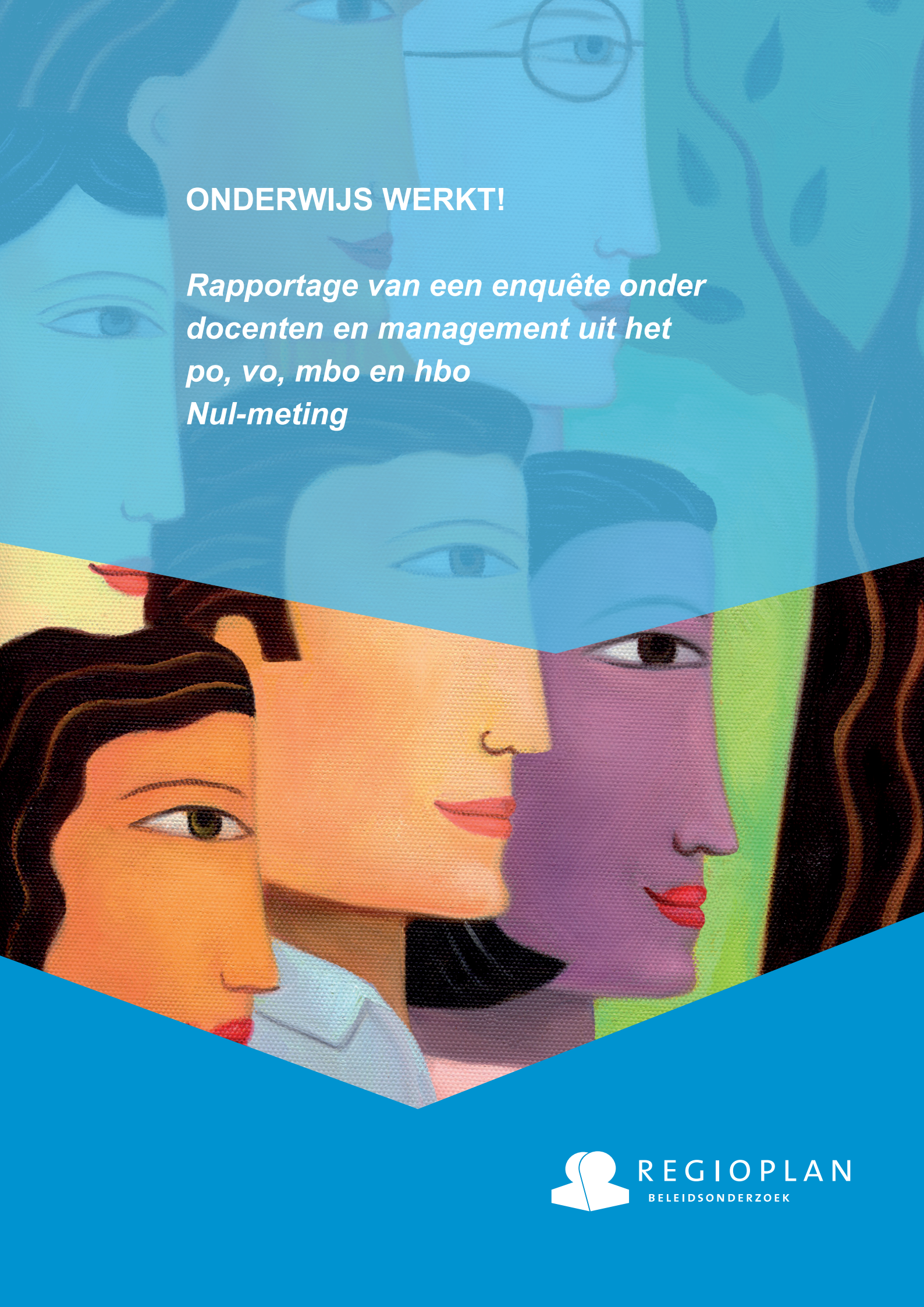




ONDERWIJS WERKT!

*Rapportage van een enquête onder
docenten en management uit het
po, vo, mbo en hbo
Nul-meting*



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

ONDERWIJS WERKT!

Rapportage van een enquête onder
docenten en management uit het
po, vo, mbo en hbo
Nul-meting

- eindrapport -

drs. F.E.M. Berndszen
dr. B. Dekker
drs. C.T.A. van Bergen

RegioPlan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 – 531 53 15
Fax : +31 (0)20 – 626 51 99

Amsterdam, februari 2013
Publicatienr. 2270
Narcis OND1348799

© 2012 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.

VOORWOORD

In het Actieplan Leraar 2020 richt het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zich op de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en de verbetering van de prestaties van leerlingen en deelnemers. Het management van de scholen en de bekwaamheid van docenten spelen daarbij een doorslaggevende rol.

In opdracht van het ministerie van OCW heeft RegioPlan een grootschalig onderzoek uitgezet onder docenten, directieleden en managers in het primair en voortgezet onderwijs en in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs. In deze enquête kwamen diverse onderwerpen aan bod die betrekking hebben op werken in het onderwijs. Bijna 30 procent van de aangeschrevenen heeft meegewerkt aan de enquête. De resultaten van deze enquête worden in dit rapport gepresenteerd.

In de eerste plaats gaat onze dank uit naar alle docenten, directieleden en managers die de tijd hebben genomen om de omvangrijke enquête in te vullen. Ook gaat onze dank uit naar ICTU en het ABP. Zonder hen was het niet mogelijk geweest om de enquête uit te zetten. Daarnaast willen we alle betrokken van het ministerie van OCW en het CAOP bedanken voor de samenwerking en het deskundige commentaar en advies gedurende de uitvoering van het onderzoek.

Kees van Bergen
projectleider

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting		I
1 Inleiding		1
1.1 De enquête.....		1
1.2 Leeswijzer		2
2 Opleiding		5
2.1 Hoogst voltooide opleiding		5
2.2 Bevoegdheid		5
2.3 Bekwaamheidseisen		7
2.4 Lerarenregisters en registers voor schoolleiders.....		9
2.5 Scholing		12
3 Peer review		17
3.1 Gebruik van peer review		17
3.2 Wie organiseert en neemt initiatief.....		19
3.3 Verslaglegging		20
3.4 Oordeel over peer review.....		22
4 Professionele schoolorganisatie		25
4.1 Beloning en carrièreperspectief		25
4.2 Personeelsbeleid en professionele ruimte		28
4.3 Begeleiding beginnende leraren		31
4.4 Ervaring met activiteiten lectoren.....		32
5 Kwaliteit opleidingen en onderwijsarbeidsmarkt		35
5.1 Kwaliteit opleidingen		35
5.2 Onderwijsarbeidsmarkt		39
Bijlagen		43
Bijlage 1 Respons		45
Bijlage 2 Achtergrond.....		51
Bijlage 3 Tabellen bij hoofdstuk 2		55
Bijlage 4 Tabellen bij hoofdstuk 3		65
Bijlage 5 Tabellen bij hoofdstuk 4		73
Bijlage 6 Tabellen bij hoofdstuk 5		81
Bijlage 7 Opmerkingen respondenten		83

SAMENVATTING

Het kabinet Rutte I heeft de ambitie geformuleerd om de kwaliteit van het onderwijs en de prestaties van leerlingen te verhogen en heeft hiervoor onder andere het Actieplan Leraar 2020 gepresenteerd.¹ Het ministerie wil de voortgang van de acties monitoren en laat daar onder andere een jaarlijkse enquête onder het onderwijspersoneel voor uitvoeren: de Monitor Leraar 2020 ofwel de enquête 'Onderwijs Werkt'. In de enquête worden vragen gesteld over verschillende onderdelen uit het Actieplan Leerkracht en de bestuursakkoorden die zijn afgesloten met sectorraden in de verschillende onderwijssectoren. In het voorjaar van 2012 is de enquête uitgezet onder zowel directie/management als onderwijzend personeel in het po, vo, mbo en hbo. Ruim 11.000 personen hebben de enquête ingevuld. Zij waren niet helemaal representatief voor de populatie. Met behulp van een weging is hiervoor gecorrigeerd. De resultaten die we hieronder presenteren hebben betrekking op deze steekproef. Hieronder vatten we deze uitkomsten per thema samen.

Opleiding en scholing van docenten en managers

Opleiding en bevoegdheid

Het grootste deel van het onderwijspersoneel in deze steekproef heeft een hbo-opleiding gevolgd. Van het onderwijspersoneel dat werkzaam is in het po heeft vrijwel iedereen een onderwijsbevoegdheid; in het vo of mbo is dit ongeveer 95 procent; in het hbo 83 procent. Directie en management hebben minder vaak een onderwijsbevoegdheid dan onderwijzend personeel. De po- en vo-docenten hebben hun lerarendiploma vooral behaald aan respectievelijk een pabo en een eerste- of tweedegraads lerarenopleiding. Bij mbo en hbo gaat het relatief vaak ook om een pedagogisch-didactische aantekening.

Bekwaamheidseisen en lerarenregister

Voor docenten gelden bekwaamheidseisen en zij moeten hun bekwaamheden onderhouden. Zij worden hiertoe in de gelegenheid gesteld door de werkgever. Bovendien moet de werkgever voor elke docent een bekwaamheidsdossier (laten) bijhouden er van elke docent een bekwaamheidsdossier aanwezig zijn op de school. Een manier om bekwaamheden aan te tonen is de registratie in het lerarenregister. Dit register is opgezet door de Onderwijscoöperatie voor docenten in het po, vo en mbo en is begin 2012 van start gegaan, vlak voor het uitzetten van de enquête.

Van de po- en vo-docenten is in het voorjaar van 2012 ongeveer 37 procent bekend met de bekwaamheidseisen. Voor mbo-docenten ligt dit percentage

¹ Naast het Actieplan Leraar 2020 is ook *Basis voor Presteren* (voor basisonderwijs) en *Beter Presteren* (voor voortgezet onderwijs) gepresenteerd. In drie verschillende bestuursakkoorden (po, vo en mbo) zijn vervolgens afspraken gemaakt tussen OCW en de sector om uitvoering te geven aan deze actieplannen.

hoger (43%) en voor hbo-docenten lager (29%). Aangezien de bekwaamheidseisen voor het hbo niet wettelijk verankerd zijn, is dit lagere percentage niet vreemd. Oudere docenten zijn vaker bekend met de bekwaamheidseisen dan jongere docenten.

Binnen het po, vo en mbo zegt ongeveer een derde van de docenten te voldoen aan de bekwaamheidseisen. Binnen het hbo is dat nog geen kwart. Hbo-docenten zijn bovendien het minst bekend met bekwaamheidsdossiers (65% is hier niet bekend mee). In het po is de bekendheid met bekwaamheidsdossiers bij zowel docenten als directie het grootst. Overigens zijn directie en management in alle sectoren vaker bekend met de bekwaamheidsdossiers dan docenten.

Ook bij het lerarenregister zien we dat de bekendheid het hoogst is onder directeuren en managers. Slechts 12 tot 17 procent van de directeuren/managers is er niet bekend mee, terwijl 40 tot 56 procent van de docenten er niet bekend mee is. Van degenen die volledig bekend zijn met het lerarenregister heeft 15 tot 20 procent zich inmiddels geregistreerd. Als we dat relateren aan de totale groep leraren dan gaat het per sector om 2 tot 4 procent van de leraren die geregistreerd zijn in het register.

De belangrijkste redenen dat docenten nog niet geregistreerd zijn, zijn dat zij nog onvoldoende het nut zien van het register en dat zij er nog niet aan toegekomen zijn. Managers en directie zien vaker het nut van het lerarenregister, vooral voor de versterking van de beroepsgroep en beroepsidentiteit van docenten.

Scholing

Zo'n 10 tot 15 procent van de docenten volgt momenteel een opleiding. Het gaat vooral om een hbo-masteropleiding en bij hbo-docenten ook vaak om een wo-master. Niet bij alle opleidingen gaat het om een onderwijsgerelateerde opleiding. Ruim een derde (mbo) tot 70 procent (hbo) geeft aan dat het om een andere, niet nader gespecificeerde opleiding gaat. In ongeveer een derde van de gevallen is de opleiding betaald via de lerarenbeurs en bij nog een derde heeft de werkgever de opleiding betaald.

Docenten in het hbo worden het meest gestimuleerd om een masteropleiding te gaan volgen. In het po en vo en met name in het mbo gebeurt dat minder. Onderwijzend personeel is negatiever over de mate waarin de instelling docenten stimuleert om een masteropleiding te gaan volgen dan de directie dat is. Binnen het hbo zijn de verschillen tussen de beoordeling van docenten en directie op dit punt het kleinst.

Hbo-docenten hebben het minst vaak na- of bijscholing gevolgd. Bijna een vijfde van de hen geeft aan het afgelopen jaar geen na- of bijscholing te hebben gevolgd. Po-docenten hebben het vaakst na- of bijscholing gevolgd; van hen heeft 7 procent geen bijscholing gevolgd. In het vo en mbo gaat het om respectievelijk 10 en 11 procent van de docenten. Po-docenten hebben

vooral scholing in opbrengstgericht werken gevolgd. Bij het vo, het mbo en het hbo gaat het vooral om nascholing binnen het eigen vakgebied.

Managers die na- of bijscholing hebben gevolgd, hebben dat vooral gedaan in de richting van onderwijskundig management, teammanagement en -ontwikkeling, personeelsmanagement en opbrengstgericht werken. Na- en bijscholing wordt vrijwel altijd betaald door de werkgever.

Professionele scholen

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 van binnen of buiten de eigen instelling. In het po en vo komt deze vorm van feedback het vaakst voor, namelijk respectievelijk 72 en 62 procent. In het mbo (47%) en hbo (58%) komt peer review minder vaak voor. In de meeste gevallen vindt de peer review nog intern plaats door het gezamenlijk bespreken van een probleem of aandachtspunt of het observeren van lessen door een collega, alhoewel het laatste met name voor po en vo geldt. Onderlinge lesbezoeken waarbij elkaars lessen worden geobserveerd aan de hand van een afgesproken kijkwijzer komen nog minder vaak voor. Peer review door een collega van buiten de instelling is nog nauwelijks aan de orde.

Van degenen die afgelopen jaar aan een vorm van peer review hebben deelgenomen, geeft in het po en vo rond de 80 procent aan dat dit door de instelling is georganiseerd. In het mbo en hbo is dit rond de 45 procent en vindt peer review ook vaak plaats op eigen initiatief of door een collega. Slechts een klein deel vindt peer review niet of weinig zinvol. Degenen zonder ervaring met peer review geven vaker aan het niet zinvol te vinden dan degenen met ervaring.

Beloning, carrièreperspectief en functiemix

Iets minder dan de helft van de docenten in het po, vo en mbo is tevreden over het salaris. Hbo-docenten zijn het vaakst tevreden (57%). Oudere docenten geven iets vaker aan tevreden te zijn over het salaris dan jongere docenten. Ook bij directie en managers zien we dat degenen binnen het hbo het meest tevreden zijn. Over het carrièreperspectief binnen het onderwijs zijn met name de docenten minder tevreden dan bijvoorbeeld over het salaris.

De afgelopen paar jaar is in het po 15 procent van de docenten benoemd of bevorderd in een andere schaal. In het mbo en hbo was dat ongeveer 20 procent. In het vo werden de meeste docenten bevorderd: 25 procent. Goed functioneren, actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling en persoonlijke inzet waren de belangrijkste promotieredenen.

De bevorderingen naar een hogere schaal zijn vooral het gevolg van de functiemix. In het vo, mbo en hbo is meer dan de helft van de managers en

docenten het eens met de stelling dat het lerarenberoep aantrekkelijker wordt gemaakt door de functiemix/salarismix. In het po deelt echter minder dan een derde deze mening. Van de docenten in het hbo vindt 40 procent dat de functiemix/salarismix ervoor zorgt dat iedereen een eerlijke kans krijgt op promotie. In de andere sectoren zijn de percentages lager (circa 30% in het vo en mbo en 25% in het po).

Personeelsbeleid en professionele ruimte

In de meeste gevallen oordeelt het management positiever over bepaalde aspecten van personeelsbeleid dan docenten. Over het algemene personeelsbeleid zijn po-docenten het meest positief (63%). Vo en hbo-docenten zijn minder vaak positief (respectievelijk 44% en 47%) en mbo-docenten zijn het minst positief (34%). Kijken we naar de verschillende aspecten dan is men in de verschillende sectoren het meest positief over scholing en professionalisering en over het verzuimbeleid en het minst positief over de arbeidsomstandigheden, de werkdruk en over de belonings- en promotiecriteria.

De meerderheid van het onderwijspersoneel geeft aan dat er in het po, vo en mbo in ieder geval één keer per jaar een formeel personeelsgesprek wordt gevoerd. In het hbo gebeurt dit vaker. Afgezien van het hbo, geven docenten een minder hoge mate van voorkomen van formele gesprekken aan dan het management.

Begeleiding beginnende leraren

Uit de jaarlijkse Loopbaanmonitor Onderwijs blijkt dat 83 procent van de beginnende leraren in het po en vo aangeeft begeleiding te hebben gehad en dat 60 procent daar (zeer) tevreden over is. In deze enquête hebben we aan *alle* leraren gevraagd (dus beginners en gevorderden) hoe zij oordelen over de begeleiding van beginnende leraren op hun school. Veel docenten geven aan dat de begeleiding nog wel kan verbeteren. Respectievelijk een 26 en 22 procent van de po- en vo-docenten is hier zeer ontevreden over. In het mbo en het hbo liggen deze percentages nog fors hoger (respectievelijk 46% en 39%). Ongeveer de helft van de managers geeft aan dat de instelling bezig is om de begeleiding te verbeteren. Docenten geven dit minder vaak aan en geven vaker aan dat verbetering wel nodig is, iets wat ook naar voren kwam in de vraag over de tevredenheid over de begeleiding.

Kwaliteit opleidingen en onderwijsarbeidsmarkt

Deze laatste onderwerpen van de enquête zijn alleen aan directie en management voorgelegd en hebben dus betrekking op de mening van deze groep.

Kwaliteit opleidingen

Het management is gevraagd naar hun oordeel over de kennis en vaardigheden van beginnende leraren. Binnen het po geeft meer dan een kwart aan de kennis en vaardigheden van pabo-afgestudeerden onvoldoende te vinden. Binnen het vo bedraagt dit percentage 18 procent als het gaat over de tweedegraadsopleidingen. Over de eerstegraads hbo-lerarenopleiding en over de universitaire lerarenopleiding kunnen veel managers geen oordeel geven. Mbo-managers oordelen iets positiever. Ongeveer 10 procent geeft aan dat de kennis en vaardigheden van tweedegraads opgeleide leraren onvoldoende is. Hbo-managers kunnen relatief vaak (36% tot 49) geen oordeel geven over de kennis en vaardigheden van leraren. Van degenen die dat wel kunnen, oordelen de meeste hbo-managers (ruim) voldoende over de kennis en vaardigheden van docenten.

In het po wordt vooral vakinhoudelijke kennis gezien als verbeterpunt voor beginnende leraren. Didactische en pedagogische competenties worden in het vo en in het mbo het vaakst genoemd als onderdeel ter verbetering. In het hbo is volgens het management verbetering te behalen bij reflectie en professionele ontwikkeling en didactische vaardigheden.

Ook is het management gevraagd naar hun oordeel over de kennis en vaardigheden van zij-instromers. In het vo zijn directeurs daar het meest negatief over; bijna de helft vindt die onvoldoende. In het po en mbo geldt dat voor ongeveer een kwart. De opleidingstrajecten voor zij-instromers helpen: directieleden beoordelen de kennis en vaardigheden van zij-instromers die hun opleidingstraject hebben afgesloten positiever. Maar ook dan vindt nog respectievelijk 14, 11 en 5 procent van de directeurs in po, vo en mbo de kennis en vaardigheden onvoldoende.

Onderwijsarbeidsmarkt

Aan uitsluitend vo- en mbo-directieleden en -managers hebben we nog enkele vragen voorgelegd over de onderwijsarbeidsmarkt. In het vo en mbo verwacht zo'n 40 procent van de directieleden het komende jaar problemen met het vinden van bevoegde leraren. Voor de komende vijf jaar verwacht zo'n 37 procent veel tot zeer veel problemen. De groep die weinig tot enige problemen verwacht de komende vijf jaar is echter groter met 55 tot 60 procent. In het vo worden vooral problemen verwacht met het vak wiskunde, en daarnaast met Duits, natuurkunde en Engels. Mbo-managers noemen meer verschillende vakken. Er is daarom niet een vak dat er net zo duidelijk uitspringt als in het vo.

Vo-managers (53%) geven vaker dan mbo-managers (31%) aan maatregelen te hebben genomen om in de toekomst voldoende leraren te vinden. De meest genoemde maatregel om dit te bereiken, is het aangaan van een verbintenis met een lerarenopleiding. Ook veel genoemd door zowel vo- als mbo-managers is het binden van de docenten aan de school door hen betere begeleiding te bieden.

Als belangrijkste belemmering om voldoende gekwalificeerd personeel aan te nemen, wordt aangegeven dat er geen budget is om leraren boventallig aan te nemen. Daarnaast wordt door mbo-managers het niet kunnen bieden van een vast contract vaak genoemd en door vo-managers het probleem dat er onvoldoende aanbod is.

1 INLEIDING

In mei 2011 presenteerde de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) een drietal actieplannen voor het onderwijs.¹ Ze sprak als belangrijkste ambitie uit dat de kwaliteit van het onderwijs en de prestaties van leerlingen in de komende jaren over de hele linie moeten worden verhoogd. In de plannen beschrijft de minister hoe ze wil komen tot een onderwijscultuur waarin het beste uit leerlingen wordt gehaald en excellentie wordt bevorderd.

Schoolleiders en bekwame leraren die het verschil kunnen maken in de ontwikkeling van kinderen spelen een doorslaggevende rol.

Er wordt ingezet op drie speerpunten:

- scholen kunnen beschikken over goed geschoolde en professionele leraren en worden geleid door opbrengstgerichte schoolleiders en besturen;
- scholen werken opbrengstgericht en creëren een ambitieus leerklimaat;
- scholen en docenten maken resultaten inzichtelijk en worden aangesproken op hun prestaties.

Op basis van de plannen zijn in de verschillende onderwijssectoren bestuursakkoorden afgesloten. In de sectorakkoorden zijn prestatieafspraken gemaakt over hetgeen er in de periode 2011-2015 gerealiseerd moet worden en daarbij zijn ook meetbare indicatoren afgesproken.

Het ministerie van OCW wil de komende jaren de voortgang van de afspraken in het Bestuursakkoord VO en van het Actieplan Leraar 2020 nauwgezet volgen. In verschillende metingen moet de ontwikkeling op een aantal relevante indicatoren in beeld worden gebracht. Bovendien wil het ministerie een vernieuwde jaarlijkse enquête onder het personeel in alle sectoren: de Monitor Leraar 2020.

De voorliggende rapportage gaat in op het laatste onderdeel, de jaarlijkse enquête onder management/directie en onderwijzend personeel in alle sectoren, de Monitor Leraar 2020 ofwel de Monitor 'Onderwijs Werkt'.

1.1 De enquête

Benadering

In samenwerking met de Directie Leraren van het ministerie van OCW heeft RegioPlan een vragenlijst ontwikkeld waarbij de verschillende onderdelen van het Actieplan Leerkracht en het bestuursakkoord VO aan de orde komen. Deze vragen zijn aangevuld met specifieke wensen van de velddirecties van het ministerie van OCW. Vervolgens hebben we in samenwerking met ICTU de enquête laten uitzetten bij 56.000 personeelsleden die werken in het primair onderwijs (po), het voortgezet onderwijs (vo), het mbo of het hbo. Het

¹ *Basis voor Presteren* (voor basisonderwijs), *Beter Presteren* (voor voortgezet onderwijs) en *Leraar 2020 – Een krachtig beroep!* (voor het lerarenbeleid in alle onderwijssectoren).

ABP heeft de steekproef en de verzending verzorgd. Aangezien de enquête gericht is op directie/management en onderwijzend personeel hebben we op basis van het minimumsalaris een selectie laten maken, omdat het ABP niet over gegevens van de functie van werknemers beschikt. Dit was geen sluitende selectie, dus een deel van het ondersteunend personeel is alsnog ten onrechte aangeschreven.

Alle deelnemers hebben een brief ontvangen met daarin unieke inlogcodes met het verzoek de enquête elektronisch in te vullen op internet. Eind mei is er een rappel verzonden naar degenen die de enquête niet hadden ingevuld. Op 20 juni is de vragenlijst gesloten en was het niet meer mogelijk om de enquête in te vullen. Gedurende de looptijd konden de respondenten contact opnemen met een helpdesk via de telefoon of via e-mail.

Respons

In totaal zijn er 15.059 respondenten gestart met de vragenlijst (27%). Ondanks dat we op basis van het salaris hebben geprobeerd ondersteunend personeel uit te sluiten, konden we niet voorkomen dat een deel toch werd aangeschreven. Daarnaast kwam het ook voor dat respondenten niet werkten in het po, vo, mbo of hbo, maar bijvoorbeeld aan een universiteit. Naast het ondersteunend personeel werd ook deze groep uitgesloten van de vragenlijst. Niet alle respondenten die gestart zijn met de vragenlijst hebben deze volledig ingevuld. We hebben 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 respons opgenomen.

Tabel 1.1 Responsverdeling naar sector en functie

	Directie/Management	Onderwijzend personeel	Totaal
Po	310	2648	2958
Vo	300	3093	3393
Mbo	255	2673	2928
Hbo	166	2010	2176
Totaal	1031	10424	11455

Om te bepalen of de respons representatief is voor de gehele populatie, hebben we per sector en per functie gekeken naar de leeftijdsverdeling en het geslacht. Alleen voor directie/management in het po en in het vo was de respons niet helemaal representatief wat betreft het geslacht. Door middel van een weegfactor hebben we hiervoor gecorrigeerd. In bijlage 1 gaan we uitgebreider in op de responsverantwoording.

1.2 Leeswijzer

De rapportage hebben we thematisch ingedeeld. Dat betekent dat we niet per sector rapporteren, maar per onderwerp (ofwel actielijn). Vanzelfsprekend

zullen we per onderwerp de resultaten uitsplitsen naar sector en naar functie. In het volgende hoofdstuk starten we met Actielijn 1, de kwaliteit van de leraar. Hier komen vragen aan de orde die betrekking hebben op de opleiding en scholing van docenten en managers. Actielijn 2 gaat in op professionele scholen met ruimte voor goed personeelsbeleid. Deze actielijn splitsen we vanwege de omvang op in twee verschillende hoofdstukken. In hoofdstuk 3 gaan we eerst in op peer review, vervolgens gaan we in hoofdstuk 4 in op de professionele schoolorganisatie. In hoofdstuk 5 gaan we in op Actielijn 3: Er komen voldoende en goed opgeleide leraren. We gaan dan in op de kwaliteit van de opleidingen en de onderwijsarbeidsmarkt.

2 OPLEIDING

In dit hoofdstuk bespreken we vragen die te maken hebben met opleidingen die gevolgd zijn en nu worden gevolgd. Bovendien gaan we in op een aantal onderdelen die eraan raken, namelijk de mate waarin er bevoegd les wordt gegeven, de bekendheid met de bekwaamheidseisen en -dossiers en de mate waarin docenten en managers zich geregistreerd hebben in een register (voor zover mogelijk). We gaan hiermee in op de eerste actielijn in het Actieplan Leraar 2020 'De kwaliteit van de leraar wordt duurzaam geborgd'.

2.1 Hoogst voltooide opleiding

Het grootste deel van het onderwijspersoneel heeft een hbo-opleiding gevolgd. Vooral in het hbo en in mindere mate in het vo en het mbo heeft het personeel een universitaire opleiding voltooid. Hbo-masters zijn het meest gevolgd door directeuren in het primair onderwijs.

Tabel 2.1 Hoogst voltooide opleiding

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Basisonderwijs	0,8%	0,6%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Lbo, vmbo-pr.	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mavo, vmbo-t	0,4%	1,5%	0,0%	0,1%	0,4%	0,4%	1,2%	0,1%
Havo, vwo	0,8%	0,9%	0,0%	0,5%	1,2%	1,3%	0,0%	0,4%
Mbo, mts	0,3%	2,1%	0,0%	0,9%	1,2%	3,7%	0,6%	0,7%
Hbo, hbo-bachelor, hts	55,7%	76,3%	46,7%	57,4%	51,8%	69,5%	15,1%	28,5%
Hbo-master	26,6%	13,7%	11,2%	9,7%	11,0%	7,0%	9,0%	8,0%
Wo-bachelor, MO-B	3,1%	0,8%	6,2%	6,0%	7,1%	3,7%	4,8%	5,5%
Universitair	11,5%	2,8%	34,3%	23,4%	26,7%	12,7%	62,0%	50,6%
Gepromoveerd	0,0%	0,2%	0,9%	1,3%	0,0%	0,5%	5,4%	5,2%
Anders	0,8%	1,1%	0,8%	0,4%	0,8%	1,1%	1,8%	1,0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

2.2 Bevoegdheid

Vrijwel al het personeel heeft een onderwijsbevoegdheid. In het po, vo en mbo heeft ten minste 95 procent van de docenten een onderwijsbevoegdheid. In het hbo ligt dit percentage wat lager: 83 procent heeft een onderwijsbevoegdheid. Directie en management heeft minder vaak een onderwijsbevoegdheid dan onderwijzend personeel. Hbo-managers hebben het minst vaak een bevoegdheid.

Tabel 2.2 Percentage met een onderwijsbevoegdheid

	Directie	OP
Po	97,9%	98,6%
Vo	94,8%	96,4%
Mbo	90,2%	94,9%
Hbo	78,3%	82,9%

We hebben, om meer zicht te krijgen op regionale spreiding van onbevoegdheid, ook gekeken of er verschil is tussen personeel dat op een school in een van de vier grote steden werkt, of daarbuiten. In alle sectoren zien we een klein verschil: in de vier grote steden heeft iets meer personeel geen onderwijsbevoegdheid (bijlage 3, tabel 3.2).

Afhankelijk van de sector waar het personeel werkt, verschilt de opleidingsachtergrond. Vanzelfsprekend hebben de meeste docenten in het primair onderwijs een pabo-opleiding (of een van de voorlopers) voltooid en gaat het bij vo-docenten vooral om eerste- en tweede graadsopleidingen. In het mbo en het hbo varieert de achtergrond sterker. Het gaat in deze sectoren vaak om een pedagogisch-didactische aantekening.

Tabel 2.3 Type lerarenopleiding docenten*

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Kweekschool, Pedagogische academie, Pabo	95,1%	18,9%	12,6%	12,1%
MO-A / hbo lerarenopleiding 2 ^e graads	3,9%	52,2%	51,9%	18,8%
MO-B / hbo lerarenopleiding 2 ^e graads	2,7%	21,2%	10,8%	21,3%
Universitaire lerarenopleiding	0,4%	11,9%	1,9%	7,9%
Universitaire opleiding met onderwijsaantekening	0,6%	10,6%	6,3%	21,5%
Pedagogisch-didactische aantekening	2,5%	4,9%	23,8%	33,9%
Ander onderwijsdiploma (bijv. 3 ^e graads, N-akte)	4,9%	9,5%	14,2%	7,8%
Educatieve minor	1,1%	0,7%	1,2%	1,2%
Diploma associate degree				
lerarenondersteuner	0,3%	0,2%	0,1%	0,1%
Weet niet / geen antwoord	0,4%	0,3%	0,6%	1,2%
Totaal	100%	100%	100%	100%

* Naast deze optie hadden respondenten ook de mogelijkheid om aan te geven dat ze de Academische Pabo hebben afgerond. Aangezien 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.

Aan docenten in het vo en in het mbo hebben we gevraagd of ze voor alle lessen de juiste bevoegdheid hebben. Dit betreft hun eigen inschatting. Gemiddeld heeft 82 procent in het vo en 85 procent in het mbo voor alle vakken de juiste bevoegdheid. We hebben degenen die niet alle lessen bevoegd geven ook gevraagd hoeveel procent van hun lessen ze niet bevoegd of onderbevoegd geven. Als we ook de lesgevers meenemen die volledig bevoegd lesgeven, kunnen we een indicatie geven van het totaal aantal bevoegd gegeven lessen. Daaruit komt naar voren dat het

onderwijzend personeel gemiddeld zo'n 4 à 5 procent van de lesuren onbevoegd geeft en zo'n 3 à 4 procent onderbevoegd.

Tabel 2.4 Onder- of onbevoegd lesgeven

	Vo		Mbo	
	Directie	OP	Directie	OP
Ja, (deels) onder of onbevoegd lesgeven	11,7%	18,1%	17,4%	15,2%
Nee, voor alle vakken bevoegdheid	88,3%	81,9%	82,6%	84,8%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Tabel 2.5 Gemiddeld percentage bevoegd, onderbevoegd en onbevoegd gegeven lesuren (inclusief lessen van docenten die vooral alle vakken een bevoegdheid hebben)

	Vo		Mbo	
	Directie*	OP	Directie*	OP
Gemiddeld percentage bevoegde lesuren	93,5%	91,0%	89,1%	92,6%
Gemiddeld percentage onderbevoegde lesuren	2,2%	3,8%	6,7%	3,0%
Gemiddeld percentage onbevoegde lesuren	4,3%	5,2%	4,1%	4,3%
Totaal	100%	100%	100%	100%

* Alleen directeuren met lesgevende taken.

Al eerder zagen we dat er een klein verschil is tussen personeel dat in één van de vier grote steden werkt en daarbuiten. Ook hier zien we een dergelijk verschil. In de vier grote steden ligt het gemiddeld percentage bevoegd gegeven lessen in het vo lager dan erbuiten. In het mbo is het verschil niet noemenswaardig (bijlage 3, tabel 3.5).

In het primair onderwijs heeft meer dan driekwart van de directeuren een managementopleiding afgerond. In de andere sectoren ligt dat percentage veel lager. In het hbo gaat het om de helft, in het vo om 55 procent en in het mbo 62 procent.

Tabel 2.6 Managementopleiding afgerond (directie/management)

	%
Po	77,3%
Vo	54,9%
Mbo	62,4%
Hbo	50,6%

2.3 Bekwaamheidseisen

Een van de verplichtingen die voortvloeien uit de wet BIO is dat er voor docenten bekwaamheidseisen gelden en dat ze hun bekwaamheden moeten bijhouden. We hebben aan docenten gevraagd in hoeverre ze bekend zijn met de bekwaamheidseisen. Hbo-docenten zijn veruit het minst bekend met de

bekwaamheidseisen, aangezien zo'n 17 procent ze niet kent en nog geen 30 procent zeker bekend is met deze eisen. In het mbo is iets meer dan 40 procent zeker bekend met de bekwaamheidseisen en in het po en vo gaat het om iets minder (ongeveer 37%).

Tabel 2.7 Bekendheid met bekwaamheidseisen (alleen docenten)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ja, zeker	36,8%	37,4%	42,7%	28,8%
Ja, ongeveer, maar ken ze niet precies	57,8%	55,9%	52,2%	54,2%
Nee	5,4%	6,7%	5,1%	17,1%
Totaal	100%	100%	100%	100%

De bekendheid met bekwaamheidseisen is vooral in het primair onderwijs afhankelijk van de leeftijd. Jongere docenten zijn minder vaak bekend met de bekwaamheidseisen dan oudere docenten. Ditzelfde verschil zien we in iets mindere mate in het vo en in het hbo. In het mbo zijn er nauwelijks verschillen (bijlage 3, tabel 3.7).

Aan degenen die zeker bekend zijn met de bekwaamheidseisen hebben we gevraagd in hoeverre ze eraan voldoen. Om het overzicht compleet te maken, hebben we in de onderstaande tabel ook degenen opgenomen die de bekwaamheidseisen niet kennen of niet precies kennen.

Ongeveer een derde van de docenten in het po, vo en mbo zegt te voldoen aan de bekwaamheidseisen, in het hbo ligt dit percentage lager (nog geen kwart), omdat daar minder mensen bekend zijn met de bekwaamheidseisen. Van degenen die bekend zijn met de bekwaamheidseisen geeft een klein deel aan dat ze scholing volgen of scholing nodig hebben om aan de eisen te voldoen.

Tabel 2.8 Extra scholing nodig om aan bekwaamheidseisen te voldoen (alleen docenten)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Voldoet al aan de bekwaamheidseisen	30,3%	30,7%	34,4%	23,3%
Volg extra scholing om aan eisen te voldoen	3,7%	3,8%	4,5%	3,6%
Heb extra scholing nodig om aan eisen te voldoen	2,2%	1,9%	2,5%	1,6%
Weet niet	0,6%	1,0%	1,3%	0,2%
Ik ken de bekwaamheidseisen niet precies	57,8%	55,9%	52,2%	54,2%
Ik ken de bekwaamheidseisen niet	5,4%	6,7%	5,1%	17,1%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Aan managers en directeurs hebben we gevraagd in hoeverre het team van hun school voldoet aan de bekwaamheidseisen. Hoewel hbo-docenten minder vaak bekend zijn met de bekwaamheidseisen, geven de managers aan dat hun team vaker dan in de andere sectoren grotendeels of volledig voldoet aan de bekwaamheidseisen. In het po, vo en mbo geeft ruim één op de tien

managers en directeuren aan dat het team onvoldoende voldoet aan de bekwaamheidseisen.

Tabel 2.9 In hoeverre voldoet het team van uw school aan de bekwaamheidseisen (directie/management)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Volledig	31,2%	9,4%	17,6%	28,3%
Grotendeels	56,2%	76,8%	63,1%	63,3%
Onvoldoende	10,6%	10,4%	11,0%	1,8%
Weet niet	2,0%	3,5%	8,2%	6,6%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Docenten van hbo-instellingen zijn niet alleen het minst bekend met de bekwaamheidseisen, maar ze zijn ook veruit het minst bekend met bekwaamheidsdossiers. Maar liefst twee derde van de hbo-docenten is niet bekend met bekwaamheidsdossiers. Ook managers in het hbo zijn veruit het minst bekend met deze dossiers. Meer dan een derde is er onbekend mee. Het po is de sector waar de bekendheid het grootste is en in vergelijking met de andere sectoren de meeste docenten een bekwaamheidsdossier hebben (43%). In het vo en in het mbo ligt dat percentage op iets minder dan een kwart.

In alle sectoren zien we dat directie en management beduidend bekender zijn met bekwaamheidsdossiers dan docenten, aangezien het percentage dat 'Niet bekend' heeft aangevinkt kleiner is dan hetzelfde percentage bij docenten.

Tabel 2.10 Bekendheid met bekwaamheidsdossiers

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Bekend met bestaan, maar op mijn instelling niet mee gewerkt	26,1%	22,2%	35,4%	26,1%	27,8%	24,1%	40,4%	16,7%
Geen bekwaamheidsdossier, maar op mijn instelling wel mee gewerkt	20,7%	14,4%	30,9%	16,7%	38,8%	20,1%	14,5%	9,0%
In bezit bekwaamheidsdossier	48,9%	42,5%	27,4%	23,9%	23,5%	21,2%	9,6%	9,3%
Niet bekend	4,3%	20,8%	6,3%	33,2%	9,8%	34,7%	35,5%	65,1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

2.4 Lerarenregister en registers voor schoolleiders

Leraren in het po, vo en mbo hebben sinds begin 2012 de mogelijkheid om zich te registreren in het Lerarenregister. Door registratie kunnen ze aantonen dat ze actief werken aan hun professionele ontwikkeling als docent. De bekendheid van het register is onder directeuren en managers het hoogst.

Ongeveer de helft geeft aan bekend te zijn met het register. Slechts een beperkt deel van ongeveer 12 tot 17 procent geeft aan er niet bekend mee te zijn. Bij het onderwijzend personeel is het beeld omgedraaid. Daar is zo'n 40 (vo en mbo) tot bijna 60 procent (po) niet bekend met het register.

Tabel 2.11 Bekendheid met lerarenregister

	Po		Vo		Mbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Ja, zeker	49,3%	13,7%	44,8%	24,0%	51,8%	20,6%
Ja, wel eens van gehoord, maar ken het niet precies	34,9%	30,1%	38,1%	36,4%	36,1%	37,1%
Nee	15,8%	56,1%	17,1%	39,6%	12,2%	42,2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Net zoals bij de bekendheid van de bekwaamheidseisen zien we ook hier dat jongere docenten er minder bekend mee zijn dan de ouderen. Vooral in het po is dit effect zichtbaar en in het vo zien we het vooral bij de jongste groep docenten versus de overige docenten van andere leeftijden. In het mbo is er nauwelijks verschil (tabel 3.8, bijlage 3).

Aan degenen die aangegeven hebben volledig bekend te zijn met het register hebben we gevraagd of ze zich al hebben geregistreerd. Zo'n 15 tot 20 van procent deze groep is inmiddels geregistreerd

Tabel 2.12 Geregistreerd?

	Po	Vo	Mbo
Ja	14,3%	18,9%	19,2%
Nee, maar ik ben het wel van plan	25,3%	23,2%	29,8%
Nee, en ik ben het ook niet van plan	23,1%	26,3%	22,0%
Nee, en ik weet nog niet of ik me ga registreren	37,4%	31,6%	29,0%
Totaal	100%	100%	100%

Veel docenten die nog niet geregistreerd zijn, geven aan dat ze onvoldoende het nut inzien van het register (ongeveer een derde in het po en mbo en bijna 50 procent in het vo). Een andere belangrijke reden is dat ze het gewoon nog niet gedaan hebben, want ze zijn er nog niet aan toegekomen (ongeveer een derde). Daarnaast heeft een vijfde gebruikgemaakt van de mogelijkheid om een ander antwoord te geven. Ze geven daarin aan binnenkort met pensioen te gaan en inschrijving daarom niet meer nodig vinden. Ook geven ze aan zich om privacyredenen niet te willen registreren, omdat ze deze gegevens niet zomaar op een website willen zetten. Bovendien maken docenten van de mogelijkheid gebruik om toe te lichten hoe nutteloos en onzinnig ze het register vinden (zie bijlage 3, tabel 3.9).

Er zijn maar weinig instellingen die docenten verzoeken om zich in te schrijven. Zo'n 10 tot 18 procent van de directeuren geeft aan dat de instelling

de docenten dit vraagt, maar volgens nog geen 2 tot 5 procent van de docenten is dit het geval. We hebben ook gekeken of er verschil is tussen instellingen met veel of weinig medewerkers, maar we zien daar geen verschillen (bijlage 3, tabel 3.10).

Vooraf managers en directieleden zien het nut van het register (tabel 2.13). Meer dan de helft van de directeuren en managers in alle sectoren geeft aan dat het register nut heeft voor onder andere de inhoudelijke versterking van het beroep. Docenten geven minder vaak aan het nut ervan in te zien. Vooral in het voortgezet onderwijs zien we dat, daar geeft ongeveer een derde aan het nut van het register in te zien. Docenten in het po en mbo zijn iets positiever, zo'n 40 tot bijna 50 procent ziet het nut van het register.

Versterking van de beroepsgroep en beroepsidentiteit is de stelling waarvan de meeste directieleden en docenten aangeven dat het register daar nuttig voor is. Het lerarenregister wordt als het minst nuttig gezien voor de motivatie om de bekwaamheid te onderhouden.

Tabel 2.13 Oordeel over lerarenregister: percentage docenten dat '(zeer) nuttig' heeft aangekruist

	Po		Vo		Mbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor...						
... de motivatie om de bekwaamheid te onderhouden	57,4%	41,4%	57,8%	35,0%	67,8%	43,0%
...de inhoudelijke versterking van het beroep	67,0%	45,7%	59,2%	37,6%	65,5%	46,6%
...het versterken van de positie van de leraar	63,0%	44,8%	52,8%	37,3%	66,3%	47,5%
...de versterking van de beroepsgroep en de beroepsidentiteit	66,3%	45,3%	58,2%	38,9%	69,8%	49,1%
...de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs	60,5%	43,4%	55,2%	35,2%	64,3%	45,0%

In de bovenstaande tabel hebben we voor de overzichtelijkheid ervoor gekozen om alleen het percentage weer te geven van medewerkers die '(zeer) nuttig' hebben aangekruist. In bijlage 3, tabel 3.12 hebben we de volledige tabel opgenomen van het oordeel over het register.

Voor schoolleiders in het primair onderwijs bestaat er het NSA-register. Ook dat register is niet bij alle schoolleiders bekend. Een vijfde heeft er nog nooit van gehoord. Van degenen die er wel helemaal bekend mee zijn, is ruim een derde geregistreerd als Register Directeur Onderwijs. Een iets kleinere groep is niet van plan zich te registreren. Dit geeft aan dat net zoals het lerarenregister ook dit register nog niet gedragen wordt door de hele beroepsgroep. Ook aan directieleden wordt door het bestuur maar zelden gevraagd om zich in te schrijven.

Tabel 2.14 Bekendheid NSA-register voor schoolleiders

	%
Ja, zeker	59,9%
Ja, wel eens van gehoord, maar ken het niet precies	20,2%
Nee	19,8%
Totaal	100%

Ook aan directeuren is gevraagd om het nut van het register te beoordelen voor onder andere de inhoudelijke versterking van het beroep. Ongeveer de helft van de directieleden is het met de stellingen (zeer) eens. Opvallend is dat de directieleden in po positiever waren over het nut van het lerarenregister dan over het nut van een register voor henzelf (bijlage 3, tabel 3.15).

Voor schoolleiders in het vo bestaat er nog geen register. Een groep van ongeveer 40 procent is daar voorstander van, een kleinere groep van een kwart heeft daar geen voorkeur voor, een derde heeft (nog) geen mening (bijlage 3, tabel 3.18).

2.5 Scholing

Ongeveer 10 tot 15 procent van de docenten volgt momenteel een opleiding. In het po, vo en mbo gaat het vooral om een hbo-masteropleiding en in het hbo gaat het naast een hbo-masteropleiding ook vaak om een wo-master (tabel 3.19, bijlage 3).

In het primair onderwijs volgt een kwart van de docenten die een opleiding volgt de master special educational needs. Vo-docenten volgen meestal een eerste- of tweedegraads opleiding (beiden zo'n 22%). In het mbo gaat het ook vaak om een tweedegraads opleiding, maar nog vaker om een andere onderwijsgerelateerde master. Ook hbo-docenten volgen vooral een andere onderwijsgerelateerde master. In alle sectoren werd door 36 procent (mbo) tot 70 procent (hbo) aangegeven dat het om een andere niet-lerarenopleiding gaat.

Tabel 2.15 Type gevolgde opleiding (onderwijzend personeel)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
1 ^e graads lerarenopleiding	0,0%	21,4%	3,9%	2,8%
2 ^e graads lerarenopleiding	1,6%	21,9%	12,8%	0,9%
Pabo - opleiding tot leraar basisonderwijs	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%
Master special educational needs (SEN)	25,3%	7,9%	5,0%	2,5%
Andere onderwijsgerelateerde master	14,2%	9,4%	20,6%	20,7%
Andere lerarenopleiding	5,4%	2,6%	5,6%	2,2%
Post-initiële leergang bewegingsonderwijs	1,6%	0,0%	0,3%	0,0%
Educatieve minor	3,5%	0,5%	1,1%	0,9%
Andere opleiding (geen lerarenopleiding)	47,5%	35,8%	50,0%	69,0%
Weet niet / geen antwoord	0,6%	0,2%	0,8%	0,9%
Totaal	100%	100%	100%	100%

De opleiding is volgens een derde van de docenten betaald via de lerarenbeurs. Een ongeveer even grote groep geeft aan dat de werkgever de opleiding betaalt. Zo'n 14 (hbo) tot bijna 30 procent (vo) geeft aan de opleiding zelf te betalen.

Van degenen die een lerarenbeurs ontvangen en in het po, vo of mbo werkzaam zijn, geeft iets meer dan de helft aan de opleiding waarschijnlijk of zeker niet te gaan volgen zonder lerarenbeurs. Een uitzondering daarop vormen de hbo-docenten wier opleiding gefinancierd wordt door de lerarenbeurs: meer dan helft zou de opleiding waarschijnlijk of zeker wel gevolgd hebben zonder lerarenbeurs.

Tabel 2.16 Opleiding ook gevolgd zonder lerarenbeurs?

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Waarschijnlijk/zeker wel	42,9%	42,1%	35,7%	57,5%
Waarschijnlijk/zeker niet	53,6%	53,3%	59,5%	39,1%
Weet niet	3,6%	4,6%	5,0%	3,4%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Directie en docenten verschillen van mening over de mate waarin de instelling docenten stimuleert om een masteropleiding te gaan volgen. Bij alle sectoren zien we dat het onderwijzend personeel daar beduidend negatiever over is, dan de directie of het management. Verder valt het op dat wederom het hbo de uitzondering is. Zowel managers als docenten geven in meerderheid aan dat de instelling docenten veel stimuleert om een masteropleiding te volgen. Het is vooral het mbo waar zowel docenten als het onderwijzend personeel aangeven dat de instelling weinig tot niets doet om de docenten te stimuleren een masteropleiding te gaan volgen.

Tabel 2.17 Mate waarin school stimuleert om masteropleiding te volgen

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Niet	5,9%	22,3%	9,1%	28,4%	14,1%	40,5%	5,4%	10,1%
Weinig	14,1%	24,1%	19,3%	25,6%	15,7%	25,4%	4,2%	10,5%
Matig	44,6%	35,9%	35,6%	32,6%	45,1%	24,9%	13,9%	24,2%
Veel	35,4%	17,4%	35,7%	12,6%	25,1%	8,0%	76,5%	53,9%
Weet niet	0,0%	0,3%	0,4%	0,9%	0,0%	1,1%	0,0%	1,2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Vooraf in het po zien we dat docenten die op grotere instellingen werken (met meer medewerkers) vaker aangeven dat hun school hen stimuleert om een masteropleiding te volgen. Dit beeld is in de andere sectoren niet of niet duidelijk aanwezig (bijlage 3, tabel 3.21).

Ook bij de vraag over de mate waar de instelling ondersteuning biedt in de vorm van tijd en financiering zien we dat de managers positiever zijn dan de docenten. Ook nu geven hbo-docenten en managers bij dit onderdeel aan dat er vaker ondersteuning geboden wordt (bijlage 3, tabel 3.22).

De bovenstaande verschillen tussen hbo en de overige sectoren zien we in geringere mate terug als we vragen naar hun mening over het belang van een gevolgde masteropleiding. Hbo-docenten zijn hier in grotere mate positiever over dan docenten uit andere sectoren. Mbo-docenten geven het minst vaak aan dat ze het zeer belangrijk vinden. Ook nu zijn directeuren en managers positiever over het belang dan docenten.

Tabel 2.18 Mening over belang van een gevolgde masteropleiding voor leraren

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
(Zeer) belangrijk	66,7%	42,9%	63,7%	49,4%	57,6%	40,3%	69,3%	61,0%
Neutraal	28,6%	45,1%	29,4%	38,1%	32,5%	45,5%	19,9%	24,5%
(Zeer) onbelangrijk	4,4%	11,3%	5,8%	11,9%	9,8%	13,3%	10,8%	14,1%
Geen mening	0,3%	0,6%	1,0%	0,6%	0,0%	0,9%	0,0%	0,4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Naast masteropleidingen hebben we ook gevraagd naar na- of bijscholing. Vooral po-docenten hebben het afgelopen jaar na- of bijscholing gevolgd. Daarnaast hebben ze vaker meer dagen bijscholing gevolgd dan docenten uit andere sectoren. In het hbo hebben docenten het minst vaak na- of bijscholing gevolgd. Bijna een vijfde geeft aan het afgelopen jaar geen scholing te hebben gevolgd.

Tabel 2.19 Mate waarin na- of bijscholing is gevolgd

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Geen scholing	7,1%	10,1%	11,3%	18,8%
1 - 5 dagen scholing	21,5%	36,8%	29,8%	24,8%
6 - 10 dagen scholing	35,7%	30,6%	30,3%	27,0%
11- 30 dagen scholing	29,7%	17,8%	22,8%	22,5%
>30 dagen scholing	6,0%	4,8%	5,7%	6,9%
Totaal	100%	100%	100%	100%

We hebben ook gekeken of de leeftijd van het personeel verschil maakt of er wel of geen na- of bijscholing is gevolgd. We zien in geen van de sectoren duidelijke verschillen (bijlage 3, tabel 3.23).

Het type scholing dat is gevolgd, varieert sterk. In het po gaat het vooral om opbrengstgericht werken. In het vo, het mbo en het hbo gaat het vooral om nascholing binnen het eigen vakgebied (bijlage 3, tabel 3.24). Na- en bijscholing wordt vrijwel altijd betaald door de werkgever (bijlage 3, tabel 3.25).

Managers die na- of bijscholing hebben gevolgd, hebben dat vooral gedaan in de richting van onderwijskundig management, teammanagement en -ontwikkeling, personeelsmanagement en opbrengstgericht werken. Per sector verschilt de mate waarin elke richting is gevolgd. Opbrengstgericht werken wordt veruit het meest door po-directeuren genoemd, terwijl personeelsmanagement daar helemaal niet zo veel wordt genoemd. Ook bij managers wordt de gevolgde scholing bijna altijd betaald door de instelling.

Tabel 2.20 Richting waarbinnen na- of bijscholing is gevolgd (management)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Onderwijskundig management	59,5%	60,9%	54,8%	38,7%
Personeelsmanagement	32,0%	45,1%	35,7%	46,0%
Financieel management	22,8%	20,7%	25,2%	18,0%
Strategisch omgaan met de omgeving	19,4%	14,7%	36,1%	32,7%
Teammanagement en -ontwikkeling	48,1%	58,1%	67,4%	58,7%
Opbrengstgericht werken	66,5%	37,6%	20,0%	10,0%
Anders namelijk	29,5%	21,8%	23,9%	28,0%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Een deel van de managers en docenten geeft aan meer scholing te willen volgen. Vooral docenten in het mbo en in het hbo hadden meer scholing willen volgen (bijlage 3, tabel 3.27). De meest genoemde redenen waarom er niet meer scholing is gevolgd, zijn dat de scholing niet binnen het werkschema paste of tijdgebrek vanwege andere verplichtingen. In iets mindere mate wordt ook aangegeven dat de werkgever geen of onvoldoende middelen beschikbaar stelde. Overigens noemen managers in het hbo deze reden beduidend minder.

Tabel 2.21 Waarom minder scholing gevolgd?

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Noodzakelijke voorwaarden ontbraken	1,5%	3,0%	3,4%	3,2%	1,4%	3,5%	0,0%	2,8%
Scholing te duur	31,6%	28,5%	13,6%	19,0%	25,0%	18,0%	14,8%	15,9%
Scholing paste niet werkschema	59,6%	29,7%	64,6%	47,5%	56,9%	52,3%	63,0%	61,5%
Tijdgebrek	41,2%	36,1%	32,4%	31,2%	26,4%	26,1%	22,2%	27,4%
Geen geschikte scholing	14,7%	16,7%	17,4%	18,2%	8,3%	20,2%	3,7%	14,2%
Onvoldoende middelen	23,5%	36,5%	24,7%	37,1%	33,3%	37,9%	11,1%	29,9%
Geen overeenstemming met werkgever	10,3%	8,3%	3,6%	11,5%	8,3%	13,3%	11,1%	8,0%
Anders	8,8%	11,6%	1,7%	8,5%	8,3%	9,0%	7,4%	10,2%
Weet niet	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	1,4%	0,4%	0,0%	0,3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

In het vo bestaat sinds begin dit jaar de 'VO-academie' voor schoolleiders. Dit is een online portal met scholingsaanbod, praktische ondersteuning en contactmogelijkheden met collega-schoolleiders. Een kwart is er bekend mee en zo'n 35 procent heeft er wel eens van gehoord. Bijna 40 procent is er niet bekend mee.

Tabel 2.22 Bekend met de VO-academie voor schoolleiders

	VO
Ja, zeker	24,0%
Ja, wel eens van gehoord, maar ken het niet precies	36,4%
Nee	39,6%
Totaal	100

Er wordt dan ook nog weinig gebruik van gemaakt. Van de schoolleiders die aangaven er bekend mee te zijn, hebben slechts enkelen er gebruik van gemaakt. De VO-academie wordt vooralsnog ook nog niet gestimuleerd door de meeste besturen. Slechts enkele directieleden gaven aan dat het bestuur het gebruik matig tot veel stimuleert.

3 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. Omdat peer review in de enquête uitgebreid bevraagd wordt, bespreken we dit onderdeel apart van de overige vragen die gesteld zijn in het kader van deze actielijn. In het volgende hoofdstuk gaan we verder in op de professionele schoolorganisatie.

Om te onderzoeken in hoeverre er binnen scholen/instellingen sprake is van peer review/collegiale toetsing en in welke mate dit geformaliseerd is, is aan onderwijsgevers en directeurs een aantal vragen omtrent dit thema voorgelegd. De belangrijkste vraag is in hoeverre er peer review plaatsvindt en in welke mate dat is geformaliseerd. In de vragenlijst hebben we gevraagd naar vormen van peer review door collega's van binnen en door collega's van een andere instelling. We hebben gevraagd naar de volgende vormen:

- Het door docenten gezamenlijk bespreken van een probleem of aandachtspunt ten aanzien van onderwijs geven met collega-docenten *van de eigen instelling*.
- Het door docenten gezamenlijk bespreken van een probleem of aandachtspunt ten aanzien van onderwijs geven met collega-docenten *van andere instelling*.
- Het observeren van lessen door collega-docenten *van de eigen instelling* en die lesbezoeken vervolgens onderling bespreken.
- Het observeren van lessen door collega-docenten *van andere instelling* en die lesbezoeken vervolgens onderling bespreken.
- Deelname van docenten aan onderlinge lesbezoeken met collega-docenten *van de eigen instelling* waarbij elkaars lessen worden geobserveerd aan de hand van een afgesproken kijkwijzer.
- Deelname van docenten aan onderlinge lesbezoeken met collega-docenten *van andere instelling* waarbij elkaars lessen worden geobserveerd aan de hand van een afgesproken kijkwijzer.

3.1 Gebruik van peer review

Er zijn duidelijke verschillen naar sector. Voor het mbo geldt dat meer dan de helft van de respondenten het afgelopen jaar geen feedback heeft gehad door middel van peer review. Voor het hbo ligt dit percentage lager, maar nog altijd boven de veertig procent. In het vo en met name in het po is peer review vaker aan de orde.

Wanneer er sprake is van peer review binnen de instelling gebeurt dit in het merendeel van de gevallen intern. Het gezamenlijk bespreken van een

probleem of aandachtspunt met collega's binnen de eigen instelling is de methode die binnen alle sectoren het meest voorkomt. Het observeren van lessen door een collega van de eigen instelling komt in het po en vo relatief veel voor. In het mbo en hbo wordt deze methode aanzienlijk minder gebruikt. Deelname aan onderlinge lesbezoeken binnen de eigen instelling aan de hand van een kijkwijzer gebeurt nog weinig, zeker in het mbo en hbo. Voor iedere sector geldt dat peer review door een collega van buiten de instelling nog nauwelijks aan de orde is.

Tabel 3.1 Afgelopen jaar via peer review feedback gehad (docenten, meer antwoorden mogelijk)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ja, door het gezamenlijk bespreken van een probleem of aandachtspunt t.a.v. onderwijs geven met één of meer collega's <u>van mijn eigen instelling</u>	52,7%	44,8%	39,3%	50,4%
Ja, door het gezamenlijk bespreken van een probleem of aandachtspunt t.a.v. onderwijs geven met één of meer collega's <u>van een andere instelling</u>	14,2%	8,8%	8%	9,2%
Ja, een collega <u>van mijn eigen instelling</u> heeft één of meer lessen van mij geobserveerd	41,4%	31,6%	13,5%	20,0%
Ja, een collega <u>van een andere instelling</u> heeft één of meer lessen van mij geobserveerd	10%	5,2%	3,6%	2,6%
Ja, ik neem deel aan onderlinge lesbezoeken met collega's <u>van mijn eigen instelling*</u>	19,9%	16,2%	4,8%	6,7%
Ja, ik neem deel aan onderlinge lesbezoeken met collega's <u>van een andere instelling*</u>	2,3%	1,8%	0,6%	0,6%
Nee	27,9%	37,9%	53,4%	42,5%

* Waarbij lessen worden geobserveerd aan de hand van een kijkwijzer.

Als we de bovenstaande tabel uitsplitsen naar leeftijd, dan zien we geen verschillen.

De antwoorden van de directieleden/managers naar de mate van voorkomen van vormen van peer review laten globaal hetzelfde beeld zien als die van onderwijsgeven. Ook hier geldt dat de verschillende vormen het vaakst voorkomen in het po en het minst vaak in het mbo en dat het vo en het hbo daar tussenin zitten.

Ook de directieleden/bestuursleden geven aan dat het gezamenlijk bespreken van een probleem of aandachtspunt met een collega/leraar van de eigen instelling relatief het meest gebeurt (62% in het po zegt dat dit veel gebeurt tegen respectievelijk 46, 41 en 32% in hbo, vo en mbo). Lesobservaties binnen de eigen instelling vinden wat minder vaak plaats en deelname aan interne onderlinge lesbezoeken weer iets minder.

Peer review door een collega van buiten de instelling komt bij de drie verschillende vormen opnieuw aanzienlijk minder vaak voor.

In tegenstelling tot de vragen die we aan docenten hebben gesteld, hebben we directie en management niet expliciet de mogelijkheid gegeven om te

antwoorden dat er geen sprake is van peer review. Op basis van het aantal managers dat overal 'niet' heeft aangekruist, hebben we wel een dergelijke antwoordcategorie kunnen creëren. Opvallend is dat directie en management veel minder vaak aangeven dat er totaal geen sprake is van peer review.

Tabel 3.2 In welke mate sprake van vormen van peer review voor onderwijsgeevenden? (directie/management) Percentage antwoord veel*

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Het door docenten gezamenlijk bespreken van een probleem of aandachtspunt t.a.v. onderwijs geven met docenten <u>van de eigen instelling</u> .	62,1%	41,1%	31,8%	45,8%
Het door docenten gezamenlijk bespreken van een probleem of aandachtspunt t.a.v. onderwijs geven met docenten <u>van een andere instelling</u> .	10,8%	7,3%	5,1%	7,2%
Het observeren van lessen door docenten <u>van de eigen instelling</u>	21,4%	19,9%	7,8%	9,6%
Het observeren van lessen door docenten <u>van een andere instelling</u>	4,7%	3,3%	0,8%	1,8%
Deelname van docenten aan onderlinge lesbezoeken met docenten <u>van de eigen instelling</u>	15,5%	11,4%	5,5%	5,4%
Deelname van docenten aan onderlinge lesbezoeken met docenten <u>van een andere instelling</u>	2,2%	1,5%	0,4%	0,0%
Nee	0,6%	1,0%	2,7%	3,6%

* Zie voor volledige tabellen bijlage 4: tabel 4.5.

** Waarbij lessen worden geobserveerd aan de hand van een kijkwijzer.

3.2 Wie organiseert en neemt initiatief?

Van de onderwijsgeevenden die hebben aangegeven het afgelopen jaar aan vormen van peer review te hebben deelgenomen, geeft in het po en vo een overgrote meerderheid (respectievelijk 84% en 72%) aan dat dit georganiseerd is door de instelling. Voor het mbo en het hbo ligt dit percentage lager, rond de 45 procent. In deze sectoren is het vaker (ook) een initiatief van de leraar zelf of van een collega van binnen de instelling. In het po en vo liggen deze percentages aanzienlijk lager. Logischerwijs is het slechts zelden een initiatief van collega's van buiten de instelling.

Tabel 3.3 Door wie is peer review georganiseerd? (docenten)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Georganiseerd door de instelling	84,0%	72,2%	46,1%	45,2%
Mijn eigen initiatief	21,6%	29,9%	43,8%	53,2%
Het initiatief van collega's van eigen instelling	20,0%	22,7%	34,7%	36,5%
Het initiatief van collega's van andere instelling	3,8%	2,7%	3,5%	2,9%
Weet niet	0,6%	1,5%	3,0%	1,0%

De antwoorden van de directieleden/bestuurders laten eenzelfde beeld zien: in het po en vo wordt peer review voornamelijk georganiseerd vanuit de instelling (respectievelijk 79% en 73%) en ligt het initiatief wat minder vaak bij de docenten. In het mbo en hbo liggen deze verhoudingen dicht bij elkaar en komt het initiatief vaker van de docenten. Ook hier is het zelden een initiatief van docenten van buiten de instelling.

Tabel 3.4 Door wie georganiseerd? (managers)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Georganiseerd door de instelling	79,3%	72,7%	46,8%	54,3%
Het initiatief van docenten van de eigen instelling	32,5%	42,3%	51,9%	61,6%
Het initiatief van docenten van andere instelling	3,2%	2,3%	5,2%	1,3%
Weet niet	5,1%	5,5%	15,5%	9,9%

3.3 Verslaglegging

De onderwijsgeevenden in het po en vo die aangeven dat zij het afgelopen jaar feedback via peer review hebben gehad, geven aan dat daar in het merendeel van de gevallen een verslag van wordt gemaakt. In het po krijgt 47 procent dit van zowel de lesbezoeken als van de besprekingen met collega's en 22 procent alleen van de lesbezoeken. Voor het vo liggen deze percentages op 37 en 23 procent. Voor het mbo en het hbo geldt daarentegen dat een relatief grote groep (respectievelijk 44% en 51%) aangeeft dat er geen verslag wordt gemaakt.

Tabel 3.5 Worden verslagen gemaakt? (docenten)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ja, van beide	47,2%	36,7%	19,1%	14,8%
Ja, alleen van de lesbezoeken	22,1%	23,1%	10,0%	6,5%
Ja, alleen van de besprekingen met collega's	7,8%	6,8%	16,3%	17,2%
Nee	16,8%	23,6%	43,6%	50,8%
Weet niet	6,1%	9,8%	10,9%	10,6%
Totaal	100%	100%	100%	100%

De directieleden en managers laten een iets ander beeld zien. In het vo en po zegt in ongeveer de helft dat er van de besprekingen en lesbezoeken een verslag wordt gemaakt. In het mbo en hbo is dat slechts een kwart. Er is in alle sectoren ook een substantiële groep (variërend van 27 tot ongeveer 40%) die zegt dat er geen verslagen worden gemaakt. Opvallend is ook dat rond de dertig procent van de directeuren in het mbo en hbo niet weet of er verslagen worden gemaakt.

Tabel 3.6 Worden verslagen gemaakt? (managers)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ja	49,4%	52,7%	28,6%	28,5%
Nee	39,2%	27,2%	41,9%	39,1%
Weet niet	11,3%	20,1%	29,5%	32,5%
Totaal	100%	100%	100%	100%

De verslagen worden in veel gevallen zelf bewaard, in het hbo en mbo zelfs in ruim de helft van de gevallen. In het po en vo worden ze ook regelmatig bewaard in het personeeldossier. In die sectoren worden ze ook vaker gebruikt in functionerings- en beoordelingsgesprekken (ruim 40%) dan in het mbo en hbo (ruim 30%).

Tabel 3.7 Wat gebeurt er met verslagen? (docenten) (meer antwoorden mogelijk)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
De verslagen worden niet bewaard	4,8%	5,9%	8,5%	7,6%
Ik bewaar deze verslagen zelf	44,3%	41,2%	50,2%	56,0%
Ik bewaar deze verslagen in mijn bekwaamheidsdossier/portfolio	24,8%	21,2%	18,7%	13,5%
Deze verslagen worden bewaard in mijn personeelsdossier	41,3%	36,9%	21,0%	17,8%
Deze verslagen worden gebruikt in mijn functionerings- of beoordelingsgesprek	42,4%	45,3%	31,6%	34,4%
Weet niet / geen antwoord	0,9%	0,7%	1,2%	1,8%

De directieleden geven ongeveer even vaak aan dat de verslagen door de docenten zelf worden bewaard. In het vo en hbo geven ze echter vaker dan docenten aan dat ze bewaard worden in het personeelsdossier. In alle sectoren geven directieleden vaker dan docenten aan dat ze gebruikt worden bij de functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Tabel 3.8 Wat gebeurt er met verslagen? (managers)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
De verslagen worden niet bewaard	3,0%	5,9%	0,0%	0,0%
De verslagen worden door docenten zelf bewaard	46,1%	42,0%	50,7%	44,2%
De verslagen worden door docenten bewaard in het bekwaamheidsdossier	36,4%	26,6%	17,9%	9,3%
De verslagen worden bewaard in personeelsdossier	42,8%	45,0%	20,9%	39,5%
De verslagen worden gebruikt in functionerings- of beoordelingsgesprekken	45,2%	50,9%	44,8%	41,9%
Weet niet	2,4%	5,2%	11,9%	11,6%

3.4 Oordeel over peer review

In het vo, mbo en hbo vindt ongeveer de helft van de docenten het krijgen van feedback via peer review zeer zinvol. In het po geldt dat (met 61%) nog wat sterker. Slechts een klein deel (variërend van 6 tot 12%) vindt het niet of weinig zinvol.

Tabel 3.9 Oordeel over zin om via peer review feedback te krijgen (docenten)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Zeer zinvol	61,2%	47,8%	48,0%	54,0%
Matig zinvol	32,3%	40,0%	38,4%	35,4%
Weinig zinvol	4,4%	7,9%	8,4%	7,7%
Niet zinvol	1,4%	3,4%	3,9%	2,3%
Weet niet / geen antwoord	0,7%	0,9%	1,2%	0,6%
Totaal	100%	100%	100%	100%

We hebben ook gekeken of docenten die ervaring met peer review hebben anders oordelen over de zin van peer review dan degenen die er geen ervaring mee hebben. Vooral in het po is er een groot verschil: bijna 70 procent van de docenten met ervaring met peer review geeft aan het zeer zinvol te vinden, terwijl maar 43 procent van degenen die geen ervaring hebben, het zeer zinvol vindt. Zij geven vaker aan het niet zinvol te vinden. Kortom: docenten moeten er eerst ervaring mee opdoen om het te kunnen waarderen. Ook in andere sectoren zien we dit verschil, maar is dit verschil kleiner (bijlage 4, tabel 4.2).

Naar leeftijd zien we ook een klein verschil. Docenten van 51 jaar en ouder geven minder vaak aan peer review zeer zinvol te vinden. Ze geven vaker aan het matig of weinig zinvol te vinden (tabel 4.3, bijlage 4).

Ondanks dat niet alle docenten ervaring hebben met een vorm van peer review, geeft het overgrote deel van de docenten aan dat peer review goed is voor het onderwijs. Om en nabij de 80 procent van de docenten in het po en

hbo is het daarmee eens. Docenten in het vo en mbo zijn het iets minder vaak zeer eens met deze stelling (iets meer dan 70%).

In de huidige situatie wordt er nauwelijks gebruikgemaakt van peer review door collega's van een andere instelling. De toegevoegde waarde ervan wordt slechts door een klein deel van de docenten gezien, aangezien een kwart tot een derde van de onderwijsgeevenden het eens is met de stelling dat peer review aan kracht wint als dit wel gedaan wordt. Vooral in het po is men het eens met de stelling dat het gebruik van een kijkwijzer tijdens lesbezoeken de effectiviteit van peer review ten goede komt (69%). In het mbo en hbo geldt dat maar voor ongeveer een derde en in het vo iets meer.

Ten slotte geeft ongeveer zeventig procent van de respondenten in alle sectoren aan graag een verslag te ontvangen als er lesobservaties worden gehouden.

Tabel 3.10 Oordeel over stellingen peer review (docenten, percentage '(zeer) eens*)

Stelling	Po	Vo	Mbo	Hbo
Het is goed voor het onderwijs als docenten regelmatig via peer review feedback krijgen van collega's	81,8%	72,8%	71,3%	79,7%
Peer review wint aan kracht als dit gedaan wordt met collega's van een andere instelling	29,2%	26,4%	33,3%	34,8%
Het maakt voor de effectiviteit van peer review veel uit of bij een lesbezoek een kijkwijzer wordt gebruikt of niet	69,1%	41,5%	35,2%	32,7%
Wanneer een collega een les van mij zou observeren, zou ik graag daarvan een verslag krijgen zodat ik er zoveel mogelijk aan heb	77,1%	71,1%	69,3%	66,3%

* Zie voor volledige tabellen bijlage 4: tabel 4.4.

Een groot aantal directeuren vindt het zeer zinvol dat docenten een probleem of aandachtspunt gezamenlijk bespreken met een collega-leraar van binnen de eigen instelling. De percentages liggen sectorbreed ruim boven de tachtig procent. Hetzelfde geldt voor lesobservaties en onderlinge lesbezoeken (met een kijkwijzer) binnen de eigen instelling, al zijn de percentages hier wat lager. De vormen van peer review met collega's van andere instellingen worden veel minder vaak als zinvol gezien door de directeuren. Die percentages schommelen veel meer rond de 33 procent.

Tabel 3.11 Oordeel over stellingen peer review (directie, '(zeer) zinvol*)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Het door docenten gezamenlijk bespreken van een probleem of aandachtspunt t.a.v. onderwijs geven met collega's <u>van de eigen instelling</u> .	93,4%	86,5%	82,9%	90,2%
Het door docenten gezamenlijk bespreken van een probleem of aandachtspunt t.a.v. onderwijs geven met collega's <u>van andere instelling</u> .	39,0%	33,6%	36,1%	34,2%
Het observeren van lessen door collega's <u>van de eigen instelling</u>	87,4%	83,8%	70,5%	76,7%
Het observeren van lessen door collega's <u>van andere instelling</u>	34,4%	29,2%	37,2%	30,4%
Deelname van docenten aan onderlinge lesbezoeken met collega's <u>van de eigen instelling</u>	87,9%	76,3%	72,0%	59,1%
Deelname van docenten aan onderlinge lesbezoeken met collega's <u>van andere instelling</u>	35,1%	29,0%	36,5%	28,1%

* Zie voor volledige tabellen bijlage 4: tabel 4.6.

** Waarbij lessen worden geobserveerd aan de hand van een kijkwijzer.

4 PROFESSIONELE SCHOOLORGANISATIE

In de tweede actielijn van het Actieplan Leraar 2020 staat het HRM-beleid (in relatie tot het kwaliteitsbeleid) centraal: Naar professionele scholen, met ruimte voor goed onderwijspersoneel. In dit hoofdstuk besteden we daarom aandacht aan de professionele schoolorganisatie. Allereerst komen de beloning en het carrièreperspectief aan bod, vervolgens het personeelsbeleid en de professionele ruimte, de begeleiding van beginnende leraren en als laatste de ervaring met activiteiten van lectoren in de lerarenopleiding.

4.1 Beloning en carrièreperspectief

Directie en management geven vaker aan tevreden te zijn over het salaris dan het onderwijzend personeel. Over het algemeen is meer dan de helft van de directeuren en managers tevreden en is het hbo-management het meest tevreden (63%). In het po, vo en mbo is iets minder dan de helft van de docenten tevreden over de beloning. Hbo-leraren zijn vaker tevreden, 57 procent is (zeer) tevreden.

Tabel 4.1 Tevredenheid over beloning

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
(Zeer) tevreden	51,5%	42,2%	59,7%	46,9%	60,0%	48,8%	63,3%	56,9%
Neutraal	26,9%	31,2%	21,7%	25,2%	22,0%	25,9%	22,3%	23,2%
(Zeer) ontevreden	21,6%	26,5%	18,6%	27,9%	18,0%	25,1%	13,9%	19,9%
Weet niet	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%	0,6%	0,0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

In bijlage 5, tabel 5.2 hebben we een uitsplitsing gemaakt naar leeftijd voor de docenten die '(zeer) tevreden' hebben aangekruist. Oudere docenten geven iets vaker aan (zeer) tevreden te zijn over het salaris dan jongere docenten. In het po is dit verschil het grootst, in het hbo is dit verschil miniem.

De tevredenheid over het carrièreperspectief binnen het onderwijs is bij alle groepen lager dan de tevredenheid over de beloning. Het meest tevreden zijn de hbo-docenten, en directieleden/managers zijn meer tevreden dan de docenten. Hetzelfde zien we terug als we kijken naar de tevredenheid over het carrièreperspectief binnen de eigen instelling (tabel 5.3, bijlage 5).

Tabel 4.2 Tevredenheid over carrièreperspectief binnen het onderwijs

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
(Zeer) tevreden	47,6%	33,8%	58,7%	32,8%	51,0%	30,4%	59,6%	40,2%
Neutraal	31,4%	34,6%	26,7%	32,7%	29,4%	34,3%	26,5%	32,4%
(Zeer) ontevreden	20,7%	31,2%	14,0%	34,2%	19,2%	34,9%	13,9%	27,2%
Weet niet	0,4%	0,5%	0,6%	0,2%	0,4%	0,3%	0,0%	0,2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Ook nu hebben we gekeken of er een verschil bestaat naar leeftijd wat betreft het carrièreperspectief. In het po zijn oudere docenten meer tevreden over het carrièreperspectief dan jongere docenten. In het vo en mbo zien we dit in mindere mate en in het hbo is het verschil vrijwel afwezig (tabel 5.3, bijlage 5).

In het voortgezet onderwijs zijn de afgelopen paar jaar de meeste docenten benoemd of bevorderd in een andere schaal.

Tabel 4.3 Afgelopen periode bevorderd/benoemd in andere schaal (docenten)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ja, in 2010	4,4%	10,5%	4,3%	8,2%
Ja, in 2011	8,6%	12,9%	11,4%	7,5%
Ja, in 2012	2,0%	2,5%	2,8%	2,4%
Nee	85,0%	74,1%	81,5%	81,9%
Totaal	100%	100%	100%	100%

De belangrijkste reden om in een andere schaal te worden benoemd, is goed functioneren. Deze reden staat bij alle sectoren bovenaan. Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing- en ontwikkeling en persoonlijke inzet wordt ook in alle sectoren door (bijna) de helft of meer genoemd.

Daarnaast zien we een aantal redenen die sectorspecifieker zijn. Zo zien we het vervullen van specifieke taken en ook managementtaken vooral terug in het po, is het structureel lesgeven in de bovenbouw een belangrijke reden in het vo en is het behalen van afgesproken doelstellingen een belangrijke reden in het hbo. Goede leerling-/studentevaluaties zijn vooral in het vo en hbo een belangrijke reden.

Tabel 4.4 Reden benoeming (docenten)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Goed functioneren	52,9%	74,7%	62,6%	76,3%
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	51,6%	54,3%	57,1%	59,5%
Persoonlijke inzet	47,9%	61,0%	52,8%	57,6%
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor)	51,6%	44,1%	35,6%	25,3%
Vervullen managementtaken	36,3%	9,9%	16,2%	20,1%
Behalen onderwijsrelevant diploma	34,5%	8,4%	13,8%	10,2%
Deelname werkgroepen voor niet-lesgebonden activiteiten	13,6%	20,6%	18,4%	12,1%
Goede leerling-/studentevaluaties	1,5%	21,5%	9,7%	28,1%
Behalen afgesproken persoonlijke doelstellingen	3,5%	8,9%	9,9%	22,9%
Structureel lesgeven in de bovenbouw (po en vo)	1,8%	20,7%	1,0%	0,3%
Einde van de schaal	0,8%	6,7%	10,7%	12,4%
Buitengewone verdiensten voor de school	6,3%	11,6%	3,8%	8,0%
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	6,8%	10,4%	7,3%	1,4%
Aantal dienstjaren	3,0%	13,1%	8,9%	5,0%
Goede relatie met directie	3,0%	4,4%	1,8%	4,1%
Lesgeven op meerdere vestigingen	0,3%	0,9%	2,8%	2,8%
Extra lessen geven	1,3%	4,9%	5,1%	5,0%
Aanstelling in een tekortvak	0,3%	1,6%	0,8%	0,3%
Oudste rechten/bovenaan de wachtlijst	0,0%	5,9%	2,8%	1,1%
Lesgeven in tweetalig onderwijs	0,3%	3,0%	1,0%	3,9%
Weet ik niet	1,0%	3,1%	5,5%	1,4%
Totaal	100%	100%	100%	100%

We hebben docenten en managers een aantal stellingen voorgelegd waarbij ze hun mening konden geven over de beoogde effecten van de functiemix/salarismix. Vooral in het primair onderwijs oordelen directie en docenten negatiever over de beoogde doelen dan in de andere sectoren. Slechts twintig procent tot een derde van de directieleden en leraren in het primair onderwijs is het zeer eens met de stellingen dat het beroep aantrekkelijker wordt gemaakt, de status wordt verhoogd en dat iedereen een eerlijke kans krijgt.

In de andere sectoren is meer dan de helft van de managers en docenten het eens met de stelling dat het lerarenberoep aantrekkelijker wordt gemaakt door de functiemix/salarismix. Ze zijn het in mindere mate eens met de stelling dat de status van de leraar wordt verhoogd en dat iedereen een eerlijke kans krijgt op promotie.

Tabel 4.5 Oordeel over de beoogde doelen van de functiemix/salarismix (percentage '(zeer) mee eens')

De functiemix/salarismix...	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
...maakt het lerarenberoep aantrekkelijker	35,6%	30,4%	61,3%	51,6%	58,8%	58,2%	55,4%	51,1%
...verhoogt de status van de leraar	24,3%	20,2%	25,3%	29,1%	34,1%	34,8%	36,1%	30,9%
...zorgt ervoor dat iedereen een eerlijkere kans krijgt op een promotie	29,6%	24,9%	43,1%	30,4%	36,5%	39,5%	33,1%	31,4%

4.2 Personeelsbeleid en professionele ruimte

Zowel directie/management als het onderwijzend personeel kreeg de mogelijkheid om een oordeel te geven over een aantal aspecten van het personeelsbeleid. In de onderstaande tabel hebben we weergegeven in hoeverre directie/management en personeel positief oordeelt over een aspect (percentage '(zeer) goed'). Bij de meeste aspecten zien we dat het management positiever oordeelt over een bepaald aspect dan het onderwijzend personeel. Zo oordelen alle managers positiever over het algemeen personeelsbeleid dan de docenten. Over de beloningscriteria en de promotiecriteria oordelen zowel de managers als de docenten minder positief. Ongeveer een derde oordeelt er (zeer) positief over. Alleen hbo-managers oordelen er iets positiever over (om en nabij de 50% oordeelt positief). Ook over arbeidsomstandigheden en werkdruk wordt relatief minder positief geoordeeld. Vooral mbo-docenten oordelen negatief: slechts 15 procent geeft aan dat het personeelsbeleid op dit gebied '(zeer) goed' is.

Tabel 4.6 Oordeel over het personeelsbeleid (percentage '(zeer) goed')

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Algemeen personeelsbeleid	82,3%	62,5%	74,8%	44,0%	58,4%	33,7%	61,4%	47,4%
Functionerings- en beoordelingsgesprekken	67,9%	57,3%	62,0%	39,7%	59,2%	40,0%	69,3%	46,6%
Beloningscriteria	33,2%	34,7%	49,4%	31,6%	38,4%	29,2%	54,2%	33,9%
Promotiecriteria	33,7%	37,2%	53,1%	29,5%	36,1%	21,8%	45,8%	28,7%
Scholing en professionalisering	75,6%	66,2%	67,2%	51,4%	61,6%	43,7%	79,5%	60,8%
Aandacht welzijn personeel	86,2%	58,3%	76,0%	44,6%	61,2%	33,4%	68,7%	44,7%
Leeftijdsbewust personeelsbeleid	55,5%	52,4%	51,5%	44,1%	41,6%	29,5%	50,0%	49,3%
Arbidsomstandigheden en werkdruk	42,8%	27,9%	47,0%	23,5%	38,8%	15,6%	33,1%	21,9%
Verzuimbeleid	78,4%	72,3%	71,6%	57,6%	67,1%	51,9%	74,1%	61,8%
Aannamebeleid	68,4%	58,0%	74,6%	45,3%	56,1%	34,2%	65,1%	45,9%

Managers en onderwyzend personeel in het po, vo en in het mbo geven in meerderheid aan dat er in ieder geval één keer per jaar een formeel personeelsgesprek wordt gevoerd. In het hbo worden er vaker gesprekken gevoerd. Ongeveer 40 procent van de managers en docenten geeft aan dat er twee keer per jaar gesprekken worden gevoerd.

Tabel 4.7 Mate waarin er formele personeelsgesprekken worden gevoerd

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Niet/nooit	3,7%	2,5%	5,8%	5,0%	2,7%	4,5%	0,6%	2,0%
Minder dan één keer per jaar	15,8%	19,8%	22,3%	35,1%	20,0%	29,4%	4,8%	6,1%
Eén keer per jaar	65,9%	65,9%	60,1%	50,3%	57,6%	55,1%	37,3%	40,3%
Twee keer per jaar	11,6%	10,5%	7,8%	8,4%	16,9%	9,6%	40,4%	42,8%
Meer dan twee keer per jaar	3,0%	1,4%	3,9%	1,1%	2,7%	1,5%	16,9%	8,8%
Geen antwoord	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

We hebben de managers ook gevraagd om aan te geven hoe vaak docenten volgens hen een formeel gesprek hebben. Dit beeld is in het po, vo en mbo positiever dan volgens de docenten zelf. Volgens directie en management zou zo'n driekwart van de docenten ten minste één keer per jaar een gesprek hebben, terwijl zo'n 50 tot 66 procent van de docenten aangeeft één keer per jaar een gesprek te hebben. Opvallend is dat dit verschil in het hbo nauwelijks aanwezig is (bijlage 5, tabel 5.6).

In tabel 4.8 laten we zien waar volgens management en docenten aandacht aan wordt besteed in de personeelsgesprekken. Tussen de sectoren zien we duidelijke verschillen. Het oordeel van leerlingen speelt vooral in het hbo en in mindere mate in het vo en mbo een belangrijke rol. In het po speelt dit vrijwel geen rol. Observatie van lessen is in het po een veelgenoemd onderdeel, terwijl dat in het hbo minder vaak genoemd wordt. Ditzelfde zien we bij opbrengstgericht werken en omgaan met verschillen tussen leerlingen en studenten.

Directie/management en docenten geven niet in dezelfde mate aan of een onderdeel meetelt in de formele personeelsgesprekken. Managers en directieleden (iets) geven vaker aan dat een onderdeel meetelt in de gesprekken dan docenten.

Tabel 4.8 Mate waarin er onderdelen meetellen in de formele personeelsgesprekken met leraren. Percentage '(zeer) sterk'

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Observatie van lessen				
Directie	85,6%	74,3%	38,8%	27,7%
OP	63,7%	48,5%	16,4%	12,1%
Oordeel leerlingen				
Directie	18,4%	61,2%	43,1%	80,7%
OP	15,5%	50,2%	33,4%	67,9%
Niet-lesgebonden activiteiten				
Directie	66,3%	64,6%	65,1%	69,3%
OP	52,0%	48,5%	50,9%	63,5%
Omgang met leerlingen/studenten				
Directie	91,1%	92,2%	80,0%	82,5%
OP	78,0%	74,3%	60,0%	61,4%
Opbrengstgericht werken				
Directie	84,6%	58,4%	54,1%	53,6%
OP	74,3%	51,9%	47,1%	47,2%
Omgaan met verschillen tussen leerlingen/studenten				
Directie	91,2%	64,6%	56,1%	38,6%
OP	76,2%	53,4%	40,0%	25,0%
Omgaan met leerlingen/studenten die extra ondersteuning nodig hebben				
Directie	92,3%	65,6%	55,3%	33,7%
OP	77,2%	50,5%	38,9%	23,6%
Bijdrage aan onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling				
Directie	85,5%	75,3%	74,5%	86,1%
OP	67,9%	59,1%	61,1%	71,5%
De mate waarin bekwaamheden worden bijgehouden/bekwaamheidsdossier				
Directie	45,1%	28,8%	29,4%	31,9%
OP	39,5%	26,1%	24,1%	21,0%
Het gemiddeld (examen)cijfer van de leerlingen				
Directie	23,8%	60,1%	15,3%	12,0%
OP	27,4%	42,8%	12,9%	12,3%
Voortgang Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP)				
Directie	72,0%	58,4%	58,4%	60,8%
OP	60,9%	44,7%	40,2%	47,6%

Ook wat betreft de mate van zeggenschap van leraren verschillen docenten en management soms van mening. Het management geeft vaker dan docenten aan dat een docent zeggenschap heeft over de inhoud en aanpak van het onderwijs dan docenten zelf. De verschillen zijn echter niet bij alle stellingen even groot. Zo oordelen docenten en management nauwelijks anders over de mate waarin er sprake is van een professionele lerende cultuur.

Als we naar de verschillen tussen de sectoren kijken, dan zien we niet overal grote verschillen. Opvallend is dat in het po vaker dan in de andere sectoren wordt aangegeven dat het team van leraren systematisch aan professionele ontwikkeling werkt.

Tabel 4.9 Oordeel over zeggenschap leraren

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Op onze school/instelling beschikt de leraar over zeggenschap over de inhoud en aanpak van het onderwijs				
Directie	85,2%	81,1%	76,9%	85,5%
OP	70,0%	64,7%	62,3%	73,6%
Op onze school/instelling maakt de leraar gebruik van de ruimte voor het bepalen van de inhoud en aanpak van het onderwijs				
Directie	76,5%	67,8%	63,9%	82,5%
OP	69,1%	67,8%	64,7%	78,8%
Op onze school/instelling reflecteert de vaksectie/het team van leraren op het eigen functioneren				
Directie	45,5%	39,3%	36,5%	42,8%
OP	47,7%	45,1%	35,4%	45,9%
Op onze school/instelling werkt de vaksectie/het team van leraren systematisch aan de professionele ontwikkeling				
Directie	59,7%	32,6%	30,6%	49,4%
OP	63,6%	42,7%	35,2%	38,6%
Het bestuur van de school/instelling heeft de zeggenschap van leraren in de vaksecties/het team op het ontwerp en de uitvoering van het onderwijs goed geregeld				
Directie	46,7%	39,8%	37,6%	50,6%
OP	35,3%	24,9%	22,1%	31,0%
De zeggenschap van leraren in de vaksecties/team op het onderwijskundig beleid is op onze school/instelling goed georganiseerd				
Directie	67,5%	54,4%	43,5%	57,8%
OP	49,6%	33,2%	28,8%	35,8%
Op onze school/instelling is er sprake van een professionele, lerende cultuur				
Directie	63,8%	39,6%	32,5%	56,0%
OP	67,3%	37,2%	33,4%	48,6%

4.3 Begeleiding beginnende leraren

Begeleiding van beginnende leraren is belangrijk om docenten voor het onderwijs te behouden. In de jaarlijkse loopbaanmonitor onderwijs krijgen pas afgestudeerde leraren van de hbo- en wo-lerarenopleiding de vraag hoe ze oordelen over begeleiding. Daaruit blijkt dat 83 procent aangeeft begeleiding te hebben gehad en dat 60 procent daar (zeer) tevreden over is. Als we directie en docenten vragen naar hoe ze oordelen over de begeleiding van beginnende leraren dan valt het op dat vooral docenten daar kritischer over zijn dan de beginnende leraren zelf. Minder dan de helft van de docenten in het po en iets meer dan de helft van de docenten in het vo is daar (zeer) tevreden over. Directie is daarentegen meer tevreden over de begeleiding dan beginnende docenten. Twee derde van de directieleden in het po is (zeer) tevreden en meer dan 80 procent van de vo-directieleden.

Een vergelijking met het mbo en hbo kunnen we niet maken, omdat de loopbaanmonitor onderwijs zich richt op het werken in het po en vo. Opvallend is overigens dat zowel het management als docenten minder vaak aangeeft

(zeer) tevreden te zijn over de begeleiding dan werknemers uit andere sectoren.

Tabel 4.10 Tevredenheid over begeleiding beginnende docenten op de instelling

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
(Zeer) tevreden	66,9%	44,3%	82,2%	53,2%	41,2%	20,6%	42,8%	25,7%
Neutraal	21,8%	29,9%	12,5%	25,0%	31,4%	33,1%	34,3%	34,5%
(Zeer) ontevreden	10,8%	25,5%	5,2%	21,5%	25,9%	45,8%	21,7%	39,0%
Geen antwoord	0,4%	0,3%	0,0%	0,3%	1,6%	0,5%	1,2%	0,8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Vooraf managers geven aan dat de instelling bezig is om de begeleiding te verbeteren. Om en nabij de helft van de managers geeft aan dat de instelling daarmee bezig is. Volgens docenten is de instelling daar in veel mindere mate mee bezig. Ze geven ook vaker aan dat dit wel nodig is. Dit verschil zien we terug bij alle sectoren.

Tabel 4.11 Is instelling bezig met verbeteren begeleiding beginnende docenten?

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Ja	43,8%	30,6%	57,2%	44,4%	54,5%	24,5%	53,6%	27,0%
Nee, wel nodig	11,9%	26,9%	7,5%	18,7%	23,5%	39,9%	18,1%	33,5%
Nee, is niet nodig	43,4%	25,3%	34,5%	18,8%	13,7%	6,7%	15,1%	9,6%
Geen antwoord	0,9%	17,3%	0,8%	18,2%	8,2%	28,8%	13,3%	29,9%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

4.4 Ervaring met activiteiten lectoren

Sinds een aantal jaren zijn er lectoren aangesteld aan hbo-instellingen. Deze lectoren ontwikkelen verschillende activiteiten. Zo doen ze onder andere (praktijkgericht) onderzoek en begeleiden ze docenten. Aan afgestudeerden van de hbo-opleiding sinds 2001 hebben we gevraagd of ze betrokken zijn geweest bij activiteiten met lectoren. Slechts enkele docenten die in het po, vo en mbo zijn betrokken geweest bij activiteiten met lectoren. Hbo-docenten daarentegen zijn vaker betrokken geweest bij activiteiten van lectoren. Het grote verschil tussen hbo-docenten en de overige docenten kunnen we wellicht deels verklaren doordat hbo-docenten zich meer bewust zullen zijn van de activiteiten waar we op doelen dan niet-hbo-docenten.

Tabel 4.12 Tijdens opleiding betrokken geweest bij activiteiten lectoren (afgestudeerd aan een hbo-opleiding na 2001)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ja	3,3%	6,7%	8,8%	46,7%
Nee	89,3%	83,4%	84,4%	48,4%
Weet niet	7,3%	9,9%	6,8%	4,8%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Van degenen die betrokken zijn geweest bij activiteiten heeft 60 procent van de hbo-docenten deel uitgemaakt van een kenniskring. Van deze hbo-docenten die deel uitmaakten van een kennisgroep heeft weer driekwart een onderzoek in dit kader uitgevoerd (77 procent van degenen die betrokken zijn geweest bij activiteiten van lectoren, én deel uitmaakten van een kenniskring). De helft van deze groep gaf aan dat dit een bijdrage heeft geleverd aan de manier waarop zij nu hun werk als docent uitvoeren (bijlage 5, tabel 5.10, 5.11 en 5.12).

5 KWALITEIT OPLEIDINGEN EN ONDERWIJSARBEIDSMARKT

Dit laatste hoofdstuk gaat in op de derde actielijn uit het Actieplan Leraar 2020: Er komen voldoende en goed opgeleide leraren. We starten dit hoofdstuk met de vragen die betrekking hebben op de kwaliteit van de opleidingen (goed opgeleide leraren), vervolgens gaan we verder met de onderwijsarbeidsmarkt en de verwachtingen die managers hebben van de ontwikkelingen wat betreft vacatures en het vinden van personeel.

5.1 Kwaliteit opleidingen

Directeuren en managers hebben we gevraagd naar hun mening over afgestudeerden van de verschillende soorten lerarenopleidingen. Allereerst hebben we directeuren in het primair onderwijs gevraagd naar hun mening over kennis en vaardigheden van leraren afkomstig van de pabo. Meer dan een kwart van de directeuren geeft aan de kennis en vaardigheid onvoldoende te vinden, een kwart oordeelt neutraal en iets minder dan helft geeft aan dat de kennis en vaardigheden (ruim) voldoende zijn. Kortom, volgens een deel van de directeuren valt op dit gebied winst te behalen.

Aangezien er nog maar weinig afgestudeerden zijn van de academische pabo kan het grootste deel hier geen oordeel over geven.

Tabel 5.1 Oordeel over kennis en vaardigheden van beginnende leraren (po)

	(Ruim) vol- doende	Neutraal	(Ruim) onvol- doende	Geen mening	Totaal
Afkomstig van de pabo	47,7%	24,3%	26,7%	1,3%	100%
Afkomstig van de Academische pabo	13,8%	14,0%	6,2%	66,0%	100%

Directeuren en managers van vo-instellingen oordelen iets positiever over tweedegraads leraren dan po-directeuren over pabo-gediplomeerden. Zo'n 18 procent van de directeuren geeft aan dat de kennis en vaardigheden onvoldoende zijn, 30 procent oordeelt neutraal en iets minder dan de helft geeft aan dat de kennis en vaardigheden (ruim) voldoende zijn. Mbo-managers oordelen iets positiever, ruim de helft oordeelt (ruim) voldoende over de kennis en vaardigheden en 10 procent geeft aan dat dit (ruim) onvoldoende is. Hbo-managers kunnen vaak geen oordeel geven over tweedegraads docenten.

Tabel 5.2 Oordeel over kennis en vaardigheden van beginnende leraren (vo, mbo, hbo)

	Vo	Mbo	Hbo
Afkomstig van de hbo-lerarenopleiding 2e graads			
(Ruim) voldoende	45,8%	54,1%	31,9%
Neutraal	29,4%	22,7%	15,1%
(Ruim) onvoldoende	17,5%	10,2%	4,2%
Geen mening	7,3%	12,9%	48,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%
Afkomstig van de hbo-lerarenopleiding 1e graads			
(Ruim) voldoende	38,8%	38,4%	38,6%
Neutraal	21,5%	23,1%	13,3%
(Ruim) onvoldoende	9,8%	5,9%	4,2%
Geen mening	29,8%	32,5%	44,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%
Afkomstig van de universitaire lerarenopleiding			
(Ruim) voldoende	36,1%	31,0%	41,0%
Neutraal	24,5%	22,7%	17,5%
(Ruim) onvoldoende	11,1%	9,0%	5,4%
Geen mening	28,4%	37,3%	36,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Over de eerstegraads hbo-lerarenopleiding kunnen veel managers geen oordeel geven. Als ze wel een oordeel kunnen geven dan hebben ze merendeels '(ruim) voldoende' aangegeven. Ook over eerstegraads afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding kan niet iedereen een oordeel geven. Ook hier hebben degenen die dat wel kunnen meestal aangegeven dat de kennis en vaardigheden (ruim) voldoende zijn. Echter, 11 procent van de managers in het vo, 9 procent van dezelfde groep in het mbo en 5 procent van de hbo-managers geeft aan dat de kennis en vaardigheden (ruim) onvoldoende zijn.

Per sector verschilt het welke onderdelen om verbetering vragen bij beginnende leraren. In het vo gaat het vooral om vakinhoudelijke kennis en in iets mindere mate om didactische competenties en samenwerken met ouders. Ook reflectie en professionele ontwikkeling, pedagogische competenties en vakinhoudelijke vaardigheden worden door bijna de helft van de managers genoemd. In het vo en in het mbo worden didactische competenties en pedagogische competenties en in iets mindere mate reflectie en professionele ontwikkeling genoemd. In het hbo gaat het vooral om reflectie en professionele ontwikkeling en didactische vaardigheden.

Tabel 5.3 Onderdelen waar verbetering voor nodig is bij beginnende leraren (vo, mbo, hbo)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Interpersoonlijke competenties	36,5%	27,0%	31,0%	26,5%
Pedagogische competenties	45,4%	60,0%	53,3%	30,7%
Vakinhoudelijke kennis	61,2%	28,1%	23,1%	19,9%
Vakinhoudelijke vaardigheden	49,0%	24,9%	19,2%	16,9%
Didactische competenties	53,2%	64,6%	61,2%	48,2%
Organisatorische competenties	33,3%	29,2%	42,0%	25,3%
Samenwerken met collega's	21,2%	24,7%	34,1%	27,1%
Samenwerken met ouders	51,5%	33,2%	21,2%	5,4%
Samenwerken met partijen zoals andere scholen/instellingen, bedrijven, gemeenten, hulpverleningsinstanties, jeugdzorg	19,6%	21,5%	36,9%	31,3%
Reflectie en professionele ontwikkeling	47,7%	51,0%	58,4%	51,8%
Geen verbetering nodig	1,7%	2,9%	2,4%	10,8%
Geen antwoord	0,5%	1,4%	2,4%	6,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Managers en directeuren oordelen verschillend over de kennis en vaardigheden van zij-instromers. De helft van de hbo-managers heeft er geen mening over. Een derde van de po-directeuren heeft er ook geen mening over, maar als ze er wel een mening over hebben dan oordelen de meesten neutraal of (ruim) onvoldoende over de kennis en vaardigheden. Vo-directeuren zijn er stelliger over: bijna de helft oordeelt negatief. In het mbo daarentegen oordelen ze het meest positief over beginnende zij-instromers. Als zij-instromers hun opleidingstraject hebben afgesloten, dan worden zij veel positiever beoordeeld. Meer dan de helft van de mbo-managers en bijna de helft van de managers in het vo geeft aan dat de kennis en vaardigheden (ruim) voldoende zijn. Ook in het po oordelen managers positiever. Dit geeft aan dat het vooral een tijdelijk probleem is.

Tabel 5.4 Oordeel over kennis en vaardigheden van zij-instromers (vo, mbo, hbo)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Bij hun start in het onderwijs				
(Ruim) voldoende	15,5%	12,8%	30,2%	24,7%
Neutraal	23,5%	30,9%	34,1%	22,3%
(Ruim) onvoldoende	27,7%	46,9%	22,4%	9,6%
Geen mening	33,2%	9,5%	13,3%	43,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Nadat ze hun opleidingstraject hebben afgesloten				
(Ruim) voldoende	28,1%	43,1%	60,0%	39,2%
Neutraal	24,3%	35,6%	22,0%	13,3%
(Ruim) onvoldoende	14,0%	10,8%	5,1%	3,0%
Geen mening	33,6%	10,5%	12,9%	44,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Aan managers en directeuren hebben we gevraagd op welke onderdelen verbetering nodig is bij zij-instromers. Alhoewel de meeste managers negatiever oordelen over de kennis en vaardigheden van startende zij-instromers dan over beginnende leraren die wel een lerarenopleiding hebben afgerond, noemen ze meestal dezelfde items: pedagogische en didactische competenties worden het meeste (en vaker) genoemd.

Aan directeuren van vo-instellingen hebben we gevraagd of er op hun instelling een docent met een educatieve minor werkt. Dertig procent van de managers geeft aan dat dit het geval is.¹ Ruim de helft van de managers met ervaring met deze docenten oordeelt positief over de kennis en vaardigheden van docenten met een educatieve minor. Om en nabij de 40 procent oordeelt neutraal en een beperkte minderheid van 6 procent geeft aan dat de kennis en vaardigheden (ruim) onvoldoende zijn.

Tabel 5.5 Oordeel over kennis en vaardigheden docenten met educatieve minor

	Oordeel over kennis	Oordeel over vaardigheden
(Ruim) voldoende	55,7%	51,8%
Neutraal	38,1%	42,0%
(Ruim) onvoldoende	6,2%	6,2%
Totaal	100,0%	100,0%

Aan de managers die aangegeven hebben nog geen docent in dienst te hebben met een educatieve minor is gevraagd waarom niet. Bijna de helft geeft aan dat ze zich nog niet gemeld hebben en een kwart geeft aan dat er nog geen of te weinig aanbod is.

Tabel 5.6 Reden (nog) geen docent met educatieve minor in dienst

	%
Er is (nog) geen of te weinig aanbod van leraren met een educatieve minor	27,4%
Er zijn geen educatieve minoren die zich bij ons hebben gemeld	41,6%
De pedagogisch-didactische kennis is onvoldoende	0,9%
De inhoudelijke kennis is onvoldoende	1,8%
Er is voldoende aanbod van anders opgeleide leraren	17,0%
De school heeft geen vacatures (gehad)	17,1%
Anders*	11,1%
Totaal	100,0%

* Waaronder directieleden die aangaven niet bekend te zijn met de term 'educatieve minor' en directieleden die geen specifieke reden konden aangeven.

Op lerarenopleidingen zijn de afgelopen jaren een kennisbasis en kennistoetsen ingevoerd. Managers zijn er niet allemaal bekend mee. Een

¹ We weten niet zeker of dit alleen docenten zijn die een educatieve minor hebben afgerond of dat managers ook doelen op docenten die bezig zijn met hun minor en bijvoorbeeld stage lopen op de betreffende school.

derde van de po-directeuren, de helft van de vo-managers, ruim 60 procent van de mbo-managers en bijna de helft van de hbo-managers zijn er niet bekend mee.

Tabel 5.7 Bekend met invoering kennisbasis en kennistoetsen op de lerarenopleidingen

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ja, helemaal bekend	19,3%	8,4%	6,7%	29,5%
Ja, wel eens van gehoord	47,6%	37,7%	31,8%	21,7%
Nee	33,1%	53,9%	61,6%	48,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Indien ze er bekend mee zijn, hebben we gevraagd wat ze vinden van het effect van de invoering hiervan. Een derde (vo, mbo en hbo) tot de helft (po) is er positief over, maar een derde tot bijna de helft kan er nog geen mening over geven (tabel 6.3, bijlage 6).

Bijna driekwart van de directeuren in het primair onderwijs is positief over de invoering van de academische pabo en geeft aan dat dit een (zeer) goed idee is. Slechts enkelen geven aan dat het een slecht idee is.

Tabel 5.8 Mening over invoering academische pabo (po)

	Po
(Zeer) goed idee	72,3%
Neutraal	17,4%
(Zeer) slecht idee	4,1%
Geen mening	6,3%
Totaal	100,0%

Over het algemeen hebben ze nog nauwelijks ervaring met afgestudeerden van de academische pabo. Slechts enkelen geven aan dat ze gewerkt hebben of nog werken als stagiair of LIO en nog minder directeuren geven aan ze in dienst te hebben (tabel 6.4, bijlage 6).

5.2 Onderwijsarbeidsmarkt

Als afsluiting van de vragenlijst hebben we (een deel van) de managers gevraagd naar hun verwachting van de mogelijke problemen die ze het komend jaar en de komende vijf jaar mogelijk zullen ondervinden bij het vinden van bevoegde leraren.

In het vo verwacht 42 procent van de managers het komende jaar problemen met het vinden van bevoegde leraren. In het mbo ligt dit percentage iets lager, op iets meer dan een derde (36%).

Tabel 5.9 Verwacht komend schooljaar problemen bij het vinden van bevoegde leraren

	Vo	Mbo
Ja	41,6%	36,1%
Nee	40,0%	43,1%
Weet niet/kan ik nog niet voorzien	18,4%	20,8%
Totaal	100,0%	100,0%

Als we de bovenstaande tabel uitsplitsen naar of de vestigingsplaats van de instelling wel of niet in één van de vier grote steden ligt, dan zien we geen verschillen (bijlage 6, tabel 6.6). Aangezien het aantal managers per provincie klein is, kunnen we geen uitsplitsing naar provincie maken.

Vo-managers verwachten vooral problemen met wiskunde (59%). Andere vakken die veel genoemd zijn, zijn Duits, Natuurkunde en Engels (bijlage 6, tabel 6.7). In het mbo worden meer verschillende vakken genoemd dan in het vo. Er is daardoor geen vak dat er net zo duidelijk uitspringt als in het vo. De meest genoemde vakken zijn Nederlands en Engels (bijlage 6, tabel 6.5).

Naast problemen voor het komende jaar hebben we ook gevraagd naar de verwachting voor de komende vijf jaar. Zo'n 36 procent van de vo-managers en 38 procent van de mbo-managers verwachten veel tot zeer veel problemen. De meesten (55 tot 60%) verwachten weinig of enige problemen. Er zijn maar enkele managers die aangeven geen problemen te verwachten.

Tabel 5.10 Verwachting problemen om bevoegde leraren te vinden de komende vijf jaar

	Vo	Mbo
Veel tot zeer veel problemen	36,1%	38,0%
Weinig tot enige problemen	59,9%	54,9%
Verwacht geen problemen	3,4%	6,3%
Geen antwoord	0,6%	0,8%
Totaal	100,0%	100,0%

We hebben ook gekeken of een instelling in een van de vier grote steden meer problemen verwacht dan instellingen buiten de vier grote steden. Om dit in kaart te brengen, hebben we enkele categorieën samengevoegd. Tabel 6.6 in bijlage 6 laat zien dat managers van instellingen in de vier grote steden iets meer problemen verwachten, maar het verschil is klein.

Voor vo-managers geven aan maatregelen te hebben genomen om in de toekomst voldoende leraren te vinden (53%). Mbo-managers hebben dat in iets mindere mate gedaan (31%). Minder dan een vijfde van de vo-managers en bijna een kwart van de mbo-managers vindt het niet nodig om maatregelen te nemen.

Tabel 5.11 Maatregelen genomen om in de toekomst voldoende leraren aan te kunnen trekken

	Vo	Mbo
Ja	52,7%	31,0%
Nee, maar we gaan ze nog nemen	29,3%	46,3%
Nee, dat zal niet nodig zijn	18,0%	22,7%
Totaal	100,0%	100,0%

De meest genoemde maatregel die door meer dan 70 procent van de vo-managers is genoemd, is het aangaan van een verbintenis met een lerarenopleiding. Deze maatregel wordt door iets minder dan de helft van de mbo-managers genoemd. Zij noemen vaker (49%) het werven van zij-instromers, een maatregel die juist door vo-managers minder wordt genoemd. Een maatregel die door beide groepen in bijna gelijke mate wordt genoemd, is het binden van de docenten aan de school door betere begeleiding te bieden.

Tabel 5.12 Genomen maatregelen

	Vo	Mbo
Verbintenis aangaan met lerarenopleiding/opleidingsschool geworden	71,2%	45,2%
Gezamenlijk met andere scholen leraren werven	32,1%	10,7%
Het onderwijs anders inrichten (zoals ondersteuning van ICT)	16,0%	31,0%
Docenten binden aan de school door betere beloning	20,5%	6,6%
Docenten binden aan de school door betere begeleiding van de docent	43,7%	40,1%
Leerlingen op de school stimuleren om een lerarenopleiding te volgen	16,5%	11,2%
Persoonlijke assistenten leraren (PAL) aannemen	13,0%	7,1%
Zij-instromers werven	17,1%	49,2%
Leraren aannemen die elders worden bedreigd met ontslag	20,5%	11,7%
Leraren boventallig aannemen	8,6%	8,6%
Anders*	11,3%	12,7%
Geen antwoord	0,0%	4,6%
Totaal	100%	100%

* Vo-managers noemen hier onder het eigen personeelsbeleid waarin ze veel aandacht aan het personeel besteden. Ook het aannemen en vasthouden van LIO's wordt een aantal keer genoemd. Mbo-managers proberen ook LIO's te behouden en proberen instructeurs te stimuleren om een lerarenopleiding te volgen en werken samen met het bedrijfsleven.

De belangrijkste belemmering om voldoende gekwalificeerd personeel aan te nemen is dat er geen budget is om leraren boventallig aan te nemen. Deze belemmering wordt genoemd door bijna de helft van de managers. Door managers in het mbo wordt het niet kunnen bieden van een vast contract nog net iets vaker genoemd. Daarnaast noemen vooral vo-managers het probleem dat er onvoldoende aanbod is.

Tabel 5.13 Belangrijkste belemmeringen om voldoende gekwalificeerd personeel aan te nemen

	Vo	Mbo
Moeilijke, niet aantrekkelijke leerlingenpopulatie	22,3%	18,8%
Bevoegde leraren kiezen ervoor om snel weer te vertrekken naar andere scholen	5,6%	3,9%
Zij-instromers haken snel af	10,1%	9,0%
Er is geen lerarenopleiding in de buurt	4,6%	2,4%
Er is geen budget om leraren boventallig aan te nemen	43,1%	47,5%
We kunnen onvoldoende salaris bieden	20,2%	20,4%
Werktijden zijn niet flexibel	3,9%	4,7%
Potentiële docenten stellen te hoge eisen	15,3%	6,7%
Bereikbaarheid school onvoldoende	5,2%	0,0%
Er is onvoldoende aanbod van bevoegde leraren	50,1%	33,3%
We kunnen geen vast contract aanbieden	22,1%	49,4%
Anders*	13,1%	12,5%
Geen antwoord	5,3%	5,9%
Totaal	100%	100%

* Vo-managers noemen onder andere dat de school in een slechte wijk staat, de te hoge werkdruk voor leraren, laag salaris docenten, kwaliteit leraren blijft achter, school heeft soms alleen maar mogelijkheid om kleine baan aan te bieden. Ook mbo-managers noemen de werkdruk. In beide sectoren geven managers aan dat ze vooral bij bepaalde vakken geen docenten kunnen vinden. Managers van beide sectoren gaven aan dat er geen belemmeringen zijn. Deze categorie ontbrak ten onrechte in de vragenlijst.

Aan directeuren in het po hebben we nog gevraagd of ze komend jaar problemen verwachten met het vervullen van directievacatures. Bijna een vijfde van de directieleden verwacht problemen.

Tabel 5.14 Verwachting problemen bij vervullen directievacatures

	Po
Ja	17,5%
Nee	69,1%
Weet niet/kan ik nog niet voorzien	13,4%
Totaal	100,0%

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Respons

In mei hebben 56.000 personeelsleden via het ABP een uitnodiging gehad voor de enquête 'Onderwijs werkt'. In totaal zijn er 15059 respondenten gestart met de vragenlijst (27%). Op voorhand was het niet mogelijk om de doelgroep exact af te bakenen. Een deel van de respons behoort daarom niet tot de doelgroep (waaronder ondersteunend personeel). Bovendien hebben niet alle respondenten die gestart zijn met de vragenlijst deze volledig ingevuld. We hebben 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 respons die we uiteindelijk hebben meegenomen in de analyses naar sector en functie opgenomen.

Tabel B1.1 Responsverdeling naar sector en functie

	Directie/ Management	Onderwijzend personeel	Totaal
Po	310	2648	2958
Vo	300	3093	3393
Mbo	255	2673	2928
Hbo	166	2010	2176
Totaal	1031	10424	11455

Representativiteit

In de onderstaande tabellen laten we zien hoe de respons verdeeld is. We hebben per sector de responsverdeling naar geslacht, leeftijd en functie in kaart gebracht. We hadden voor het hbo geen gegevens populatiegegevens van managers. We hebben hier uitsluitend gekeken naar geslacht en leeftijd van het onderwijzend personeel.

De respons van directie en management in het po en in het vo was niet helemaal representatief voor de gehele populatie. Door middel van een weegfactor hebben we hiervoor gecorrigeerd.

Tabel B1.2 Respons primair onderwijs totaal naar geslacht

	% populatie	% steekproef
Man	19,2%	18,2%
Vrouw	80,8%	81,8%
Totaal	100%	100%

Tabel B1.3 Respons primair onderwijs totaal naar leeftijd

	% populatie	% steekproef
< 25	4,1%	0,5%
25-34	23,8%	18,7%
35-44	20,3%	16,9%
45-54	28,3%	27,3%
55+	23,5%	36,6%
Totaal	100%	100%

Tabel B1.4 Respons primair onderwijs totaal naar functie

	% populatie	% steekproef
Directie/management	7,8%	10,5%
Docenten	92,2%	89,5%
Totaal	100%	100%

Tabel B1.5 Respons directie/management primair onderwijs naar geslacht*

	% populatie	% steekproef
Man	57,2	46,8
Vrouw	42,8	53,2
Totaal	100	100

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

Tabel B1.6 Respons directie/management primair onderwijs naar leeftijd

	% populatie	% steekproef
< 25	0,0%	0,0%
25-34	4,9%	4,2%
35-44	16,6%	11,0%
45-54	34,4%	26,8%
55+	44,1%	58,1%
Totaal	100%	100%

Tabel B1.7 Respons docenten primair onderwijs naar geslacht

	% populatie	% steekproef
Man	15,5%	14,8%
Vrouw	84,5%	85,2%
Totaal	15,5%	14,8%

Tabel B1.8 Respons docenten primair onderwijs naar leeftijd

	% populatie	% steekproef
< 25	4,0%	0,6%
25-34	27,8%	20,4%
35-44	20,1%	17,6%
45-54	26,1%	27,3%
55+	22,1%	34,1%
Totaal	100%	100%

Tabel B1.9 Respons voortgezet onderwijs totaal naar geslacht

	% populatie	% steekproef
Man	49,0%	53,1%
Vrouw	51,0%	46,9%
Totaal	100%	100%

Tabel B1.10 Respons voortgezet onderwijs totaal naar leeftijd

	% populatie	% steekproef
< 25	4,2%	0,4%
25-34	18,8%	13,0%
35-44	19,7%	17,6%
45-54	29,2%	27,2%
55+	28,1%	41,9%
Totaal	100%	100%

Tabel B1.11 Respons voortgezet onderwijs totaal naar functie

	% populatie	% steekproef
Directie/management	4,6%	8,8%
Docenten	95,4%	91,2%
Totaal	100%	100%

Tabel B1.12 Respons directie/management voortgezet onderwijs naar geslacht*

	% populatie	% steekproef
Man	74,4%	62,7%
Vrouw	25,6%	37,3%
Totaal	100%	100%

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B1.13 Respons directie/management voortgezet onderwijs naar leeftijd

	% populatie	% steekproef
< 25	0,1%	0,0%
25-34	2,2%	2,0%
35-44	12,0%	10,3%
45-54	35,4%	29,7%
55+	50,4%	58,0%
Totaal	100%	100%

Tabel B1.14 Respons docenten voortgezet onderwijs naar geslacht

	% populatie	% steekproef
Man	50,5%	52,2%
Vrouw	49,5%	47,8%
Totaal	100%	100%

Tabel B1.15 Respons docenten voortgezet onderwijs naar leeftijd

	% populatie	% steekproef
< 25	3,9%	0,4%
25-34	22,5%	14,1%
35-44	20,2%	18,3%
45-54	26,3%	27,0%
55+	27,2%	40,3%
Totaal	100%	100%

Tabel B1.16 Respons mbo totaal naar geslacht

	% populatie	% steekproef
Man	46,0%	53,2%
Vrouw	54,0%	46,8%
Totaal	100%	100%

Tabel B1.17 Respons mbo totaal naar leeftijd

	% populatie	% steekproef
< 25	2,9%	0,0%
25-34	13,3%	5,4%
35-44	19,7%	13,3%
45-54	32,3%	32,6%
55+	31,8%	48,7%
Totaal	100%	100%

Tabel B1.18 Respons mbo totaal naar functie

	% populatie	% steekproef
Directie/management	2,9%	8,7%
Docenten	97,1%	91,3%
Totaal	100%	100%

Tabel B1.19 Respons directie/management mbo naar geslacht

	% populatie	% steekproef
Man	60,5%	64,7%
Vrouw	39,5%	35,3%
Totaal	100%	100%

Tabel B1.20 Respons directie/management mbo naar leeftijd

	% populatie	% steekproef
< 25	0,0%	0,0%
25-34	3,3%	2,4%
35-44	12,9%	8,6%
45-54	41,7%	40,0%
55+	42,1%	49,0%
Totaal	100%	100%

Tabel B1.21 Respons docenten mbo naar geslacht

	% populatie	% steekproef
Man	50,2%	52,1%
Vrouw	49,8%	47,9%
Totaal	100%	100%

Tabel B1.22 Respons docenten mbo naar leeftijd

	% populatie	% steekproef
< 25	1,1%	0,0%
25-34	12,8%	5,7%
35-44	17,8%	13,7%
45-54	32,9%	31,9%
55+	35,4%	48,7%
Totaal	100%	100%

Tabel B1.23 Respons docenten hbo naar geslacht

	% populatie	% steekproef
Man	53,2%	53,8%
Vrouw	46,8%	46,2%
Totaal	100%	100%

Tabel B1.24 Respons docenten hbo naar leeftijd

	% populatie	%steekproef
< 25	1,0%	0,1%
25-34	15,1%	8,9%
35-44	23,0%	18,7%
45-54	33,1%	32,6%
55+	27,8%	39,7%
Totaal	100%	100%

BIJLAGE 2

Achtergrond

Tabel B2.1 Percentage personeel met meer dan één baan

	Directie	OP
Po	6,3%	4,2%
Vo	2,6%	5,4%
Mbo	2,0%	5,1%
Hbo	6,0%	7,9%

Tabel B2.2 Aantal jaar in het onderwijs

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
t/m 2 jaar	0,0%	0,6%	0,2%	1,6%	2,0%	1,4%	3,0%	4,5%
3 t/m 5 jaar	2,1%	6,9%	2,7%	7,3%	3,5%	8,3%	7,8%	14,3%
6 t/m 10 jaar	3,9%	17,6%	5,3%	17,0%	7,8%	13,9%	13,3%	17,9%
11 t/m 20 jaar	13,4%	23,8%	14,6%	25,7%	22,4%	23,4%	19,3%	21,4%
21 t/m 30 jaar	18,4%	14,7%	22,5%	17,7%	32,5%	27,4%	26,5%	22,6%
31 t/m 40 jaar	55,2%	30,8%	51,7%	28,5%	30,2%	23,4%	25,3%	18,2%
41 jaar en langer	6,9%	5,6%	3,0%	2,1%	1,6%	2,2%	4,8%	1,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B2.3 Aantal jaar in de sector

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
t/m 2 jaar	1,8%	0,9%	0,9%	2,5%	3,9%	3,6%	3,6%	5,9%
3 t/m 5 jaar	3,4%	7,8%	4,9%	10,7%	9,0%	12,2%	11,4%	19,6%
6 t/m 10 jaar	7,3%	19,0%	11,9%	19,5%	13,7%	18,4%	22,3%	21,6%
11 t/m 20 jaar	15,0%	25,8%	17,8%	28,2%	28,2%	27,0%	25,3%	25,8%
21 t/m 30 jaar	16,7%	14,4%	21,9%	16,3%	33,3%	27,9%	26,5%	20,2%
31 t/m 40 jaar	50,0%	27,8%	40,9%	21,8%	11,4%	10,6%	10,2%	6,8%
41 jaar en langer	5,8%	4,4%	1,8%	1,0%	0,4%	0,3%	0,6%	0,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B2.4 Personeel naar provincie

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Friesland	5,5%	4,2%	5,6%	4,1%	7,8%	5,2%	4,8%	3,0%
Groningen	2,0%	3,0%	4,1%	3,5%	3,5%	2,6%	7,8%	5,5%
Drenthe	1,7%	3,1%	1,4%	3,1%	2,7%	2,4%	0,6%	0,3%
Overijssel	6,2%	7,9%	6,3%	8,0%	8,2%	9,0%	10,8%	11,6%
Flevoland	1,8%	2,2%	2,1%	3,0%	1,2%	1,9%	0,0%	0,9%
Noord-Holland	15,2%	15,9%	19,6%	15,4%	16,5%	15,0%	17,5%	14,1%
Zuid-Holland	19,6%	20,5%	23,8%	18,4%	18,0%	19,6%	19,9%	20,8%
Gelderland	11,8%	12,3%	13,2%	13,2%	10,6%	11,9%	7,8%	11,0%
Utrecht	8,9%	8,0%	7,4%	6,1%	6,3%	7,6%	10,8%	8,8%
Noord-Brabant	17,5%	14,0%	9,7%	16,9%	16,5%	16,1%	11,4%	18,3%
Limburg	7,7%	6,5%	5,6%	6,0%	7,1%	6,7%	7,2%	4,8%
Zeeland	2,2%	2,3%	1,2%	2,2%	1,6%	1,9%	1,2%	0,8%
Caribisch Nederland	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Buitenland	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B2.5 Personeel in de G4

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Amsterdam	3,8%	3,4%	5,8%	4,3%	6,7%	5,9%	13,9%	11,2%
Rotterdam	3,8%	3,9%	4,9%	3,5%	9,0%	8,5%	8,4%	10,6%
Den Haag	1,0%	2,6%	4,1%	2,7%	2,0%	3,5%	9,6%	6,9%
Utrecht	2,9%	2,0%	2,8%	1,3%	3,1%	4,9%	11,4%	8,8%
Overig	88,5%	88,1%	82,4%	88,2%	79,2%	77,2%	56,6%	62,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B2.6 Omvang school/instelling in aantal werknemers

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
0 – 25	51,8%	55,4%	1,5%	3,0%	2,0%	4,6%	1,8%	1,4%
26 - 50	31,5%	33,0%	17,3%	15,2%	9,4%	9,7%	5,4%	4,7%
51 - 100	9,0%	8,0%	34,7%	37,0%	14,9%	20,3%	9,0%	12,7%
101 - 500	6,7%	2,9%	44,8%	43,2%	36,5%	31,1%	31,3%	27,9%
501 - 1.000	1,0%	0,2%	1,0%	0,2%	12,5%	11,1%	13,9%	9,5%
> 1.000	0,0%	0,0%	0,6%	0,4%	24,7%	14,7%	38,0%	31,7%
Weet niet	0,0%	0,4%	0,0%	1,2%	0,0%	8,5%	0,6%	12,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B2.7 Percentage lesgevend directiepersoneel/management

	Percentage
Po	33,3%
Vo	48,6%
Mbo	18,0%
Hbo	35,5%

Tabel B2.8 Dienstverband

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Vast	97,1%	98,0%	99,5%	94,9%	98,8%	96,7%	94,0%	91,2%
Tijdelijk met uitzicht vast	0,9%	1,0%	0,5%	4,0%	0,4%	2,2%	1,2%	5,0%
Tijdelijk zonder uitzicht vast	0,4%	0,5%	0,0%	0,9%	0,4%	0,8%	3,6%	3,0%
flex-contract/ gedetacheerd/ uitzendbureau	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
Bijzondere regeling (o.a. brugbaan)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Overig	1,6%	0,3%	0,0%	0,2%	0,4%	0,3%	1,2%	0,3%
Weet ik niet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B2.9 Schaal (alleen onderwijzend personeel)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Schaal LA/9	52,8%	0,4%	1,9%	1,1%
Schaal LB/10	23,3%	40,2%	30,2%	7,1%
Schaal LC/ 11	2,3%	34,1%	56,8%	38,4%
Schaal LD/12	0,4%	21,4%	7,2%	47,4%
Schaal LE/13	0,3%	0,2%	0,4%	3,0%
Anders	13,9%	2,7%	2,8%	1,1%
Weet ik niet	6,9%	0,9%	0,8%	2,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

BIJLAGE 3

Tabellen bij hoofdstuk 2

Tabel B3.1 Wanneer diploma behaald (Aantal jaar geleden)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
In 2013	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%
In 2012	2,2%	1,4%	0,9%	1,6%	0,4%	1,3%	2,4%	1,3%
1 t/m 5 jaar	14,3%	14,1%	4,9%	12,8%	4,3%	9,2%	6,0%	10,2%
6 t/m 10 jaar	12,9%	16,1%	8,2%	13,4%	9,0%	9,7%	7,8%	12,2%
11 t/m 20 jaar	17,1%	18,1%	17,9%	22,3%	20,4%	20,2%	21,7%	25,1%
21 t/m 30 jaar	12,1%	15,8%	29,1%	23,3%	41,6%	33,3%	39,8%	30,3%
31 t/m 40 jaar	37,1%	28,5%	38,0%	24,9%	22,7%	23,7%	19,9%	19,6%
41 jaar en langer	4,2%	5,8%	1,0%	1,6%	1,2%	2,5%	2,4%	1,1%
Weet niet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel B3.2 Onderwijsbevoegdheid in de vier grote steden en daarbuiten: wel of niet werkzaam in de vier grote steden (geen onderscheid functie)

Sector	In bezit bevoegdheid		Geen bevoegdheid		Totaal
Po	Buiten G4	98,7%		1,3%	100%
	In G4	98,0%		2,0%	100%
	Totaal	98,6%		1,4%	100%
Vo	Buiten G4	96,4%		3,6%	100%
	In G4	95,0%		5,0%	100%
	Totaal	96,3%		3,7%	100%
Mbo	Buiten G4	94,9%		5,1%	100%
	In G4	93,1%		6,9%	100%
	Totaal	94,5%		5,5%	100%
Hbo	Buiten G4	81,9%		18,1%	100%
	In G4	83,6%		16,4%	100%
	Totaal	82,5%		17,5%	100%

Tabel B3.3 Achtergrond hoogst voltooide opleiding (indien HBO of hoger)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Lerarenopleiding	4,2%	16,3%	27,1%	40,4%	18,2%	21,6%	6,5%	11,1%
Pedagogische of onderwijskundige opleiding	68,7%	50,4%	16,2%	8,8%	34,1%	20,8%	29,3%	19,0%
Andere opleiding	27,1%	33,3%	56,6%	50,5%	47,7%	57,2%	64,2%	69,4%
Geen antwoord	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,4%	0,0%	0,5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel B3.4 Als zij-instromer gestart in het onderwijs (alleen docenten po, vo en mbo)

	Po	Vo	Mbo
Als zij-instromer gestart en inmiddels bevoegdheid	2,8%	14,0%	26,7%
Als zij-instromer gestart, nog geen bevoegdheid	0,0%	2,2%	2,4%
Geen zij-instromer, maar geef met ontheffing les	0,0%	0,1%	0,9%
Geen zij-instromer	96,8%	83,4%	69,7%
Weet niet / geen antwoord	0,3%	0,3%	0,2%
Total	100%	100%	100%

Tabel B3.5 Bevoegd gegeven lessen in de vier grote steden en daarbuiten: wel of niet werkzaam in de vier grote steden

Sector	g4	Bevoegd	Onderbevoegd	Onbevoegd
VO	Buiten G4	91,5%	3,7%	4,9%
	In G4	88,7%	3,9%	7,4%
MBO	Buiten G4	92,8%	3,0%	4,3%
	In G4	92,0%	3,5%	4,5%

Tabel B3.6 Type afgeronde managementopleiding

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Brede basisopleiding schoolleider	68,4%	23,1%	8,2%	7,1%
Onderwijskundig management	27,8%	49,5%	40,3%	25,0%
Personeelsmanagement	6,4%	21,5%	14,5%	14,3%
Financieel management	10,7%	18,5%	16,4%	14,3%
Algemene managementopleiding	25,0%	45,6%	62,9%	76,2%
Anders	5,9%	4,3%	7,5%	11,9%
Weet niet / geen antwoord	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Tabel B3.7 Bekendheid met bekwaamheidseisen naar leeftijd (docenten)

Sector		Ja, zeker	Ja, ongeveer	Nee	Totaal
Po	< 30	24,1%	67,6%	8,3%	100%
	31 t/m 40	27,7%	66,2%	6,0%	100%
	41 t/m 50	38,8%	55,6%	5,6%	100%
	51 en ouder	43,0%	52,6%	4,3%	100%
	Totaal	36,8%	57,8%	5,4%	100%
Vo	< 30	34,5%	62,2%	3,4%	100%
	31 t/m 40	33,1%	58,9%	7,9%	100%
	41 t/m 50	40,6%	51,4%	8,0%	100%
	51 en ouder	38,0%	55,7%	6,2%	100%
	Totaal	37,4%	55,9%	6,7%	100%
Mbo	< 30	50,8%	42,6%	6,6%	100%
	31 t/m 40	45,9%	49,3%	4,8%	100%
	41 t/m 50	42,1%	52,9%	5,0%	100%
	51 en ouder	42,2%	52,7%	5,2%	100%
	Totaal	42,7%	52,2%	5,1%	100%
Hbo	< 30	20,0%	50,0%	30,0%	100%
	31 t/m 40	23,3%	57,2%	19,5%	100%
	41 t/m 50	23,0%	58,8%	18,2%	100%
	51 en ouder	33,5%	51,4%	15,0%	100%
	Totaal	28,8%	54,2%	17,1%	100%

Tabel B3.8 Bekendheid met lerarenregister naar leeftijd (docenten)

Sector		Ja, zeker	Ja, wel eens van gehoord	Nee	Totaal
Po	< 30	7,9%	25,7%	66,3%	100%
	31 t/m 40	11,9%	28,1%	60,0%	100%
	41 t/m 50	13,6%	29,5%	57,0%	100%
	51 en ouder	16,1%	32,4%	51,5%	100%
	Totaal	13,7%	30,1%	56,1%	100%
Vo	< 30	18,5%	27,7%	53,8%	100%
	31 t/m 40	25,8%	36,6%	37,6%	100%
	41 t/m 50	25,9%	37,7%	36,4%	100%
	51 en ouder	23,4%	37,1%	39,5%	100%
	Totaal	24,0%	36,4%	39,6%	100%
Mbo	< 30	21,3%	39,3%	39,3%	100%
	31 t/m 40	21,9%	34,4%	43,7%	100%
	41 t/m 50	19,1%	37,4%	43,4%	100%
	51 en ouder	20,9%	37,4%	41,7%	100%
	Totaal	20,6%	37,1%	42,2%	100%

Tabel B3.9 Reden niet geregistreerd in het lerarenregister (meer antwoorden mogelijk)

	Po	Vo	Mbo
Ik ben er nog niet aan toegekomen	33,0%	29,6%	33,7%
Ik voldoe niet aan de bevoegdheidseisen	0,0%	3,0%	3,4%
Ik geef minder dan 0,2 fte les	2,2%	1,2%	5,8%
Ik ben te weinig bekend met de doelen van het register	19,9%	17,0%	13,9%
Ik zie onvoldoende het nut van het register	37,2%	48,3%	32,8%
Een andere reden	20,5%	21,0%	24,0%
Totaal	100%	100%	100%

Tabel B3.10 School verzoekt docenten om zich in te schrijven in het lerarenregister

	Po		Vo		Mbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Ja	10,9%	2,1%	12,3%	3,7%	17,6%	4,7%
Nee	80,3%	77,1%	74,2%	73,2%	60,4%	67,5%
Weet niet	8,9%	20,8%	13,5%	23,1%	22,0%	27,8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel B3.11 School verzoekt docenten om zich in te schrijven in het lerarenregister naar omvang instelling (alleen docenten)

Sector		Ja	Nee	Weet niet	Totaal
Po	0 - 25 werknemers	2,0%	78,3%	19,6%	100%
	26 - 50 werknemers	1,9%	76,2%	21,8%	100%
	51 - 100 werknemers	0,9%	74,4%	24,6%	100%
	101 - 500 werknemers	5,2%	72,7%	22,1%	100%
	501 - 1.000 werknemers	0,0%	100%	0,0%	100%
	Meer dan 1.000 werknemers	100%	0,0%	0,0%	100%
	Weet ik niet	18,2%	63,6%	18,2%	100%
	Totaal	2,1%	77,1%	20,8%	100%
Vo	0 - 25 werknemers	3,3%	67,4%	29,3%	100%
	26 - 50 werknemers	4,1%	74,0%	22,0%	100%
	51 - 100 werknemers	3,6%	74,3%	22,1%	100%
	101 - 500 werknemers	3,7%	73,1%	23,2%	100%
	501 - 1.000 werknemers	0,0%	60,0%	40,0%	100%
	Meer dan 1.000 werknemers	7,7%	46,2%	46,2%	100%
	Weet ik niet	2,8%	58,3%	38,9%	100%
	Totaal	3,7%	73,2%	23,1%	100%
Mbo	0 - 25 werknemers	3,2%	67,7%	29,0%	100%
	26 - 50 werknemers	3,1%	68,6%	28,3%	100%
	51 - 100 werknemers	6,1%	70,7%	23,2%	100%
	101 - 500 werknemers	5,2%	66,3%	28,5%	100%
	501 - 1.000 werknemers	3,4%	65,4%	31,2%	100%
	Meer dan 1.000 werknemers	4,3%	65,8%	29,8%	100%
	Weet ik niet	4,4%	68,1%	27,4%	100%
	Totaal	4,7%	67,5%	27,8%	100%

Tabel B3.12 Oordeel over lerarenregister

	Po		Vo		Mbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor de motivatie om de bekwaamheid te onderhouden?						
(Zeer) nuttig	57,4%	41,4%	57,8%	35,0%	67,8%	43,0%
(Helemaal) niet nuttig	22,4%	22,8%	25,3%	26,6%	15,7%	20,5%
Geen mening / geen antwoord	20,2%	35,8%	17,0%	38,4%	16,5%	36,4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor de inhoudelijke versterking van het beroep?						
(Zeer) nuttig	67,0%	45,7%	59,2%	37,6%	65,5%	46,6%
(Helemaal) niet nuttig	14,3%	18,2%	24,0%	24,5%	17,6%	17,3%
Geen mening / geen antwoord	18,7%	36,0%	16,8%	38,0%	16,9%	36,1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor het versterken van de positie van de leraar?						
(Zeer) nuttig	63,0%	44,8%	52,8%	37,3%	66,3%	47,5%
(Helemaal) niet nuttig	18,5%	19,1%	29,1%	24,8%	16,5%	16,3%
Geen mening / geen antwoord	18,5%	36,2%	18,1%	37,9%	17,3%	36,1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor de versterking van de beroepsgroep en de beroepsidentiteit?						
(Zeer) nuttig	66,3%	45,3%	58,2%	38,9%	69,8%	49,1%
(Helemaal) niet nuttig	14,2%	18,2%	25,3%	23,4%	15,7%	15,4%
Geen mening / geen antwoord	19,6%	36,5%	16,6%	37,7%	14,5%	35,5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs?						
(Zeer) nuttig	60,5%	43,4%	55,2%	35,2%	64,3%	45,0%
(Helemaal) niet nuttig	20,3%	20,6%	27,7%	26,3%	20,0%	18,7%
Geen mening / geen antwoord	19,2%	36,1%	17,1%	38,4%	15,7%	36,3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel B3.13 Geregistreerd (indien bekend)

	Percent
Geregistreerd als Register Directeur Onderwijs	34,1%
Geregistreerd als Aspirant Register Directeur Onderwijs	1,5%
Nee, maar ik ben het wel van plan	16,1%
Nee, en ik ben het ook niet van plan	29,5%
Nee, en ik weet nog niet of ik me ga registreren	18,1%
Weet niet / geen antwoord	0,7%
Totaal	100%

Tabel B3.14 Bestuur vraagt directieleden om zich in te schrijven

	Po
Ja	18,9%
Nee	61,6%
Weet niet	19,5%
Totaal	100%

Tabel B3.15 Oordeel over het nut van het NSA-register

	(Zeer) nuttig	(Helemaal) niet nuttig	Geen mening/ antwoord	Totaal
Voor de motivatie om de bekwaamheid te onderhouden	49,0%	25,7%	25,3%	100%
Voor de inhoudelijke versterking van het beroep	57,2%	18,1%	24,7%	100%
Voor het versterken van de positie van de schoolleider	53,3%	20,6%	26,1%	100%
Voor de versterking van de beroepsgroep en de beroepsidentiteit	56,1%	17,7%	26,2%	100%
Voor de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs	51,6%	21,7%	26,6%	100%

Tabel B3.16 Gebruikgemaakt van VO-academie (alleen indien zeker bekend)

	Aantal	%
Ja	8	11,6
Nee, maar ik ben het wel van plan	27	37,1
Nee	37	51,3
Totaal	72	100

Tabel B3.17 Stimuleert bestuur gebruik VO-academie

	Aantal	%
Niet	170	56,8%
Weinig	59	19,6%
Matig	54	18,0%
Veel	12	4,1%
Weet niet / geen antwoord	5	1,6%
Totaal	300	100%

Tabel B3.18 Voorkeur voor beroepsregister leidinggevenden in het VO

	Aantal	%
Ja	119	39,5%
Nee	80	26,6%
Weet niet/geen mening	102	33,9%
Totaal	300	100%

Tabel B3.19 Volgt u momenteel een opleiding (onderwijzend personeel)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ja, een wo-masteropleiding	0,6%	1,9%	1,1%	4,3%
Ja, een wo-bacheloropleiding	0,3%	0,4%	0,6%	0,8%
Ja, een hbo-masteropleiding	4,2%	3,8%	3,0%	3,2%
Ja, een hbo-bacheloropleiding	0,9%	3,1%	2,5%	0,6%
Ja, een managementopleiding	1,1%	0,5%	0,4%	0,4%
Ja, een andere opleiding (geen na- of bijscholing)	4,9%	3,7%	5,8%	6,6%
Nee	88,1%	86,6%	86,5%	84,1%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Tabel B3.20 Wie betaalt opleiding?

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Zelf	21,2%	28,1%	23,1%	13,8%
Door werkgever	32,6%	19,2%	33,3%	34,2%
Deels door werkgever, deels zelf	4,4%	8,2%	8,6%	14,1%
Via de Lerarenbeurs	35,4%	36,5%	28,1%	26,6%
Anders	6,3%	7,9%	6,9%	11,3%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Tabel B3.21 Mate waarin school stimuleert om masteropleiding te volgen naar omvang instelling in aantal werknemers

Sector		Niet	Weinig	Matig	Veel	Weet niet	Totaal
Po	0 - 25 werknemers	25,5%	23,6%	35,2%	15,2%	0,4%	100%
	26 - 50 werknemers	18,6%	25,9%	37,4%	17,8%	0,2%	100%
	51 - 100 werknemers	15,2%	21,3%	35,1%	28,0%	0,5%	100%
	101 - 500 werknemers	22,1%	19,5%	33,8%	24,7%	0,0%	100%
	501 - 1.000 werknemers	20,0%	0,0%	40,0%	40,0%	0,0%	100%
	Meer dan 1.000 werknemers	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100%
	Weet ik niet	27,3%	27,3%	27,3%	18,2%	0,0%	100%
	Totaal	22,3%	24,1%	35,9%	17,4%	0,3%	100%
Vo	0 - 25 werknemers	41,3%	13,0%	35,9%	9,8%	0,0%	100%
	26 - 50 werknemers	36,0%	26,2%	25,6%	11,5%	0,6%	100%
	51 - 100 werknemers	29,8%	26,0%	32,6%	10,7%	0,9%	100%
	101 - 500 werknemers	23,5%	26,0%	34,8%	14,6%	1,0%	100%
	501 - 1.000 werknemers	40,0%	20,0%	40,0%	0,0%	0,0%	100%
	Meer dan 1.000 werknemers	23,1%	30,8%	23,1%	23,1%	0,0%	100%
	Weet ik niet	27,8%	19,4%	30,6%	16,7%	5,6%	100%
	Totaal	28,4%	25,6%	32,6%	12,6%	0,9%	100%
Mbo	0 - 25 werknemers	47,6%	22,6%	19,4%	8,9%	1,6%	100%
	26 - 50 werknemers	44,2%	25,6%	21,7%	7,8%	0,8%	100%
	51 - 100 werknemers	44,4%	26,9%	21,0%	6,3%	1,5%	100%
	101 - 500 werknemers	41,6%	25,8%	25,1%	7,0%	0,5%	100%
	501 - 1.000 werknemers	31,9%	27,5%	28,9%	11,1%	0,7%	100%
	Meer dan 1.000 werknemers	32,9%	21,9%	34,2%	9,9%	1,0%	100%
	Weet ik niet	43,8%	25,2%	19,0%	8,8%	3,1%	100%
	Totaal	40,5%	25,4%	24,9%	8,0%	1,1%	100%
Hbo	0 - 25 werknemers	34,5%	3,4%	10,3%	48,3%	3,4%	100%
	26 - 50 werknemers	8,4%	13,7%	27,4%	50,5%	0,0%	100%
	51 - 100 werknemers	15,6%	12,5%	23,0%	47,7%	1,2%	100%
	101 - 500 werknemers	10,9%	12,5%	28,0%	47,3%	1,3%	100%
	501 - 1.000 werknemers	12,6%	11,5%	22,5%	52,4%	1,0%	100%
	Meer dan 1.000 werknemers	4,1%	7,4%	23,2%	64,4%	0,9%	100%
	Weet ik niet	14,1%	10,8%	21,2%	51,5%	2,5%	100%
	Totaal	10,1%	10,5%	24,2%	53,9%	1,2%	100%

Tabel B3.22 Mate waarin instelling ondersteuning (tijd, financiering) biedt bij het volgen van een masteropleiding

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Niet	3,8%	15,2%	3,1%	15,0%	7,1%	24,6%	4,2%	7,4%
Weinig	15,2%	23,1%	13,1%	25,5%	16,1%	30,5%	6,6%	14,0%
Matig	35,6%	35,5%	36,6%	38,3%	40,8%	30,6%	15,1%	37,5%
Veel	45,5%	25,1%	46,4%	19,5%	35,3%	11,9%	74,1%	38,0%
Weet niet / geen antwoord	0,0%	1,1%	0,8%	1,7%	0,8%	2,5%	0,0%	3,0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel B3.23 Nascholing gevolgd (alleen docenten)

Sector		Geen	Tenminste 1 dag nascholing	Totaal
Po	< 30	9,5%	90,5%	100%
	31 t/m 40	9,3%	90,7%	100%
	41 t/m 50	4,7%	95,3%	100%
	51 en ouder	6,9%	93,1%	100%
	Totaal	7,3%	92,7%	100%
Vo	< 30	10,5%	89,5%	100%
	31 t/m 40	9,4%	90,6%	100%
	41 t/m 50	8,4%	91,6%	100%
	51 en ouder	11,1%	88,9%	100%
	Totaal	10,2%	89,8%	100%
Mbo	< 30	13,1%	86,9%	100%
	31 t/m 40	7,4%	92,6%	100%
	41 t/m 50	10,3%	89,7%	100%
	51 en ouder	12,4%	87,6%	100%
	Totaal	11,4%	88,6%	100%
Hbo	< 30	14,3%	85,7%	100%
	31 t/m 40	16,0%	84,0%	100%
	41 t/m 50	17,0%	83,0%	100%
	51 en ouder	22,2%	77,8%	100%
	Totaal	19,6%	80,4%	100%

Tabel B3.24 Richting waarbinnen na- of bijscholing is gevolgd

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Pedagogisch-didactisch: Opbrengstgericht werken	56,0%	19,1%	11,5%	7,9%
Pedagogisch-didactisch: Effectieve kennisoverdracht	18,1%	18,9%	14,7%	15,3%
Pedagogisch-didactisch: Omgaan met verschillen tussen leerlingen/studenten	26,7%	29,7%	23,9%	12,1%
Pedagogisch-didactisch: Omgaan met leerlingen/studenten met speciale leerbehoeften en/of beperkingen	31,0%	30,1%	23,2%	9,5%
Pedagogisch-didactisch: Discipline en gedragsproblemen	27,4%	21,3%	17,4%	4,1%
Pedagogisch-didactisch: Anders	18,4%	15,2%	16,0%	19,9%
Vakinhoudelijk: Eigen vak	9,0%	52,5%	40,1%	54,0%
Vakinhoudelijk: Taalonderwijs	25,5%	14,1%	15,8%	6,7%
Vakinhoudelijk: Rekenonderwijs	27,6%	7,9%	14,1%	1,7%
Vakinhoudelijk: Beroepsgericht onderwijs (vmbo/mbo/hbo)	0,3%	6,4%	22,0%	11,8%
Vakinhoudelijk: Loopbaanbegeleiding/voorbereiding beroep en arbeidsmarkt (vmbo/mbo/hbo)	0,6%	6,8%	16,5%	13,6%
Vakinhoudelijk: Anders	12,3%	9,3%	12,2%	17,0%
ICT (bijv. ICT-vaardigheden, elektronische leeromgeving)	24,0%	29,2%	26,4%	24,4%
Persoonlijke ontwikkeling (bijv. planmatig werken, effectiviteit, communicatie etc.)	29,4%	20,3%	27,5%	28,9%
(School)organisatie en management	10,9%	10,0%	14,1%	13,0%
Andere richting	23,3%	18,5%	19,2%	22,9%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Tabel B3.25 Wie heeft richting gevolgde na- of bijscholing bepaald?

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Bepaald door de instelling	8,2%	27,3%	9,4%	14,3%	13,5%	19,1%	7,3%	8,2%
Zelf bepaald	25,7%	14,8%	36,9%	30,3%	20,9%	23,7%	31,3%	37,8%
Gezamenlijk	66,1%	57,9%	53,7%	55,5%	65,7%	57,2%	61,3%	54,0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel B3.26 Wie heeft gevolgde na- of bijscholing betaald?

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Zelf	5,7%	4,6%	3,7%	8,3%	5,2%	6,9%	6,0%	12,3%
Werkgever	92,8%	92,5%	95,1%	90,9%	93,5%	90,5%	91,3%	86,3%
Lerarenbeurs	6,6%	5,3%	3,4%	3,4%	1,7%	3,5%	2,0%	4,3%
Andere beurs	1,5%	0,4%	0,9%	0,9%	0,9%	0,8%	0,7%	1,1%
Anders	7,7%	4,1%	3,0%	4,4%	4,3%	5,3%	2,0%	6,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel B3.27 Meer scholing willen volgen

	Directie	OP
Po	17,8%	21,8%
Vo	23,4%	28,3%
Mbo	28,2%	33,7%
Hbo	16,3%	33,7%

BIJLAGE 4
Tabellen bij hoofdstuk 3
Tabel B4.1 Afgelopen jaar via peer review feedback gehad naar leeftijd (docenten)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ja, door het gezamenlijk bespreken van een probleem of aandachtspunt t.a.v. onderwijs geven met een of meer collega's van mijn eigen school/instelling				
< 30	52,4%	56,3%	52,5%	62,9%
31 t/m 40	49,5%	43,6%	43,3%	56,0%
41 t/m 50	52,1%	46,7%	39,5%	47,7%
51 en ouder	54,4%	42,8%	38,2%	49,4%
Ja, door het gezamenlijk bespreken van een probleem of aandachtspunt t.a.v. onderwijs geven met een of meer collega's van buiten mijn school/instelling				
< 30	12,7%	13,4%	11,5%	7,1%
31 t/m 40	14,8%	9,6%	7,8%	7,5%
41 t/m 50	11,8%	10,9%	7,6%	10,7%
51 en ouder	15,2%	7,1%	8,1%	9,0%
Ja, collega van eigen instelling heeft een of meer lessen van mij geobserveerd				
< 30	48,6%	50,8%	32,8%	37,1%
31 t/m 40	44,9%	38,1%	17,8%	29,2%
41 t/m 50	40,7%	30,5%	15,9%	20,1%
51 en ouder	38,4%	27,2%	11,5%	16,1%
Ja, collega van andere instelling heeft een of meer lessen van mij geobserveerd				
< 30	8,3%	9,7%	6,6%	2,9%
31 t/m 40	10,9%	5,3%	5,6%	3,5%
41 t/m 50	10,7%	6,4%	3,6%	3,9%
51 en ouder	9,8%	4,0%	3,1%	1,8%
Ja, ik neem deel aan onderlinge lesbezoeken met collega's van eigen instelling				
< 30	19,0%	24,8%	9,8%	10,0%
31 t/m 40	22,1%	17,3%	2,6%	9,4%
41 t/m 50	20,0%	15,0%	4,8%	5,3%
51 en ouder	19,1%	15,1%	4,9%	6,3%
Ja, neem deel aan onderlinge lesbezoeken met collega's van andere instelling				
< 30	1,3%	2,5%	0,0%	0,0%
31 t/m 40	3,1%	2,2%	0,7%	0,0%
41 t/m 50	1,9%	2,2%	0,3%	0,8%
51 en ouder	2,4%	1,4%	0,7%	0,8%
Nee				
< 30	28,6%	22,3%	34,4%	28,6%
31 t/m 40	28,5%	36,1%	46,7%	34,9%
41 t/m 50	29,1%	36,4%	53,3%	44,9%
51 en ouder	27,1%	41,2%	55,2%	44,5%

Tabel B4.2 Oordeel over peer review: docenten met en docenten zonder ervaring peer review

Sector	Oordeel	Ervaring	Geen ervaring	Totaal
Po	Zeer zinvol	68,2%	43,1%	61,2%
	Matig zinvol	28,2%	42,7%	32,3%
	Weinig zinvol	2,7%	8,8%	4,4%
	Niet zinvol	0,6%	3,6%	1,4%
	Weet niet	0,3%	1,8%	0,7%
	Totaal	100,0%	100,0%	100,0%
Vo	Zeer zinvol	54,7%	36,5%	47,8%
	Matig zinvol	38,7%	42,2%	40,0%
	Weinig zinvol	5,4%	12,0%	7,9%
	Niet zinvol	1,0%	7,3%	3,4%
	Weet niet	0,3%	1,9%	0,9%
	Totaal	100,0%	100,0%	100,0%
Mbo	Zeer zinvol	57,1%	40,1%	48,0%
	Matig zinvol	35,3%	41,2%	38,4%
	Weinig zinvol	5,9%	10,6%	8,4%
	Niet zinvol	1,0%	6,4%	3,9%
	Weet niet	0,8%	1,6%	1,2%
	Totaal	100,0%	100,0%	100,0%
Hbo	Zeer zinvol	62,3%	42,9%	54,0%
	Matig zinvol	32,3%	39,5%	35,4%
	Weinig zinvol	4,5%	11,9%	7,7%
	Niet zinvol	0,6%	4,6%	2,3%
	Weet niet	0,3%	1,1%	0,6%
	Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B4.3 Oordeel over peer review: naar leeftijd

Sector		< 30	31 t/m 40	41 t/m 50	51 en ouder	Totaal
PO	Zeer zinvol	63,2%	70,6%	63,0%	55,9%	61,2%
	Matig zinvol	34,0%	25,2%	31,2%	35,4%	32,3%
	Weinig zinvol	1,6%	2,6%	3,7%	6,2%	4,4%
	Niet zinvol	0,6%	1,1%	1,2%	1,9%	1,4%
	Weet niet	0,6%	0,5%	1,0%	0,6%	0,7%
	Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
VO	Zeer zinvol	61,3%	54,0%	50,2%	43,0%	47,8%
	Matig zinvol	30,3%	38,7%	39,2%	42,1%	40,0%
	Weinig zinvol	5,9%	5,2%	6,4%	9,6%	7,9%
	Niet zinvol	2,1%	1,8%	3,6%	4,1%	3,4%
	Weet niet	0,4%	0,4%	0,6%	1,2%	0,9%
	Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
MBO	Zeer zinvol	62,3%	57,4%	53,3%	44,4%	48,0%
	Matig zinvol	34,4%	33,0%	37,4%	39,7%	38,4%
	Weinig zinvol	3,3%	5,9%	5,5%	9,9%	8,4%
	Niet zinvol	0,0%	3,0%	2,9%	4,5%	3,9%
	Weet niet	0,0%	0,7%	0,9%	1,5%	1,2%
	Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
HBO	Zeer zinvol	82,9%	60,1%	54,5%	50,3%	54,0%
	Matig zinvol	12,9%	34,3%	36,3%	36,7%	35,4%
	Weinig zinvol	4,3%	3,8%	6,3%	9,6%	7,7%
	Niet zinvol	0,0%	0,9%	2,1%	2,9%	2,3%
	Weet niet	0,0%	0,9%	0,8%	0,5%	0,6%
	Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel B4.4 Oordeel over stellingen m.b.t. peer review (docenten)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Het is goed voor het onderwijs als leraren regelmatig via peer review feedback krijgen van collega's				
(Zeer) eens	81,8%	72,8%	71,3%	79,7%
Neutraal	12,2%	18,6%	18,6%	13,9%
(Zeer) oneens	3,7%	5,4%	5,6%	4,7%
Geen mening/antwoord	2,3%	3,2%	4,5%	1,7%
Totaal	2648	3093	2673	2010
Peer review wint aan kracht als dit gedaan wordt met collega's van andere instelling				
(Zeer) eens	29,2%	26,4%	33,3%	34,8%
Neutraal	40,8%	41,0%	38,0%	39,8%
(Zeer) oneens	25,3%	26,2%	22,3%	20,8%
Geen mening /antwoord	4,7%	6,5%	6,4%	4,6%
Totaal	2648	3093	2673	2010
Het maakt voor de effectiviteit van peer review veel uit of bij een lesbezoek een kijkwijzer wordt gebruikt of niet				
(Zeer) eens	69,1%	41,5%	35,2%	32,7%
Neutraal	18,8%	33,9%	35,5%	32,1%
(Zeer) oneens	6,7%	10,3%	7,3%	10,1%
Geen mening /geen antwoord	5,4%	14,2%	22,0%	25,0%
Totaal	2648	3093	2673	2010
Wanneer een collega een les van mij zou observeren, zou ik graag daarvan een verslag krijgen zodat ik er zoveel mogelijk aan heb				
(Zeer) eens	77,1%	71,1%	69,3%	66,3%
Neutraal	14,3%	17,9%	18,6%	19,4%
(Zeer) oneens	5,8%	7,0%	6,5%	10,5%
Geen mening/geen antwoord	2,8%	4,0%	5,6%	3,8%
Totaal	2648	3093	2673	2010
Een verslag van een bespreking met collega's van een lesbezoek voegt volgens mij weinig toe aan de opbrengst van die bespreking				
(Zeer) eens	16,4%	21,0%	19,4%	22,1%
Neutraal	24,0%	28,3%	27,5%	27,5%
(Zeer) oneens	55,4%	45,5%	46,0%	45,2%
Geen mening/geen antwoord	4,2%	5,2%	7,1%	5,2%
Totaal	2648	3093	2673	2010

Tabel B4.5 Voorkomende vormen van peer review (directie/management)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Het door leraren gezamenlijk bespreken van een probleem of aandachtspunt t.a.v. onderwijs geven met collega-leraren van de eigen instelling				
Niet	2,2%	3,5%	4,7%	4,8%
Weinig	7,8%	13,4%	18,8%	10,8%
Matig	26,7%	40,6%	38,4%	32,5%
Veel	62,1%	41,1%	31,8%	45,8%
Weet niet	1,2%	1,4%	6,3%	6,0%
Totaal	310	300	255	166
Het door leraren gezamenlijk bespreken van een probleem of aandachtspunt t.a.v. onderwijs geven met collega-leraren van buiten de eigen instelling				
Niet	21,8%	27,9%	26,3%	22,3%
Weinig	35,3%	43,3%	36,5%	39,8%
Matig	30,6%	19,6%	25,5%	23,5%
Veel	10,8%	7,3%	5,1%	7,2%
Weet niet	1,4%	1,8%	6,7%	7,2%
Totaal	310	300	255	166
Het observeren van lessen door collega's van de eigen instelling en die lesbezoeken vervolgens onderling bespreken				
Niet	9,9%	6,7%	18,0%	12,7%
Weinig	31,0%	31,0%	39,6%	36,7%
Matig	36,0%	41,3%	27,5%	34,9%
Veel	21,4%	19,9%	7,8%	9,6%
Weet niet	1,6%	1,0%	7,1%	6,0%
Totaal	310	300	255	166
Het observeren van lessen door collega's van buiten eigen instelling en die lesbezoeken vervolgens onderling bespreken				
Niet	51,4%	59,9%	60,8%	51,2%
Weinig	28,3%	27,5%	21,2%	31,9%
Matig	14,1%	7,5%	9,8%	7,8%
Veel	4,7%	3,3%	0,8%	1,8%
Weet niet	1,6%	1,8%	7,5%	7,2%
Totaal	310	300	255	166
Deelname van leraren aan lesbezoeken met collega's van eigen instelling waarbij elkaars lessen worden geobserveerd aan de hand van kijkwijzer				
Niet	24,8%	26,1%	40,4%	46,4%
Weinig	30,0%	33,1%	32,2%	25,3%
Matig	28,5%	27,6%	14,5%	13,9%
Veel	15,5%	11,4%	5,5%	5,4%
Weet niet	1,2%	1,8%	7,5%	9,0%
Totaal	310	300	255	166
Deelname van leraren aan lesbezoeken met collega's van buiten eigen instelling waarbij elkaars lessen worden geobserveerd aan de hand van kijkwijzer				
Niet	67,2%	71,5%	67,1%	63,9%
Weinig	19,9%	18,8%	17,6%	21,1%
Matig	8,9%	5,4%	7,1%	4,8%
Veel	2,2%	1,5%	0,4%	0,0%
Weet niet	1,8%	2,9%	7,8%	10,2%
Totaal	310	300	255	166

Tabel B4.6 Oordeel over peer review (directie/management)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Het door leraren gezamenlijk bespreken van een probleem of aandachtspunt t.a.v. onderwijs geven met collega-leraren van de eigen instelling				
Zeer zinvol	93,4%	86,5%	82,9%	90,2%
Matig zinvol	6,6%	13,5%	15,9%	9,2%
Weinig zinvol / niet zinvol	0,0%	0,0%	1,2%	0,6%
Totaal	310	300	252	163
Het door leraren gezamenlijk bespreken van een probleem of aandachtspunt t.a.v. onderwijs geven met collega-leraren van buiten de eigen instelling				
Zeer zinvol	39,0%	33,6%	36,1%	34,2%
Matig zinvol	49,0%	48,6%	50,4%	52,2%
Weinig zinvol / niet zinvol	11,9%	17,8%	13,5%	13,7%
Totaal	309	298	252	161
Het observeren van lessen door collega-leraren van de eigen school/ instelling en onderlinge bespreking van die lesbezoeken				
Zeer zinvol	87,4%	83,8%	70,5%	76,7%
Matig zinvol	11,1%	15,4%	26,3%	21,5%
Weinig zinvol / niet zinvol	1,5%	0,8%	3,2%	1,8%
Totaal	307	295	251	163
Het observeren van lessen door collega-leraren van buiten de eigen instelling en onderlinge bespreking van die lesbezoeken				
Zeer zinvol	34,4%	29,2%	37,2%	30,4%
Matig zinvol	52,3%	48,0%	42,7%	51,6%
Weinig zinvol / niet zinvol	13,3%	22,8%	20,2%	18,0%
Totaal	306	298	253	161
Deelname van leraren aan onderlinge lesbezoeken met collega-leraren van de eigen instelling waarbij elkaars lessen worden geobserveerd aan de hand van een afgesproken kijkwijzer				
Zeer zinvol	87,9%	76,3%	72,0%	59,1%
Matig zinvol	11,5%	21,7%	24,0%	27,7%
Weinig zinvol / niet zinvol	0,7%	2,0%	4,0%	13,2%
Totaal	308	299	250	159
Deelname van leraren aan onderlinge lesbezoeken met collega-leraren van buiten de eigen instelling waarbij elkaars lessen worden geobserveerd aan de hand van een afgesproken kijkwijzer				
Zeer zinvol	35,1%	29,0%	36,5%	28,1%
Matig zinvol	51,8%	42,3%	44,4%	45,6%
Weinig zinvol / niet zinvol	13,1%	28,7%	19,0%	26,3%
Totaal	307	297	252	160

Tabel B4.7 Plannen tot invoeren vormen van peer review schooljaar 2012-2013 (directie/management)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Het door leraren gezamenlijk bespreken van een probleem/aandachtspunten t.a.v. onderwijs geven met collega's van de eigen instelling				
Ja, zeker	50,4%	39,0%	21,6%	25,9%
Ja, waarschijnlijk	27,5%	26,8%	26,3%	30,1%
Nog niet duidelijk	15,3%	22,0%	31,4%	30,1%
Nee, waarschijnlijk niet	3,8%	8,2%	14,5%	9,6%
Nee, zeker niet	1,6%	0,9%	2,7%	1,2%
Weet niet / geen antwoord	1,4%	3,1%	3,5%	3,0%
Totaal	310	300	255	166
Het door leraren gezamenlijk bespreken van een probleem of aandachtspunt t.a.v. onderwijs geven met collega's van buiten de eigen instelling				
Ja, zeker	8,0%	9,6%	4,7%	4,8%
Ja, waarschijnlijk	15,3%	8,6%	11,0%	13,9%
Nog niet duidelijk	30,3%	30,6%	36,1%	38,0%
Nee, waarschijnlijk niet	35,5%	37,2%	33,7%	34,3%
Nee, zeker niet	8,4%	11,4%	10,6%	6,0%
Weet niet / geen antwoord	2,5%	2,7%	3,9%	3,0%
Totaal	310	300	255	166
Het observeren van lessen door collega's van de eigen instelling en onderlinge bespreking van die lesbezoeken				
Ja, zeker	37,2%	32,6%	15,3%	19,3%
Ja, waarschijnlijk	34,4%	29,4%	27,1%	28,9%
Nog niet duidelijk	19,1%	25,3%	33,7%	33,7%
Nee, waarschijnlijk niet	5,7%	9,2%	16,9%	12,0%
Nee, zeker niet	2,0%	0,9%	3,5%	2,4%
Weet niet / geen antwoord	1,6%	2,7%	3,5%	3,6%
Totaal	310	300	255	166
Het observeren van lessen door collega's van buiten de eigen instelling en onderlinge bespreking van die lesbezoeken				
Ja, zeker	5,0%	4,0%	3,1%	4,2%
Ja, waarschijnlijk	9,8%	6,6%	6,3%	8,4%
Nog niet duidelijk	31,4%	29,8%	35,3%	39,8%
Nee, waarschijnlijk niet	41,2%	40,5%	39,6%	37,3%
Nee, zeker niet	10,6%	15,4%	11,4%	7,2%
Weet niet / geen antwoord	2,1%	3,7%	4,3%	3,0%
Totaal	310	300	255	166
Deelname van leraren aan onderlinge lesbezoeken met collega's van eigen instelling, waarbij elkaars lessen worden geobserveerd aan de hand van een afgesproken kijkwijzer				
Ja, zeker	31,3%	23,4%	10,6%	9,0%
Ja, waarschijnlijk	32,1%	27,9%	16,9%	15,7%
Nog niet duidelijk	24,2%	29,9%	42,7%	39,2%
Nee, waarschijnlijk niet	8,4%	13,1%	21,2%	24,7%
Nee, zeker niet	2,6%	2,4%	4,7%	7,8%
Weet niet / geen antwoord	1,4%	3,3%	3,9%	3,6%
Totaal	310	300	255	166

Vervolg tabel B4.7 Plannen tot invoeren vormen van peer review schooljaar 2012-2013 (directie/management)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Deelname van leraren aan lesbezoeken met collega's van andere instelling, waarbij elkaars lessen worden geobserveerd aan de hand van een kijkwijzer				
Ja, zeker	5,2%	3,6%	3,1%	1,8%
Ja, waarschijnlijk	9,0%	7,2%	7,5%	5,4%
Nog niet duidelijk	27,8%	30,0%	33,3%	36,7%
Nee, waarschijnlijk niet	40,9%	38,7%	38,4%	39,2%
Nee, zeker niet	14,3%	16,8%	13,3%	13,9%
Weet niet / geen antwoord	2,7%	3,7%	4,3%	3,0%
Totaal	310	300	255	166

BIJLAGE 5

Tabellen bij hoofdstuk 4

Tabel B5.1 Tevredenheid over carrièreperspectief binnen de eigen instelling

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
(Zeer) tevreden	54,2%	39,8%	60,7%	34,9%	52,2%	32,1%	60,8%	42,2%
Neutraal	32,2%	34,2%	30,6%	34,7%	29,8%	34,9%	25,9%	31,8%
(Zeer) ontevreden	13,0%	25,6%	8,1%	30,0%	17,6%	32,5%	13,3%	25,8%
Weet niet / geen antwoord	0,7%	0,5%	0,6%	0,3%	0,4%	0,5%	0,0%	0,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B5.2 Tevredenheid over beloning naar leeftijdscategorie (percentage docenten '(zeer) tevreden')

Sector	< 30	31 t/m 40	41 t/m 50	51 en ouder	Totaal
Po	31,1%	39,1%	45,3%	45,1%	42,2%
Vo	42,4%	47,5%	45,3%	47,9%	46,9%
Mbo	41,0%	40,0%	46,9%	51,1%	48,8%
Hbo	55,7%	55,7%	55,5%	58,0%	56,9%

Tabel B5.3 Tevredenheid over carrièreperspectief naar leeftijdscategorie (percentage docenten '(zeer) tevreden')

Sector	< 30	31 t/m 40	41 t/m 50	51 en ouder	Totaal
Po	29,2%	29,7%	35,5%	35,9%	33,8%
Vo	35,3%	34,8%	32,8%	31,9%	32,8%
Mbo	32,8%	30,4%	29,7%	30,6%	30,4%
Hbo	51,4%	47,8%	40,2%	37,3%	40,2%

Tabel B5.4 Oordeel over de functiemix

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
De functiemix/salarismix maakt het lerarenberoep aantrekkelijker								
(Zeer) eens	35,6%	30,4%	61,3%	51,6%	58,8%	58,2%	55,4%	51,1%
Neutraal	23,8%	20,6%	16,0%	19,9%	23,5%	17,9%	22,3%	21,8%
(Zeer) oneens	39,8%	46,9%	22,3%	25,9%	16,5%	18,4%	18,1%	15,8%
Weet niet / geen antwoord	0,9%	2,0%	0,4%	2,6%	1,2%	5,5%	4,2%	11,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
De functiemix/salarismix verhoogt de status van de leraar								
(Zeer) eens	24,3%	20,2%	25,3%	29,1%	34,1%	34,8%	36,1%	30,9%
Neutraal	24,9%	22,9%	29,4%	25,8%	34,1%	29,8%	31,9%	29,1%
(Zeer) oneens	49,8%	55,2%	45,3%	42,0%	30,6%	29,7%	27,7%	28,3%
Weet niet / geen antwoord	0,9%	1,7%	0,0%	3,0%	1,2%	5,6%	4,2%	11,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
De functiemix/salarismix zorgt ervoor dat iedereen een eerlijkere kans krijgt op een promotie								
(Zeer) eens	29,6%	24,9%	43,1%	30,4%	36,5%	39,5%	33,1%	31,4%
Neutraal	27,5%	21,0%	21,6%	24,2%	31,4%	24,2%	35,5%	28,4%
(Zeer) oneens	42,0%	51,7%	35,1%	42,0%	29,8%	29,4%	24,7%	25,1%
Weet niet / geen antwoord	0,9%	2,4%	0,2%	3,4%	2,4%	6,8%	6,6%	15,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B5.5 Oordeel over het personeelsbeleid

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Algemeen personeelsbeleid								
(Zeer) goed	82,3%	62,5%	74,8%	44,0%	58,4%	33,7%	61,4%	47,4%
(Sterk) voor verbetering vatbaar	17,7%	37,0%	25,2%	55,5%	41,6%	65,6%	38,6%	52,0%
Geen antwoord	0,0%	0,5%	0,0%	0,5%	0,0%	0,7%	0,0%	0,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Functionerings- en beoordelingsgesprekken								
(Zeer) goed	67,9%	57,3%	62,0%	39,7%	59,2%	40,0%	69,3%	46,6%
(Sterk) voor verbetering vatbaar	32,1%	42,4%	38,0%	60,0%	40,8%	59,6%	30,7%	53,2%
Geen antwoord	0,0%	0,3%	0,0%	0,4%	0,0%	0,4%	0,0%	0,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Beloningscriteria								
(Zeer) goed	33,2%	34,7%	49,4%	31,6%	38,4%	29,2%	54,2%	33,9%
(Sterk) voor verbetering vatbaar	64,9%	62,8%	50,6%	67,5%	60,0%	69,6%	45,8%	65,1%
Geen antwoord	2,0%	2,5%	0,0%	0,9%	1,6%	1,2%	0,0%	0,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Promotiecriteria								
(Zeer) goed	33,7%	37,2%	53,1%	29,5%	36,1%	21,8%	45,8%	28,7%
(Sterk) voor verbetering vatbaar	63,9%	60,0%	46,5%	69,2%	63,5%	76,2%	53,6%	69,8%
Geen antwoord	2,4%	2,8%	0,4%	1,3%	0,4%	1,9%	0,6%	1,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Vervolg tabel B5.5 Oordeel over het personeelsbeleid

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Scholing en professionalisering								
(Zeer) goed	75,6%	66,2%	67,2%	51,4%	61,6%	43,7%	79,5%	60,8%
(Sterk) voor verbetering vatbaar	24,4%	33,1%	32,8%	47,9%	38,4%	55,4%	20,5%	38,6%
Geen antwoord	0,0%	0,7%	0,0%	0,7%	0,0%	0,8%	0,0%	0,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Aandacht welzijn personeel								
(Zeer) goed	86,2%	58,3%	76,0%	44,6%	61,2%	33,4%	68,7%	44,7%
(Sterk) voor verbetering vatbaar	13,8%	41,2%	23,2%	55,0%	38,8%	66,0%	31,3%	54,8%
Geen antwoord	0,0%	0,5%	0,8%	0,3%	0,0%	0,6%	0,0%	0,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Leeftijdsbewust personeelsbeleid								
(Zeer) goed	55,5%	52,4%	51,5%	44,1%	41,6%	29,5%	50,0%	49,3%
(Sterk) voor verbetering vatbaar	44,5%	46,2%	47,7%	54,9%	58,4%	69,2%	50,0%	49,0%
Geen antwoord	0,0%	1,4%	0,8%	1,1%	0,0%	1,2%	0,0%	1,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Arbeidsomstandigheden en werkdruk								
(Zeer) goed	42,8%	27,9%	47,0%	23,5%	38,8%	15,6%	33,1%	21,9%
(Sterk) voor verbetering vatbaar	57,2%	71,7%	53,0%	76,1%	61,2%	83,8%	66,3%	77,7%
Geen antwoord	0,0%	0,4%	0,0%	0,4%	0,0%	0,6%	0,6%	0,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Verzuimbeleid								
(Zeer) goed	78,4%	72,3%	71,6%	57,6%	67,1%	51,9%	74,1%	61,8%
(Sterk) voor verbetering vatbaar	21,6%	26,9%	28,4%	41,5%	32,9%	47,0%	25,9%	36,1%
Geen antwoord	0,0%	0,8%	0,0%	0,9%	0,0%	1,1%	0,0%	2,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Aannamebeleid								
(Zeer) goed	68,4%	58,0%	74,6%	45,3%	56,1%	34,2%	65,1%	45,9%
(Sterk) voor verbetering vatbaar	31,6%	40,6%	24,6%	53,4%	43,9%	64,0%	34,9%	52,7%
Geen antwoord	0,0%	1,4%	0,8%	1,4%	0,0%	1,7%	0,0%	1,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B5.6 Mate waarin er formele personeelsgesprekken worden gevoerd met docenten? (%managers/directieleden)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Niet/nooit	0,3%	1,3%	0,0%	0,6%
Minder dan één keer per jaar	8,4%	13,2%	13,3%	2,4%
Eén keer per jaar	77,1%	72,1%	70,6%	34,3%
Twee keer per jaar	12,4%	11,2%	13,3%	45,2%
Meer dan twee keer per jaar	1,8%	2,3%	2,7%	17,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B5.7 Mate waarin er onderdelen meetellen in de formele personeelsgesprekken

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Observatie van lessen								
(zeer) sterk	85,6%	63,7%	74,3%	48,5%	38,8%	16,4%	27,7%	12,1%
Niet/nauwelijks	14,1%	33,0%	24,4%	45,4%	57,6%	77,9%	66,9%	84,4%
Geen antwoord	0,3%	3,3%	1,3%	6,1%	3,5%	5,7%	5,4%	3,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Oordeel leerlingen								
(zeer) sterk	18,4%	15,5%	61,2%	50,2%	43,1%	33,4%	80,7%	67,9%
Niet/nauwelijks	80,3%	80,8%	36,7%	43,8%	53,7%	60,9%	14,5%	29,4%
Geen antwoord	1,3%	3,7%	2,1%	5,9%	3,1%	5,7%	4,8%	2,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Niet-lesgebonden activiteiten								
(zeer) sterk	66,3%	52,0%	64,6%	48,5%	65,1%	50,9%	69,3%	63,5%
Niet/nauwelijks	32,5%	44,3%	33,7%	44,8%	31,0%	42,7%	25,3%	33,1%
Geen antwoord	1,2%	3,7%	1,7%	6,6%	3,9%	6,4%	5,4%	3,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Omgang met leerlingen/studenten								
(zeer) sterk	91,1%	78,0%	92,2%	74,3%	80,0%	60,0%	82,5%	61,4%
Niet/nauwelijks	8,2%	18,1%	6,1%	19,6%	16,1%	33,7%	12,0%	35,3%
Geen antwoord	0,7%	3,9%	1,7%	6,1%	3,9%	6,2%	5,4%	3,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Opbrengstgericht werken								
(zeer) sterk	84,6%	74,3%	58,4%	51,9%	54,1%	47,1%	53,6%	47,2%
Niet/nauwelijks	15,2%	22,3%	40,3%	41,5%	41,6%	46,6%	41,0%	49,3%
Geen antwoord	0,3%	3,4%	1,3%	6,6%	4,3%	6,3%	5,4%	3,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Omgaan met verschillen tussen leerlingen/studenten								
(zeer) sterk	91,2%	76,2%	64,6%	53,4%	56,1%	40,0%	38,6%	25,0%
Niet/nauwelijks	8,5%	20,3%	34,1%	40,0%	40,4%	54,0%	56,6%	71,4%
Geen antwoord	0,3%	3,5%	1,3%	6,6%	3,5%	6,0%	4,8%	3,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Omgaan met leerlingen/studenten die extra ondersteuning nodig hebben								
(zeer) sterk	92,3%	77,2%	65,6%	50,5%	55,3%	38,9%	33,7%	23,6%
Niet/nauwelijks	7,5%	19,0%	32,9%	43,0%	40,8%	54,9%	60,8%	72,5%
Geen antwoord	0,3%	3,8%	1,5%	6,6%	3,9%	6,2%	5,4%	3,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Bijdrage aan onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling								
(zeer) sterk	85,5%	67,9%	75,3%	59,1%	74,5%	61,1%	86,1%	71,5%
Niet/nauwelijks	14,2%	28,3%	23,4%	34,7%	22,0%	33,2%	8,4%	25,7%
Geen antwoord	0,3%	3,8%	1,3%	6,2%	3,5%	5,7%	5,4%	2,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
De mate waarin bekwaamheden worden bijgehouden/bekwaamheidsdossier								
(zeer) sterk	45,1%	39,5%	28,8%	26,1%	29,4%	24,1%	31,9%	21,0%
Niet/nauwelijks	54,4%	56,7%	69,5%	67,2%	66,7%	69,7%	63,3%	75,0%
Geen antwoord	0,5%	3,8%	1,7%	6,8%	3,9%	6,2%	4,8%	4,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Vervolg tabel B5.7 Mate waarin er onderdelen meetellen in de formele personeelsgesprekken

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Het gemiddeld (examen)cijfer van de leerlingen								
(zeer) sterk	23,8%	27,4%	60,1%	42,8%	15,3%	12,9%	12,0%	12,3%
Niet/nauwelijks	76,0%	67,9%	38,2%	50,2%	80,8%	80,8%	83,1%	83,9%
Geen antwoord	0,3%	4,7%	1,7%	7,0%	3,9%	6,3%	4,8%	3,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Voortgang Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP)								
(zeer) sterk	72,0%	60,9%	58,4%	44,7%	58,4%	40,2%	60,8%	47,6%
Niet/nauwelijks	26,4%	35,3%	39,4%	48,4%	37,6%	53,9%	34,9%	49,1%
Geen antwoord	1,6%	3,8%	2,2%	6,8%	3,9%	5,9%	4,2%	3,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B5.8 Oordeel over zeggenschap leraren

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
Op onze school/instelling beschikt de leraar over zeggenschap over de inhoud en aanpak van het onderwijs								
(Zeer) eens	85,2%	70,0%	81,1%	64,7%	76,9%	62,3%	85,5%	73,6%
Neutraal	11,9%	18,8%	16,4%	22,0%	14,9%	20,5%	8,4%	15,4%
(Zeer) oneens	2,5%	10,5%	2,2%	12,5%	7,1%	16,3%	3,6%	10,2%
Geen antwoord	0,4%	0,7%	0,2%	0,7%	1,2%	0,9%	2,4%	0,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Op onze school/instelling maakt de leraar gebruik van de ruimte voor het bepalen van de inhoud en aanpak van het onderwijs								
(Zeer) eens	76,5%	69,1%	67,8%	67,8%	63,9%	64,7%	82,5%	78,8%
Neutraal	18,2%	21,7%	26,5%	23,2%	26,3%	21,3%	11,4%	13,2%
(Zeer) oneens	5,0%	8,4%	5,1%	8,1%	8,6%	12,8%	3,0%	6,9%
Geen antwoord	0,4%	0,8%	0,6%	0,9%	1,2%	1,2%	3,0%	1,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Op onze school/instelling reflecteert de vaksectie/het team van leraren op het eigen functioneren								
(Zeer) eens	45,5%	47,7%	39,3%	45,1%	36,5%	35,4%	42,8%	45,9%
Neutraal	38,6%	32,7%	42,0%	31,1%	41,2%	32,8%	38,0%	26,4%
(Zeer) oneens	15,0%	18,5%	18,1%	22,9%	21,2%	30,5%	16,9%	26,6%
Geen antwoord	0,9%	1,1%	0,6%	0,9%	1,2%	1,2%	2,4%	1,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Op onze school/instelling werkt de vaksectie/het team van leraren systematisch aan de professionele ontwikkeling								
(Zeer) eens	59,7%	63,6%	32,6%	42,7%	30,6%	35,2%	49,4%	38,6%
Neutraal	31,4%	23,1%	48,2%	32,3%	46,3%	34,8%	31,9%	32,8%
(Zeer) oneens	7,7%	12,1%	18,7%	23,8%	21,2%	28,7%	15,7%	27,5%
Geen antwoord	1,2%	1,2%	0,5%	1,2%	2,0%	1,2%	3,0%	1,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Het bestuur van de school/instelling heeft de zeggenschap van leraren in de vaksecties/het team op het ontwerp en de uitvoering van het onderwijs goed geregeld								
(Zeer) eens	46,7%	35,3%	39,8%	24,9%	37,6%	22,1%	50,6%	31,0%
Neutraal	37,5%	45,7%	46,2%	43,6%	43,5%	39,4%	33,1%	37,4%
(Zeer) oneens	15,2%	17,9%	13,4%	30,4%	17,6%	37,1%	12,0%	30,5%
Geen antwoord	0,7%	1,2%	0,6%	1,1%	1,2%	1,3%	4,2%	1,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Vervolg tabel B5.8 Oordeel over zeggenschap leraren

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP	Directie	OP
De zeggenschap van leraren in de vaksecties/team op het onderwijskundig beleid is op onze school/instelling goed georganiseerd								
(Zeer) eens	67,5%	49,6%	54,4%	33,2%	43,5%	28,8%	57,8%	35,8%
Neutraal	26,0%	33,2%	35,0%	37,6%	39,6%	36,0%	28,3%	33,5%
(Zeer) oneens	5,9%	16,1%	10,4%	28,1%	15,7%	34,0%	10,2%	29,2%
Geen antwoord	0,7%	1,1%	0,2%	1,2%	1,2%	1,2%	3,6%	1,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Op onze school/instelling is er sprake van een professionele, lerende cultuur								
(Zeer) eens	63,8%	67,3%	39,6%	37,2%	32,5%	33,4%	56,0%	48,6%
Neutraal	25,2%	21,3%	47,7%	38,9%	46,3%	35,5%	30,7%	29,7%
(Zeer) oneens	9,8%	10,5%	12,0%	22,8%	19,6%	29,9%	11,4%	20,9%
Geen antwoord	1,2%	1,0%	0,6%	1,2%	1,6%	1,1%	1,8%	0,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B5.9 Oordeel over aandacht onderdelen in opleiding voor managementsfunctie

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Financiële kennis				
(Ruim) voldoende	49,5%	50,6%	65,4%	81,0%
Neutraal	21,1%	24,0%	20,1%	7,1%
(Zwaar) onvoldoende	29,4%	24,7%	14,5%	10,7%
Geen antwoord	0,0%	0,7%	0,0%	1,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Strategische en organisatorische kennis				
(Ruim) voldoende	84,7%	82,2%	88,1%	90,5%
Neutraal	14,1%	11,4%	8,8%	7,1%
(Zwaar) onvoldoende	1,2%	5,7%	3,1%	1,2%
Geen antwoord	0,0%	0,7%	0,0%	1,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Onderwijskundige kennis				
(Ruim) voldoende	85,3%	74,6%	65,4%	57,1%
Neutraal	11,3%	18,6%	25,8%	28,6%
(Zwaar) onvoldoende	2,2%	6,4%	8,2%	13,1%
Geen antwoord	1,2%	0,4%	0,6%	1,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Kennis over personeelsbeleid / HRM				
(Ruim) voldoende	82,9%	72,7%	78,6%	84,5%
Neutraal	12,2%	20,5%	14,5%	11,9%
(Zwaar) onvoldoende	4,9%	6,8%	6,3%	3,6%
Geen antwoord	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Communicatieve vaardigheden				
(Ruim) voldoende	89,5%	86,9%	84,9%	85,7%
Neutraal	7,6%	11,0%	13,2%	9,5%
(Zwaar) onvoldoende	2,4%	2,2%	1,9%	4,8%
Geen antwoord	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B5.10 Deel van kenniskring uitgemaakt

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ja	4,3%	5,7%	7,3%	37,0%
Nee	91,4%	88,8%	87,8%	60,6%
Weet niet	4,2%	5,5%	4,9%	2,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B5.11 Indien deel van kenniskring: onderzoek uitgevoerd?

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ja	48,6%	57,5%	57,1%	77,0%
Nee	51,4%	42,5%	42,9%	23,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B5.12 Bijdrage uitvoering onderzoek aan manier van uitvoeren werk als leraar

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Niet	6%	9%	6%	13%
Weinig	24%	22%	25%	17%
Matig	24%	17%	38%	17%
Veel	47%	52%	31%	53%
Totaal	100%	100%	100%	100%

BIJLAGE 6

Tabellen bij hoofdstuk 5

Tabel B6.1 Onderdelen waar verbetering voor nodig is bij zij-instromers(vo, mbo, hbo)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Interpersoonlijke competenties	14,9%	25,6%	17,6%	14,5%
Pedagogische competenties	42,6%	70,5%	61,6%	36,7%
Vakinhoudelijke kennis	41,3%	31,2%	17,6%	18,1%
Vakinhoudelijke vaardigheden	42,1%	33,1%	20,4%	15,1%
Didactische competenties	53,7%	73,9%	72,5%	50,0%
Organisatorische competenties	28,2%	27,3%	25,5%	17,5%
Samenwerken met collega's	15,4%	23,5%	21,2%	22,3%
Samenwerken met ouders	26,5%	25,3%	18,8%	3,6%
Samenwerken met partijen als andere scholen/instellingen, bedrijven, gemeenten, hulpverleningsinstanties, jeugdzorg, etc	15,6%	10,5%	26,3%	18,1%
Reflectie en professionele ontwikkeling	29,5%	44,0%	47,8%	33,1%
Geen verbetering nodig	13,2%	5,0%	3,9%	17,5%
Geen antwoord	17,1%	6,2%	7,1%	17,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B6.2 Percentage scholen waar docent met educatieve minor werkt

	Percentage
Ja	29,2%

Tabel B6.3 Mening over effect kennisbasis/-toetsen op leraren

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ja, goed idee, dit levert betere leraren op	47,3%	34,8%	31,0%	31,9%
Ja, goed idee, maar veel zal het niet uitmaken	16,0%	19,9%	12,2%	12,0%
Nee, dit zal geen effect hebben op de kennis	4,7%	6,3%	7,8%	8,4%
Weet niet, ik kan er nog niet over oordelen	32,0%	39,0%	49,0%	47,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B6.4 Ervaring met afgestudeerden van de academische pabo (PO)

	Po
Ja, als stagiaire/lio	12,9%
Ja, in dienst	2,4%
Nee	84,7%
Totaal	100,0%

Tabel B6.5 Percentage scholen dat het komend schooljaar problemen verwacht met het vinden van bevoegde leraren: instelling wel of niet in de vier grote steden

Sector	Buiten de G4	In de G4
Vo	42,1%	39,6%
Mbo	35,6%	37,7%

Tabel B6.6 Percentage scholen dat het komend vijf jaar problemen verwacht met het vinden van bevoegde leraren: instelling wel of niet in de vier grote steden

Sector		Buiten de G4	In G4	Totaal
Vo	Veel tot zeer veel problemen	12,8%	18,2%	13,8%
	Enige of weinig problemen	81,1%	78,8%	80,7%
	Geen problemen	6,1%	3,0%	5,5%
	Totaal	100%	100%	100%
Mbo	Veel tot zeer veel problemen	15,0%	18,8%	15,8%
	Enige of weinig problemen	74,2%	71,9%	73,7%
	Geen problemen	10,8%	9,4%	10,5%
	Totaal	100%	100%	100%

Tabel B6.7 Vakken waarvoor komend schooljaar meeste problemen verwacht worden om bevoegde leraren te vinden (VO)

Vak	Vo
Wiskunde	58,9%
Duits	40,3%
Natuurkunde	35,0%
Engels	28,1%
Natuurkunde/scheikunde (NASK)	24,4%
Economie	21,7%
Nederlands	19,0%
Scheikunde	13,3%
Klassieke talen/klassieke culturele vorming (KCV)	9,8%
Frans	9,6%

* Vakken die door meer dan 10 managers zijn genoemd.

Tabel B6.8 Vakken waarvoor komend schooljaar meeste problemen verwacht worden om bevoegde leraren te vinden (MBO)

Vak	Mbo
Nederlands	35,7%
Engels	32,1%
Wiskunde	27,4%
Overige vakken	20,2%
Duits	17,9%
Economie	15,5%

* Vakken die door meer dan 10 managers zijn genoemd.

BIJLAGE 7

Opmerkingen respondenten

Aan het einde van de vragenlijst is de respondenten de mogelijkheid geboden om nog een opmerking te plaatsen over het onderzoek of het werken in het onderwijs in het algemeen. Hier is veelvuldig gebruik van gemaakt, ruim 4200 respondenten hebben een opmerking geplaatst. Hier zijn een aantal tendensen in te ontdekken die we in deze bijlage bespreken. We beginnen met de docenten en vervolgens leden van de directie en management.

Docenten

Docenten in alle sectoren noemen de werkdruk. Bijna de helft van de docenten die een opmerking heeft geplaatst geeft aan het werken in het onderwijs als zwaar te ervaren. Door veranderingen in het onderwijs wordt er steeds meer van docenten wordt verwacht en dit uit zich vooral in administratieve werkzaamheden, meer verslaglegging en grotere klassen. In de po wordt de prestatiedruk ervaren als een factor die de werkdruk vergroot. In het vo wordt de werkdruk vergroot door de zogenaamde 'afrekencultuur' en in het mbo is de toegenomen regelgeving van invloed op de werkdruk. In het hbo is dit thema minder aan de orde, maar de toenemende professionalisering (volgen van een master) en bureaucratie zorgen wel voor meer werkdruk. Een thema dat volgens docenten een relatie heeft met de werkdruk is het salaris. Veel docenten vinden dat zij in verhouding tot de uren die zij maken te weinig betaald krijgen, zeker wanneer ze dit vergelijken met het bedrijfsleven. Veel docenten vinden dat de nadruk weer naar het onderwijs moet er niet meer bezuinigd moet worden. Er wordt wel door heel erg veel docenten aangegeven dat het pure onderwijs geven het mooiste vak is wat er bestaat.

Een thema wat in het vo, po en mbo veel wordt benoemd is de functiemix/salarismix. Docenten die hier een opmerking over maakten, gaven meestal aan het als negatief te ervaren. Docenten vinden het een oneerlijk systeem wat enkel kijkt naar opleiding en nauwelijks naar kwaliteiten. Andere argumenten tegen de functiemix/salarismix die docenten noemen zijn vriendjespolitiek en het gebrek aan tijd voor bijscholing. Een kleine groep van de respondenten geeft wel aan positief te staan tegenover functiemix. In het hbo speelt de functiemix minder en docenten geven vaak aan niet bekend te zijn met het begrip. Wel vindt een klein aantal docenten in het hbo dat er een kloof ontstaat tussen academisch geschoolde docenten en docenten die meer praktijkgericht werken. Docenten willen wel promotie maken maar geen managementtaken uitvoeren, dat is volgens hen wel noodzakelijk om promotie te maken.

Het management moet het vaak ontgelden in vooral het mbo en in het hbo. Het zijn 'grootverdieners' die nauwelijks binding hebben met onderwijs.

Een aantal specifieke thema's komt alleen terug in één bepaalde sector. In het po maakt een behoorlijk aantal docenten zich zorgen over het passend onderwijs, hoe dit ingepast moet worden in het reguliere onderwijs. Ook het gebrek aan mannen zien docenten als problematisch. Oudere docenten in het po geven aan het moeilijk te vinden om alle veranderingen bij te houden en de indruk te hebben als overbodig te worden ervaren. De aandacht en middelen gaan vaak naar de jonge docenten.

In het vo noemt een aantal docenten het prestatieloon. Dit werkt volgens hen niet bevorderlijk, het zal enkel de werkdruk vergroten. Een groot aantal docenten vindt dat de toenemende controle van de Inspectie beklemmend werkt. In het vo geeft een aantal docenten aan dat er voor professionalisering nauwelijks middelen en tijd is en docenten die een masteropleiding volgen lopen tegen de langstudeerboete aan.

In tegenstelling tot in de overige sectoren uiten mbo-docenten hun zorgen over de relatie tussen docent en student. Veel ongemotiveerde studenten die geen respect tonen, maar door de afrekencultuur wel een diploma moeten behalen, wat weer zorgt voor slechter onderwijs. Een klein aantal staat negatief tegenover competentiegericht onderwijs.

Directie en management

Van het totaal aantal dat aan het einde van de vragenlijst een opmerking heeft gemaakt, is een beperkt deel manager of directeur (247 van 4200). We kunnen daarom minder goed een beeld geven en doen dat daarom ook niet van mbo- en hbo-managers. In het po en vo geven managers vooral aan dat ze van mening zijn dat de financiële middelen die ter beschikking worden gesteld door de overheid onvoldoende zijn om goed onderwijs te geven. In het po geven directeuren aan dat de salarissen van directieleden achterblijven in vergelijking tot het bedrijfsleven en de werkdruk. Ook vinden ze dat de kwaliteit van het onderwijsgevend personeel te laag is. Met name startende docenten hebben wel de inhoudelijke kennis maar het schort vaak aan didactische vaardigheden. Vo-managers vinden dat werken in het onderwijs steeds minder aantrekkelijk wordt. De functiemix leeft sterk bij directeuren in het vo en ze zijn er niet uitgesproken positief of negatief over. Vo-directeuren hebben vooral de nodige vragen en opmerkingen over de concrete invulling ervan.

Regioplan Beleidsonderzoek

Nieuwezijds Voorburgwal 35

1012 RD Amsterdam

T 020 531 531 5

F 020 626 519 9

E info@regioplan.nl

I www.regioplan.nl