

ONDERWIJS WERKT!

*Rapportage van een enquête onder
onderwijspersoneel uit het po, vo,
mbo en hbo
Meting 2014*



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

ONDERWIJS WERKT!
Rapportage van een enquête onder
onderwijspersoneel uit het
po, vo, mbo en hbo
Meting 2014

- eindrapport -

drs. H. Witteman-van Leenen
drs. C.T.A. van Bergen
dr. B. Dekker

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

Amsterdam, oktober 2014
Publicatienr. 14034

© 2014 Regioplan, in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld.
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan.
Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	I
1 Inleiding	1
1.1 Opzet van het onderzoek.....	1
1.2 Leeswijzer	3
2 Opleiding en scholing	5
2.1 Hoogst voltooide opleiding.....	5
2.2 Bevoegdheid.....	6
2.3 Managementopleiding.....	8
2.4 Onderhoud bekwaamheid.....	9
3 Bekwaamheid, registers en lerende organisatie	17
3.1 Bekwaamheidseisen	17
3.2 Registers	18
3.3 Lerende organisatie en peer review	23
4 Beloning en personeelsbeleid	27
4.1 Beloning, promoties en carrièreperspectief.....	27
4.2 Personeelsbeleid en werktevredenheid.....	31
5 Kwaliteit opleidingen en begeleiding	39
5.1 Pabo en academische pabo.....	39
5.2 Eerste- en tweedegraads lerarenopleidingen	40
5.3 Educatieve minor	44
5.4 Begeleiding beginnende docenten en schoolleiders	45
6 Focusgroepen	49
6.1 Focusgroep primair onderwijs	49
6.2 Focusgroep voortgezet onderwijs.....	53
6.3 Focusgroep middelbaar beroepsonderwijs	56
6.4 Focusgroep lerarenopleiders.....	59
Bijlagen	65
Bijlage 1 Respons.....	67
Bijlage 2 Achtergrond.....	73
Bijlage 3 Tabellen bij hoofdstuk 2.....	81
Bijlage 4 Tabellen bij hoofdstuk 3.....	87
Bijlage 5 Tabellen bij hoofdstuk 4.....	97
Bijlage 6 Tabellen bij hoofdstuk 5.....	107
Bijlage 7 Opmerkingen respondenten.....	111

SAMENVATTING

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft de ambitie de kwaliteit van het onderwijs en de prestaties van leerlingen en studenten over de hele linie te verhogen. In de, samen met de sectoren opgestelde plannen¹, spelen professionele schooldirecties en bekwame docenten die het verschil kunnen maken in de ontwikkeling van kinderen een doorslaggevende rol. De voortgang op de verschillende afspraken die zijn gemaakt wordt onder andere gemonitord door de enquête Onderwijs Werkt! Deze enquête is in 2012 en 2013 uitgezet onder managers en docenten in alle sectoren en in 2014 ook onder onderwijsondersteunend personeel (oop) en onderwijs beheerspersoneel (obp).

In mei 2014 is de enquête uitgezet onder een steekproef van het onderwijs-personeel in het po, vo, mbo en hbo. Ruim 14.000 personeelsleden hebben de enquête volledig ingevuld. Hieronder vatten we de uitkomsten per thema samen. We leggen daarbij de focus op de resultaten van de docenten.

Opleiding en bevoegdheid

Een hbo-bachelor is voor de meeste personeelsleden in het onderwijs de hoogst voltooide opleiding, behalve in het hbo: daar zijn meer universitair opgeleiden. Kijken we naar de docenten dan heeft in het po en mbo ongeveer driekwart en in het vo ongeveer de helft een hbo-bachelor. In het hbo heeft iets meer dan de helft van de docenten een universitaire studie afgerond en is bijna één op de tien gepromoveerd.

In het po hebben bijna alle docenten een onderwijsbevoegdheid (98%). In het vo en mbo is dit ongeveer 95 procent en in het hbo ongeveer tachtig procent. Po-docenten hebben bijna allemaal de pabo gedaan. In het vo en mbo heeft ruim de helft van de docenten een tweedegraads lerarenopleiding gevolgd en in het vo bijna de helft een eerstegraads lerarenopleiding.

Volgens de informatie van de docenten wordt zo'n zeven procent van de lessen in het vo onbevoegd gegeven. In het mbo ligt het percentage volgens de docenten op ongeveer vijf procent.

Onderhoud bekwaamheid

Een klein deel van de docenten (11% in het po tot 20% in het hbo) volgt momenteel een opleiding. In vergelijking met vorig jaar gebeurt dat in het po iets minder vaak en in de overige sectoren iets vaker. Het gaat dan relatief vaak om hbo-masteropleidingen, maar in het hbo ook om universitaire masteropleidingen.

Ongeveer vijf procent van de docenten die momenteel geen masteropleiding volgen, hebben er onlangs één afgerond of gaan er in het komende schooljaar mee starten. Met name in het po wordt de opleiding relatief vaak betaald door

¹ Recentelijk bijvoorbeeld gemaakt in het Nationaal Onderwijsakkoord, de sectorakkoorden voor po en vo en de Lerarenagenda 2013-2020.

de werkgever of gefinancierd door de Lerarenbeurs. In het vo wordt de opleiding vaker dan in andere sectoren door de docent zelf bekostigd. Van de docenten in het po en mbo vindt ongeveer een derde het aandeel leraren met een masteropleiding binnen het team te klein. In het vo en met name in het hbo zijn docenten vaker van mening dat dit aandeel wel voldoende is.

De meeste docenten volgden het afgelopen jaar enige vorm van na- of bijscholing. Het percentage is echter in het po het grootst en in het hbo het kleinst. Het betrof dan voornamelijk nascholing op pedagogisch-didactisch of vakinhoudelijk gebied.

Gevraagd naar belemmeringen voor hun (deelname aan) professionele ontwikkeling, geven docenten vaak een te hoge werkbelasting als belangrijke reden aan. Een tweede reden is dat het niet in te passen is in het werkrooster en, in het po en in iets mindere mate in het vo, ook dat men geen tijd heeft vanwege het gezin.

Bekwaamheidseisen en registers

De groep docenten die bekend is met de bekwaamheidseisen is iets groter geworden. Toch is de groep die niet precies bekend is met de eisen, net als vorig jaar, nog steeds groter dan de groep die er wel goed mee bekend is. Ook de bekendheid met het Lerarenregister is toegenomen onder de docenten. In het po zijn echter nog altijd ongeveer twee op de vijf docenten er niet mee bekend en in het vo en mbo een op de vijf. Ongeveer dertig procent van de docenten die zeker bekend zijn met het Lerarenregister heeft zich ook geregistreerd. Hoewel starters en jonge docenten minder bekend zijn met het register, zijn ze – als ze er bekend mee zijn – wel beduidend vaker geregistreerd. Docenten die niet geregistreerd staan, geven hiervoor vooral als reden dat ze er nog niet aan toe zijn gekomen of dat ze het nut niet zien van het register. Managers en directeuren oordelen positiever over het nut van het Lerarenregister dan docenten. Docenten zijn echter positiever over de rol van het Lerarenregister in de versterking van de positie en het beroep van leraar dan over het nut voor de motivatie om de bekwaamheid te onderhouden. Ongeveer drie op de vijf po-directeuren is momenteel bekend met het Schoolleidersregister po. Van die groep heeft zich iets minder dan de helft geregistreerd.

Peer review

Ongeveer zestig procent van de docenten in het po, vo en hbo en bijna de helft van de docenten in het mbo heeft het afgelopen jaar feedback gehad door middel van peer review van binnen de eigen instelling. Feedback via peer review van buiten de instelling komt nog altijd relatief weinig voor. Een meerderheid van de docenten vindt het krijgen van feedback via peer review zeer zinvol. Vooral in het hbo zijn docenten overtuigd van het nut van peer review.

Beloning, promoties en carrièreperspectief

Afgezien van het hbo is de tevredenheid over de beloning onder docenten afgenomen. Startende docenten zijn minder vaak tevreden over hun salaris dan docenten met ervaring. Sinds 2010 is 35 procent van de vo-docenten benoemd in een andere schaal. In de andere sectoren ligt dat lager en rond een kwart van de docenten. In het po, vo en mbo vinden de meeste bevorderingen in het kader van de functiemix plaats door middel van een sollicitatieprocedure. In het hbo gaat het relatief vaker op aanwijzing van het management. In het mbo en hbo weet overigens een groot deel van de respondenten niet volgens welke methode de bevorderingen plaatsvinden. Docenten ambiëren vooral een hogere of andere functie binnen de eigen school of de eigen onderwijssector. Het percentage docenten dat een hogere of andere functie ambieert, stijgt overigens met de sector en is het laagst in het po en het hoogst in het hbo.

Een vijfde tot ruim een kwart van de docenten in de verschillende sectoren beoordeelt de loopbaanmogelijkheden op de eigen school als goed. Over het algemeen beoordelen docenten hun loopbaanmogelijkheden binnen het onderwijs wat lager dan directeuren/managers dat doen.

Personeelsbeleid en werktevredenheid

Net als voorgaande jaren oordelen managers positiever over de verschillende onderdelen van het personeelsbeleid dan docenten. Beide functiegroepen oordelen minder positief over belonings- en promotiecriteria dan vorig jaar. In het mbo is men het minst tevreden over het algemeen personeelsbeleid. Managers, docenten, oop en obp in het po, vo en mbo geven in meerderheid aan dat ze één keer per jaar een formeel personeelsgesprek hebben. In het hbo heeft een groot deel twee keer per jaar een gesprek. Het aandeel docenten dat twee keer per jaar een gesprek heeft, is dit jaar in alle sectoren toegenomen. Docenten in het po (60%) zijn het meest tevreden over hun personeelsgesprekken en in het hbo (43%), waar men vaker functioneringsgesprekken heeft, het minst tevreden.

Zeventig tot 75 procent van de docenten in alle sectoren geeft aan over het algemeen tevreden te zijn met hun baan. Een nog iets groter aantal is tevreden over het functioneren op de school. Slechts een klein deel van de docenten vindt echter dat het vak van docent gewaardeerd wordt door de maatschappij.

Kwaliteit opleidingen

Het management is gevraagd naar hun oordeel over de kennis en vaardigheden van beginnende leraren. Het percentage po-directeuren dat de kennis en vaardigheden van beginnende leraren die afkomstig zijn van de pabo als (ruim) voldoende beoordeelt, is afgenomen van ongeveer vijftig naar veertig procent.

Van de vo- en mbo-directeuren en managers geeft ruim veertig procent aan dat de kennis en vaardigheden van beginnende leraren van de tweedegraads lerarenopleiding (ruim) voldoende zijn. Over de eerstegraads hbo- en universitaire opleiding kunnen veel managers (met name in het mbo) geen

oordeel geven. Bijna veertig procent van de vo-directeuren vindt de kennis en vaardigheden van deze twee soorten opgeleiden voldoende.

In het po wordt vooral vakinhoudelijke kennis genoemd als onderdeel dat verbetering behoeft en in het vo pedagogische en didactische competenties.

Begeleiding beginnende docenten

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

In het vo is bijna de helft van de docenten tevreden over de begeleiding van beginnende docenten op hun school, in het po bijna een derde. In het mbo en vo geldt dit voor iets minder dan twintig procent. Ook hier is men weer vaker tevreden over de begeleiding van beginners met een vaste aanstelling of een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vaste aanstelling. Jonge docenten en starters zijn overigens vaker tevreden over de begeleiding dan oudere docenten.

Vooraf managers geven aan dat de instelling bezig is om de begeleiding te verbeteren, maar er is ook een grote groep die dat niet nodig vindt.

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 beschreef de minister hoe ze die ambitie wilde realiseren. Daarin speelden professionele schooldirecties en bekwame docenten die het verschil kunnen maken in de ontwikkeling van kinderen een doorslaggevende rol.

Op basis van de plannen werden in de verschillende onderwijssectoren bestuursakkoorden afgesloten met prestatieafspraken over wat er in de periode 2011-2015 gerealiseerd moet worden. Daarbij werden meetbare indicatoren afgesproken.

Inmiddels is in 2014 het Nationaal Onderwijsakkoord afgesloten en zijn er nieuwe sectorakkoorden ondertekend voor het primair en voortgezet onderwijs. Hierin worden per sector ambities beschreven, zoals professionele scholen, toekomstbestendig onderwijs en ondersteuningsstructuur. Iets eerder is de Lerarenagenda 2013-2020 opgesteld met daarin verschillende agendapunten, zoals betere lerarenopleidingen en een goed begin voor startende leraren.

De voortgang van de verschillende afspraken wordt gemonitord. Een van de monitorinstrumenten is de enquête Onderwijs Werkt!, die eerder in 2012 en 2013 is uitgezet onder managers en docenten in alle sectoren. In de voorliggende rapportage doen wij verslag van de resultaten van Onderwijs Werkt! 2014. In deze meting is voor het eerst ook onderwijsondersteunend personeel (oop) en onderwijs beheerspersoneel (obp) bevraagd.

1.1 Opzet van het onderzoek

Enquête en benadering

In overleg met de Directie Leraren van het ministerie van OCW heeft Regioplan een vragenlijst ontwikkeld waarbij de verschillende onderdelen van het Actieplan Leerkracht en de bestuursakkoorden aan de orde komen. Ten behoeve van vergelijking met voorgaande jaren is de huidige vragenlijst grotendeels gelijk aan de meting van 2012 en 2013. Ook dit jaar is de enquête aangevuld en aangepast op basis van de actuele informatiebehoefte van de Directie Leraren en de velddirecties van het ministerie van OCW. Vervolgens is in samenwerking met ICTU en het ABP de enquête uitgezet onder een steekproef van 56.000 personeelsleden die werken in het primair onderwijs (po), het voortgezet onderwijs (vo), het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) of het hoger beroepsonderwijs (hbo).

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

De enquête richt zich op docenten en directie/management uit deze sectoren. Dit jaar zijn er voor het eerst ook leden van het onderwijsondersteunend en organisatie- en beheerspersoneel meegenomen. Omdat in de bestanden van het ABP geen onderscheid naar functie gemaakt kan worden, waren er bij de steekproeftrekking minimum salarisgrenzen om te voorkomen dat er personeel werd aangeschreven dat niet tot de doelgroep behoorde.

Begin mei hebben alle personeelsleden die in de steekproef vielen een brief ontvangen met daarin inloggegevens en het verzoek de internetenquête in te vullen. Begin juni hebben alle personeelsleden die de enquête nog niet hadden ingevuld een herinneringsbrief ontvangen.

Respons

In totaal zijn er uiteindelijk 15.427 respondenten gestart met de vragenlijst (28%). Aangezien een deel van de invullers niet tot de doelgroep behoorde² of de vragenlijst niet volledig heeft ingevuld, hebben we uiteindelijk de resultaten van 14.046 respondenten meegenomen in de analyse (25%). In de onderstaande tabel hebben we de verdeling van deze nettorespons opgenomen.

Tabel 1.1 Responsverdeling naar sector en functie

	Directie	Docenten	Oop	Obp	Totaal
Po	400	2.556	185	76	3.217
Vo	315	3.020	332	241	3.908
Mbo	302	2.742	366	440	3.850
Hbo	236	1.994	307	534	3.071
<i>Totaal</i>	<i>1.253</i>	<i>10.312</i>	<i>1.190</i>	<i>1.291</i>	<i>14.046</i>

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

Een goede responsanalyse voor oop en obp was niet mogelijk, vanwege het ontbreken van mogelijkheden om binnen de populatiegegevens een vergelijkbare doelgroep³ te selecteren. De resultaten voor oop en obp in dit rapport betreffen dan ook ongewogen, indicatieve cijfers.

² Zoals gepensioneerden of personeel dat werkzaam is binnen het wetenschappelijk onderwijs.

³ Rekening houdend met een selectie op minimum salarisgrenzen.

Focusgroepen

Dit jaar is extra achtergrondinformatie verkregen door focusgroepgesprekken met docenten en lerarenopleiders. Potentiële deelnemers konden zich via de enquête opgeven. Uit de aanmeldingen is voor po, vo en mbo per sector een groep docenten uitgenodigd om verder te praten over de volgende thema's:

1. Scholing en opleiding
2. Beleidsthema's: lerende organisatie en opbrengstgericht werken
3. Tevredenheid over baan en status leraarschap

Ook is er een bijeenkomst georganiseerd specifiek met lerarenopleiders, waar de volgende thema's aan de orde kwamen:

1. Professionalisering en kwaliteit van lerarenopleiders
2. Curriculum en kennisbases
3. Samenwerking met scholen en begeleiding van startende leraren

Aan elke sessie namen zes tot negen personen per keer deel. De bevindingen uit deze focusgroepen zijn samengevat en worden per sector weergegeven in hoofdstuk 6.

1.2 Leeswijzer

De rapportage is thematisch ingedeeld. Dat betekent dat we niet per sector rapporteren, maar per onderwerp. Per onderwerp splitsen we de resultaten uit naar sector en functie.

In het volgende hoofdstuk starten we met de hoogst voltooide opleiding en de scholing die personeelsleden volgen en hebben gevolgd. In hoofdstuk 3 gaan we in op de bekwaamheidseisen, het lerarenregister en peer review. Vervolgens gaan we in hoofdstuk 4 in op de beloning, het personeelsbeleid en werktevredenheid. In hoofdstuk 5 worden de kwaliteit van de lerarenopleidingen en de begeleiding van beginnende leraren behandeld. We sluiten af met een hoofdstuk over de bevindingen vanuit de focusgroepen.

In de bijlagen zijn een uitgebreide responstoelichting, achtergrondgegevens en tabellen die niet in de hoofdtekst zijn opgenomen, te vinden.

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

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

Tot slot merken we nog op dat we, in tegenstelling tot de voorgaande rapportages van Onderwijs Werk, in dit rapport spreken van 'docenten' in plaats van 'onderwijzend personeel'. Dit om verwarring te voorkomen met lesgevende directieleden en onderwijsondersteunend personeel dat ook lesgeeft.

Vergelijking met vorige jaren

In dit rapport vergelijken we waar mogelijk de cijfers van de meting van 2014 met die uit 2012 en 2013. Daarbij merken we op dat de cijfers van de meting uit 2013 licht zijn gecorrigeerd ten opzichte van het rapport *Onderwijs Werkt!* 2013. Op basis van een nadere analyse van de respons uit 2013 is de weging van dat jaar aangepast. In dat jaar was de respons niet geheel representatief voor de volgende groepen: directie po, docenten po, docenten vo, directie mbo, docenten mbo en docenten hbo. In dit rapport is de weging op alle betreffende groepen uitgevoerd.

2 OPLEIDING EN SCHOLING

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

2.1 Hoogst voltooide opleiding

Directie/management

In het po, vo en mbo komt een hbo-bachelor het vaakst voor als hoogst voltooide opleiding onder directeuren/managers (45 tot 60%). In het hbo gaat het om een aanzienlijk kleiner deel (20%) en heeft iets meer dan de helft een universitaire opleiding afgerond.

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

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Basisonderwijs	0,8	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lbo, vmbo-pr.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mavo, vmbo-t	0,4	0,3	0,2	0,0	0,0	1,1	0,4	0,0	0,0	1,2	0,5	0,0
Havo, vwo	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,6	1,8	0,0	0,0	0,4
Mbo, mts	0,3	0,5	0,3	0,0	0,0	0,3	1,2	2,7	1,8	0,6	2,5	1,7
Hbo, hbo-bachelor, hts	55,7	53,0	59,5	46,7	46,8	45,2	51,8	49,8	50,9	15,1	18,9	20,4
Hbo-master	26,6	30,8	26,5	11,2	13,1	16,5	11,0	12,9	15,6	9,0	9,0	11,5
Wo-bachelor, MO-B	3,1	3,5	2,9	6,2	4,2	4,6	7,1	4,2	3,4	4,8	5,0	2,6
Universitair	11,5	11,0	9,7	34,3	35,0	31,1	26,7	28,5	24,6	62,0	54,7	53,2
Gepromoveerd	0,0	0,5	0,5	0,9	0,0	1,0	0,0	0,3	1,4	5,4	9,0	9,8
Anders	0,8	0,5	0,3	0,8	0,8	0,3	0,8	0,9	0,5	1,8	0,5	0,4

Docenten

Bijna driekwart van de docenten in het po en mbo heeft een hbo-bachelor afgerond. In het vo geldt dit voor iets meer dan de helft van de docenten en heeft bijna een kwart een universitaire opleiding. Dit laatste komt in het po nauwelijks voor. In het hbo heeft iets meer dan de helft een universitaire studie achter de rug en zijn er relatief veel docenten gepromoveerd: circa 1 op de 10. In 2012 was dit nog 1 op de 20 hbo-docenten. In vergelijking tot vorig jaar zijn er in de verschillende sectoren geen opvallende verschuivingen.

Tabel 2.2 Hoogst voltooide opleiding (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Basisonderwijs	0,6	0,8	0,6	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lbo, vmbo-pr.	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Mavo, vmbo-t	1,5	0,6	1,0	0,1	0,1	0,3	0,4	0,6	0,4	0,1	0,0	0,1
Havo, vwo	0,9	0,8	0,7	0,5	1,0	0,7	1,3	1,3	0,8	0,4	0,4	0,5
Mbo, mts	2,1	1,6	1,7	0,9	0,7	0,6	3,7	3,8	3,7	0,7	0,8	0,3
Hbo, hbo-bachelor, hts	76,3	75,6	74,3	57,4	56,9	54,9	69,5	71,8	71,0	28,5	24,7	22,3
Hbo-master	13,7	16,7	16,4	9,7	12,5	11,3	7,0	7,2	8,2	8,0	7,9	8,6
Wo-bachelor, MO-B	0,8	0,4	0,5	6,0	3,8	3,4	3,7	3,3	3,4	5,5	3,2	3,1
Universitair	2,8	2,7	3,6	23,4	23,4	26,8	12,7	10,5	11,1	50,6	54,6	55,8
Gepromoveerd	0,2	0,0	0,0	1,3	1,2	1,6	0,5	0,6	0,4	5,2	7,5	8,6
Anders	1,1	0,8	1,2	0,4	0,3	0,3	1,1	1,1	0,8	1,0	0,8	0,8

In bijlage 3 wordt het opleidingsniveau ook naar leeftijd weergegeven (zie bijlage 3, tabel 1 tot en met 5). In het po zien we dat jongere docenten (20%) vaker een hbo-master hebben voltooid dan oudere docenten (13%). Voor de overige sectoren en opleidingen zijn geen bijzonderheden te melden.

Onderwijsondersteunend en beheerspersoneel

Dit jaar is ook aan oop en obp gevraagd naar de hoogst voltooide opleiding. Deze twee functiegroepen hebben met name een mbo-opleiding of hbo-bachelor afgerond. In het po en hbo heeft het oop relatief vaak een universitaire opleiding achter de rug. In het po zal het waarschijnlijk gaan om therapeutische functies.

Tabel 2.3 Hoogst voltooide opleiding (oop en obp, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp
Basisonderwijs	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,3	0,2
Lbo, vmbo-pr.	1,6	5,3	3,0	4,1	1,9	2,5	1,6	2,8
Mavo, vmbo-t	2,2	6,6	4,2	10,4	3,8	6,4	3,9	8,2
Havo, vwo	2,7	19,7	6,3	10,8	7,7	8,4	5,9	10,1
Mbo, mts	11,4	30,3	30,4	27,8	24,9	27,7	15,0	22,1
Hbo, hbo-bachelor, hts	37,3	23,7	37,0	35,3	40,7	36,8	38,1	36,1
Hbo-master	14,1	5,3	5,1	3,3	5,2	3,9	1,6	2,6
Wo-bachelor, MO-B	1,1	1,3	1,8	0,4	2,7	1,8	1,6	1,9
Universitair	26,5	5,3	10,2	6,2	11,2	10,7	28,7	14,4
Gepromoveerd	0,5	1,3	0,0	0,4	0,5	0,5	2,3	0,9
Anders	2,2	1,3	1,8	1,2	1,4	1,1	1,0	0,6

2.2 Bevoegdheid

Vrijwel alle docenten in het po hebben een onderwijsbevoegdheid (98%). In het vo en mbo is dit ongeveer 95 procent en in het hbo hebben docenten relatief gezien het minst vaak een bevoegdheid. Ook bij directie en managers

zien we dat in het po het percentage met een onderwijsbevoegdheid het hoogst is en in het hbo het laagst.

In vergelijking met voorgaande jaren lijkt het percentage directeuren met een onderwijsbevoegdheid in alle sectoren af te nemen. Bij docenten zijn de verschillen tussen de jaren klein.

Tabel 2.4 Personeel met een onderwijsbevoegdheid (directie en docenten, %)

	Directie			Docenten		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Po	97,9	98,2	95,4	98,6	98,8	97,9
Vo	94,8	92,0	89,3	96,4	95,9	95,6
Mbo	90,2	83,6	83,0	94,9	95,0	94,9
Hbo	78,3	68,2	64,0	82,9	78,7	79,0

We hebben voor alle sectoren gekeken of er regionale verschillen zijn. In het vo en mbo zien we in de vier grote steden een iets kleiner percentage docenten uit met een onderwijsbevoegdheid (bijlage 3, tabel 8), maar de verschillen zijn klein. Ook dit jaar zien we weer dat docenten onder de 35 jaar minder vaak een onderwijsbevoegdheid hebben dan oudere docenten, wat deels komt doordat de leraren nog in opleiding zijn (lio) (bijlage 3, tabel 9).

Docenten in het po met een onderwijsbevoegdheid hebben bijna allemaal een pabodiploma. In het vo en in het mbo gaat het bij iets meer dan de helft van de docenten om een tweedegraadsopleiding. Een pedagogisch-didactische aantekening wordt vooral in het hbo (39%) en (iets minder) in het mbo genoemd (25%). Tussen de jaren zijn er geen opvallende verschillen.

Tabel 2.5 Type lerarenopleiding (docenten, meer antwoorden mogelijk, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Kweekschool, pedagogische academie, pabo*	95,1	94,3	94,7	18,9	15,9	14,7	12,6	11,3	10,8	12,1	9,6	10,7
MO-A / hbo lerarenopleiding 2 ^o graads	3,9	3,9	2,8	52,2	52,0	51,2	51,9	52,0	54,3	18,8	15,6	15,0
MO-B / hbo lerarenopleiding 1 ^o graads	2,7	3,3	2,8	21,2	22,1	20,5	10,8	10,9	11,2	21,3	18,3	17,2
Universitaire lerarenopleiding	0,4	0,2	0,4	11,9	15,3	16,7	1,9	2,6	2,0	7,9	10,6	10,6
Universitaire opleiding met onderwijsaantekening	0,6	0,7	0,5	10,6	7,6	8,3	6,3	4,4	4,9	21,5	20,1	16,3
Pedagogisch-didactische aantekening	2,5	2,2	2,2	4,9	2,7	3,6	23,8	25,9	24,5	33,9	37,7	39,2
Ander onderwijsdiploma (bijv. 3 ^o graads, N-akte)	4,9	3,6	4,5	9,5	6,2	5,9	14,2	10,2	9,1	7,8	5,4	7,4
Educatieve minor	1,1	1,2	1,5	0,7	0,8	1,5	1,2	0,9	0,9	1,2	1,4	1,3
Diploma associate degree lerarenondersteuner	0,3	0,1	0,2	0,2	0,1	0,0	0,1	0,4	0,2	0,1	0,2	0,0
Weet niet/geen antwoord	0,4	0,6	0,5	0,3	0,5	0,2	0,6	0,4	0,6	1,2	1,3	0,8

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

We hebben de lesgevers in het vo en mbo ook gevraagd of ze bevoegd zijn voor het vak dat ze geven. Zo'n 80 procent van de vo-docenten en 85 procent van de mbo-docenten geeft zelf aan dat ze voor alle vakken de juiste bevoegdheid hebben. Voor lesgevende directieleden en managers in het vo en mbo is dit respectievelijk 80 en 98 procent.

Tabel 2.6 Onder- of onbevoegd lesgeven (directie en docenten, %)

	Vo						Mbo					
	Directie*			Docenten			Directie*			Docenten		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Geeft deel onder- of onbevoegd les	11,7	16,8	13,5	18,1	19,7	20,2	17,4	17,3	2,5	15,2	16,0	14,9
Voor alle vakken bevoegd	88,3	83,2	86,5	81,9	80,3	79,8	82,6	82,7	97,5	84,8	84,0	85,1

* Alleen directeuren met lesgevende taken.

Volgens de zelfrapportages uit de enquête wordt in het vo zo'n zeven procent van de lessen door een docent gegeven die volledig onbevoegd is voor het betreffende vak; in het mbo gaat het om zo'n vijf procent. De verschillen tussen de jaren zijn vooral voor docenten klein. In het mbo zien we bij de directie/management een toename van het gemiddelde percentage bevoegd gegeven lessen. Het gaat echter om een beperkt aantal personen in deze sector.

Tabel 2.7 Gemiddeld percentage bevoegd, onderbevoegd en onbevoegd gegeven lesuren (directie en docenten, %)

	Vo						Mbo					
	Directie*			Docenten			Directie*			Docenten		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Gemiddeld percentage												
Bevoegde lesuren	93,5	89,7	90,9	91,0	90,6	89,5	89,1	85,5	97,5	92,6	92,2	93,0
Onderbevoegde lesuren	2,2	4,3	2,9	3,8	4,1	3,7	6,7	5,6	0,0	3,0	2,7	2,4
Onbevoegde lesuren	4,3	6,0	6,1	5,2	5,3	6,8	4,1	8,9	2,5	4,3	5,1	4,6

* Alleen directeuren met lesgevende taken.

2.3 Managementopleiding

Bijna driekwart van de directeuren/managers in het po heeft een managementopleiding afgerond of is hiermee bezig. In de overige sectoren ligt dit percentage rond de 60 procent.

Tabel 2.8 Managementopleiding afgerond (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Afgerond	77,3	71,4	69,9	54,9	50,6	54,3	62,4	57,4	53,1	50,6	51,2	50,8
Mee bezig*	-	-	3,6	-	-	7,2	-	-	5,6	-	-	7,6
Niet	22,7	28,6	26,6	45,1	49,4	38,5	37,6	42,6	41,2	49,4	48,2	41,5

* Deze antwoordcategorie is in 2014 toegevoegd.

Vijf tot tien procent van de managers heeft deze opleiding in de laatste twee jaar afgerond en de rest eerder (bijlage 3, tabel 12). Bij directieleden uit het po gaat het in zo'n driekwart van de gevallen om de brede basisopleiding schoolopleider. In het vo, mbo en hbo gaat het in veel gevallen (40 tot 71%) om de algemene managementopleiding. Bovendien wordt in het vo (31%) en mbo (38%) onderwijskundig management veel genoemd (bijlage 3, tabel 13).

2.4 Onderhoud bekwaamheid

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

2.4.1 Opleiding

Docenten

Een klein deel van de docenten volgt momenteel een opleiding; in het hbo het relatief het vaakst en in het po het minst vaak. De percentages van 2014 liggen ongeveer op hetzelfde niveau als die van de vorige metingen. In het po volgen docenten vooral een hbo-masteropleiding of een andere, niet nader genoemde opleiding. In het vo en in het mbo gaat het met name om een hbo-bacheloropleiding, een hbo-masteropleiding of een andere opleiding. Hbo-docenten die een opleiding volgen, volgen met name een universitaire masteropleiding of een andere, niet nader genoemde opleiding.

Tabel 2.9 Volgt momenteel een opleiding (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Wo-masteropleiding	0,6	1,0	0,5	1,9	2,2	1,6	1,1	1,7	1,4	4,3	5,9	5,6
Wo-bacheloropleiding	0,3	0,5	0,3	0,4	0,4	0,2	0,6	0,4	0,6	0,8	0,5	0,6
Hbo-masteropleiding	4,2	3,8	3,8	3,8	3,4	4,3	3,0	3,6	4,2	3,2	4,2	4,7
Hbo-bacheloropleiding	0,9	1,3	1,2	3,1	4,5	5,3	2,5	3,8	4,2	0,6	0,7	0,7
Managementopleiding	1,1	0,8	0,6	0,5	0,5	0,2	0,4	0,4	0,4	0,4	0,1	0,3
Andere opleiding*	4,9	4,8	4,5	3,7	2,2	3,0	5,8	6,1	6,1	6,6	6,7	8,2
Nee	88,1	87,8	89,0	86,6	86,8	85,4	86,5	84,2	83,1	84,1	82,0	79,8

* Er is niet gevraagd welke andere opleiding het betrof.

Bij docenten die een opleiding volgen, wordt deze, met name in het po, relatief vaak betaald door de werkgever of anders gefinancierd door de Lerarenbeurs. In het vo betaalt de werkgever relatief minder vaak de opleiding en wordt deze vaker dan in andere sectoren door de docent zelf bekostigd. In een beperkt deel van de gevallen wordt de opleiding door meerdere partijen gefinancierd. In het hbo nog het meest en dan deels door de werkgever en deels door de lerarenbeurs. In voorgaande jaren zijn dezelfde trends te zien.

Tabel 2.10 Wie betaalt opleiding? (docenten, %)*

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

* Deze vraag is enkel gesteld aan docenten die een opleiding volgen.
Vanwege een andersoortige vraagstelling zijn de resultaten niet direct naast de resultaten van voorgaande metingen te plaatsen.

** Waaronder een fonds en zij-instroomsubsidie.

Aan docenten die momenteel geen masteropleiding volgen, is gevraagd of zij in het afgelopen schooljaar wel een masterstudie hebben afgerond of er in het komende schooljaar mee starten. Ongeveer een op de twintig docenten heeft hier bevestigend op geantwoord. In vergelijking met vorig jaar zien we geen verschillen.

Tabel 2.11 Geen masterstudie volgend: wel in het afgelopen schooljaar een masterstudie gevolgd of van plan te starten? (docenten, %)*

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Wel afgerond	2,8	2,5	-	1,9	3,3	-	1,5	1,4	-	2,2	2,1	-
Wel afgerond en start niet volgend schooljaar	-	-	1,9	-	-	1,6	-	-	1,9	-	-	3,6
Wel afgerond en start wel volgend schooljaar**	-	-	0,2	-	-	0,2	-	-	0,3	-	-	0,3
Niet afgerond en start volgend schooljaar**	2,7	3,0	3,6	2,2	2,1	2,3	2,6	2,7	2,8	5,3	4,4	3,6
Niet afgerond en start niet op korte termijn	94,5	94,5	94,3	95,9	94,6	95,9	95,9	95,9	94,9	92,5	93,5	92,5

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

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

Dit jaar is voor het eerst gevraagd hoe docenten het aandeel leraren met een masteropleiding binnen het team beoordelen. In het po en vo vindt iets meer dan een derde het aandeel voldoende en een kwart tot een derde het aandeel te klein. In het mbo vindt men het aandeel vaker te klein dan voldoende. In het hbo vindt het grootste deel van de docenten het aandeel masteropgeleide docenten voldoende.

Tabel 2.12 Mening over het aandeel leraren met een masteropleiding binnen het team (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Aandeel is te groot	2,7	3,7	1,4	10,0
Aandeel is voldoende	34,6	36,9	22,1	60,8
Aandeel is te klein	32,9	22,6	36,2	14,9
Geen mening	16,4	17,8	21,5	9,0
Weet ik niet	13,4	19,0	18,8	5,3

Onderwijs ondersteunend en beheerspersoneel

Oop volgt iets vaker dan obp een opleiding. Bij beide functiegroepen gaat het het vaakst om een andere, niet nader genoemde opleiding. Oop dat in het po werkzaam is, noemt daarnaast ook een universitaire masteropleiding. En oop in het mbo volgt vaak een hbo-bacheloropleiding.

Tabel 2.13 Volgt momenteel een opleiding (oop en obp, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp
Wo-masteropleiding	3,2	0,0	0,3	0,4	0,5	0,9	2,0	0,9
Wo-bacheloropleiding	0,5	1,3	0,0	0,0	0,0	0,2	0,7	0,2
Hbo-masteropleiding	1,6	0,0	0,6	0,0	0,8	0,5	0,7	1,3
Hbo-bacheloropleiding	1,1	1,3	1,8	1,2	5,5	1,1	1,6	1,9
Managementopleiding	0,0	2,6	0,0	0,4	0,3	1,6	0,3	0,4
Andere opleiding*	4,3	3,9	4,5	3,3	5,5	2,0	4,9	3,9
Nee	89,2	90,8	92,8	94,6	87,4	93,6	89,9	91,2

* Er is niet gevraagd welke andere opleiding het betrof.

2.4.2 Na- en bijscholing

Directie/management

Een beperkt deel van de managers en directeuren in het po en vo heeft het afgelopen jaar geen na- of bijscholing gevolgd. In het mbo heeft een tiende en in het hbo een vijfde geen na- of bijscholing gevolgd. Net als vorig jaar is het percentage hbo-docenten dat geen na- of bijscholing volgde toegenomen.

Tabel 2.14 Mate waarin na- of bijscholing is gevolgd afgelopen jaar: aantal keer (directie/management, %)*

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Niet	1,9	5,2	9,1	19,9
Eén keer	7,0	11,9	9,3	14,8
2-4 keer	46,7	55,5	42,0	45,3
5-10 keer	34,9	23,1	32,4	14,0
1-3 keer per maand	8,2	3,6	6,1	4,2
Minimaal eens per week	1,3	0,8	1,1	1,3
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,4

* Aangezien in voorgaande metingen gevraagd is naar het aantal dagen in de afgelopen twee jaar en dit jaar naar het aantal keer na- of bijscholing in het afgelopen jaar, kunnen de resultaten niet naast elkaar geplaatst worden.

Directeuren uit het po en vo hebben zich net als bij de vorige metingen in hun na- en bijscholing vooral gericht op opbrengstgericht werken en onderwijskundig management. In het vo zien we echter een toename van het aantal directeuren dat zich richtte op opbrengstgericht werken, en in het po een afname. In het mbo en hbo was de na- of bijscholing het vaakst gericht op teammanagement en -ontwikkeling, gevolgd door onderwijskundig management.

Tabel 2.15 Richting waarbinnen na- of bijscholing is gevolgd (meer antwoorden mogelijk) (directie/management, %)*

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Onderwijskundig management	59,5	57,1	46,9	60,9	52,6	43,0	54,8	50,8	48,8	38,7	31,4	30,3
Personeelsmanagement	32,0	28,6	25,5	45,1	40,4	29,2	35,7	31,1	27,8	46,0	31,4	26,1
Financieel management	22,8	17,0	13,3	20,7	14,0	14,7	25,2	17,1	12,2	18,0	11,2	8,0
Strategisch omgaan met de omgeving	19,4	13,0	11,6	14,7	17,5	15,3	36,1	28,7	23,2	32,7	26,6	25,0
Teammanagement en -ontwikkeling	48,1	47,2	32,3	58,1	50,9	39,1	67,4	60,0	56,7	58,7	48,5	54,3
Opbrengstgericht werken	66,5	70,1	57,9	37,6	39,0	49,4	20,0	18,1	17,5	10,0	8,9	5,9
ICT en onderwijs**	-	-	21,5	-	-	24,3	-	-	23,2	-	-	22,9
Anders***	29,5	26,4	27,6	21,8	21,5	25,5	23,9	22,0	26,7	28,0	31,4	33,5

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

** Deze antwoordcategorie is in 2014 geïntroduceerd.

*** Waaronder coaching, leiderschapsontwikkeling en passend onderwijs.

Meer dan driekwart van de directeuren/managers is van mening dat het laatste gevolgde bij- of nascholingstraject helemaal of goed toepasbaar is in het werk als leidinggevende (bijlage 3, tabel 14).

Vo-scholen krijgen in het kader van de prestatiebox extra gelden voor professionalisering van schoolleiders. Tien procent van de schoolleiders in het vo heeft geen geld ingezet ten behoeve van de eigen professionalisering, een derde heeft minder dan 1000 euro ingezet en veertig procent meer dan 1000 euro (bijlage 3, tabel 15).

Docenten

Net als bij de directeuren/managers is het aandeel docenten in het po dat het afgelopen jaar na- of bijscholing volgde het grootst en in het hbo het kleinst. Het aandeel docenten dat geen na- of bijscholing volgde, is vergelijkbaar met vorig jaar. In het po hebben docenten het grootste aantal keer na- of bijscholing gevolgd.

Tabel 2.16 Mate waarin na- of bijscholing is gevolgd afgelopen jaar: aantal keer (docenten, %)*

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Niet	4,7	7,7	7,3	12,2
Eén keer	8,2	16,3	12,6	15,1
2-4 keer	45,4	49,2	46,7	43,2
5-10 keer	35,0	21,6	25,9	20,3
1-3 keer per maand	5,7	3,6	5,9	6,5
Minimaal eens per week	1,0	1,6	1,5	2,7

* Aangezien in voorgaande metingen gevraagd is naar het aantal dagen in de afgelopen twee jaar en dit jaar naar het aantal keer na- of bijscholing in het afgelopen jaar, kunnen de resultaten niet naast elkaar geplaatst worden.

De oudste leeftijdsgroep (55+) heeft iets minder na- of bijscholing gevolgd dan de andere leeftijdsgroepen (bijlage 3, tabel 16). Als wordt gekeken naar hoe lang een docent werkzaam is in het onderwijs, zien we daarentegen dat startende docenten minder vaak na- of bijscholing volgen dan gevorderde docenten (bijlage 3, tabel 17). Dit gaat alleen niet op voor het hbo.

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

Tabel 2.17 Richting waarin na- of bijscholing is gevolgd (meerdere antwoorden mogelijk) (docenten, %)*

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Pedagogisch-didactisch	68,1	62,6	54,2	49,1
Vakinhoudelijk	66,4	54,9	59,4	57,9
ICT	21,0	31,2	30,7	24,0
Persoonlijke ontwikkeling	32,0	26,0	34,4	24,7
(School)organisatie en management	17,8	13,4	21,6	15,6
Anders**	10,5	12,1	13,3	17,5

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

De antwoordcategorieën waren vorig jaar uitgebreider waardoor geen vergelijking mogelijk is.

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

Als na- of bijscholing op ICT-gebied gevolgd is, was deze scholing vaak gericht op de inzet van ICT in de klas of als elektronische leeromgeving of didactisch hulpmiddel. De elektronische leeromgeving speelt in het po in een kleinere rol. In het po en mbo werd ook vaak genoemd dat de scholing gericht was op administratie- of leerlingvolgsystemen (bijlage 3, tabel 18).

In het po zijn docenten het vaakst (84%) van mening dat het laatst gevolgde bij- of nascholingstraject helemaal of goed toepasbaar is in het werk met leerlingen/studenten. In het vo is dit minder vaak het geval (71%) en in het mbo en hbo gaat het om bijna 80 procent (bijlage 3, tabel 19).

We hebben de docenten dit jaar voor het eerst gevraagd in welke mate bepaalde zaken hun (deelname aan) professionele ontwikkeling belemmeren. Docenten geven aan dat de professionele ontwikkeling het meest wordt belemmerd door de te hoge werkbelasting. Dat het niet inpasbaar is in het werkrooster is een oorzaak die op de tweede plek komt. In het hbo wordt minder vaak dan in de andere sectoren aangegeven dat men wordt belemmerd door een bepaalde oorzaak.

Tabel 2.18 Mate van belemmering professionele ontwikkeling: percentage dat (zeer) veel heeft aangekruist (docenten)

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

Onderwijs ondersteunend en beheerspersoneel

In het vo, mbo en hbo heeft zo'n 30 procent van het obp geen na- of bijscholing gevolgd. In het po is dat percentage ruim 40 procent. Oop dat werkzaam is in het po volgt vaker dan in de overige sectoren na- of bijscholing. Bijna de helft van deze groep heeft twee tot en met vier keer een scholing gehad in het afgelopen jaar.

Tabel 2.19 Mate waarin na- of bijscholing is gevolgd afgelopen jaar (oop en obp, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp
Niet	9,2	43,4	27,1	30,3	17,2	30,7	27,7	30,9
Eén keer	10,3	23,7	19,6	24,1	17,8	20,2	20,2	23,8
2-4 keer	48,6	21,1	37,7	36,5	43,2	39,3	40,4	36,9
5-10 keer	27,6	9,2	12,0	8,3	18,0	7,5	9,4	6,2
1-3 keer per maand	3,8	1,3	2,7	,8	2,5	1,8	2,0	1,9
Minimaal eens per week	0,5	1,3	0,9	0,0	1,4	0,5	0,3	0,2
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2

Bij het oop, met name in het po, was de scholing met name pedagogisch-didactisch of vakinhoudelijk ingericht. In het mbo en hbo is vaker dan in het po en vo genoemd dat de scholing gericht was op persoonlijke ontwikkeling.

Tabel 2.20 Richting waarin na- of bijscholing is gevolgd (oop en obp, %)*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp
Pedagogisch-didactisch	61,9	0,0	35,1	4,2	35,6	3,0	20,7	1,1
Vakinhoudelijk	61,9	41,9	48,8	47,0	46,5	42,0	46,4	39,9
ICT	8,9	25,6	25,6	28,0	19,1	27,5	23,0	29,3
Persoonlijke ontwikkeling	26,2	18,6	21,9	23,2	36,0	39,0	39,2	51,1
(School)organisatie en management	14,9	18,6	7,4	22,6	17,2	22,3	15,3	14,9
Anders**	10,1	18,6	20,2	15,5	19,8	12,8	15,3	9,5

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

** Waaronder assessortraining en BHV/EHBO.

Bij obp dat na- of bijscholing op ICT-gebied volgde, was deze met name gericht op administratie- of leerlingvolgsystemen. In het oop speelde de verschillende manieren van inzet van ICT bij het lesgeven een grotere rol (bijlage 3, tabel 20).

Het overgrote deel van het oop dat lesgeeft, vindt het laatst gevolgde na- of bijscholingstraject helemaal of goed toepasbaar in het werk met leerlingen/studenten (bijlage 3, tabel 21).

Met name in het mbo wordt door lesgevend oop aangegeven dat men door de hoge werkbelasting en het werkrooster wordt belemmerd in de professionele ontwikkeling. Net als bij docenten wordt in het hbo minder vaak aangegeven dat lesgevend personeel wordt belemmerd door een bepaalde oorzaak.

Tabel 2.21 Mate van belemmering professionele ontwikkeling, percentage dat (zeer) veel heeft aangekruist (lesgevend oop, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
In welke mate wordt uw professionele ontwikkeling belemmert doordat...				
...u niet aan de eisen voldoet	14,3	11,4	16,9	15,3
...het te duur is	34,9	21,6	27,9	8,5
...uw werkgever niet voldoende ondersteuning biedt	19,0	19,3	25,0	15,3
...het niet in uw werkrooster past	12,7	21,6	37,5	20,3
...u geen tijd heeft vanwege uw gezin	22,2	20,5	18,4	8,5
...u geen passend professioneel ontwikkelingstraject wordt geboden	15,9	27,3	29,4	22,0
...deelname niet gestimuleerd wordt	11,1	22,7	22,1	20,3
...er een te hoge werkbelasting voor docenten is	34,9	42,0	57,4	37,3

3 BEKWAAMHEID, REGISTERS EN LERENDE ORGANISATIE

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

3.1 Bekwaamheidseisen

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

De bekendheid met de bekwaamheidseisen onder docenten is dit jaar iets toegenomen, maar toch is in het po en vo de groep die niet precies bekend is met de eisen nog steeds groter dan de groep die hier zeker bekend mee is. In het mbo is bijna de helft van de docent goed bekend met de bekwaamheidseisen.

Tabel 3.1 Bekend met bekwaamheidseisen (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Ja, zeker	36,8	31,3	35,6	37,4	37,4	40,5	42,7	46,3	48,3
Ja, ongeveer, maar niet precies	57,8	62,4	56,9	55,9	56,2	50,5	52,2	48,1	44,3
Nee	5,4	6,3	7,5	6,7	6,3	9,1	5,1	5,6	7,5

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

3.2 Registers

3.2.1 Lerarenregister

Sinds begin 2012 kunnen docenten in het po, vo en mbo zich registreren in het lerarenregister. In het register kunnen ze aantonen dat ze actief werken aan hun professionele ontwikkeling als docent. Het aantal managers in het vo en mbo dat bekend is met het lerarenregister is vergelijkbaar met vorig jaar. In het po zien we een lichte toename van het aandeel po-managers dat bekend is met het lerarenregister. In alle sectoren is nog ongeveer één op de tien directie/managementleden helemaal niet bekend met het register. Net zoals vorig jaar is de bekendheid van het register bij directie/management hoger dan bij docenten.

Tabel 3.2 Bekendheid met het lerarenregister (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Ja, zeker	49,3	56,8	60,1	44,8	59,9	59,7	51,8	60,3	60,0
Ja, maar ken het niet precies	34,9	29,3	29,4	38,1	30,8	30,2	36,1	31,5	29,3
Nee	15,8	13,6	10,5	17,1	9,3	10,2	12,2	8,2	10,7
Geen antwoord	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Onder docenten is in alle sectoren, maar met name in het mbo, de bekendheid met het lerarenregister toegenomen. Een groot deel van de docenten is, zeker in vergelijking met de managers, echter nog steeds relatief weinig bekend met het lerarenregister. In het po zijn ongeveer twee op de vijf docenten niet bekend met het register en in het vo en mbo een op de vijf.

Tabel 3.3 Bekendheid met het lerarenregister (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Ja, zeker	13,7	17,7	21,1	24,0	32,2	35,3	20,6	31,6	42,0
Ja, maar ken het niet precies	30,1	34,5	39,3	36,4	36,1	43,0	37,1	39,1	38,7
Nee	56,1	47,8	39,6	39,6	31,6	21,7	42,2	29,4	19,3

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

Docenten in het po zijn met name via de schooldirectie of via de vakbond bekend geraakt met het lerarenregister. Voor docenten in het vo en mbo hebben (ook) collega's en de berichtgeving in de krant een rol gespeeld.

Tabel 3.4 Hoe bekend geraakt met het lerarenregister? (meer antwoorden mogelijk) (docenten, %)*

	Po	Vo	Mbo
Via directie/leidinggevenden	39,8	26,0	28,3
Via collega's	18,6	29,6	34,2
Via de vakbond	31,9	27,1	21,9
Via algemene krant	21,1	33,9	29,5
Via een vakblad	24,1	25,6	17,7
Via de website van Leraar24	6,6	8,6	13,1
Via (de website van) de Onderwijscoöperatie	2,0	3,8	6,8
Anders**	5,7	8,0	9,9

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

** Waaronder via de opleiding en via posters/flyers op de school waar men werkt.

Van degenen die hebben aangegeven zeker bekend te zijn met het register, heeft rond de 30 procent zich geregistreerd. Deze groep is licht toegenomen in vergelijking met vorig jaar, maar de toename tussen 2012 en 2013 was groter. Ongeveer een kwart van deze docenten is wel van plan om zich te gaan registreren.

Tabel 3.5 Geregistreerd in het lerarenregister (docenten, %)*

	Po			Vo			Mbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Ja	14,3	25,5	28,2	18,9	29,3	31,8	19,2	29,8	34,1
Nee, maar wel van plan	25,3	24,0	25,5	23,2	21,4	23,0	29,8	24,2	25,2
Nee, en niet van plan	23,1	18,1	15,1	26,3	19,8	16,8	22,0	15,1	13,2
Nee, weet nog niet of ik me ga registreren	37,4	32,4	31,2	31,6	29,5	28,4	29,0	30,9	27,6

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

Alhoewel starters en jonge docenten minder bekend zijn met het register, zijn ze – als ze er bekend mee zijn – wel beduidend vaker geregistreerd. In het po en vo hebben docenten onder de 35 jaar zich het vaakst geregistreerd, namelijk 38 procent van degenen die het register kennen. In het mbo heeft de groep tussen 35 en 44 jaar zich het vaakst geregistreerd (bijna de helft). Met name in het po is het verschil te zien dat startende docenten vaker dan gevorderde docenten geregistreerd zijn (bijlage 4, tabel 4 en 5).

Vaak genoemde redenen waarom een docent zich niet heeft geregistreerd in het lerarenregister zijn omdat men er nog niet aan toe is gekomen of het nut niet ziet van het register.

Tabel 3.6 Reden niet geregistreerd in het lerarenregister (meer antwoorden mogelijk) (docenten, %)*

	Po			Vo			Mbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Ik ben er nog niet aan toegekomen	33,0	37,2	42,0	29,6	31,8	36,7	33,7	35,8	37,0
Ik voldoe niet aan de bevoegdheidseisen	0,0	0,0	0,5	3,0	3,0	3,7	3,4	2,0	3,5
Ik geef minder dan 0,2 fte les	2,2	1,7	2,3	1,2	0,7	1,0	5,8	3,0	2,3
Ik ben te weinig bekend met de doelen van het register	19,9	17,2	15,7	17,0	20,7	14,6	13,9	22,2	16,5
Ik zie onvoldoende het nut van het register	37,2	38,6	37,2	48,3	41,5	39,4	32,8	32,8	33,9
Ik ga binnenkort met pensioen**	-	9,2	9,0	-	6,9	9,1	-	8,7	11,5
Anders***	20,5	13,5	9,0	21,0	17,2	19,4	24,0	14,4	17,5

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

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

*** Waaronder privacyredenen, kon de registratie nog niet voltooiën, registreert zich pas als het verplicht is.

Alhoewel er, volgens de docenten, nog steeds maar weinig scholen/instellingen (9 tot 17%) zijn die hun docenten verzoeken zich in te schrijven in het lerarenregister, zien we wel een toename, met name in het mbo (bijlage 4, tabel 10).

Managers en directeuren geven daarentegen, net als voorgaande jaren, vaker aan dat hun instelling de docenten vraagt om zich te registreren. Hier is de stijging ten opzichte van vorig jaar groter dan bij de docenten. Ging het vorig jaar om bijna een kwart van de managers die zegt dat te doen, nu gaat het om bijna 40 procent van de managers (bijlage 4, tabel 11).

Alle managers en docenten hebben we een aantal stellingen voorgelegd over het nut van het lerarenregister. Managers en directeuren oordelen net zoals voorgaande jaren positiever over het nut van het register dan docenten. De verschuivingen in het oordeel tussen de verschillende jaren zijn in beide groepen klein. Managers en directeuren beoordelen alle aspecten ongeveer gelijk. Docenten zijn minder positief over het nut van het lerarenregister voor de motivatie om de bekwaamheid te onderhouden, dan over de overige aspecten. Vooral docenten (rond de 30%) kunnen vaak geen oordeel geven (bijlage 4, tabel 12).

Tabel 3.7 Oordeel over het lerarenregister: percentage dat '(zeer) nuttig' heeft aangekruist (directie/management)*

	Po			Vo			Mbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Wat is uw oordeel over het nut van het lerarenregister voor...									
...de motivatie om de bekwaamheid te onderhouden	57,4	55,3	63,0	57,8	48,1	62,2	67,8	65,0	65,4
...de inhoudelijke versterking van het beroep	67,0	62,3	64,1	59,2	51,9	61,7	65,5	66,0	64,7
...het versterken van de positie van de leraar	63,0	55,3	60,1	52,8	48,9	53,5	66,3	62,2	61,2
...de versterking van de beroepsgroep en de beroepsidentiteit	66,3	58,9	67,6	58,2	55,7	58,1	69,8	70,6	64,3
...de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs	60,5	57,8	61,3	55,2	45,6	55,7	64,3	63,1	56,8

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

Tabel 3.8 Oordeel over lerarenregister: percentage dat '(zeer) nuttig' heeft aangekruist (docenten)*

	Po			Vo			Mbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Wat is uw oordeel over het nut van het lerarenregister voor...									
...de motivatie om de bekwaamheid te onderhouden	41,4	38,5	36,5	35,0	36,2	28,8	43,0	43,4	39,8
...de inhoudelijke versterking van het beroep	45,7	41,9	43,2	37,6	38,1	33,5	46,6	46,5	44,9
...het versterken van de positie van de leraar	44,8	41,5	46,2	37,3	36,8	39,2	47,5	47,1	51,7
...de versterking van de beroepsgroep en de beroepsidentiteit	45,3	42,6	47,7	38,9	38,8	41,5	49,1	49,9	54,1
...de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs	43,4	40,2	43,2	35,2	35,9	35,7	45,0	44,7	46,5

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

3.2.2 Schoolleidersregister po

Sinds 1 juni 2013 is het 'Schoolleidersregister po' opengesteld voor schoolleiders. Dit beroepsregister heeft als doel de kwaliteit van schoolleiders te bewaken en de professionele ontwikkeling van schoolleiders te bevorderen. Zo'n 60 procent van de directeuren in het po is bekend met het Schoolleidersregister po, de rest kent het niet precies of in het geheel niet.

Tabel 3.9 Bekend met Schoolleidersregister po (directie/management po, %)

Ja, zeker	60,6
Ja, wel eens van gehoord, maar ken het niet precies	21,0
Nee	18,5

Van degenen die zeker bekend zijn met het register of ervan hebben gehoord, heeft in 2014 ruim 40 procent zich geregistreerd en 15 procent heeft dat nog niet gedaan, maar is het wel van plan.

Tabel 3.10 Ingeschreven in het Schoolleidersregister po (directie/management po, %)*

Ja	44,4
Nee, maar ik ben het wel van plan	15,2
Nee	40,4

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

Ruim veertig procent van de directeuren die zegt (ongeveer) bekend te zijn met het Schoolleidersregister, geeft aan dat hun bestuur de registratie hierin veel stimuleert (bijlage 4, tabel 15).

In de cao primair onderwijs is registratie in het schoolleidersregister po verplicht gesteld. Ruim de helft van alle directeuren oordeelt positief over deze registratieplicht en bijna 40 procent oordeelt noch positief noch negatief.

Tabel 3.11 Oordeel over registratieplicht voor schoolleiders in het po (directie/management po, %)

Zeer positief	13,6
Positief	41,2
Neutraal	38,3
Negatief	6,0
Zeer negatief	1,0

Om aan de registratiecriteria te voldoen, heeft elke schoolleider in het po recht op een professionaliseringsbudget van 2000 euro per jaar. Zestig procent heeft tot 2000 euro ingezet ten behoeve van de eigen professionalisering. Een klein deel (15%) heeft geen geld besteed en ongeveer een even groot deel heeft meer dan 2000 euro ingezet. Acht procent weet het niet (bijlage 4, tabel 14).

3.2.3 VO-academie

In het vo bestaat sinds begin 2012 de 'VO-academie' voor schoolleiders. Dit is een online portal met scholingsaanbod, praktische ondersteuning en contactmogelijkheden met collega-schoolleiders. Het percentage managers/directeuren dat zeker bekend is met de VO-academie, is dit jaar nog iets verder toegenomen tot bijna 40 procent.

Tabel 3.12 Bekend met de VO-academie voor schoolleiders (directie/management vo)

	2012	2013	2014
Ja, zeker	24,0	33,3	37,7
Ja, wel eens van gehoord, maar ken het niet precies	36,4	35,0	36,3
Nee	39,6	31,6	26,0

Ook het percentage dat gebruik heeft gemaakt van de VO-academie is gestegen. Ongeveer een derde van de managers die er bekend mee is, heeft er gebruik van gemaakt (bijlage 4, tabel 16). De mate waarin het bestuur het gebruik van de VO-academie stimuleert, is vergelijkbaar met vorig jaar: 20 procent geeft veel stimulering (bijlage 4, tabel 17). Iets meer dan de helft van alle vo-managers en directeuren staat positief tot zeer positief tegenover de eventuele invoering van een registratieplicht voor leidinggevenden in het vo. Dit is een toename in vergelijking met vorig jaar. Slechts één op de tien is uitgesproken negatief.

Tabel 3.13 Oordeel over eventuele registratieplicht voor leidinggevenden in het vo (directie/management, %)

	2013	2014
Zeer positief	6,8	9,5
Positief	38,4	43,8
Neutraal	43,9	36,5
Negatief	8,0	7,9
Zeer negatief	3,0	2,4

3.3 Lerende organisatie en peer review

Aan de enquête is dit jaar een vraag toegevoegd over deelname aan gezamenlijke inhoudelijke activiteiten in het kader van de lerende organisatie.¹ In tabel 3.14 geven we het percentage docenten dat nooit aan deze activiteiten deelneemt.

Gezamenlijk als een team lesgeven in dezelfde klas is iets wat onder docenten niet vaak voorkomt. Het gebeurt minst in het po en het meest in het hbo. Ook woont een behoorlijk groep docenten nooit lessen van andere docenten bij om feedback te geven. Het meest gebeurt dit nog in het vo en het minst in het mbo. Slechts een klein deel van de docenten neemt nooit deel aan gezamenlijke activiteiten, discussies en samenwerkingen.

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

Tabel 3.14 Deelname aan activiteiten: percentage docenten dat 'nooit' heeft aangekruist*

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

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 4, tabel 18.

Gezamenlijk als een team lesgeven in dezelfde klas komt onder lesgevend oop, het afgezien van het mbo, vaker voor dan bij de docenten. Lessen van collega's bijwonen en feedback geven komt weer minder vaak voor dan bij docenten, en het minst in het mbo.

Voor lesgevend oop in het hbo is het percentage dat nooit deelneemt aan gezamenlijke activiteiten, discussies over de voortgang van leerlingen en samenwerkingen groter dan in de overige sectoren.

Tabel 3.15 Deelname aan activiteiten: percentage lesgevend oop dat 'nooit' heeft aangekruist*

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Gezamenlijk als een team lesgeven in dezelfde klas	63,5	42,0	65,4	45,8
Lessen van andere docenten bijwonen en feedback leveren	46,0	48,9	61,0	40,7
Deelnemen aan gezamenlijke activiteiten (bijv. projecten) voor verschillende klassen en leeftijdsgroepen	12,7	15,9	29,4	39,0
Lesmateriaal uitwisselen met andere docenten	11,1	13,6	15,4	16,9
Deelnemen aan discussies over de voortgang van specifieke leerlingen	3,2	15,9	8,8	35,6
Samenwerken met andere docenten op mijn school om te zorgen voor gemeenschappelijke standaarden voor de beoordeling van de voortgang van leerlingen	11,1	26,1	22,8	30,5
Bijwonen van teamvergaderingen	4,8	10,2	5,1	10,2
Deelnemen aan gezamenlijke professionele leeractiviteiten (waarbij wordt samengewerkt, zoals met collega's)	6,3	12,5	10,3	23,7

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 4, tabel 18.

** Het betreft alleen het oop dat lesgeeft.

3.3.1 Gebruik van peer review

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

Ongeveer zestig procent van de docenten in het po, vo en hbo heeft het afgelopen jaar feedback gehad door middel van peer review van binnen de eigen instelling. In het mbo komt deze vorm van feedback, net als voorgaande jaren, het minst voor.² Feedback via peer review van buiten de instelling komt nog altijd relatief weinig voor.

Tabel 3.16 Afgelopen jaar via peer review feedback gehad (meer antwoorden mogelijk) (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ja, van collega-docenten van mijn eigen school/instelling	58,0	59,6	48,3	61,3
Ja, van collega-docenten van buiten mijn eigen school/instelling	13,6	10,0	8,1	10,7
Nee	37,7	37,4	48,9	36,7

Als we de bovenstaande tabel uitsplitsen naar leeftijd, dan zien we in het mbo en hbo dat de jongste groep docenten (onder de 35) vaker ervaring heeft met peer review (bijlage 4, tabel 19). In alle sectoren, afgezien in het po, hebben startende docenten vaker ervaring met peer review dan overige docenten (bijlage 4, tabel 20). Dat is een logisch gevolg van de begeleidingssituatie van jonge startende docenten.

Ook onder directeuren/managers komt peer review voor. Rond de helft van deze groep geeft aan van de eigen school/instelling feedback gehad te hebben via peer review. In het vo, mbo en hbo zien we hier een toename ten opzichte van vorig jaar. Peer review van buiten de school/instelling komt minder vaak voor, maar nog het meest in het po en vo. In het po zien we hier een lichte afname in vergelijking met vorig jaar, in het hbo een toename.

² Dit jaar zijn er in de enquête onder docenten minder vragen gesteld over de verschillende vormen van peer review. We hebben ons beperkt tot peer review door collega's van de eigen instelling en collega's buiten de eigen instelling. Vanwege de andere vraagstelling is een verdere vergelijking met voorgaande jaren niet mogelijk.

Tabel 3.17 Afgelopen jaar via peer review feedback gehad? gehad (meer antwoorden mogelijk) (directie/management, %)

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

3.3.2 Oordeel over peer review

In alle sectoren vindt de meerderheid van alle docenten het krijgen van feedback via peer review zeer zinvol. Hbo-docenten zijn het meest overtuigd van het nut van peer review. Po-docenten hebben in vergelijking met voorgaande jaren iets vaker voor de optie 'matig zinvol' gekozen dan voor 'zeer zinvol'.

Tabel 3.18 Oordeel over het nut om via peer review feedback te krijgen (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Zeer zinvol	61,2	63,2	57,1	47,8	53,4	51,2	48,0	52,4	53,9	54,0	63,0	62,8
Matig zinvol	32,3	31,3	36,7	40,0	37,5	39,5	38,4	38,5	36,3	35,4	29,9	30,9
Weinig zinvol	4,4	3,5	4,5	7,9	6,1	6,5	8,4	5,9	6,9	7,7	5,4	4,5
Niet zinvol	1,4	1,2	1,7	3,4	2,3	2,8	3,9	2,5	2,8	2,3	1,4	1,8
Geen antwoord	0,7	0,9	0,0	0,9	0,7	0,0	1,2	0,6	0,0	0,6	0,4	0,0

Docenten met ervaring met peer review vinden dit vaker zeer zinvol dan docenten zonder ervaring. Vooral bij startende docenten met maximaal vijf jaar onderwijservaring vallen de verschillen goed op: zij geven vaker aan dat ze peer review zeer zinvol vinden. Of docenten wel of niet een masteropleiding hebben voltooid, maakt vrijwel niet uit voor het oordeel over peer review (bijlage 4, tabel 22 tot en met 25).

Net zoals docenten zijn ook directeuren en managers zeer positief over het nut van peer review om op die manier feedback te krijgen op het werk als schoolleider/manager. Zestig tot zeventig procent geeft aan peer review zeer zinvol te vinden. Er is vrijwel geen manager of directeur die peer review niet zinvol vindt.

Tabel 3.19 Oordeel over het nut van peer review (directie/management, %)

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

4 BELONING EN PERSONEELSBELEID

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

4.1 Beloning, promoties en carrièreperspectief

In het vo, mbo en hbo zegt iets meer dan de helft van de managers/directeuren tevreden te zijn over de beloning. In het po ligt dit percentage wat lager. In het hbo zijn de meeste tevreden managers, maar het verschil met de andere sectoren is minder groot geworden.

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

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
(Zeer) tevreden	51,5	42,9	44,9	59,7	54,4	52,8	60,0	48,2	51,5	63,3	62,7	55,1
Neutraal	26,9	27,1	27,5	21,7	18,1	25,7	22,0	21,5	24,1	22,3	19,4	29,7
(Zeer) ontevreden	21,6	29,7	27,5	18,6	27,4	21,5	18,0	30,3	24,5	13,9	17,9	14,8
Weet niet	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,4

Bij docenten zien we, net als bij de voorgaande meting, dat het aandeel docenten dat tevreden is met het salaris is afgenomen. Alleen in het hbo is dat niet het geval. Nog steeds geldt dat de tevredenheid met de beloning het hoogste is in het hbo (meer dan de helft tevreden) en het laagste in het po (een derde tevreden).

Tabel 4.2 Teverdenheid over beloning (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
(Zeer) tevreden	42,2	35,4	33,7	46,9	42,0	38,7	48,8	42,9	38,5	56,9	52,7	53,7
Neutraal	31,2	32,3	36,6	25,2	27,8	29,4	25,9	27,1	29,6	23,2	25,0	25,1
(Zeer) ontevreden	26,5	32,1	29,7	27,9	30,1	31,9	25,1	29,9	31,9	19,9	22,2	21,2
Weet niet	0,1	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0

We hebben de tevredenheid over de beloning ook uitgesplitst naar enkele achtergrondkenmerken. Startende docenten zijn minder vaak tevreden over hun salaris dan de overige docenten. In het hbo is de jongste leeftijdsgroep (tot 35 jaar) echter het meest tevreden over de beloning in vergelijking met de

overige leeftijden. Uitsplitsing naar docenten met of zonder een master-opleiding levert een wisselend beeld op (zie bijlage 5, tabel 1 tot en met 3).

Afgezien van het po, is het obp vaker tevreden over de beloning dan het oop. Oop dat werkzaam is in het po en hbo is vaker tevreden dan oop in het mbo en met name het vo. In die sector is het oop het vaakst ontevreden over de beloning die ze ontvangen. In het hbo is ook het obp het meest tevreden via mbo en vo neemt het percentage tevreden af en is in het po het laagst.

Tabel 4.3 Tevredenheid over beloning (oop/obp, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp
(Zeer) tevreden	52,4	36,8	29,5	42,7	40,2	49,1	53,7	56,7
Neutraal	25,9	39,5	38,3	34,0	32,8	28,9	32,9	27,0
(Zeer) ontevreden	21,6	23,7	32,2	23,2	27,0	22,0	13,4	16,1
Weet niet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2

Sinds 2010 is 35 procent van de vo-docenten benoemd in een andere schaal. In de andere sectoren ligt dat lager en rond een kwart van de docenten. We zien dat het percentage in het po en vo dat is bevorderd in 2013 wat lager ligt dan de percentages in de jaren ervoor. In het mbo en hbo neemt het percentage dat is bevorderd tot 2013 juist steeds een beetje toe.

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

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ja, in 2010	3,7	8,3	4,7	3,9
Ja, in 2011	5,1	8,5	5,7	5,1
Ja, in 2012	6,7	8,8	7,1	5,8
Ja, in 2013	4,4	6,0	7,3	6,2
Ja, in 2014*	2,5	2,9	1,6	2,4
Nee	77,6	65,4	73,7	76,5

* Ten tijde van de enquête was het jaar 2014 nog maar halverwege. Het gaat dus om degenen die op dat moment bevorderd waren.

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

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

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

* Een veelheid aan toelichtingen is hier gegeven.

In alle sectoren heeft een deel van de docenten 'anders' aangekruist en toegelicht op welke manier de bevorderingen hebben plaatsgevonden. Vriendjespolitiek, willekeur en bevorderingen op basis van anciënniteit worden het meest genoemd. Enkele docenten geven aan dat er geen bevorderingen hebben plaatsgevonden. Docenten in het po noemen daarnaast dat intern begeleiders een bevordering hebben gekregen. Vo- en mbo-docenten noemen vaak het portfolio of leidinggevende functies op basis waarvan een bevordering plaatsvindt. Docenten in het mbo noemen specifieke LC-scholing als basis voor een bevordering. In het hbo geven docenten aan dat bevorderingen plaatsvinden in functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Dit jaar is voor het eerst gevraagd of het onderwijspersoneel een hogere of andere functie ambieert in de komende vijf jaar. Als directeuren/managers een hogere of andere functie ambiëren, dan is dit met name een functie binnen de eigen onderwijssector. In het mbo en hbo ambiëren de managers vaker een hogere/andere functie dan in het po en vo. Voor docenten die een hogere/andere functie ambiëren gaat dat vooral om de eigen school of de eigen onderwijssector. Hbo-docenten ambiëren vaker dan po-docenten een hogere/andere functie binnen de school. Op een hbo zijn de mogelijkheden echter ook groter gezien de personeelsomvang van de instelling.

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

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten
Binnen mijn eigen school	10,3	21,7	16,9	28,9	29,4	33,3	34,3	39,9
Binnen mijn onderwijssector	33,5	25,2	34,7	27,2	34,2	32,0	40,7	37,1
Binnen een andere onderwijssector	14,1	14,2	16,6	17,4	26,5	20,7	27,1	19,8
Buiten het onderwijs	14,6	15,9	10,3	18,8	21,1	22,0	27,1	28,5

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

Oop en obp dat een hogere/andere functie ambieert, afgezien van in het, po wil liever op de eigen school/instelling blijven dan daarbuiten. Oop en obp dat werkzaam is in het mbo of in het hbo ambieert vaker een hogere/andere functie dan degenen in het po of vo.

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

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp
Binnen mijn eigen school	22,2	30,3	25,6	28,2	32,5	34,5	39,4	38,2
Binnen mijn onderwijssector	29,2	23,7	22,6	22,8	31,4	22,3	28,7	26,2
Binnen een andere onderwijssector	17,3	10,5	15,1	13,7	18,3	11,8	18,2	14,8
Buiten het onderwijs	14,6	18,4	13,9	19,5	18,0	17,0	19,2	19,5

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

Het percentage directeuren/managers dat de loopbaanmogelijkheden (zeer) goed beoordeelt, loopt uiteen van bijna 30 procent in het po tot bijna 40 procent in het hbo. In het mbo beoordelen directeuren/managers de mogelijkheden binnen de eigen instelling hoger dan in de eigen onderwijssector, in de andere sectoren liggen die percentages dicht bij elkaar. Docenten beoordelen hun loopbaanmogelijkheden binnen het onderwijs over het algemeen wat lager. Zij zien nog de beste mogelijkheden binnen de eigen school/instelling. Docenten beoordelen hun loopbaanmogelijkheden buiten het onderwijs echter net wat beter dan managers/directieleden.

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

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten
Binnen mijn eigen school	28,4	22,9	30,6	19,5	36,5	18,3	37,3	27,5
Binnen mijn onderwijssector	26,9	20,8	31,1	16,2	27,8	15,3	35,2	23,9
Binnen een andere onderwijssector	12,5	9,2	14,4	8,4	16,2	9,4	16,9	10,9
Buiten het onderwijs	18,3	19,2	17,1	24,2	22,9	24,0	26,7	29,6

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

Het percentage oop dat goede loopbaanmogelijkheden ziet binnen de eigen school/instelling is in het po, vo en mbo beperkt, maar in het hbo juist relatief hoog. Opvallend is dat met name oop in het po en vo betere mogelijkheden zien buiten het onderwijs.

In het po en hbo zien het obp over het algemeen meer loopbaanmogelijkheden dan het oop. In het vo en mbo verschilt het beeld tussen de beide groepen niet zo. In het po, vo en mbo is het percentage obp dat de loopbaanmogelijkheden als '(zeer) goed' bestempeld hoger voor buiten het onderwijs dan binnen het onderwijs.

Tabel 4.9 Beoordeling loopbaanmogelijkheden: percentage dat '(zeer) goed' heeft aangekruist (oop en obp)*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp
Binnen mijn eigen school	17,3	25,0	15,1	16,2	18,9	18,9	30,6	36,1
Binnen mijn onderwijssector	14,1	28,9	14,8	15,4	19,4	15,2	25,7	28,7
Binnen een andere onderwijssector	7,6	17,1	11,4	10,0	9,6	7,3	11,7	12,4
Buiten het onderwijs	23,8	34,2	19,0	30,3	16,9	20,0	17,6	23,8

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

4.2 Personeelsbeleid en werktevredenheid

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

Net als in de vorige metingen oordelen de managers positiever over alle aspecten dan de docenten. Over de belonings- en promotiecriteria oordelen managers, afgezien van het hbo, minder positief dan vorig jaar. Managers in po en vo zijn het meest tevreden over het algemeen personeelsbeleid. In het mbo en het hbo is het meest positief geoordeeld over scholing en professionalisering, wat ook in het po en vo hoog scoort. Opvallend is nog dat in het vo op het merendeel van de onderwerpen wat lager wordt gescoord dan vorig jaar.

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

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Algemeen personeelsbeleid	82,3	72,2	76,4	74,8	70,9	66,4	58,4	51,6	52,2	61,4	60,2	62,7
Functionerings- en beoordelingsgesprekken	67,9	66,4	63,6	62,0	62,9	50,6	59,2	49,9	55,6	69,3	65,2	62,7
Beloningscriteria	33,2	34,6	31,8	49,4	41,8	34,4	38,4	30,5	28,4	54,2	46,3	49,2
Promotiecriteria	33,7	37,6	32,5	53,1	44,7	35,7	36,1	29,6	23,2	45,8	37,3	44,5
Scholing en professionalisering	75,6	65,3	68,1	67,2	57,8	59,6	61,6	58,5	65,2	79,5	72,6	74,2

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

Ook docenten zijn minder positief over belonings- en promotiecriteria dan vorig jaar. Dit is in alle sectoren te zien. Net als de managers zijn docenten in het mbo het minst tevreden over het algemeen personeelsbeleid. Docenten in alle sectoren zijn het meest tevreden over scholing en professionalisering, maar de percentages zijn wat lager dan vorig jaar. Anders dan bij de directieleden/ managers worden de functionerings- en beoordelingsgesprekken in het po, vo en mbo in de loop der jaren steeds wat beter beoordeeld.

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

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Algemeen personeelsbeleid	62,5	59,3	58,1	44,0	43,4	39,9	33,7	35,1	34,2	47,4	43,4	44,4
Functionerings- en beoordelingsgesprekken	57,3	56,1	57,4	39,7	41,2	41,3	40,0	41,6	43,2	46,6	45,1	43,3
Beloningscriteria	34,7	30,3	28,6	31,6	28,3	25,8	29,2	25,6	21,9	33,9	29,9	27,4
Promotiecriteria	37,2	31,6	29,6	29,5	26,7	23,5	21,8	19,2	17,0	28,7	26,8	23,1
Scholing en professionalisering	66,2	67,5	62,0	51,4	51,5	46,2	43,7	49,2	43,7	60,8	57,2	54,1

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

Oop en obp zijn het meest tevreden over scholing en professionalisering, met name degenen die in het hbo werken. Alleen bij obp dat werkzaam is in het po wordt het algemeen personeelsbeleid als meest positieve aspect beoordeeld. In beide groepen worden de belonings- en promotiecriteria minder vaak positief beoordeeld.

Tabel 4.12 Oordeel over het personeelsbeleid: percentage dat '(zeer) goed' heeft aangekruist (oop en obp)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Oop	Opb	Oop	Opb	Oop	Opb	Oop	Opb
Algemeen personeelsbeleid	58,4	59,2	47,0	56,4	40,7	47,3	51,5	61,6
Functionerings- en beoordelingsgesprekken	51,4	46,1	42,5	44,4	47,5	51,4	57,3	56,7
Beloningscriteria	32,4	38,2	26,5	35,3	30,1	37,3	41,7	44,9
Promotiecriteria	30,3	42,1	26,2	29,5	22,7	28,4	36,8	40,8
Scholing en professionalisering	61,6	56,6	50,3	61,0	51,4	56,1	66,8	69,7

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

In het hbo worden volgens managers het vaakst personeelsgesprekken gevoerd met henzelf. Zo'n 40 procent heeft twee keer per jaar een gesprek, iets dat in de andere sectoren maar weinig voorkomt. Managers en directieleden uit po, vo en mbo geven in meerderheid aan dat er één keer per jaar een functioneringsgesprek met hen wordt gevoerd. Dit percentage ligt voor alle drie de sectoren hoger dan vorig jaar. Er blijft echter in deze sectoren een deel waarin minder dan één keer per jaar of nooit een functioneringsgesprek wordt gevoerd.

Tabel 4.13 Mate waarin er formele personeelsgesprekken worden gevoerd (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Niet/nooit	3,7	7,7	5,8	5,8	10,5	5,7	2,7	3,8	4,5	0,6	3,0	1,7
Minder dan één keer per jaar	15,8	14,6	15,3	22,3	21,9	23,0	20,0	21,2	13,9	4,8	5,0	6,8
Eén keer per jaar	65,9	61,7	65,7	60,1	55,7	60,5	57,6	58,6	68,2	37,3	37,3	37,7
Twee keer per jaar	11,6	11,6	11,8	7,8	8,9	8,4	16,9	14,6	11,6	40,4	39,3	41,1
Meer dan twee keer per jaar	3,0	4,2	1,5	3,9	3,0	2,4	2,7	1,9	1,8	16,9	15,4	12,3
Geen antwoord	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4

Bij docenten zien we ongeveer hetzelfde patroon als bij de managers. Docenten in het po, vo en mbo geven ook in meerderheid aan dat ze één keer per jaar een formeel personeelsgesprek hebben. In het hbo heeft een groot deel twee keer per jaar een gesprek. In vergelijking met vorig jaar is het aandeel docenten dat twee keer per jaar een gesprek heeft in alle sectoren toegenomen. In het vo en mbo lijken de percentages die minder dan één keer per jaar een functioneringsgesprek hebben af te nemen.

Tabel 4.14 Mate waarin er formele personeelsgesprekken worden gevoerd (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Niet/nooit	2,5	2,4	2,5	5,0	4,1	3,8	4,5	4,5	4,1	2,0	1,5	1,5
Minder dan één keer per jaar	19,8	19,1	18,2	35,1	30,7	27,1	29,4	26,6	23,0	6,1	5,1	5,2
Eén keer per jaar	65,9	65,0	58,9	50,3	53,2	54,5	55,1	55,0	55,3	40,3	40,2	34,6
Twee keer per jaar	10,5	12,3	16,9	8,4	10,3	12,7	9,6	12,9	15,5	42,8	42,8	45,8
Meer dan twee keer per jaar	1,4	1,3	3,4	1,1	1,5	1,9	1,5	1,0	2,2	8,8	10,5	12,8
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

We hebben de managers ook gevraagd om aan te geven hoe vaak docenten volgens hen een formeel gesprek hebben. Dit beeld is positiever dan volgens de docenten zelf (bijlage 5, tabel 11).

Ook bij oop en obp zien we een vergelijkbaar beeld als bij managers en docenten. Rond de helft van dit personeel in het po, vo en mbo heeft een keer per jaar een personeelsgesprek. In het hbo heeft ongeveer 45 procent twee keer per jaar een gesprek. In het po, vo en mbo is er ook een deel waarmee minder dan één keer per jaar of nooit een functioneringsgesprek wordt gevoerd.

Tabel 4.15 Mate waarin er formele personeelsgesprekken worden gevoerd (oop/opb, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Oop	Opb	Oop	Opb	Oop	Opb	Oop	Opb
Niet/nooit	5,4	9,2	11,4	10,8	4,9	3,9	0,7	1,1
Minder dan één keer per jaar	23,2	38,2	35,2	34,9	24,3	25,9	9,1	4,9
Eén keer per jaar	55,1	50,0	45,5	46,5	51,9	53,2	34,2	33,5
Twee keer per jaar	15,1	2,6	5,7	7,1	15,0	14,5	44,0	45,9
Meer dan twee keer per jaar	1,1	0,0	2,1	0,8	3,8	2,5	12,1	14,4
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2

We hebben dit jaar voor het eerst gevraagd hoe tevreden het onderwijspersoneel is over de personeelsgesprekken die met hen gevoerd worden. Circa zestig procent van de managers in alle sectoren is hierover (zeer) tevreden, alleen in het vo ligt het percentage iets lager. Managers zijn meer tevreden dan docenten.

Docenten in het po zijn het meest tevreden over hun personeelsgesprekken en in het hbo het minst tevreden. Dit laatste is opvallend, aangezien deze docenten vaker functioneringsgesprekken hebben.

Tabel 4.16 Tevredenheid over formele personeelsgesprekken (directie/management en docenten, %)*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten
(Zeer) tevreden	63,9	60,8	56,3	50,8	62,1	47,6	61,5	42,7
Neutraal	26,1	23,9	26,9	29,4	23,9	30,3	26,4	33,0
(Zeer) ontevreden	7,3	12,0	11,5	15,5	9,6	19,3	11,7	22,4
Niet van toepassing	2,6	3,3	5,2	4,3	4,4	2,8	0,4	1,9

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

Behalve in het hbo zijn de oudere docenten minder tevreden over hun personeelsgesprekken. Ook als we kijken hoe lang een docent werkzaam is, zien we dat gevorderde docenten minder tevreden zijn dan startende docenten met maximaal vijf jaar werkervaring (bijlage 5, tabel 12 en 13).

Ongeveer de helft van het oop en opb in de sectoren is (zeer) tevreden over de personeelsgesprekken die zij hebben. In het po is de tevredenheid nog wat hoger.

Tabel 4.17 Tevredenheid over formele personeelsgesprekken (oop en opb, %)*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Oop	Opb	Oop	Opb	Oop	Opb	Oop	Opb
(Zeer) tevreden	57,1	60,9	50,7	48,8	50,0	50,4	47,2	53,7
Neutraal	26,3	18,8	28,9	29,8	29,3	30,0	31,8	27,3
(Zeer) ontevreden	11,4	11,6	11,9	12,6	16,1	13,2	18,0	17,5
Niet van toepassing	5,1	8,7	8,5	8,8	4,6	6,4	3,0	1,5

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

Aan docenten en lesgevend oop zijn een aantal stellingen voorgelegd met betrekking tot besluitvorming, verantwoordelijkheid en samenwerking. In het po heeft het onderwijzend personeel bij de meeste stellingen het vaakst de optie '(zeer) eens' aangekruist. De resultaten zijn wel afhankelijk van de sector. Zo is men het in het po minder vaak eens met de stelling dat leerlingen/studenten kunnen deelnemen aan de besluitvorming, wat waarschijnlijk komt door de jonge leeftijd van de leerlingen in vergelijking met de andere sectoren. In het mbo en hbo is de deelname van ouders aan de besluitvorming dan weer lager dan in het po en vo, want waarschijnlijk ligt aan de grotere afstand tussen ouders en de instellingen in het mbo en hbo. In het po is men het meest positief over de hulp en ondersteuning aan docenten vanuit de school/instelling, in het hbo het minst.

Tabel 4.18 Oordeel over besluitvorming, verantwoordelijkheid en samenwerking: percentage dat '(zeer) eens' heeft aangekruist (docenten)*

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

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

Tabel 4.19 Oordeel over besluitvorming, verantwoordelijkheid en samenwerking: percentage dat '(zeer) eens' heeft aangekruist (lesgevend oop)*

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Mijn school/instelling...				
...geeft de medewerkers de mogelijkheid om deel te nemen aan besluitvorming omtrent de school/instelling	61,9	40,9	26,5	44,1
...geeft ouders/verzorgers de mogelijkheid om deel te nemen aan besluitvorming omtrent de school/instelling	57,1	43,2	12,5	6,8
...geeft leerlingen/studenten de mogelijkheid om deel te nemen aan besluitvorming omtrent de school/instelling	28,6	42,0	39,7	52,5
...heeft een cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid voor schoolgerelateerde zaken	58,7	37,5	34,6	39,0
...heeft een cultuur van samenwerking die wordt gekarakteriseerd door wederzijdse steun	58,7	31,8	35,3	33,9
...steunt de docenten bij problemen met een leerling/klas en werkt met hen samen om deze problemen op te lossen	79,4	56,8	51,5	45,8
...geeft docenten (extra) ondersteuning als ze dat nodig hebben	60,3	46,6	34,6	35,6

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

Het onderwijspersoneel heeft ook stellingen met betrekking tot de werktevredenheid voor zich gekregen. De tevredenheid over het plezier, de goede werkomgeving, het eigen functioneren en de algemene baantevredenheid zijn hoog onder directie/managers. Onder mbo-managers is deze tevredenheid het laagst. Slechts weinig managers hebben spijt van de keuze voor de huidige functie.

Tabel 4.20 Oordeel over werktevredenheid: percentage dat '(zeer) eens' heeft aangekruist (directie/management)*

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

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

Rond de zeventig procent van de docenten en rond de tachtig procent van het lesgevend oop geeft aan het (zeer) eens te zijn met algemene baantevredenheid. In het hbo is men het positiefst, in het po en mbo iets minder. Maar weinig personeelsleden hebben spijt van de beslissing om docent te worden. Slechts zeventien tot 31 procent van de docenten denkt dat het vak van docent gewaardeerd wordt door de maatschappij.

Tabel 4.21 Oordeel over werktevredenheid: percentage dat '(zeer) eens' heeft aangekruist (docenten)*

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

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

Tabel 4.22 Oordeel over werktevredenheid: percentage dat '(zeer) eens' heeft aangekruist (lesgevend oop)*

	Oop	Oop	Oop	Oop
De voordelen van dit beroep wegen duidelijk op tegen de nadelen	61,9	61,4	57,4	76,3
Als ik weer zou mogen kiezen, zou ik dezelfde baan/functie kiezen	65,1	69,3	63,2	74,6
Ik zou graag van school veranderen als dat kon	7,9	19,3	16,2	3,4
Ik heb spijt van mijn beslissing om docent te worden	4,8	2,3	3,7	3,4
Ik werk met plezier op deze school	85,7	83,0	77,2	86,4
Ik vraag me af of ik niet beter een ander beroep had kunnen kiezen	6,3	11,4	10,3	11,9
Ik zou mijn school aanbevelen als een goede werkomgeving	66,7	51,1	47,8	61,0
Ik denk dat het vak van docent wordt gewaardeerd door de maatschappij	28,6	29,5	34,6	55,9
Ik ben tevreden over mijn functioneren op deze school	85,7	88,6	86,0	84,7
Al met al ben ik tevreden met mijn baan	77,8	80,7	77,9	83,1

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

Bijna tachtig procent van het obp en niet-lesgevend oop is het (zeer) eens met de stelling dat men al met al tevreden is met de baan (bijlage 5, tabel 18). Er zijn weinig verschillen tussen de sectoren als gekeken wordt naar de stellingen. Alleen voor obp in het mbo valt op dat deze groep het minder vaak (zeer) eens is met de stelling 'ik zou mijn school aanbevelen als een goede werkomgeving'.

Aan directie/management is gevraagd door welke zaken zij gehinderd worden in de uitvoer van hun functie als leidinggevende. Het sterkst worden managers belemmerd door overheidsvoorschriften en -beleid, met name in het mbo. Ook de hoge werkbelasting en hoge verantwoordelijkheid worden vaak genoemd, gevolgd door onvoldoende beschikbaarheid van (financiële) middelen.

Tabel 4.23 Oorzaken van belemmering in uitvoer van functie: percentage dat 'sterk' heeft aangekruist (directie/management, %)*

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

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 5, tabel 19.

5 KWALITEIT OPLEIDINGEN EN BEGELEIDING

Dit laatste hoofdstuk gaat in op de kwaliteit van de opleidingen volgens de directeuren en managers. Hun hebben we gevraagd naar hun mening over de kennis, vaardigheden het niveau van afgestudeerden van de verschillende soorten lerarenopleidingen. Als laatste bespreken we de begeleiding van beginnende docenten en schoolleiders.

5.1 Pabo en academische pabo

Als eerste bespreken we de beoordeling van beginnende leraren die werkzaam zijn in het po. Zo'n veertig procent van de directeuren uit het po beoordeelt de kennis en vaardigheden van de beginnende leraren die afkomstig zijn van de pabo als (ruim) voldoende. Vorig jaar was dit percentage hoger en ging het nog om de helft van de directeuren.

In 2008 zijn de eerste opleidingen begonnen met het aanbieden van de academische pabo. Sinds 2012 konden dus de eerste afgestudeerden aan de slag in het onderwijs. Omdat er op dit moment nog maar weinig afgestudeerden van de academische pabo zijn, kunnen nog steeds veel directeuren geen mening geven over deze groep, alhoewel meer dan vorig jaar. Bijna dertig procent van de directeuren geeft aan dat de kennis en vaardigheden van afgestudeerden van de academische pabo (ruim) voldoende zijn. Vorig jaar was dit nog 16 procent, maar toen was de groep die geen mening had wel groter dan nu.

Tabel 5.1 Oordeel over kennis en vaardigheden van beginnende leraren (directie/management po, %)

	2012	2013	2014
Afkomstig van de pabo			
(Ruim) voldoende	47,7	51,1	39,4
Neutraal	24,3	23,6	26,0
(Ruim) onvoldoende	26,7	22,9	31,1
Geen mening/geen antwoord	1,3	2,3	3,6
Afkomstig van de academische pabo			
(Ruim) voldoende	13,8	15,5	28,1
Neutraal	14,0	13,4	11,9
(Ruim) onvoldoende	6,2	6,3	7,4
Geen mening/geen antwoord	66,0	64,8	52,7

Twee derde van de po-directeuren is positief over de invoering van de academische pabo en geeft aan dat dit een (zeer) goed idee was. Slechts drie procent vindt de invoering van de academische pabo een (zeer) slecht idee.

Tabel 5.2 Mening over invoering academische pabo (directie/management po, %)

	2012	2013	2014
(Zeer) goed idee	72,3	63,5	66,2
Neutraal	17,4	17,0	19,1
(Zeer) slecht idee	4,1	5,3	3,3
Geen mening/geen antwoord	6,3	14,2	11,4

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

Tabel 5.3 Ervaring met afgestudeerden van de academische pabo (directie/management po, %)

	2012	2013	2014
Ja, als stagiaire/lio	12,9	16,8	24,2
Ja, in dienst	2,4	3,1	3,3
Nee	84,7	80,1	72,2

5.2 Eerste- en tweedegraads lerarenopleidingen

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

5.2.1 Kennis en vaardigheden

Ruim veertig procent van de vo- en mbo-managers en directeuren geeft aan dat de kennis en de vaardigheden van beginnende leraren die afkomstig zijn van de tweedegraads lerarenopleiding (ruim) voldoende zijn. Voor mbo-managers is dit percentage weer lager dan afgelopen jaar, wat met name wordt veroorzaakt doordat meer managers dan vorig jaar geen mening hebben.

Een groot deel van de directieleden en managers uit het vo en mbo kan geen oordeel geven over de kennis en vaardigheden van de afgestudeerden van de eerstegraads hbo-opleiding. Dit komt doordat deze opleiding nog niet zo lang bestaat en er niet overal eerstegraads opgeleiden werken. Respectievelijk 40 en 30 procent van de vo- en mbo-managers geeft aan dat de kennis en vaardigheden van deze opgeleiden (ruim) voldoende zijn.

Ook bij de universitaire eerstegraads opleiding zien we dat veel managers geen oordeel kunnen geven. Dit geldt vooral bij mbo-managers die vanzelfsprekend minder ervaring hebben met eerstegraden van de universitaire lerarenopleiding.

Van de vo-managers is 36 procent tevreden over de kennis en de vaardigheden van afgestudeerden van de universitaire eerstegraads opleiding. Dit percentage ligt iets hoger dan vorig jaar. Een op de vijf mbo-managers beoordeelt de kennis en de vaardigheden als (ruim) voldoende, wat iets lager is dan vorig jaar.

Tabel 5.4 Oordeel over kennis en vaardigheden van beginnende leraren (directie/management vo, mbo, %)

	Vo			Mbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Afkomstig van de hbo-lerarenopleiding tweedegraads						
(Ruim) voldoende	45,8	42,2	45,8	54,1	48,8	42,9
Neutraal	29,4	27,8	27,7	22,7	18,1	19,8
(Ruim) onvoldoende	17,5	17,7	17,4	10,2	15,0	14,4
Geen mening/geen antwoord	7,3	12,2	9,1	12,9	18,1	22,9
Afkomstig van de hbo-lerarenopleiding eerstegraads						
(Ruim) voldoende	38,8	33,8	39,0	38,4	36,4	29,9
Neutraal	21,5	26,6	19,6	23,1	17,2	14,9
(Ruim) onvoldoende	9,8	11,8	10,6	5,9	6,9	7,6
Geen mening/geen antwoord	29,8	27,8	30,8	32,5	39,5	47,5
Afkomstig van de universitaire lerarenopleiding						
(Ruim) voldoende	36,1	31,2	36,1	31,0	24,5	21,1
Neutraal	24,5	24,5	22,6	22,7	20,4	16,4
(Ruim) onvoldoende	11,1	14,8	7,9	9,0	6,8	9,2
Geen mening/geen antwoord	28,4	29,5	33,3	37,3	48,3	53,2

In het po is vakinhoudelijke kennis het meest genoemd als onderdeel dat verbetering behoeft (56%), alhoewel het minder vaak dan vorig jaar wordt aangegeven. Didactische competenties, vakinhoudelijke vaardigheden, reflectie en professionele ontwikkeling, samenwerken met ouders en pedagogische competenties worden door meer dan veertig procent van de po-directeuren genoemd.

Vo-directeuren noemen vooral pedagogische en didactische competenties. Beide zijn door ongeveer 60 procent van de managers genoemd. Ook reflectie en professionele ontwikkeling worden relatief vaak genoemd.

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

Tabel 5.5 Onderdelen waar verbetering nodig is bij beginnende leraren (meer antwoorden mogelijk) (directie po, vo, mbo, %)

	Po			Vo			Mbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Interpersoonlijke competenties	36,5	25,7	28,5	27,0	23,7	29,8	31,0	25,9	26,4
Pedagogische competenties	45,4	44,4	42,2	60,0	61,9	63,5	53,3	51,3	48,7
Vakinhoudelijke kennis	61,2	63,5	55,8	28,1	27,5	24,1	23,1	28,2	24,5
Vakinhoudelijke vaardigheden	49,0	44,6	45,5	24,9	25,8	23,3	19,2	24,5	17,9
Didactische competenties	53,2	48,2	52,1	64,6	64,0	58,3	61,2	52,1	48,0
Organisatorische competenties	33,3	30,5	32,1	29,2	30,9	34,9	42,0	33,9	35,4
Samenwerken met collega's	21,2	15,8	16,5	24,7	19,5	19,2	34,1	22,7	24,4
Samenwerken met ouders	51,5	46,4	42,3	33,2	26,7	28,6	21,2	21,0	17,3
Samenwerken met andere partijen (andere instellingen, bedrijven, gemeenten etc.)	19,6	21,0	17,4	21,5	15,3	16,5	36,9	28,5	30,3
Reflectie en professionele ontwikkeling	47,7	39,2	43,4	51,0	39,8	46,5	58,4	45,2	44,2
Geen verbetering nodig	1,7	0,5	2,7	2,9	4,7	4,8	2,4	5,2	8,3
Geen antwoord	0,5	0,6	0,0	1,4	1,3	0,0	2,4	5,8	0,0

Als hierboven is aangegeven dat verbetering nodig wordt geacht bij de onderdelen vakinhoudelijke kennis en vaardigheden, is gevraagd voor welke (cluster van) vakken verbetering vooral noodzakelijk is.¹ In het vo worden talen en exacte vakken vaak genoemd. Ruim zestig procent is echter van mening dat verbetering in algemene zin, dus voor alle vakken wenselijk is. Door mbo-managers wordt dit laatste ook vaak aangegeven. Verder achten mbo-managers verbetering vooral noodzakelijk bij beroepsgerichte/praktijkvakken, talen en rekenen.

We hebben aan managers gevraagd hoe zij de pedagogische vaardigheden van beginnende docenten beoordelen. Zowel vo- als mbo-managers zijn het vaakst van mening dat beginnende leraren door hun opleiding voldoende zijn toegerust om het onderwijs af te stemmen op ontwikkelingsverschillen tussen leerlingen, planmatige ondersteuning/zorg te bieden en de voortgang van leerlingen systematisch te kunnen analyseren. Het minst vaak worden de onderdelen 'leerstof duidelijk uitleggen' en 'lessen doelgericht opbouwen' genoemd als vaardigheden die de starters goed beheersen. Mbo-managers zijn op alle onderdelen minder positief over de vaardigheden van beginnende docenten dan vo-managers.

¹ Vanwege kleine aantallen worden de resultaten niet in een tabel weergegeven.

Tabel 5.6 Oordeel pedagogische vaardigheden beginnende docenten: percentage dat '(zeer) eens' aankruiste (directie/management vo, mbo)*

	Vo	Mbo
De beginnende leraren op mijn school zijn door hun lerarenopleiding voldoende toegerust...		
...met kennis over de verschillende leer en ontwikkelingsprocessen van leerlingen	34,1	19,6
...om de lessen doelgericht op te bouwen	16,8	13,2
...om leerlingen actief te betrekken bij de onderwijsactiviteiten	29,7	17,3
...om de leerstof duidelijk uit te leggen	12,9	6,4
...om inhoudelijke feedback te geven aan individuele leerlingen	29,6	17,2
...om het onderwijs af te stemmen op verschillen in ontwikkeling tussen leerlingen	60,7	40,9
...om de voortgang van leerlingen systematisch te kunnen volgen	26,1	22,3
...om de voortgang van leerlingen systematisch te kunnen analyseren	45,7	36,8
...om de behoefte aan ondersteuning/zorg tijdig te kunnen signaleren	41,5	29,2
...om planmatige ondersteuning/zorg te kunnen bieden	50,9	40,1

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 6, tabel 1.

5.2.2 Gemiddeld niveau

Tot een kwart van de vo- en mbo-managers is van mening dat het gemiddelde niveau van beginnende docenten in de laatste drie jaar is verbeterd op verschillende vlakken. Echter, meer dan de helft van de managers heeft hierover een neutrale mening (bijlage 6, tabel 2).

Rond de helft van de managers vindt dat een beginnend leraar van voldoende niveau is om leerlingen met speciale ondersteuningsbehoeften te begeleiden. Slechts tien procent van de managers vindt het niveau voldoende om zelfstandig een klas te leiden. Ongeveer veertig procent vindt het niveau echter onvoldoende.

Het niveau van beginnende leraren is niet sterk afhankelijk van waar de lerarenopleiding gevolgd is, volgens de managers.

Ook hier zien we dat voor alle onderdelen managers in het vo wat positiever zijn dan managers in het mbo.

Tabel 5.7 Oordeel gemiddelde niveau beginnende docenten: percentage dat '(zeer) eens' aankruiste (directie/management vo, mbo)*

	Vo	Mbo
Het gemiddelde niveau van recent afgestudeerde leraren is in de laatste drie jaar verbeterd waar het gaat om:		
...de vakkennis	15,7	13,7
...de (vak-)didactische vaardigheden	21,4	17,7
...pedagogische vaardigheden	25,4	20,6
Een beginnende leraar is van voldoende niveau om:		
...zelfstandig een klas te leiden	15,4	9,6
...leerlingen met speciale ondersteuningsbehoeften te begeleiden	57,9	44,3
Het niveau van beginnende leraren:		
...is sterk afhankelijk van de (instituten voor) lerarenopleidingen waar de opleiding is gevolgd	5,2	4,9

* De volledige tabel is te vinden in bijlage 6, tabel 2.

Aan managers in het vo en mbo is de vraag gesteld wat zij aan lerarenopleidingen willen meegeven om aankomende leraren (nog) beter voor te bereiden op het onderwijs. Onder de ongeveer 250 vo-managers die een suggestie deden, kwam vooral naar voren: meer vakkennis, meer pedagogische en didactische vaardigheden, meer aandacht voor klassenmanagement en meer aandacht voor differentiatie. Ook onder de ruim 200 mbo-managers die een opmerking maakten, werden meer vakkennis en meer pedagogische en didactische vaardigheden vaak genoemd. Verder gaven veel managers de suggestie om in de opleiding meer aandacht te besteden aan de kennis van (het werken in) het mbo en de omgang met 'de mbo-leerling' en met zorgleerlingen.

5.3 Educatieve minor

Steeds meer directeuren en managers uit het vo geven aan dat er op hun school docenten werken die een educatieve minor hebben behaald. Dit jaar geeft bijna de helft van de directeuren dit aan.

Tabel 5.8 Percentage scholen (vo) waar docent met educatieve minor werkt (directie/management vo, %)*

	2012	2013	2014
Ja	29,2	36,7	48,7

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

Een groot deel (45%) van de managers van de scholen waar geen docenten werken met een educatieve minor, geeft hiervoor als reden dat zich geen educatieve minoren hebben gemeld. Verder geeft ongeveer een op de vijf managers als reden dat er voldoende aanbod is van anders opgeleide leraren en dat de school geen vacatures had.

Tabel 5.9 Reden (nog) geen docent met educatieve minor in dienst (directie/management vo, %)*

	2012	2013	2014
Er is (nog) geen of te weinig aanbod van leraren met een educatieve minor	27,4	22,1	18,8
Er zijn geen educatieve minoren die zich bij ons hebben gemeld	41,6	47,0	45,2
De pedagogisch-didactische kennis is onvoldoende	0,9	4,0	2,5
De inhoudelijke kennis is onvoldoende	1,8	3,4	1,2
Er is voldoende aanbod van anders opgeleide leraren	17,0	14,8	22,6
De school heeft geen vacatures (gehad)	17,1	25,5	19,9
Anders**	11,1	11,4	14,5

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

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

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

Tabel 5.10 Oordeel over kennis en vaardigheden docenten met educatieve minor (directie/management vo, %)

	2012	2013	2014
Oordeel over kennis			
(Ruim) voldoende	55,7	56,3	48,9
Neutraal	38,1	35,6	25,2
(Ruim) onvoldoende	6,2	8,0	12,3
Geen mening/geen antwoord*	-	-	13,7
Oordeel over vaardigheden			
(Ruim) voldoende	51,8	58,6	33,1
Neutraal	42,0	32,2	39,3
(Ruim) onvoldoende	6,2	9,2	13,9
Geen mening/geen antwoord*	-	-	13,7

* Dit jaar is de optie 'geen mening' toegevoegd aan de vraag.

5.4 Begeleiding beginnende docenten en schoolleiders

Volgens directie/management zijn op het merendeel van hun scholen/instellingen beginnende docenten (maximaal drie jaar werkervaring) werkzaam. Ongeveer een derde is minder dan een jaar geleden afgestudeerd, een derde een tot twee jaar geleden en de rest twee tot drie jaar geleden (bijlage 6, tabel 3 en 4).

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

Managers vinden relatief vaker dan docenten dat er sprake is van (zeer) veel begeleiding en ondersteuning van beginnende docenten. In het vo wordt zowel door relatief veel managers/directieleden en docenten aangegeven dat er de veel begeleiding is, gevolgd door het po. In het po zijn echter vooral de directieleden positief over de begeleiding. In het mbo en hbo zeggen vooral docenten dat er weinig begeleiding is.

Aan beginnende docenten met vaste aanstelling of tijdelijke aanstelling (met uitzicht op verlenging of een vaste aanstelling) wordt meer begeleiding geboden dan aan andere beginnende docenten.² De helft van de beginnende docenten in het vo met een vast of tijdelijk contract is van mening dat er (zeer)

² Deze splitsing is dit jaar voor het eerst gemaakt naar aanleiding van de uitkomsten van de 'Loopbaanmonitor Onderwijs 2013', een periodiek monitoronderzoek onder pas afgestudeerde leraren, in opdracht van het ministerie van OCW.

veel begeleiding geboden wordt en voor de groep zonder vast/tijdelijk contract is dat veertig procent.

Tabel 5.11 Mate van aanbod begeleiding en ondersteuning aan beginnende docenten op de school/instelling (directie/management en docenten, %)*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten
Aanbod begeleiding van beginnende docenten met een vaste aanstelling of met een tijdelijke aanstelling en uitzicht op verlenging of op een vaste aanstelling								
(Zeer) veel	53,1	28,8	73,3	50,0	30,8	16,4	35,6	16,2
Niet veel, niet weinig	36,1	40,7	21,9	33,3	46,9	37,8	41,5	37,2
(Zeer) weinig	10,9	30,4	4,1	16,6	21,4	45,7	22,0	46,5
Geen antwoord	0,0	0,0	0,7	0,0	0,9	0,1	0,8	0,1
Aanbod begeleiding van beginnende docenten met een flexibele of tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op een vaste aanstelling								
(Zeer) veel	36,1	21,7	60,1	40,0	22,3	13,3	21,2	10,1
Niet veel, niet weinig	44,0	42,0	29,9	38,3	49,3	36,2	41,9	35,9
(Zeer) weinig	20,0	36,2	9,3	21,7	27,5	50,4	36,0	53,8
Geen antwoord	0,0	0,0	0,7	0,0	0,9	0,1	0,8	0,1

* Dit jaar is de splitsing tussen beginnende docenten gemaakt naar soort aanstelling. Hierdoor kan geen vergelijking worden gemaakt met voorgaande metingen.

Bijna 60 procent van de managers/directieleden uit po en bijna 70 procent uit het vo is tevreden over de begeleiding van beginnende docenten met een vaste/tijdelijke aanstelling op de eigen school. Voor beginnende docenten met een flexibele aanstelling of een tijdelijke aanstelling zonder uitzicht zijn deze percentages respectievelijk 45 en bijna 60 procent. In het mbo en hbo liggen de percentages veel lager.

Docenten zijn veel minder vaak tevreden over de begeleiding van beginnende docenten op hun school. In het vo zijn de docenten nog het meest tevreden, gevolgd door het po. In het mbo en hbo is respectievelijk 45 en 41 procent van de docenten ontevreden over de begeleiding die geboden wordt.

Tabel 5.12 Tevredenheid begeleiding en ondersteuning voor beginnende docenten (directie/management en docenten, %)*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten
Tevredenheid begeleiding van beginnende docenten met een vaste aanstelling of met een tijdelijke aanstelling en uitzicht op verlenging of een vaste aanstelling								
(Zeer) tevreden	58,2	31,9	68,5	47,8	31,3	18,4	37,7	19,4
Neutraal	28,9	40,5	21,4	32,9	42,8	36,1	37,7	38,4
(Zeer) ontevreden	12,9	27,5	9,4	19,3	25,0	45,2	23,3	41,8
Geen antwoord	0,0	0,1	0,7	0,1	0,9	0,2	1,3	0,3
Tevredenheid begeleiding van beginnende docenten met een flexibele of tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op een vaste aanstelling								
(Zeer) tevreden	44,9	25,7	59,2	39,2	28,1	14,6	29,2	13,4
Neutraal	37,6	44,6	30,4	38,5	45,3	38,7	39,4	40,0
(Zeer) ontevreden	17,5	29,5	9,7	22,2	25,7	46,5	30,1	46,3
Geen antwoord	0,0	0,1	0,7	0,1	0,9	0,2	1,3	0,3

* Dit jaar is de splitsing tussen beginnende docenten gemaakt naar soort aanstelling. Hierdoor kan geen vergelijking worden gemaakt met voorgaande metingen.

Als we de bovenstaande tabel uitsplitsen naar achtergrondkenmerken dan zien we dat de jongste groep docenten meer tevreden is over de begeleiding op hun school of instelling dan de oudere docent. Ditzelfde zien we ook terug bij startende docenten met maximaal vijf jaar werkervaring die vaker tevreden zijn (bijlage 6, tabel 5 en 6).

Voorals managers geven aan dat de instelling bezig is om de begeleiding te verbeteren. In het vo gaat het om ongeveer de helft van de directeuren/managers, in het hbo en mbo om ruim 40 procent en in het po om 30 procent.

Ook docenten geven aan dat de instelling bezig is met het verbeteren van de begeleiding. Er is echter een groot deel dat niet weet of de school/instelling ermee bezig is.

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

Tabel 5.13 Verbetering begeleiding en ondersteuning van beginnende docenten (directie/management en docenten, %)*

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten
Verbetering begeleiding van beginnende docenten met een vaste aanstelling of met een tijdelijke aanstelling en uitzicht op verlenging of een vaste aanstelling								
Ja	29,6	19,0	48,6	26,4	42,9	21,5	40,3	19,2
Nee, maar dat is wel nodig	26,9	30,5	10,0	22,3	24,0	38,2	23,3	33,3
Nee, maar dat is ook niet nodig	39,6	25,5	37,5	25,4	14,6	8,4	20,3	10,2
Weet niet/geen antwoord	3,9	25,1	4,0	26,0	18,6	31,9	16,1	37,3
Verbetering begeleiding van beginnende docenten met een flexibele of tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op een vaste aanstelling								
Ja	24,0	14,9	40,6	22,4	38,8	17,4	31,8	14,0
Nee, maar dat is wel nodig	29,2	31,1	14,7	25,9	27,3	40,4	31,4	35,4
Nee, maar dat is ook niet nodig	41,1	25,0	39,2	22,0	14,6	8,0	19,5	9,2
Weet niet/geen antwoord	5,6	29,1	5,5	29,6	19,3	34,2	17,4	41,5

* Dit jaar is de splitsing tussen beginnende docenten gemaakt naar soort aanstelling. Hierdoor kan geen vergelijking worden gemaakt met voorgaande metingen.

Aan schoolleiders die in het jaar 2011 of later gestart zijn als schoolleiders is gevraagd hoe tevreden zij zijn over begeleiding en ondersteuning van beginnende schoolleiders. Bijna twee derde van de beginnende schoolleiders is tevreden en zo'n 30 procent heeft een neutrale mening. Aangezien de ondervraagde groep klein is, doen wij geen verdere uitspraken en worden geen tabellen weergegeven.

6 FOCUSGROEPEN

In dit hoofdstuk geven we een samenvatting van de verkregen informatie uit de georganiseerde focusgroepgesprekken met docenten en lerarenopleiders. Er is dieper ingegaan op de thema's die aan de orde zijn geweest in de enquête Onderwijs Werkt! Met docenten uit het po, vo en mbo is gesproken over bijscholing en professionalisering; vervolgens is er ingegaan op leren van elkaar en opbrengstgericht werken. Daarna is baantevredenheid en de status van het leraarschap aan de orde geweest. Tot slot is een aantal suggesties gedaan voor verbeteringen van het landelijke beleid. Met lerarenopleiders in het hbo hebben we vooral gesproken over hun eigen professionalisering en over het curriculum en de kennisbases. Verder kwam de samenwerking met scholen en de begeleiding van startende leraren aan de orde. Wij wijzen erop dat het per focusgroep de meningen betreft van een groep van zes tot negen personen. We geven de bevindingen weer zonder daar conclusies uit te trekken. Quotes worden door middel van aanhalingstekens aangegeven.

6.1 Focusgroep primair onderwijs

We hebben gesproken met zes ervaren leerkrachten uit het primair onderwijs.

6.1.1 Scholing en opleiding

Er is duidelijk aandacht voor scholing maar er wordt ook gewezen op knelpunten: *“Ik zie de laatste jaren meer aandacht voor scholing. Maar als je aan de directeur vraagt of je iets mag doen, dan is het potje opeens leeg. Of het valt op je werkdag waardoor het ophoudt; het moet vooral in je eigen tijd.”* Een van de leerkrachten verwees naar een onderzoek binnen het eigen bestuur waarin men trachtte te achterhalen waarom de bereidheid tot het volgen van een studie zo laag was. Daar kwam uit naar voren dat een belangrijk deel van de leerkrachten moeder is (drukke levensfase), en dat leerkrachten een hoge werkdruk ervaren en het te zwaar vinden om een studie naast het werk te volgen. Naast de opstelling van het bestuur en de directie wordt er ook gewezen op de houding van leerkrachten zelf en verschillen tussen scholen: *“We hebben mensen op school en die doen helemaal niks. Maar degenen die graag willen studeren, kunnen ook echt studeren en dan wordt het gefaciliteerd. Met de lerarenbeurs hoef je geen onbetaald verlof te nemen en krijgt de school een vergoeding voor de afwezigheid van de leerkracht.”*

Verschillende leerkrachten hebben ook behoefte aan meer eenduidigheid in de uitvoering van scholing: *“Het is zo verschillend per school wat er mogelijk is aan scholing en of je vrijgeroosterd wordt of niet. Dat zou toch voor heel Nederland gelijk moeten zijn. Dat is een taak voor besturen.”*

Verschillende docenten geven aan dat besturen meer inzicht moeten geven in de bestedingen van de scholingsgelden: *“Er moet beter worden gewaarborgd waar geld voor wordt gebruikt. Er moet verantwoord worden hoeveel geld er is uitgegeven aan scholing.”* Daarnaast geven leerkrachten aan dat het een taak is voor het bestuur, en niet voor collega’s onderling, om geld en ruimte beschikbaar te stellen om vervanging te regelen voor leerkrachten die een cursus gaan volgen.

Keuzevrijheid wordt ook als verbeterpunt naar voren gebracht. Meerdere deelnemers zien vanuit de school verplichte cursussen voorbij komen waarvan de inhoud en uitvoering vaak snel weer verwatert: *“Het zou goed zijn wanneer er bestuursbreed een langetermijnbeleid op scholing komt, waarin is nagedacht wat er met opleidingen gedaan wordt, wat het vervolgtraject is (om het niet te laten verzanden) en bijvoorbeeld ook hoe je zorgt dat nieuwe collega’s er in mee kunnen draaien.”* Ook leeft de wens om meer differentiatie in onderwerp en niveau mogelijk te maken, zodat niet iedereen verplicht dezelfde studiedag volgt.

Er is ook gevraagd of men vindt dat elke leerkracht master opgeleid moet zijn. De meesten vinden dat een master niet voor elke leerkracht nodig is. Wel kwam naar voren dat de kwaliteit van de pabo beter kan: *“Ik vind dat iemand die van de pabo komt (nu) niet een hbo-werk- en denkniveau heeft. Dus dat moet op de pabo aangepast worden.”* In het verlengde hiervan wordt opgemerkt dat de kwaliteit van het onderwijs ook afhankelijk is van de kwaliteit van de directie: *“Ik vind dat er een hoger minimumniveau moet zijn voor leerkrachten en vooral ook voor de directie.”*

Naast eerder genoemde punten is ook aangegeven dat het leerzaam zou zijn wanneer leerkrachten vaker van school zouden wisselen: *“Wat ik erg vind, is dat mensen blijven zitten waar ze zitten, dat is ook inherent aan het systeem. Ik werk nu meer dan tien jaar bij dezelfde school, maar ik kan alleen met een jaarcontract bij een andere school gaan werken dus dat doe ik niet. [...] Bij een andere school en een ander bestuur werken, zorgt ook voor scholing, daar leer je ook heel veel van. Het ministerie is uiteindelijk mijn opdrachtgever, daar komt het geld vandaan. Er zou eigenlijk een landelijk mobiliteitsplan moeten zijn, zodat leerkrachten gemakkelijker op meerdere plekken kunnen werken.”*

6.1.2 Collegiale uitwisseling, opbrengstgericht werken en onderwijsbeleid

Binnen deze groep geldt over het algemeen dat men collegiale uitwisseling belangrijk en nuttig vindt en dat het in bijna alle gevallen vaker gebeurt dan in het verleden. Soms voelt het als een jaarlijks verplicht nummer en wordt het ervaren *“alsof er op je vingers wordt gekeken”*. Vaker echter wordt er specifiek om gevraagd en wordt er veel uitgewisseld en samengewerkt. Sommige leerkrachten geven aan dat ze graag meer gebruik zouden maken van collegiale uitwisseling, maar dat de mogelijkheden beperkt zijn: *“We benaderen elkaar vaak, maar er is geen geld om bij elkaar te gaan kijken*

(iemand moet dan je klas overnemen). Wel zijn we tijdens een studiedag op een andere school gaan kijken.” Als alternatief voor uitwisseling werd ook het volgende alternatief naar voren gebracht: “Ik zie ook wel mogelijkheden in bordsessies, dan kijk je met zijn allen naar een probleem. Dat is professioneel, compact en doelgericht, en vervanging is daarbij niet nodig.”

Het begrip opbrengstgericht werken, leidt bij de groep leerkrachten tot veel discussie. Een van de deelnemers zegt daarover: *“Het idee om opbrengstgericht en efficiënt en effectief te werken, is goed en de landelijke maatstaf is ook goed. Alleen de term opbrengstgericht werken is ongelukkig, want het zou impliceren alsof we dat ervoor niet deden. [...] Opbrengstgericht werken is een breed begrip dat gaat om het afstemmen op kinderen, maar op dit moment is het begrip vermagerd. Het lijkt nu vooral om de Cito-toets te gaan. Dan kom je tot een afrekencultuur. Daar knappen wij op af en kinderen worden er gestrest van.”* Verschillende deelnemers geven aan dat ze last hebben van de genoemde ‘afrekencultuur’ en ook twijfelen aan het nut ervan. Daarbij wordt verwezen naar het verschil tussen papieren plannen en de praktijk en de uitvoerbaarheid van de plannen, bijvoorbeeld wanneer er veel zorgleerlingen in een klas zitten.

Ook wordt gesproken over wat de ontwikkelingen betekenen voor het onderwijs aan de kleuters: *“Kleuters moeten de tijd krijgen om te spelen in plaats van al van alles te moeten. Daar begint de doodsteek van het onderwijs.”* In het verlengde hiervan wordt ook gesproken over de nadruk van snellere doorstroming in het basisonderwijs. Een kwart van de leerlingen gaat jonger naar groep 3 en dat levert problemen op in groep 8. Ook mogen leerlingen nog maar één keer blijven zitten. Een leerkracht geeft aan het andersom te willen hebben: *“De grens terug naar waar die was [1-oktoberregeling] en die paar goede kleuters wel gewoon laten versnellen.”* Overigens wordt hierbij opgemerkt dat je als school en leerkracht ‘eigenwijs’ kan zijn in hoe je met de doorstroming in de onderbouw kan omgaan, maar dat daar (ook binnen de scholen) niet altijd hetzelfde over wordt gedacht.

Het opbrengstgericht werken leidt ook tot een bredere discussie over de duurzaamheid en vorm van het onderwijsbeleid voor de basisschool. Een van de leerkrachten zegt hierover het volgende: *“Het Rijk roept dat het reken- en taalonderwijs niet goed is, dus dat er meer tijd aan besteed moet worden. Wanneer de resultaten eindelijk beter zijn, wordt de normering aangepast. Het Rijk voert passend onderwijs in; dat is prima, maar de speciale kinderen moeten met minder geld en minder manuren bovengemiddeld presteren. Het probleem is duurzaamheid. De ene vernieuwing na de andere wordt ingevoerd.”* Ook is er kritiek op de vorm van het beleid en de wijze waarop het wordt gepresenteerd: *“Passend onderwijs is mooi, maar zet dan de zak geld erbij die erbij hoort. Zeg niet dat leerkrachten het allemaal maar moeten kunnen. Wees eerlijk en houdt op met zogenaamde vernieuwingen die eigenlijk bezuinigingen zijn en die nog meer werkdruk opleveren dan we al hebben.”*

Op verschillende momenten in de discussie wordt erop gewezen dat een deel van de problemen ontstaat doordat er te weinig onderwijzers in de beleidsfuncties aanwezig zijn: *“Je moet weten hoe het is om voor de klas te staan. Er wordt zoveel theoretisch bedacht, maar sommige dingen zijn niet haalbaar in de praktijk. Na jaren ervaring weet je gewoon wat wel en niet kan.”*

6.1.3 Leraarschap: beeldvorming, inhoud en toekomst

Uit de enquête kwam naar voren dat volgens de leraren, de ouders het leraarschap laag zouden waarderen. De leerkrachten geven aan dat dit beeld waarschijnlijk vooral voortkomt uit hoe een deel van de ouders met hen omgaat.

Ze zien dat de houding van ouders is veranderd in de afgelopen twintig jaar. De groep constateert dat ouders mondiger geworden zijn en in sommige gevallen botter. Vooral naar jonge leerkrachten kunnen ouders intimiderend en respectloos zijn en deze houding wordt soms ook aan kinderen meegegeven.

Over het contact met ouders worden ook positieve ervaringen naar voren gebracht: *“De ouders met wie ik in gesprek ga, geven echt waardevolle informatie. Als je je echt verdiept in ouders en een beetje verbindt, dan kom je met alle ouders door een deur. Maar ik heb er als intern begeleider de tijd voor. Ouders komen meestal vijf minuten voor de start van de les, dan heeft de leerkracht geen tijd.”*

Wat betreft het beeld van de leerkracht maakt een leerkracht zich ook zorgen over hoe er door de politiek en de overheid in de media over het onderwijs wordt gesproken: *“Er wordt continu gezegd: we hebben zoveel geïnvesteerd in onderwijs en er komt nog meer geld bij. Maar ook wordt er gezegd dat de kwaliteit van het onderwijs te laag is, het omgaan met pesten niet goed gaat en de uitkomsten van de rekentoets niet deugen.”*

Meerdere leerkrachten geven aan dat het van groot belang is dat de leerkracht weer zichzelf kan zijn, gemotiveerd wordt en het vertrouwen krijgt. Daarnaast willen leerkrachten weer echt naar het kind kijken in plaats van dat opbrengsten en alle eisen en papieren eromheen het belangrijkste zijn: *“Wat ik belangrijk vind is dat er wordt gezegd ‘de leerkracht doet er toe’, dat staat boven aan. Als leerkracht kun je niet meer een leuke les geven, want je hebt zoveel andere dingen te doen. Laat de leerkracht ook de rust en tijd hebben om zichzelf te zijn. [...] De leerkracht is het middel en instrument, de persoon achter de leerkracht is weg; leerkrachten en kinderen zijn geen machientjes. Ik ben nog niet afgehaakt in het onderwijs, maar als er niks verandert, gebeurt dat de komende vijf jaar wel.”* Daarnaast geven leerkrachten aan weer echt naar het kind te willen kunnen kijken, maar hier niet aan toe te komen door de werkdruk, extra zorgtaken en administratie.

Naast deze punten wordt ook gevraagd om meer visie op oudere leerkrachten in het onderwijs (pensioen op je 67^e wel haalbaar?), discussie over het

inkomensverschil met het voortgezet onderwijs en de verschillen in verdiensten tussen mannen en vrouwen. Een inhoudelijke discussie tussen het ministerie van OCW en leerkrachten vind men belangrijk want: *“Er leeft veel en we hopen dat er naar ons geluisterd wordt.”*

6.2 Focusgroep voortgezet onderwijs

Met zeven docenten vanuit verschillende sectoren en vakgebieden uit het voortgezet onderwijs is dieper ingegaan op de thema's uit Onderwijs Werkt!

6.2.1 Scholing en opleiding

De algemene indruk is dat er op elke school aandacht is voor (bij)scholing, maar de ruimte ervoor verschilt per school. Enkele docenten vinden dat er voldoende tijd en geld is voor nascholing, met name ook voor langdurige opleidingen. Anderen menen juist dat het vaak ontbreekt aan tijd en geld. De eigen werkdruk is dan een belemmering, maar ook de roosterplanning en eventuele lesuitval. Ruimte op papier betekent volgens hen in de praktijk dat het uit tijd en energie buiten de werkuren moet komen: *“Wij hebben sinds kort een academie, waarbij je je kunt inschrijven voor cursussen. Vervolgens worden die ingepland tijdens je les, maar voor je leerlingen wil je niet dat je les uitvalt en je wilt er ook geen collega mee opzadelen.”*

In het gesprek lijkt er een verschil te zijn tussen jonge en oudere docenten. Jongere docenten voelen zich vooral gestimuleerd om scholing te volgen, terwijl oudere docenten aangeven er minder behoefte aan hebben. Volgens enkele oudere docenten is er ook een verschil tussen hun interesse en die van de school. Meer interessante bijscholing op het vakgebied wordt volgens hen minder gestimuleerd door het management dan het volgen van didactische cursussen. Enkele gespreksdeelnemers merken op dat ook het behalen van een eerstegraads bevoegdheid meer wordt gestimuleerd.

Per school verschilt de aandacht die professionalisering krijgt in de gesprekkencyclus. De een bespreekt jaarlijks tijdens het functioneringsgesprek aan de hand van een persoonlijk ontwikkelingsplan waar hij of zij aan gaat werken en is daar ook tevreden over. De ander vindt het meer een gesprek zonder consequenties of stoort zich eraan dat het gesprek niet gevoed wordt vanuit lesbezoeken. Enkele gespreksdeelnemers geven aan dat er ook een rol is voor de docent zelf: *“Ze willen graag dat je je ontwikkelt, maar je moet er ook zelf voor vechten.”*

Een specifiek punt dat door meerdere docenten naar voren is gebracht, is dat veel startende docenten al (zelfstandig) voor de klas staan, terwijl zij nog in opleiding zijn. Er is discussie over de mate van zelfstandigheid die van deze starters verlangd kan worden. Ze worden soms zwaar belast, omdat ze alles aanpakken om straks een contract te krijgen. Gesteld wordt dat een goede

interne begeleiding noodzakelijk is. Volgens enkelen legt het opleidingsinstituut teveel opleidingsverantwoordelijkheden bij de scholen.

Lerarenregister

Gevraagd naar het Lerarenregister blijken de meningen sterk te zijn verdeeld: de een vindt het *“briljant”* en de ander *“waardeloos”*. Daartussenin zitten deelnemers die minder uitgesproken zijn of het register pas via de enquête hebben leren kennen. Ook zijn er oudere docenten die zich er niet meer in verdiepen. Als positief punt wordt genoemd dat je er als leraar mee *“kunt aantonen dat je bevoegd bent en je als docent ontwikkelt”*. Als nadeel dat *“het een papieren werkelijkheid is: je gaat naar een cursus die helemaal geen nascholing is, maar je hebt wel weer een regeltje voor in het register.”*

6.2.2 Collegiale uitwisseling en opbrengstgericht werken

Collegiale uitwisseling

De laatste jaren is er meer aandacht gekomen voor het leren van elkaar: *“Vroeger waren deuren van lokalen gesloten en was het ‘not done’ om bij elkaar te kijken. Het was een gesloten gemeenschap en een docent zijn kon best eenzaam zijn.”* Dat is volgens de gespreksdeelnemers nu duidelijk minder, maar het verschilt per school of en hoeveel aandacht er wordt besteed aan collegiale uitwisseling en lesbezoeken. Het komt voor dat ermee wordt gestart, maar dat het na verloop van tijd afzwakt omdat docenten niet gemotiveerd zijn. Maar het nut wordt echter niet betwijfeld en de ervaringen zijn vooral positief. De meeste gespreksdeelnemers vinden het jammer wanneer er geen tijd voor is, omdat zij collegiale uitwisseling prettig en verhelderend vinden werken: *“Het is soms een ‘eye opener’, want wanneer je al jaren hetzelfde werk doet, kun je last hebben van bedrijfsblindheid.”*

Opbrengstgericht werken

Over opbrengstgericht werken wordt wisselend gedacht door docenten. Een havo-/vmo-leraar: *“Ik wil iemand opleiden voor het leven en de school voor het papiertje. Het diploma is het doel en als we dat netjes doen binnen de termijn zijn we een goede school, terwijl we misschien wel betere mensen afleveren als ze er een jaartje langer over doen.”* Een vwo-leraar geeft echter aan dat hij als doel heeft zijn leerlingen zo snel mogelijk klaar te stomen voor de universiteit op een manier dat ze daar ook goed scoren. In het gesprek worden vervolgens door verschillende docenten voorbeelden gegeven van hoe, volgens hen, de nadruk op tussentijdse resultaten, eindtermen en slagingscijfers leidt tot het ongewenst ‘voorsorteren van leerlingen’ waardoor ze *“niet meer kansverrijkend bezig kunnen zijn voor leerlingen, maar voorzichtig moeten zijn om het hoogst haalbare niveau van een leerling te verwachten.”* Volgens hen wordt er te vroeg en terughoudend geadviseerd voor het vervolg van de opleiding, om als school vervolgens niet ‘afgerekend’ te worden op slagings-, afstroom- en doorstroomcijfers: *“De missie van de school is nog maar op één manier te duiden, namelijk een hoog*

slagingspercentage aan het eind van de opleiding en het voorkomen van rode bolletjes van de Inspectie.”

6.3.1 Leraarschap: baantevredenheid en aandachtspunten voor beleid

Baantevredenheid

Gevraagd naar de aspecten die het leraarschap aantrekkelijk maken, worden vooral intrinsieke factoren genoemd. In de eerste plaats het lesgeven zelf, het overdragen van vakkennis en enthousiasmeren en het *“aan zien gaan van de lichtjes”* bij leerlingen, maar ook het werken met steeds andere groepen met elk hun eigen dynamiek. Daarnaast gaat het om het menselijk contact met de groepen en de individuele leerlingen en de band die met hen wordt opgebouwd, de ontwikkeling die de leerlingen doormaken en de waardering en tevredenheid achteraf.

De negatieve aspecten die worden aangegeven spitsen zich toe op bureaucrativering en verantwoording enerzijds en de functiemix anderzijds. Volgens de respondenten is onder druk van de inspectiecontroles en de juridisering van het onderwijs (*“Je moet alle stappen kunnen aantonen”*) de *“administratieve rompslomp”* te groot geworden. Enkelen geven aan dat er te weinig vertrouwen is in de scholen en in de leraren.

Een aantal docenten ergert zich aan de wijze waarop de functiemix wordt doorgevoerd. Er zijn geen heldere criteria en elke school voert een eigen beleid. Mede door het entreerecht en door eerdere beloftes is het budget volgens sommigen niet toereikend voor een promotie naar LC of LD, ook al worden de werkzaamheden al wel op dat niveau uitgevoerd. Geen promotie voor parttimers wordt ook als bezwaar genoemd.

De werkdruk wordt door de meeste gespreksdeelnemers hoog genoemd maar ook gerelativeerd: er is een duidelijke compensatie in de lange vakanties: *“Het is ontzettend druk en je bent doodmoe als je thuis komt, maar zoek eens baan waar je zoveel vakantie hebt.”* Wel wordt geconstateerd dat er in ieder geval gevoelsmatig een verschil kan zijn tussen jonge en oudere docenten: *“Bij ons liggen de latten heel verschillend. De jonge mensen moeten zoveel doen en over de ouderen wordt gezegd ‘die zitten hier al zo lang, die doen het al jaren zo.’”*

Aandachtspunten voor beleid

Tot slot van de bijeenkomst is gevraagd om aandachtspunten te benoemen voor het landelijk beleid. Die aandachtspunten laten zich samenvatten tot de volgende punten:

Enkele docenten geven aan dat er meer vertrouwen moet komen in de professionaliteit van docenten en dat de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie gelegd zou moeten worden in plaats van dat de plannen van bovenaf worden bedacht.

Een punt dat naar voren komt, is dat het ministerie van OCW en de Inspectie minder regelgevend en controlerend naar het onderwijs moeten optreden.

Daarbij stoort het enkele docenten dat het ministerie continu bezig is met vernieuwingen, die achteraf volgens hen vaak bezuinigingen zijn: *“Het onderwijs moet steeds inhaken op wat van bovenaf (door weer een nieuwe minister) wordt verzonnen. Dat is demotiverend.”* Als voorbeeld geeft een deelnemer aan dat zij het woord excelleren niet meer kan horen. Een docent geeft aan dat haar stagiaires van de lerarenopleiding (hbo) met opdrachten komen die niet passen bij wat er gebeurt op de scholen. Er zou, ook volgens enkele andere gespreksdeelnemers, in de lerarenopleiding meer gekeken moeten worden naar het afstemmen van het aanbod op de praktijk en meer aandacht moeten zijn voor het vak pedagogiek.

6.4 Focusgroep middelbaar beroepsonderwijs

Met zes docenten die werkzaam zijn in het mbo is dieper ingegaan op een aantal thema's uit de enquête Onderwijs Werkt!

6.4.1 Scholing en opleiding

Op elke school is er aandacht voor (bij)scholing maar de scholingsuren en het scholingsbudget worden vaak niet uitgeput. Een belangrijk knelpunt bij scholing is dat het rooster-technisch niet haalbaar is. *“Vaak speelt het praktische probleem dat lessen niet overgenomen kunnen worden. Anderzijds wordt scholing vanuit het management wel verplicht gesteld. Voor scholing die je zelf interessant vindt en doelgericht is voor waar je mee bezig bent, is vaak geen ruimte.”*

Inhoudelijk kan de aansluiting op de eigen situatie en de implementatie in de praktijk beter zo blijkt. Illustratief in dit verband zijn de volgende opmerkingen over de toepasbaarheid en langetermijneffecten: *“Het gaat vaak over digitaal gebruik van allerlei onderdelen, het is wel vernieuwend, maar vaak werkt het niet omdat onze apparatuur daar niet op is aangepast, dat is frustrerend.”* Een ander over de bestendigheid van scholing: *“Ik heb cursussen ervaren als speldenprikjes, we gaan snel weer over tot de orde van de dag en het geleerde wordt niet geëvalueerd of geïmplementeerd.”*

Men ziet mogelijkheden voor verbetering door docenten meer te betrekken bij de keuze van de scholing. In individuele gevallen kan een loopbaancoach ook van nut zijn door gericht met de docent te spreken over toekomstwensen en de scholing die daarbij past. Een docent wijst ook op het belang van het meedraaien in de praktijk in het mbo-veld: *“Ik zie docenten die afstompen omdat zij alleen lesjes draaien. Tegenwoordig verandert alles zo snel, je moet meegaan met de tijd en het bedrijfsleven in gaan.”*

Ook leeft de wens naar meer continuïteit in scholing en het beleid in het algemeen. *“Het zou beter zijn wanneer er eerst een aantal jaar wordt gewerkt aan iets goeds neer te zetten, in plaats van meteen met iets nieuws te*

beginnen als het oude niet werkt. Een voorbeeld hiervan is het afschaffen van de maatschappelijke stages binnen het vo, dat werkte goed voor leerlingen en vervolgens wordt het afgeschaft.” Docenten geven ook aan dat het goed zou zijn wanneer de school een visie heeft over wat docenten moeten kennen en kunnen. Dit kan per vak verschillen, dus moeten er gerichte opleidingen en cursussen komen. Deze moeten vervolgens geëvalueerd worden en na een jaar weer herhaald om het resultaat te behouden.

Samenwerking tussen docenten en leidinggevenden wordt ook als verbeterpunt naar voren gebracht: *“De samenwerking moet plaatsvinden aan de hand van een visie, de neuzen moeten dezelfde kant op wijzen. [...] Als een visie uit losse initiatieven bestaat, is het lastig in te voeren, het moet op de juiste manier doorgevoerd worden vanaf de top.”* Ook hier wordt meer invloed van docenten op het beleid als oplossing genoemd: *“Vaak weten de directie en een docent op de werkvloer niet van elkaar wat zij doen. Het zou goed zijn om een persoon tegelijkertijd bezig te laten zijn met innovatie, beleid en het werken op de werkvloer. Dan ontstaat er geen kloof en kun je echt werken aan kwaliteitsverbetering.”*

6.4.2 Lerarenbeurs en referentieniveaus

Lerarenbeurs

Docenten verschillen van mening over het nut van master-opgeleid zijn. De één vindt een mastertitel niet noodzakelijk binnen het mbo: *“Wij werken binnen een beroepsopleiding met een groep kinderen waar je geen master voor nodig hebt. 50 procent bestaat uit theorie en 50 procent uit een pedagogische didactische aanpak. Bij mij gaat het er voor een groot deel ook om de leerlingen in het gareel te houden.”* De ander vindt een master wel nuttig, omdat het van belang is dat docenten op een hoog niveau les kunnen geven, echt boven de lesstof kunnen staan en de Nederlandse taal goed beheersen. Sommige docenten zien dat het basisniveau van beginnende docenten is gedaald en denken dat dat komt omdat in de beroepsopleiding van docenten de laatste jaren elementaire onderdelen zijn geschrapt. Dat zou vooral aandacht moeten krijgen.

Een ander punt dat naar hier voren komt, is de beloning na het volgen van een master: *“De lerarenbeurs krijgen en een master volgen is mooi, maar je komt daarna niet in een salarisschaal hoger. Daar ligt mijn frustratie.”* Ook wordt in dat kader genoemd dat beloningen en/of bijvoorbeeld het krijgen van een LC-functie, in heel Nederland hetzelfde geregeld zou moeten zijn en niet afhankelijk zou moeten zijn van de directie.

Referentieniveaus taal en rekenen

Vanaf 2010 gelden voor alle mbo-studenten de referentieniveaus voor taal en rekenen die zijn vastgelegd in het ‘Besluit referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen’. De meningen van docenten over dit besluit zijn verdeeld. Meerdere docenten zijn van mening dat het niveau voor leerlingen te hoog en

niet haalbaar is. Daarnaast is het tegenstrijdig met het idee alle leerlingen uit het mbo aan het werk te krijgen. Sommige leerlingen kunnen het niveau niet aan, maar zijn erg goed in praktijkvakken. Een oplossing hiervoor zou zijn: een certificaat waarop staat wat de leerlingen wel gehaald hebben. Een andere genoemde oplossing, die op het vlak van intensievere begeleiding ligt, is door te werken met vrijwilligers die leerlingen extra hulp bieden bij rekenen en taal buiten de lessen om. Een andere docent is juist een groot voorstander van de referentieniveaus, omdat het mbo niet alleen opleidt tot een beroep maar ook tot burger: *“De maatschappij is complex. Er vallen nu meer mensen uit dan tien jaar geleden omdat ze het tempo van maatschappij niet kunnen bijbenen. Je moet brieven kunnen lezen, weten waar je een handtekening onder zet.”*

6.4.3 Leraarschap: baantevredenheid en aandachtspunten voor beleid

Baantevredenheid

Meerdere docenten geven aan dat het aantrekkelijkst aan het leraarschap het contact met leerlingen is en het stimuleren van de leerlingen om het beste uit zichzelf te halen. Een ander vindt het onderwijs echter te weinig resultaatgericht en zou graag meer naar de effecten van haar lessen willen kijken. Ook geven docenten aan dat het een zwaar en kwetsbaar beroep is: *“Soms zijn er leerlingen die je niet kunt vertrouwen. Daarnaast kan je positie kwetsbaar zijn omdat de directie niet altijd achter het personeel staat.”*

De heersende opvatting in deze focusgroep over het werken in het onderwijs wordt door een van de deelnemers samengevat: *“Het is een mooi vak, maar het gedoe er omheen maakt veel mensen kapot.”* De rol van het management blijkt daarin een belangrijke rol te spelen. Meerdere docenten geven aan weinig positief te zijn over het management. Men is het erover eens dat de invulling van de leidinggevende te vaak gebaseerd is op ‘vriendjespolitiek’ of omdat iemand lang op de school werkt. De vaardigheden van een goede manager worden nu nog te vaak onderschat. *“Sommige managers zijn hoog opgeleid of komen uit het bedrijfsleven, maar die kennen en snappen het onderwijs niet. Zij gaan regels en wetten stellen zonder eerst naar de werkvloer te kijken. Dan zeggen wij als docenten: we doen het niet.”* Voorgesteld wordt om een manager eerst te laten meelopen in de praktijk en een visie laten ontwikkelen en daarna pas voor vast aan te nemen.

Ook wordt door verschillende groepsleden genoemd dat het management niet altijd opkomt voor het personeel of niet juist omgaat met het inroosteren van het personeel. Hier wordt in het kader van de CAO BVE ook een rol voor de overheid gezien: *“De overheid heeft hierbij een taak, die heeft afspraken gemaakt met werkgevers en werknemersorganisaties. Op papier ziet het er netjes uit, maar ze moeten strenger toezien op het middenmanagement dat er uitvoer aan moeten geven.”* Een van de groepsleden pleit voor extern uitgevoerde, gestandaardiseerde medewerkerstevredenheidsonderzoek waarmee snel inzichtelijk kan worden gemaakt bij welke instellingen en opleidingen het in de praktijk niet goed gaat.

Aanvullende aandachtspunten voor landelijk beleid

Tot slot van de focusgroep is gevraagd om kort aandachtspunten voor het landelijk beleid van het ministerie van OCW te formuleren. Naast de aandachtspunten die we bij de eerdere thema's al hebben genoemd is de aandacht en ruimte voor het primaire proces een belangrijk zorgpunt.

De meeste docenten zijn van mening dat het primaire proces binnen het onderwijs het belangrijkste is, maar dat ze het idee hebben dat dat in het beleid niet tot uiting komt. Zelf moeten ze meer dan in het verleden administratieve taken verrichten. Ook vinden ze dat, meestal als gevolg van de fusies, teveel geld gaat zitten in het management en de administratie. Meerdere docenten zijn het er over eens dat een fusie vaak geen goede strategie is gebleken: *“We zouden weer moeten defuseren en weer teruggaan naar dat leerling zich kan identificeren met de school waar hij of zij naar toe gaat. Daarnaast moet de docent weer naar voren komen. De docent is het belangrijkste in het proces naar de leerling.”*

Meerdere docenten zijn van mening dat de overheadkosten in het onderwijs erg hoog zijn: *“Sommige bestuurders verdienen meer dan de Balkenende-norm of er wordt te veel geld gestopt in nieuwbouwprojecten. Het is verbazingwekkend dat directies kunnen besluiten het geld niet in het primaire proces te steken maar in een gebouw of in te hoge salarissen.”* Een andere docent geeft aan dat formatie ook vaak wordt ingezet waar het eigenlijk niet voor bedoeld is, bijvoorbeeld voor overhead. Hierdoor ervaart zij de laatste jaren ook meer werkdruk: *“Dat betekent dat wij minder lucht hebben om ons beroep uit oefenen. Klassen worden groter, het geeft meer werk en stress en daar doe je leerlingen ook geen recht mee.”* Geld weer meer oormerken en organisaties terugfluiten bij verkeerde besteding wordt hiervoor als oplossing gezien. Deze focusgroep ziet daar een rol voor het ministerie van OCW in.

6.5 Focusgroep lerarenopleiders

Met negen lerarenopleiders die werkzaam zijn bij verschillende lerarenopleidingen is dieper ingegaan op de thema's die aan de orde zijn geweest in de enquête Onderwijs Werkt! en op aanvullende thema's zoals de kennisbases en de samenwerking van de opleidingen met de onderwijsinstellingen.

6.5.1 Scholing en opleiding

De lerarenopleiders geven aan dat het volgen van een opleiding de laatste jaren meer wordt gestimuleerd. Er ligt daarbij vooral nadruk op het behalen van een master: een rechtstreeks gevolg van de afspraak dat iedere hbo-lesgevende een master zou moeten halen. Vooral voor de master Leren en Innoveren is veel belangstelling. Deels wordt de aandacht voor de master positief beoordeeld, maar er zijn ook kanttekeningen. Zo merkt een deelnemer

op dat het bij de genoemde master gaat om brede generalistische kennis en om algemene vaardigheden die weinig toevoegen aan wat ze al doet. Een ander zet vraagtekens bij de functionaliteit van het verplicht behalen van een master.

Enkelen brengen naar voren dat er op zich ruimte is voor cursussen en trainingen, maar dat het daarbij vooral gaat om de basis. Er is discussie over de ruimte voor verdere verdieping: *“Sommige docenten zijn bezig met een onderzoek, ontwikkelwerk of stagelopen. Dat is moeilijker te verkopen als scholing aan je teamleider.”* Ook wordt opgemerkt dat er geen ruimte is voor ontwikkeling op het eigen vakgebied. Overigens is niet iedereen het eens met de beweging richting onderzoek: *“Wij zijn een lerarenopleiding, geen onderzoeksinstituut.”*

Een pabodocent geeft een voorbeeld van professionaliseren door het combineren met praktijkwerkzaamheden: *“Ik heb twee jaar vier dagen als opleidingsdocent op een pabo en één dag in de week op een basisschool gewerkt, omdat ik ook graag bezig wilde zijn met de praktijk en een voorbeeld wilde zijn voor studenten. Elke minister zou het een mooi voorbeeld vinden, maar toch kan dat niet op tegen de status dat binnen onze school uiterlijk 2018 80 procent van de opleidingsdocenten een mastertitel moet hebben. Ik doe de masteropleiding met plezier, maar de kruisbestuiving met werkzaamheden op de basisschool was veel interessanter.”*

De docenten zijn van mening dat je zelf aan moet kunnen geven tijdens ontwikkelingsgesprekken aan welke competenties je gaat werken en op welke manier je dat gaat doen, maar dit zit er niet altijd in: *“Van bovenaf is bepaald waar zij willen dat je aan werkt en dan kan je aangeven hoe je dat gaat doen.”* Op andere instituten krijgen docenten wel de keuzemogelijkheid om scholing te volgen. Maar er wordt ook geconstateerd dat er vaak geen tijd voor is: *“In de praktijk blijkt vaak dat de takenplaatjes te vol zitten. De ruimte die formeel is bedoeld voor professionalisering slibt dicht met andere werkzaamheden.”*

Enkele docenten wijzen erop dat de formele gesprekken gehouden worden met een opleidingsmanager, die een HR-rol moet aannemen. Dan gaat het al snel over het takenpakket van volgend jaar en welke cursus je kunt gaan doen, maar het is volgens hen niet de aangewezen functionaris met overzicht over waar en hoe je je het beste kunt gaan scholen.

6.5.2 Kennisbases en opbrengstgericht werken

Kennisbases

Het gebruik van (en de bekendheid met) de kennisbases wisselt onder de docenten. Enkelen geven aan de kennisbasis in het programma te gebruiken, een ander weet er niet van (ook niet van de generieke kennisbasis) of vindt ze niet bruikbaar voor het vakgebied en zou ze willen vernieuwen. De docenten die de kennisbasis gebruiken, verschillen van mening over de bruikbaarheid. De kennisbases worden op zich goed gevonden. Het positieve is dat er

landelijk met de lerarenopleidingen voor een vakgebied wordt afgesproken wat de minimale kennis is waarover studenten moeten beschikken: *“Op deze manier ben je eenduidig bezig en heb je iets om over te praten met andere opleiders.”* Kennisbases zorgen ook voor versterking van het evenwicht tussen aandacht voor het vak en voor pedagogische didactiek. Ook wordt opgemerkt dat een kennisbasis op zich geen grote verandering in het curriculum zou moeten brengen, maar door de toets wel een steeds grotere rol krijgt.

Vooraf die landelijke toets wordt door de docenten als een knelpunt gezien: *“Mijn echte toets gaat meer over inzicht en begrijpen. De kennisbasis is meer van de feiten, dat is helemaal niet gerelateerd aan inzicht [...] Ook wordt er gedaan alsof je een goede leraar bent als je studenten de kennistoets voldoende maken, maar onderwijs is veel meer dan dat.”*

Verder wordt er opgemerkt dat er in het programma teveel nadruk op het toetsen komt te liggen. Daarbij wordt gerefereerd aan de taal- en rekentoetsen in de verschillende leerjaren. Dat leidt al tot veel extra oefenen en trainen en gaat ten koste van de aandacht voor andere onderdelen. Er worden twijfels uitgesproken over de effectiviteit van deze reproductie van kennis. Een probleem met betrekking tot de kennisbases is het verschil in niveau van studenten: *“We lopen er bij de kennisbases tegen aan dat we dingen bij studenten moeten checken, die zij niet in de vooropleiding gehad hebben.”*

Opbrengstgericht werken

De term opbrengstgericht werken, roept enige verwarring op in het gesprek en wordt door een deel van de lerarenopleiders niet herkend. Het idee wordt wel herkend, maar het wordt binnen de lerarenopleidingen volgens hen anders genoemd: bijvoorbeeld ‘gedifferentieerd werken’ of een didactische variant van adaptief werken gericht op opbrengsten. Bij de pabo is het begrip wel bekend en wordt er aandacht besteed aan het opbrengstgericht werken aan de hand van thema’s en een beroepsopdracht.

6.5.3 Samenwerkingsverbanden tussen lerarenopleidingen en scholen

De meeste docenten geven aan de samenwerkingsverbanden tussen de lerarenopleidingen en de scholen positief te vinden. Dit loopt volgens sommigen al goed, maar moet nog verder vorm krijgen en kan nog verbeterd worden. Een positief punt dat wordt genoemd is dat er meer verbinding is tussen competenties en didactiek. Ook wordt het positief genoemd dat de samenwerking intensiever wordt en dat er ook beleidsmatig meer wordt afgestemd. Daarbij wordt het soms duidelijk dat er nog gezocht wordt naar de rolverdeling. Er wordt opgemerkt dat de scholen zelf steeds meer inbreng willen en lessen gaan verzorgen, terwijl de accreditatie bij het opleidingsinstituut ligt. De opleiding brengt ook regels en kwaliteitsnormen mee waaraan de scholen moeten voldoen. Een lerarenopleider geeft aan dat dit opgelost kan worden door zelf mensen te trainen met wie een goed contact is over de inhoud van het programma, zodat die een deel van de opleiding verzorgen op de opleidingsschool.

De andere genoemde knelpunten punten zijn vooral van praktisch-organisatorische en van logistieke aard. Van de grote groep studenten, voor wie stageplaatsen geregeld worden, komt een deel niet opdagen of stopt eerder met de opleiding, met als gevolg dat er in het daaropvolgende jaar minder plekken over zijn. Ook onder stagecoördinatoren en stagebegeleiders is er soms veel uitval door ziekte.

Een zorgelijk punt dat vooral door docenten uit de techniekrichting wordt genoemd is dat studenten, mede door het gebrek aan vakdocenten, te snel zelfstandig voor de klas staan. De oorspronkelijke leraar wordt dan elders ingezet. Ook bestaat het risico dat ze aan de eerste school blijven hangen, daar kunnen werken en vervolgens hun studie niet afmaken.

6.5.4 Leraarschap: baantevredenheid en aandachtspunten beleid

Baantevredenheid

De aantrekkelijke kanten van de docentenbaan die worden genoemd zijn verbonden aan het lesgeven zelf, het contact met en het zien groeien van studenten, het kunnen overbrengen van kennis en ervaring. Ook wordt er op gewezen dat het leuk is om een nieuw curriculum te ontwerpen en wordt het inhoudelijke contact met collega's gewaardeerd.

De minder aantrekkelijke kanten die naar voren worden gebracht zijn de bureaucratisering, de hectiek en de druk van de accreditatie en de grote nadruk op het meten: *“De papieren rompslomp kost te veel tijd en aandacht. Het gaat vaak om het documenteren van zaken die nooit worden gelezen maar moeten bestaan.”* Meerdere docenten hebben moeite met het vele meten en toetsen en denken dat dat de kwaliteit niet verhoogt: *“Het gaat telkens over een beoordeling. Alsof alles begrijpelijk wordt als er een getalletje aan hangt.”* De docenten begrijpen dat er gemeten en getoetst moet worden, maar zouden graag de frequentie omlaag hebben om weer aandacht te kunnen besteden aan wat echt belangrijk is.

Aandachtspunten voor beleid

Aan het slot van het gesprek wordt naar voren gebracht dat er meer 'bottom-up' in plaats van 'top-down' gewerkt zou moeten worden. Er zou meer vertrouwen moeten komen in opleidingen, scholen en docenten: die weten namelijk vanuit de praktijk wat er moet gebeuren. Een docent geeft een advies: *“Geef opleidingsscholen de ruimte en vijf jaar het geld waarop zij recht hebben. Voer in de tussentijd geen interventies uit en wees betrokken op de werkvloer, kom kijken wat we doen. Geef ons dan de credit of pas na die vijf jaar maatregelen toe voor degene die de kantjes ervan af lopen.”*

Ook worden zorgen uitgesproken over de technische lerarenopleiding: *“We hebben te weinig instroom en daardoor te weinig financiën. De dagopleiding gaat sluiten en je kunt alleen in deeltijd studeren. Vaak is het dan afstandsleren. Persoonlijk vind ik het zorgelijk, jonge studenten zijn er niet aan toe om*

zo weinig onderwijs te krijgen. Het zou kunnen dat er binnenkort geen technische lerarenopleiding meer is.”

Daarnaast wordt de discrepantie tussen beroepsgericht en vakgericht opleiden genoemd. Volgens enkele gespreksdeelnemers ligt er bij technische- en groenopleidingen teveel nadruk op het beroep: *“We missen ook mensen in het vak omdat er geen vakkennis meer wordt gegeven. Ongeveer 85 procent van het programma is gericht op het beroep van leraar en vijftien procent gericht op het specifieke vak. Dat zou fiftyfifty moeten zijn.”*

Een ander punt dat werd genoemd is het verbeteren van het salaris en de arbeidsvoorwaarden van docenten om de arbeidsmarktpositie van het hbo te versterken ten opzichte van andere onderwijssectoren en van bedrijfsopleidingen.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Respons

In mei 2014 hebben 56.000¹ personeelsleden in het onderwijs via het ABP een uitnodiging gehad voor de enquête 'Onderwijs Werkt! 2014'. Bij het benaderen van steekproef zijn net als bij de vorige metingen minimum salariscgrenzen in acht genomen². Bij de vorige metingen richtte de enquête zich enkel op directie/ managementleden en docenten en vielen de functiegroepen onderwijsondersteunend personeel (oop) en onderwijs beheerspersoneel (obp) buiten de doelgroep. Dit jaar hebben ook leden van die laatste functiegroepen, voor zover zij binnen de salariscgrenzen vielen, een aantal vragen voorgelegd gekregen.

In totaal zijn er 15.427 respondenten gestart met de vragenlijst (28%). Het was op voorhand niet mogelijk om de doelgroep heel exact naar functie af te bakenen. Een deel van de respons behoort daarom niet tot de doelgroep (waaronder ook personen werkzaam aan een universiteit en gepensioneerd die nog ten onrechte in de selectie zaten). Bovendien hebben we ervoor gekozen om alleen de respondenten mee te nemen die de vragenlijst vrijwel volledig hebben ingevuld. In de onderstaande tabel hebben we de verdeling van de nettorespons naar sector en functie opgenomen.

Tabel B1.1 Responsverdeling naar sector en functie

	Directie	Docenten	Oop	Obp	Totaal	Respons%
Po	400	2.556	185	76	3.217	27%
Vo	315	3.020	332	241	3.908	30%
Mbo	302	2.742	366	440	3.850	23%
Hbo	236	1.994	307	534	3.071	22%
<i>Totaal</i>	<i>1.253</i>	<i>10.312</i>	<i>1.190</i>	<i>1.291</i>	<i>14.046</i>	<i>25%</i>

Representativiteit

De onderstaande tabellen laten per sector en functie zien hoe de verdeling is naar geslacht en leeftijd in de respons en in de populatie.³ Bij de tabellen is aangegeven wanneer de responsverdeling significant afweek van de populatie.

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

² De volgende minimum grenzen voor het brutojaarsalaris zijn aangehouden: po 31.409; vo 33.623; mbo 33.564; hbo 32.140.

³ Op basis van Duo-cijfers over 2013.

Voor het hbo hebben we uitsluitend gekeken naar geslacht en leeftijd van het onderwijzend personeel en die vergeleken met populatiegegevens uit 2012. Recentere informatie en informatie over hbo-managers was niet beschikbaar. Aangezien voor oop en obp de minimum salarisgrens een grote rol heeft gespeeld en mogelijkheden ontbreken om binnen de populatiegegevens een vergelijkbare doelgroep te selecteren, kon de representativiteit van de respons voor deze twee groepen niet worden bepaald.

In de analyses is in alle sectoren is voor zowel de directie als het onderwijzend personeel (afgezien van hbo directie) een weging toegepast, omdat de responsverdeling niet helemaal overeenkwam met die in de populatie. Voor oop en obp is geen weging toegepast, vanwege de hierboven genoemde redenen.

Primair onderwijs

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

	Populatie	Respons
Man	53,2	36,8
Vrouw	46,8	63,3

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

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

	Populatie	Respons
<25	0,0	0,0
25-34	4,2	4,0
35-44	17,9	12,8
45-54	29,5	24,5
55+	48,4	58,8

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

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

	Populatie	Respons
Man	14,2	14,1
Vrouw	85,8	85,9

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

	Populatie	Respons
<25	2,5	0,6
25-34	27,3	21,1
35-44	22,2	19,7
45-54	23,5	24,1
55+	24,5	34,5

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

Voortgezet onderwijs

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

	Populatie	Respons
Man	71,4	68,9
Vrouw	28,6	31,1

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

	Populatie	Respons
<25	0,1	0,0
25-34	2,4	2,2
35-44	11,3	10,8
45-54	33,4	26,3
55+	52,8	60,6

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

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

	Populatie	Respons
Man	48,6	51,4
Vrouw	51,4	48,6

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

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

	Populatie	Respons
<25	3,7	0,5
25-34	23,2	15,7
35-44	21,1	18,5
45-54	24,2	24,8
55+	27,9	40,5

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

Middelbaar beroepsonderwijs

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

	Populatie	Respons
Man	56,9	60,3
Vrouw	43,1	39,7

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

	Populatie	Respons
<25	0,0	0,0
25-34	3,2	1,0
35-44	15,2	8,6
45-54	38,6	28,1
55+	43,1	62,3

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

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

	Populatie	Respons
Man	48,5	54,4
Vrouw	51,5	45,6

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

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

	Populatie	Respons
<25	1,5	0,1
25-34	13,5	7,5
35-44	17,5	12,5
45-54	29,6	30,1
55+	37,8	49,8

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

Hoger beroepsonderwijs

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

	Populatie	Respons
Man	41,6	52,6
Vrouw	58,4	47,4

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

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

	Populatie	Respons
<25	2,3	0,1
25-34	18,0	10,5
35-44	23,7	19,4
45-54	31,1	31,3
55+	25,0	38,7

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

Oop en Obp

Omdat er geen vergelijking mogelijk is met de populatiegegevens, wordt hieronder enkel de verdeling in de steekproef voor oop en obp weergegeven.

Tabel B1.16 Respons naar geslacht: enkel respons (oop, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Man	10,8	47,3	42,1	37,5
Vrouw	89,2	52,7	57,9	62,5

Tabel B1.17 Respons naar leeftijd: enkel respons (oop, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
<25	0,0	0,0	0,0	0,0
25-34	13,5	5,7	8,5	14,3
35-44	15,7	12,3	10,9	18,6
45-54	33,5	37,7	30,9	29,6
55+	37,3	44,3	49,7	37,5

Tabel B1.18 Respons naar geslacht: enkel respons (obp, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Man	26,3	41,1	50,0	34,5
Vrouw	73,7	58,9	50,0	65,5

Tabel B1.19 Respons naar leeftijd: enkel respons (obp, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
<25	0,0	0,0	0,0	0,0
25-34	0,0	2,5	5,5	11,6
35-44	14,5	17,8	18,9	19,9
45-54	38,2	40,7	34,5	34,1
55+	47,4	39,0	41,1	34,5

BIJLAGE 2
Achtergrond
Tabel B2.1 Personeel met meer dan één baan (%)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Directie	6,3	9,4	5,4	2,6	2,5	3,7	2,0	1,4	3,1	6,0	7,5	5,9
Docenten	4,2	3,1	5,0	5,4	5,4	5,1	5,1	4,6	5,2	7,9	6,9	6,6
Oop*	-	-	8,1	-	-	9,9	-	-	2,5	-	-	3,9
Obp*	-	-	6,6	-	-	2,1	-	-	1,6	-	-	1,9

* Oop en obp zijn in 2014 voor het eerst bevraagd.

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

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
t/m 2 jaar	0,0	0,3	0,2	0,2	0,4	1,0	2,0	0,9	1,1	3,0	5,0	3,8
3 t/m 5 jaar	2,1	0,8	0,2	2,7	1,3	2,4	3,5	5,8	5,6	7,8	9,5	10,2
6 t/m 10 jaar	3,9	5,3	4,1	5,3	7,2	7,0	7,8	11,6	7,6	13,3	19,9	16,9
11 t/m 20 jaar	13,4	18,4	22,4	14,6	20,7	22,0	22,4	22,9	29,7	19,3	26,9	21,6
21 t/m 30 jaar	18,4	20,2	17,8	22,5	24,5	22,0	32,5	31,4	29,3	26,5	17,4	27,1
31 t/m 40 jaar	55,2	48,2	46,9	51,7	41,8	40,4	30,2	25,1	26,1	25,3	19,9	18,6
41 jaar en langer	6,9	6,8	8,4	3,0	4,2	5,3	1,6	2,2	,7	4,8	1,5	1,7

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

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
t/m 2 jaar	0,6	0,5	1,4	1,6	2,2	3,7	1,4	2,9	3,6	4,5	8,4	11,2
3 t/m 5 jaar	6,9	7,9	7,9	7,3	11,6	10,9	8,3	11,1	10,1	14,3	14,3	16,3
6 t/m 10 jaar	17,6	22,4	20,9	17,0	21,8	20,9	13,9	20,0	21,7	17,9	22,5	24,9
11 t/m 20 jaar	23,8	27,7	29,8	25,7	28,8	29,4	23,4	25,3	25,6	21,4	21,7	22,3
21 t/m 30 jaar	14,7	14,9	14,7	17,7	15,8	15,1	27,4	21,2	19,7	22,6	19,7	15,4
31 t/m 40 jaar	30,8	22,6	21,1	28,5	18,4	18,5	23,4	18,0	17,3	18,2	11,9	8,7
41 jaar en langer	5,6	4,0	4,2	2,1	1,5	1,5	2,2	1,5	2,0	1,0	1,4	1,2

Tabel B2.4 Aantal jaar werkzaam in het onderwijs (oop en obp, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Oop	Opb	Oop	Opb	Oop	Opb	Oop	Opb
t/m 2 jaar	0,5	2,6	2,4	3,7	4,4	1,8	6,5	7,1
3 t/m 5 jaar	3,8	9,2	8,1	11,6	9,6	6,6	13,7	11,2
6 t/m 10 jaar	18,4	18,4	24,7	14,9	21,9	15,2	16,6	22,7
11 t/m 20 jaar	29,7	46,1	37,3	36,5	26,5	37,3	30,0	32,2
21 t/m 30 jaar	16,8	13,2	11,1	17,8	18,3	18,0	23,1	15,4
31 t/m 40 jaar	24,3	10,5	13,0	14,5	18,3	19,8	9,8	10,5
41 jaar en langer	6,5	0,0	3,3	0,8	1,1	1,4	0,3	0,9

Tabel B2.5 Aantal jaar werkzaam in de sector (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
t/m 2 jaar	1,8	2,3	0,9	0,9	0,8	1,8	3,9	2,1	3,5	3,6	6,0	9,3
3 t/m 5 jaar	3,4	2,6	1,5	4,9	3,8	4,4	9,0	10,7	8,8	11,4	12,9	14,4
6 t/m 10 jaar	7,3	7,4	4,5	11,9	13,1	9,4	13,7	18,4	14,7	22,3	28,4	20,8
11 t/m 20 jaar	15,0	19,2	23,9	17,8	25,7	29,6	28,2	27,5	32,8	25,3	29,9	24,2
21 t/m 30 jaar	16,7	19,3	18,0	21,9	22,4	21,4	33,3	31,4	26,5	26,5	16,9	24,2
31 t/m 40 jaar	50,0	44,0	44,0	40,9	32,1	30,6	11,4	9,7	13,7	10,2	5,5	7,2
41 jaar en langer	5,8	5,3	7,0	1,8	2,1	2,8	0,4	0,3	0,0	0,6	0,5	0,0

Tabel B2.6 Aantal jaar werkzaam in de sector (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
t/m 2 jaar	0,9	0,8	2,0	2,5	3,4	5,4	3,6	5,0	6,3	5,9	10,9	14,8
3 t/m 5 jaar	7,8	8,9	8,2	10,7	14,0	13,4	12,2	15,1	13,3	19,6	18,8	21,4
6 t/m 10 jaar	19,0	23,8	21,5	19,5	24,0	22,6	18,4	23,8	24,9	21,6	26,6	26,9
11 t/m 20 jaar	25,8	29,1	31,2	28,2	30,3	29,8	27,0	26,1	26,2	25,8	22,4	21,6
21 t/m 30 jaar	14,4	14,5	14,6	16,3	13,3	13,4	27,9	21,1	20,9	20,2	16,3	11,7
31 t/m 40 jaar	27,8	19,3	19,0	21,8	14,1	14,7	10,6	8,6	8,0	6,8	4,8	3,5
41 jaar en langer	4,4	3,6	3,5	1,0	0,8	0,7	0,3	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1

Tabel B2.7 Aantal jaar werkzaam in de sector (oop en obp, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Oop	Opb	Oop	Opb	Oop	Opb	Oop	Opb
t/m 2 jaar	1,6	3,9	3,9	6,6	7,7	2,7	10,1	9,4
3 t/m 5 jaar	7,0	11,8	11,1	14,1	11,5	9,1	16,0	14,2
6 t/m 10 jaar	23,2	21,1	26,2	16,6	23,0	17,5	17,6	23,4
11 t/m 20 jaar	29,2	46,1	38,3	34,4	32,5	39,5	27,7	30,9
21 t/m 30 jaar	14,6	10,5	9,0	15,8	18,9	18,4	23,5	14,0
31 t/m 40 jaar	20,5	6,6	9,3	12,0	6,0	12,0	4,9	7,7
41 jaar en langer	3,8	0,0	2,1	0,4	0,5	0,7	0,3	0,4

Tabel B2.8 Personeel naar provincie (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Friesland	5,5	4,5	2,9	5,6	4,2	3,1	7,8	5,4	4,8	4,8	7,0	5,5
Groningen	2,0	1,9	3,7	4,1	3,8	1,8	3,5	5,4	2,9	7,8	5,5	6,4
Drenthe	1,7	1,6	2,6	1,4	2,1	2,2	2,7	3,6	2,4	0,6	0,0	0,8
Overijssel	6,2	7,8	3,8	6,3	9,3	8,3	8,2	11,2	10,4	10,8	7,5	11,9
Flevoland	1,8	0,9	2,1	2,1	1,7	1,8	1,2	2,0	1,9	0,0	1,0	0,8
Noord-Holland	15,2	12,8	11,5	19,6	16,9	18,2	16,5	14,8	13,5	17,5	13,4	11,4
Zuid-Holland	19,6	25,5	23,1	23,8	21,5	18,1	18,0	17,8	20,4	19,9	20,4	21,6
Gelderland	11,8	13,4	14,9	13,2	10,5	14,3	10,6	10,8	11,9	7,8	10,0	6,8
Utrecht	8,9	7,2	7,3	7,4	6,8	7,6	6,3	6,6	6,2	10,8	11,9	12,3
Noord-Brabant	17,5	15,7	18,0	9,7	16,5	17,0	16,5	12,9	16,6	11,4	13,9	17,4
Limburg	7,7	6,8	7,8	5,6	5,5	5,1	7,1	5,5	6,4	7,2	8,0	4,7
Zeeland	2,2	2,0	1,9	1,2	1,3	2,4	1,6	4,0	2,5	1,2	1,0	0,4
Buitenland	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0

Tabel B2.9 Personeel naar provincie (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Friesland	4,2	4,1	3,8	4,1	3,8	4,6	5,2	5,0	4,8	3,0	4,2	4,7
Groningen	3,0	2,9	2,3	3,5	3,6	2,6	2,6	2,9	2,9	5,5	4,8	5,3
Drenthe	3,1	2,9	3,2	3,1	2,4	2,5	2,4	2,4	2,4	0,3	0,4	0,5
Overijssel	7,9	6,1	6,7	8,0	7,4	6,8	9,0	9,8	10,4	11,6	10,0	11,5
Flevoland	2,2	2,6	2,2	3,0	2,5	2,2	1,9	1,5	1,9	0,9	1,4	1,5
Noord-Holland	15,9	15,8	14,2	15,4	14,0	15,1	15,0	14,5	13,5	14,1	14,4	13,1
Zuid-Holland	20,5	23,4	20,3	18,4	20,8	20,4	19,6	20,6	20,4	20,8	20,0	18,4
Gelderland	12,3	13,3	13,4	13,2	13,0	12,7	11,9	11,4	11,9	11,0	10,5	10,4
Utrecht	8,0	6,4	8,1	6,1	8,2	6,7	7,6	7,6	6,2	8,8	10,2	11,5
Noord-Brabant	14,0	14,2	16,6	16,9	15,4	17,5	16,1	16,9	16,6	18,3	17,6	17,4
Limburg	6,5	6,0	6,4	6,0	6,5	6,5	6,7	5,5	6,4	4,8	5,4	4,8
Zeeland	2,3	2,2	2,6	2,2	2,4	2,3	1,9	1,9	2,5	0,8	1,1	,9
Buitenland	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0

Tabel B2.10 Personeel naar provincie (oop en obp, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Oop	Opb	Oop	Opb	Oop	Opb	Oop	Opb
Friesland	3,2	5,3	4,5	4,1	5,2	2,7	5,5	4,5
Groningen	4,3	1,3	2,1	5,0	4,6	3,0	5,5	4,3
Drenthe	1,6	1,3	2,4	3,7	1,6	2,0	0,7	0,2
Overijssel	7,0	7,9	5,7	9,5	7,1	8,2	11,7	13,3
Flevoland	2,7	6,6	0,9	2,1	1,6	0,7	0,0	1,1
Noord-Holland	15,1	15,8	14,8	15,4	14,5	13,6	13,7	15,2
Zuid-Holland	22,7	13,2	22,3	16,2	19,7	18,9	15,0	15,5
Gelderland	15,7	9,2	15,7	13,3	11,2	14,5	10,4	12,5
Utrecht	8,1	3,9	5,4	9,5	4,1	6,4	12,1	6,6
Noord-Brabant	12,4	28,9	16,0	11,6	21,0	18,4	18,6	19,1
Limburg	5,4	6,6	8,4	6,2	6,3	8,0	6,2	6,4
Zeeland	1,6	0,0	1,8	3,3	3,0	3,6	0,7	1,3
Buitenland	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Tabel B2.11 Personeel in de G4 (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Amsterdam	3,8	3,6	2,4	5,8	3,8	6,9	6,7	4,7	8,1	13,9	12,4	11,4
Rotterdam	3,8	3,9	4,5	4,9	5,1	4,6	9,0	11,5	9,7	8,4	10,0	14,0
Den Haag	1,0	5,2	4,5	4,1	2,5	3,5	2,0	3,0	2,5	9,6	8,0	6,4
Utrecht	2,9	,9	1,8	2,8	2,1	1,2	3,1	4,1	5,7	11,4	11,9	12,3
Overig	88,5	86,5	86,9	82,4	86,5	83,8	79,2	76,7	74,0	56,6	57,7	55,9

Tabel B2.12 Personeel in de G4 (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Amsterdam	3,4	3,8	3,9	4,3	3,2	4,1	5,9	6,0	5,9	11,2	11,1	10,7
Rotterdam	3,9	4,6	3,4	3,5	3,7	3,6	8,5	9,9	9,8	10,6	10,4	8,4
Den Haag	2,6	3,4	3,0	2,7	3,6	2,9	3,5	2,7	3,1	6,9	6,8	6,7
Utrecht	2,0	1,4	1,8	1,3	1,9	1,2	4,9	4,9	4,2	8,8	10,3	11,3
Overig	88,1	86,7	87,8	88,2	87,6	88,1	77,2	76,4	77,0	62,5	61,4	62,9

Tabel B2.13 Personeel in de G4 (oop en obp, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Oop	Opb	Oop	Opb	Oop	Opb	Oop	Opb
Amsterdam	3,8	0,0	1,8	4,6	6,3	5,0	11,1	12,5
Rotterdam	2,7	1,3	3,9	3,7	10,4	9,1	6,5	5,8
Den Haag	4,3	3,9	3,0	2,5	4,6	5,9	6,8	7,9
Utrecht	4,9	0,0	1,5	3,3	3,3	5,0	11,1	6,6
Overig	84,3	94,7	89,8	85,9	75,4	75,0	64,5	67,2

Tabel B2.14 Ontwikkeling leerlingenaantal school/instelling laatste twee jaar (directie en docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten
Het aantal leerlingen...								
...groeide sterk	12,7	10,5	23,6	16,6	12,7	13,8	27,5	31,7
...groeide enigszins	19,9	18,8	20,8	25,8	26,8	27,2	39,0	30,0
...was min of meer stabiel	22,9	23,7	28,9	30,4	36,6	29,8	18,6	21,8
...nam enigszins af	27,7	28,8	19,9	19,7	16,8	19,8	9,3	8,6
...nam sterk af	16,5	17,5	6,8	6,4	4,9	6,9	4,7	3,3
Ik weet het niet	0,3	0,7	0,0	1,1	2,2	2,5	0,8	4,5

Tabel B2.15 Omvang school/instelling in aantal werknemers (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
0 - 25	51,8	48,8	52,6	1,5	6,8	3,6	2,0	2,5	3,2	1,8	2,5	5,1
26 - 50	31,5	31,3	31,8	17,3	14,8	14,5	9,4	5,1	9,7	5,4	4,0	5,5
51 - 100	9,0	10,7	5,4	34,7	25,7	32,1	14,9	17,7	23,3	9,0	10,9	14,8
101 - 500	6,7	6,0	8,4	44,8	49,8	46,9	36,5	38,9	44,0	31,3	31,8	30,5
501 - 1.000	1,0	1,8	0,5	1,0	1,7	2,1	12,5	15,0	7,3	13,9	10,9	14,8
> 1.000	0,0	1,5	0,8	0,6	1,3	0,8	24,7	20,2	11,9	38,0	38,8	28,8
Weet niet	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,7	0,6	1,0	0,4

Tabel B2.16 Omvang school/instelling in aantal werknemers (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
0 - 25	55,4	53,4	58,7	3,0	2,6	3,7	4,6	3,9	7,1	1,4	1,0	2,6
26 - 50	33,0	35,6	32,2	15,2	12,9	15,4	9,7	9,9	12,6	4,7	4,1	6,4
51 - 100	8,0	8,3	6,6	37,0	37,1	37,7	20,3	20,2	23,0	12,7	10,8	15,8
101 - 500	2,9	1,9	1,8	43,2	45,9	40,8	31,1	32,2	31,7	27,9	29,6	29,2
501 - 1.000	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	11,1	11,9	8,3	9,5	12,9	10,1
> 1.000	0,0	0,1	0,0	0,4	0,4	0,1	14,7	14,6	7,2	31,7	30,9	19,5
Weet niet	0,4	0,6	0,7	1,2	0,9	2,1	8,5	7,4	10,1	12,0	10,6	16,4

Tabel B2.17 Directie/management en oop wat (ook) lesgeeft (%)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Directie	33,3	30,7	30,4	48,6	42,6	43,2	18,0	19,4	17,9	35,5	42,3	33,1
Oop*	-	-	34,1	-	-	26,5	-	-	37,2	-	-	19,2

* Oop is in 2014 voor het eerst bevestigd.

Tabel B2.18 Gemiddelde aanstellingsomvang in fte

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Directie	0,92	0,90	0,90	0,95	0,96	0,95	0,97	0,96	0,96	0,93	0,92	0,92
Docenten	0,75	0,76	0,74	0,84	0,82	0,82	0,82	0,81	0,82	0,78	0,79	0,76
Oop*	-	-	0,72	-	-	0,80	-	-	0,80	-	-	0,82
Obp*	-	-	0,75	-	-	0,85	-	-	0,89	-	-	0,84

* Oop en obp zijn in 2014 voor het eerst bevestigd.

Tabel B2.19 Gemiddelde aanstellingsomvang in fte naar leeftijd (docenten)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
<35	0,82	0,80	0,78	0,84	0,81	0,82	0,85	0,80	0,83	0,82	0,81	0,80
35-44	0,68	0,69	0,69	0,81	0,82	0,81	0,80	0,81	0,81	0,77	0,77	0,74
45-54	0,71	0,73	0,71	0,83	0,82	0,81	0,81	0,80	0,82	0,77	0,78	0,76
55>	0,78	0,78	0,76	0,86	0,84	0,85	0,83	0,82	0,82	0,79	0,79	0,76
<i>Totaal</i>	<i>0,75</i>	<i>0,76</i>	<i>0,74</i>	<i>0,84</i>	<i>0,82</i>	<i>0,82</i>	<i>0,82</i>	<i>0,81</i>	<i>0,82</i>	<i>0,78</i>	<i>0,79</i>	<i>0,76</i>

Tabel B2.20 Gemiddelde aanstellingsomvang in fte, naar gevorderde versus startende docenten (max. 5 jaar in onderwijs) (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Gevorderde docent	0,75	0,75	0,73	0,84	0,84	0,83	0,82	0,81	0,82	0,78	0,79	0,76
Startende docent	0,85	0,84	0,79	0,76	0,76	0,76	0,81	0,79	0,81	0,76	0,78	0,77
<i>Totaal</i>	<i>0,75</i>	<i>0,76</i>	<i>0,74</i>	<i>0,84</i>	<i>0,82</i>	<i>0,82</i>	<i>0,85</i>	<i>0,81</i>	<i>0,82</i>	<i>0,78</i>	<i>0,79</i>	<i>0,76</i>

Tabel B2.21 Dienstverband (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Vast	97,1	99,5	98,4	99,5	98,7	96,7	98,8	96,2	97,1	94,0	92,5	89,4
Tijdelijk met uitzicht vast	0,9	0,0	1,0	0,5	0,4	2,0	0,4	2,5	1,5	1,2	2,5	5,1
Tijdelijk zonder uitzicht vast	0,4	0,0	0,2	0,0	0,4	1,0	0,4	1,3	0,9	3,6	3,5	3,8
Flex-contract/ gedetacheerd/ uitzendbureau	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0
Bijzondere regeling (o.a. brugbaan)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overig	1,6	0,0	0,4	0,0	0,0	0,3	0,4	0,0	0,5	1,2	1,0	1,7
Weet ik niet	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Tabel B2.22 Dienstverband (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Vast	98,0	96,4	93,0	94,9	92,7	88,6	96,7	93,5	90,6	91,2	84,9	79,9
Tijdelijk met uitzicht vast	1,0	0,8	1,8	4,0	5,1	8,0	2,2	3,6	6,4	5,0	9,6	12,4
Tijdelijk zonder uitzicht vast	0,5	1,8	3,0	0,9	1,8	2,5	0,8	2,5	2,3	3,0	4,7	6,5
Flex-contract/ gedetacheerd/ uitzendbureau	0,2	0,3	1,2	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,3	0,3	0,3
Bijzondere regeling (o.a. brugbaan)	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Overig	0,3	0,6	0,9	0,2	0,3	0,7	0,3	0,2	0,5	0,3	0,4	0,6
Weet ik niet	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1

Tabel B2.23 Dienstverband (oop en obp, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Oop	Opb	Oop	Opb	Oop	Opb	Oop	Opb
Vast	95,1	98,7	95,5	94,6	93,2	96,6	85,7	91,2
Tijdelijk met uitzicht vast	1,6	0,0	3,6	2,1	3,8	1,6	6,8	4,9
Tijdelijk zonder uitzicht vast	1,6	0,0	0,6	2,9	2,5	1,6	6,5	3,6
Flex-contract/ gedetacheerd/ uitzendbureau	0,0	1,3	0,0	0,0	0,0	0,2	0,3	0,0
Bijzondere regeling (o.a. brugbaan)	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overig	1,1	0,0	0,3	0,4	0,5	0,0	0,3	0,4
Weet ik niet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0

Tabel B2.24 Vast dienstverband, startende en gevorderde docenten (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Startende docent	80,9	81,4	55,8	65,2	66,6	56,7	70,4	69,8	52,1	66,1	57,0	51,0
Overige docenten	98,8	97,7	96,8	96,9	96,9	94,1	98,4	97,4	96,7	95,4	93,1	90,8
<i>Totaal</i>	<i>98,0</i>	<i>96,4</i>	<i>93,0</i>	<i>94,9</i>	<i>92,7</i>	<i>88,6</i>	<i>96,7</i>	<i>93,5</i>	<i>90,6</i>	<i>91,2</i>	<i>84,9</i>	<i>79,9</i>

Tabel B2.25 Vast dienstverband naar leeftijd (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
<35	94,9	93,6	83,9	88,6	86,3	76,7	82,9	81,6	73,5	77,3	63,5	59,9
35-44	98,3	97,5	95,2	92,2	92,5	91,2	92,9	90,0	86,9	87,2	78,8	77,3
45-54	98,3	96,9	96,8	95,0	94,6	91,0	97,4	95,9	92,5	91,5	87,2	85,8
55>	99,4	98,6	98,3	98,2	97,8	96,4	98,8	98,5	98,0	96,1	95,8	95,3
<i>Totaal</i>	<i>98,0</i>	<i>96,4</i>	<i>93,0</i>	<i>94,9</i>	<i>92,7</i>	<i>88,6</i>	<i>96,7</i>	<i>93,5</i>	<i>90,6</i>	<i>91,2</i>	<i>84,9</i>	<i>79,9</i>

Tabel B2.26 Salarisschaal (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Schaal LA/9	52,8	50,1	48,4	0,4	0,9	0,3	1,9	1,9	1,3	1,1	1,5	1,0
Schaal LB/10	23,3	26,3	28,8	40,2	44,1	43,2	30,2	38,2	38,2	7,1	9,1	12,9
Schaal LC/11	2,3	2,3	2,3	34,1	32,8	33,1	56,8	50,9	51,0	38,4	41,7	46,4
Schaal LD/12	0,4	0,3	0,4	21,4	17,4	18,9	7,2	5,6	4,9	47,4	41,9	32,0
Schaal LE/13	0,3	0,6	0,5	0,2	0,5	0,1	0,4	0,1	0,1	3,0	2,2	2,0
Anders	13,9	12,8	11,2	2,7	2,9	3,1	2,8	2,2	2,8	1,1	1,1	1,4
Weet ik niet	6,9	7,6	8,3	0,9	1,4	1,3	0,8	1,0	1,8	2,0	2,5	4,2

BIJLAGE 3
Tabellen bij hoofdstuk 2
Tabel B3.1 Hoogst voltooide opleiding, naar leeftijd (docenten po, %)

	<35	35-44	45-54	55>	Totaal
Basisonderwijs	0,5	0,2	0,8	0,9	0,6
Lbo, vmbo-pr.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mavo, vmbo-t	0,0	0,2	1,3	2,5	1,0
Havo, vwo	0,2	0,2	1,0	1,5	0,7
Mbo, mts	0,2	0,0	3,2	3,5	1,7
Hbo, hbo-bachelor, hts	74,4	77,9	72,1	73,1	74,3
Hbo-master	20,0	16,7	14,9	13,0	16,4
Wo-bachelor, MO-B	0,4	0,6	0,0	1,0	0,5
Universitair	4,2	3,6	4,9	1,8	3,6
Gepromoveerd	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Anders	0,2	0,6	1,8	2,6	1,2

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

	<35	35-44	45-54	55>	Totaal
Basisonderwijs	0,6	0,2	0,9	1,1	0,7
Lbo, vmbo-pr.	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
Mavo, vmbo-t	0,0	0,2	1,2	2,8	1,0
Havo, vwo	0,2	0,2	0,7	1,5	0,6
Mbo, mts	0,2	0,0	3,7	3,9	1,9
Hbo, hbo-bachelor, hts	77,3	78,7	74,7	73,9	76,2
Hbo-master	17,1	17,2	12,6	11,7	17,7
Wo-bachelor, MO-B	0,4	0,2	0,0	0,7	0,3
Universitair	3,9	2,5	4,4	1,5	3,1
Gepromoveerd	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Anders	0,2	0,6	1,8	2,9	1,3

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

	<35	35-44	45-54	55>	Totaal
Basisonderwijs	0,0	0,2	0,0	0,2	0,1
Lbo, vmbo-pr.	0,0	0,0	0,1	0,3	0,1
Mavo, vmbo-t	0,2	0,0	0,3	0,5	0,3
Havo, vwo	1,2	0,7	0,4	0,4	0,7
Mbo, mts	1,0	0,4	0,5	0,4	0,6
Hbo, hbo-bachelor, hts	57,2	57,9	51,6	53,1	54,9
Hbo-master	10,8	12,5	11,3	10,7	11,3
Wo-bachelor, MO-B	0,8	1,4	3,7	7,2	3,4
Universitair	28,3	24,5	29,0	25,3	26,8
Gepromoveerd	0,0	2,1	3,1	1,5	1,6
Anders	0,4	0,2	0,1	0,4	0,3

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

	<35	35-44	45-54	55>	Totaal
Basisonderwijs	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Lbo, vmbo-pr.	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1
Mavo, vmbo-t	0,0	0,0	0,7	0,5	0,4
Havo, vwo	0,0	1,0	0,9	1,0	0,8
Mbo, mts	2,8	5,7	5,1	2,1	3,7
Hbo, hbo-bachelor, hts	78,6	71,9	69,8	68,3	71,0
Hbo-master	6,4	10,0	9,8	7,0	8,2
Wo-bachelor, MO-B	2,5	1,6	2,7	5,2	3,4
Universitair	9,8	8,6	9,3	14,4	11,1
Gepromoveerd	0,0	0,0	0,6	0,6	0,4
Anders	0,0	1,2	1,0	0,8	0,8

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

	<35	35-44	45-54	55>	Totaal
Basisonderwijs	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lbo, vmbo-pr.	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Mavo, vmbo-t	0,0	0,0	0,3	0,0	0,1
Havo, vwo	0,5	0,3	0,5	0,5	0,5
Mbo, mts	0,0	0,0	0,6	0,4	0,3
Hbo, hbo-bachelor, hts	21,1	19,5	24,0	24,3	22,3
Hbo-master	6,3	8,8	10,1	9,1	8,6
Wo-bachelor, MO-B	1,8	2,3	1,5	7,1	3,1
Universitair	61,9	57,3	53,0	51,7	55,8
Gepromoveerd	7,9	11,3	9,2	5,4	8,6
Anders	0,5	0,5	0,7	1,4	0,8

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

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten
In 2014 behaald	1,2	1,0	0,4	1,6	,7	2,0	2,5	1,9
1 t/m 5 jaar	13,6	17,9	8,7	20,7	6,2	16,4	9,7	20,1
6 t/m 10 jaar	13,2	20,0	7,5	16,8	9,1	14,0	7,2	18,1
11 t/m 20 jaar	18,1	23,0	19,2	23,8	26,7	22,1	22,5	25,0
21 t/m 30 jaar	15,1	13,9	24,0	18,6	33,9	25,5	38,1	24,1
31 t/m 40 jaar	32,4	20,4	36,8	17,1	22,2	18,1	18,6	10,5
41 jaar en langer	6,4	3,7	3,3	1,3	1,1	1,8	0,8	0,4
Weet niet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0

Tabel B3.7 Achtergrond hoogst voltooide opleiding; indien HBO of hoger (directie en docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten
Lerarenopleiding	7,6	20,3	26,3	42,5	15,5	26,2	5,2	10,8
Pedagogische of onderwijskundige opleiding	59,4	40,0	13,5	7,9	28,7	24,5	16,2	19,9
Andere opleiding	33,0	39,7	60,1	49,6	55,8	49,3	78,6	69,3

Tabel B3.8 Onderwijsbevoegdheid, naar niet versus wel werkzaam in de vier grote steden (docenten, %)

Sector	Regio	In bezit bevoegdheid		
		2012	2013	2014
Po	Buiten G4	98,7	98,9	97,8
	In G4	98,4	98,2	98,4
	<i>Totaal</i>	98,6	98,8	97,9
Vo	Buiten G4	96,6	96,3	95,8
	In G4	94,5	93,0	94,2
	<i>Totaal</i>	96,4	95,9	95,6
Mbo	Buiten G4	95,3	95,6	95,7
	In G4	93,3	93,1	92,4
	<i>Totaal</i>	94,9	95,0	94,9
Hbo	Buiten G4	82,3	78,4	78,0
	In G4	83,9	79,2	80,8
	<i>Totaal</i>	82,9	78,7	79,0

Tabel B3.9 Onderwijsbevoegdheid, naar leeftijd (docenten, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
<35	96,9	98,5	96,4	95,3	94,6	93,1	91,4	91,8	92,6	73,5	69,1	67,1
35-44	99,4	98,6	97,2	94,0	95,4	95,5	92,6	95,3	94,2	77,4	71,3	76,1
45-54	98,9	98,9	99,4	96,0	95,1	95,7	95,7	95,1	94,1	84,4	81,8	84,1
55>	99,1	99,4	99,0	98,1	98,6	98,3	95,4	96,1	97,0	86,3	85,0	87,9
<i>Totaal</i>	98,6	98,8	97,9	96,4	95,9	95,6	94,9	95,0	94,9	82,9	78,7	79,0

Tabel B3.10 Als zij-instromer gestart in het onderwijs (docenten po, vo, mbo, %)

	Po			Vo			Mbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Als zij-instromer gestart en inmiddels bevoegdheid	2,8	3,5	2,5	14,0	14,4	16,0	26,7	31,0	30,3
Als zij-instromer gestart, nog geen bevoegdheid	0,0	0,0	0,2	2,2	2,3	2,9	2,4	2,7	3,6
Geen zij-instromer, maar geef met ontheffing les	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,9	0,6	0,7
Geen zij-instromer	96,8	96,1	97,4	83,4	83,1	81,1	69,7	65,5	65,5
Weet niet / geen antwoord	0,3	0,4	0,0	0,3	0,2	0,0	0,2	0,2	0,0

Tabel B3.11 Bevoegd gegeven lessen, naar niet versus wel werkzaam in de vier grote steden (docenten, %)

Sector	Regio	Bevoegd	Onderbevoegd	Onbevoegd
Vo	Buiten G4	89,8	3,6	6,7
	In G4	88,0	4,4	7,6
	<i>Totaal</i>	89,5	3,7	6,8
Mbo	Buiten G4	93,5	2,1	4,4
	In G4	91,6	3,2	5,1
	<i>Totaal</i>	93,1	2,4	4,5

Tabel B3.12 Jaar afronding managementopleiding (directie/management, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
In 2014	1,2	5,0	1,3	0,8
In 2013	4,1	4,7	5,0	6,7
Vóór 2013	94,7	90,3	93,7	92,5

Tabel B3.13 Type afgeronde managementopleiding (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Brede basisopleiding schoolleider	68,4	73,7	67,1	23,1	35,8	38,5	8,2	12,7	14,1	7,1	4,9	5,8
Onderwijskundig management	27,8	17,7	22,5	49,5	35,0	37,9	40,3	33,2	30,7	25,0	13,6	19,6
Personneels-management	6,4	9,3	8,4	21,5	17,5	13,9	14,5	14,5	14,0	14,3	7,8	12,3
Financieel management	10,7	9,6	7,4	18,5	15,8	11,5	16,4	10,7	13,7	14,3	6,8	7,2
Algemene managementopleiding	25,0	17,3	20,1	45,6	40,0	40,5	62,9	53,1	52,5	76,2	62,1	71,0
Anders	5,9	7,1	5,7	4,3	6,7	6,8	7,5	11,7	12,7	11,9	15,5	15,9
Weet niet / geen antwoord	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Tabel B3.14 Mate van toepasbaarheid van laatst gevolgde bij- of nascholingstraject (directie/management, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Helemaal van toepassing	25,1	19,6	28,6	30,2
Van toepassing	63,4	58,3	53,8	58,2
Neutraal	9,8	17,6	17,1	8,5
Niet van toepassing	1,2	3,1	0,0	2,6
Helemaal niet van toepassing	0,5	1,4	0,5	0,0
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,5

Tabel B3.15 Ingezet budget t.b.v. eigen professionalisering (directie/management vo, %)

	Vo
Geen	10,7
<1000 euro	32,7
1000 - 2000 euro	23,1
2000 - 3000 euro	9,6
>3000 euro	7,7
Weet ik niet	16,3

Tabel B3.16 Nascholing gevolgd, naar leeftijd (docenten, %)

Sector		Geen	Ten minste 1 keer nascholing
Po	< 35	6,5	93,5
	35 t/m 44	4,0	96,0
	45 t/m 54	3,1	96,9
	55 en ouder	4,5	95,5
	<i>Totaal</i>	<i>4,7</i>	<i>95,3</i>
Vo	< 35	7,0	93,0
	35 t/m 44	6,0	94,0
	45 t/m 54	8,1	91,9
	55 en ouder	9,3	90,7
	<i>Totaal</i>	<i>7,7</i>	<i>92,3</i>
Mbo	< 35	7,6	92,4
	35 t/m 44	7,6	92,4
	45 t/m 54	6,0	94,0
	55 en ouder	8,1	91,9
	<i>Totaal</i>	<i>7,3</i>	<i>92,7</i>
Hbo	< 35	8,6	91,4
	35 t/m 44	11,1	88,9
	45 t/m 54	12,8	87,2
	55 en ouder	16,6	83,4
	<i>Totaal</i>	<i>12,2</i>	<i>87,8</i>

Tabel B3.17 Nascholing gevolgd, naar gevorderde versus startende docenten (docenten, %)

Sector		Geen	Tenminste 1 keer nascholing
Po	Gevorderde docent	4,4	95,6
	Startende docent	7,2	92,8
	<i>Totaal</i>	4,7	95,3
Vo	Gevorderde docent	7,3	92,7
	Startende docent	9,9	90,1
	<i>Totaal</i>	7,7	92,3
Mbo	Gevorderde docent	6,8	93,2
	Startende docent	10,6	89,4
	<i>Totaal</i>	7,3	92,7
Hbo	Gevorderde docent	12,8	87,2
	Startende docent	10,7	89,3
	<i>Totaal</i>	12,2	87,8

Tabel B3.18 Richting waarbinnen na- of bijscholing is in de ICT (meerdere antwoorden mogelijk) (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Administratiesystemen of leerlingvolgsysteem	51,6	30,7	49,9	25,1
Elektronische leer-omgeving	26,7	55,0	46,0	53,0
Digitale leermiddelen	38,9	44,5	38,4	41,3
Inzet ICT in de les	58,3	64,9	47,2	53,5
Inzet ICT als communicatiemiddel	24,3	10,1	9,5	3,1
ICT als didactisch hulpmiddel	47,9	47,9	40,1	53,6
Anders*	3,7	5,8	5,2	7,4

* Waaronder digitaal toetsen, sociale media, werken met een tablet.

Tabel B3.19 Mate van toepasbaarheid van laatst gevolgde bij- of nascholingstraject (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Helemaal van toepassing	31,1	21,1	23,7	28,8
Van toepassing	52,9	50,3	52,7	50,2
Neutraal	12,4	20,5	17,6	16,1
Niet van toepassing	2,7	6,7	4,9	4,2
Helemaal niet van toepassing	1,0	1,4	1,1	0,7

Tabel B3.20 Richting waarbinnen na- of bijscholing is in de ICT* (oop en obp, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp
Administratiesystemen of leerlingvolgsysteem	46,7	63,6	30,6	40,4	43,1	65,5	41,2	50,0
Elektronische leeromgeving	26,7	9,1	37,1	25,5	32,8	14,3	35,3	17,6
Digitale leermiddelen	40,0	27,3	25,8	17,0	44,8	10,7	27,5	10,2
Inzet ICT in de les	40,0	9,1	37,1	12,8	31,0	6,0	19,6	0,0
Inzet ICT als communicatiemiddel	6,7	18,2	8,1	12,8	3,4	3,6	9,8	2,8
ICT als didactisch hulpmiddel	46,7	9,1	29,0	10,6	15,5	4,8	29,4	4,6
Anders*	13,3	9,1	8,1	36,2	8,6	31,0	21,6	28,7

* Waaronder systeembeheer.

Tabel B3.21 Mate van toepasbaarheid van laatst gevolgde na- of bijscholingstraject (lesgevend oop, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Helemaal van toepassing	25,9	27,8	34,8	22,2
Van toepassing	62,1	48,6	44,3	46,7
Neutraal	8,6	16,7	18,3	20,0
Niet van toepassing	3,4	4,2	2,6	6,7
Helemaal niet van toepassing	0,0	2,8	0,0	4,4

BIJLAGE 4
Tabellen bij hoofdstuk 3
Tabel B4.1 Bekendheid met bekwaamheidseisen, naar leeftijd (docenten, %)

		Ja, zeker	Ja, ongeveer	Nee
Po	<35	30,0	62,6	7,4
	35-44	35,2	55,7	5,6
	45-54	36,3	56,2	5,1
	55>	42,2	51,7	4,3
	<i>Totaal</i>	35,6	56,9	5,4
Vo	<35	36,1	53,0	5,8
	35-44	42,2	48,9	8,1
	45-54	40,8	50,6	6,2
	55>	43,3	49,1	6,6
	<i>Totaal</i>	40,5	50,5	6,7
Mbo	<35	42,5	48,0	5,9
	35-44	46,8	45,4	5,2
	45-54	50,2	42,1	4,9
	55>	49,8	43,9	5,1
	<i>Totaal</i>	48,3	44,3	5,1

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

		Ja, zeker	Ja, ongeveer	Nee
Po	Gevorderde docent	36,7	56,0	7,3
	Startende docent	25,3	65,5	9,2
	<i>Totaal</i>	35,6	56,9	7,5
Vo	Gevorderde docent	41,0	50,3	8,6
	Startende docent	37,3	51,1	11,6
	<i>Totaal</i>	40,5	50,5	9,1
Mbo	Gevorderde docent	48,6	44,2	7,3
	Startende docent	46,3	45,0	8,7
	<i>Totaal</i>	48,3	44,3	7,5

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

		Ja, zeker	Ja, ongeveer	Nee
Po	Docent zonder master	34,4	57,7	7,9
	Docent met master	40,3	53,7	6,0
	<i>Totaal</i>	35,6	56,9	7,5
Vo	Docent zonder master	39,2	50,4	10,4
	Docent met master	42,1	50,5	7,3
	<i>Totaal</i>	40,5	50,5	9,1
Mbo	Docent zonder master	47,7	44,5	7,8
	Docent met master	50,0	43,7	6,3
	<i>Totaal</i>	48,3	44,3	7,5

Tabel B4.4 Bekend met lerarenregister, naar gevorderde versus startende docenten (docenten, %)

		Ja, zeker	Ja, wel eens van gehoord	Nee
Po	<35	17,5	36,5	46,0
	35-44	21,3	41,6	37,2
	45-54	21,6	38,2	40,2
	55>	24,7	41,7	33,6
	<i>Totaal</i>	<i>21,1</i>	<i>45,3</i>	<i>23,9</i>
Vo	<35	30,8	43,8	20,0
	35-44	36,3	43,3	21,3
	45-54	35,4	40,0	21,2
	55>	38,8	43,6	18,9
	<i>Totaal</i>	<i>35,3</i>	<i>36,8</i>	<i>22,7</i>
Mbo	<35	37,5	38,0	17,6
	35-44	40,5	37,9	19,2
	45-54	44,4	36,5	46,0
	55>	42,8	41,6	37,2
	<i>Totaal</i>	<i>42,0</i>	<i>38,2</i>	<i>40,2</i>

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

		Ja, zeker	Ja, wel eens van gehoord	Nee
Po	Gevorderde docent	21,4	40,2	38,4
	Startende docent	17,5	30,7	51,7
	<i>Totaal</i>	<i>21,1</i>	<i>39,3</i>	<i>39,6</i>
Vo	Gevorderde docent	35,9	43,3	20,8
	Startende docent	31,4	41,5	27,1
	<i>Totaal</i>	<i>35,3</i>	<i>43,0</i>	<i>21,7</i>
Mbo	Gevorderde docent	43,4	38,3	18,3
	Startende docent	33,7	40,6	25,7
	<i>Totaal</i>	<i>42,0</i>	<i>38,7</i>	<i>19,3</i>

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

		Ja, zeker	Ja, wel eens van gehoord	Nee
Po	Docent zonder master	19,4	39,1	41,5
	Docent met master	27,4	40,2	32,4
	<i>Totaal</i>	<i>21,1</i>	<i>39,3</i>	<i>39,6</i>
Vo	Docent zonder master	30,7	44,7	24,6
	Docent met master	41,3	40,8	17,9
	<i>Totaal</i>	<i>35,3</i>	<i>43,0</i>	<i>21,7</i>
Mbo	Docent zonder master	39,9	39,3	20,8
	Docent met master	49,2	36,5	14,2
	<i>Totaal</i>	<i>42,0</i>	<i>38,7</i>	<i>19,3</i>

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

	Po	Vo	Mbo
<35	38,1	38,2	38,2
35-44	29,9	33,3	48,3
45-54	22,6	30,3	35,5
55>	22,9	26,8	24,9
<i>Totaal</i>	<i>28,2</i>	<i>31,8</i>	<i>34,1</i>

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

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

	Po	Vo	Mbo
Gevorderde docent	26,7	30,1	33,9
Startende docent	46,0	42,9	35,5
<i>Totaal</i>	<i>28,2</i>	<i>31,8</i>	<i>34,1</i>

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

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

	Po	Vo	Mbo
Docent zonder master	26,6	32,6	34,6
Docent met master	32,6	30,9	32,8
<i>Totaal</i>	<i>28,2</i>	<i>31,8</i>	<i>34,1</i>

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

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

	Po			Vo			Mbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Ja	2,1	5,3	8,9	3,7	7,7	10,7	4,7	9,5	17,3
Nee	77,1	76,4	69,3	73,2	70,2	63,8	67,5	64,1	55,6
Weet niet	20,8	18,3	21,8	23,1	22,1	25,5	27,8	26,4	27,1

Tabel B4.11 School verzoekt docenten om zich in te schrijven in het lerarenregister (directie/management, %)

	Po			Vo			Mbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Ja	10,9	19,7	35,1	12,3	24,1	34,0	17,6	20,6	40,3
Nee	80,3	73,2	55,4	74,2	66,7	50,0	60,4	52,8	38,4
Weet niet	8,9	7,1	9,5	13,5	9,3	16,1	22,0	26,6	21,3

Tabel B4.12 Oordeel over lerarenregister (directie/management, %)

	Po	Vo	Mbo
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor de motivatie om de bekwaamheid te onderhouden?			
(Zeer) nuttig	63,0	62,2	65,4
(Helemaal) niet nuttig	20,7	23,3	19,7
Geen mening / geen antwoord	16,2	14,5	15,0
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor de inhoudelijke versterking van het beroep?			
(Zeer) nuttig	64,1	61,7	64,7
(Helemaal) niet nuttig	17,9	22,0	20,3
Geen mening / geen antwoord	18,0	16,3	15,0
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor het versterken van de positie van de leraar?			
(Zeer) nuttig	60,1	53,5	61,2
(Helemaal) niet nuttig	22,8	28,8	22,2
Geen mening / geen antwoord	17,1	17,7	16,5
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor de versterking van de beroepsgroep en de beroepsidentiteit?			
(Zeer) nuttig	67,6	58,1	64,3
(Helemaal) niet nuttig	16,5	24,6	20,3
Geen mening / geen antwoord	15,9	17,3	15,4
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs?			
(Zeer) nuttig	61,3	55,7	56,8
(Helemaal) niet nuttig	22,0	28,6	27,5
Geen mening / geen antwoord	16,6	15,7	15,7

Tabel B4.13 Oordeel over lerarenregister (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor de motivatie om de bekwaamheid te onderhouden?			
(Zeer) nuttig	36,5	28,8	39,8
(Helemaal) niet nuttig	30,4	41,6	33,6
Geen mening / geen antwoord	33,0	29,6	26,5
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor de inhoudelijke versterking van het beroep?			
(Zeer) nuttig	43,2	33,5	44,9
(Helemaal) niet nuttig	24,6	36,5	28,3
Geen mening / geen antwoord	32,3	30,0	26,8
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor het versterken van de positie van de leraar?			
(Zeer) nuttig	46,2	39,2	51,7
(Helemaal) niet nuttig	21,2	30,5	21,7
Geen mening / geen antwoord	32,6	30,3	26,7
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor de versterking van de beroepsgroep en de beroepsidentiteit?			
(Zeer) nuttig	47,7	41,5	54,1
(Helemaal) niet nuttig	19,8	28,2	19,5
Geen mening / geen antwoord	32,5	30,3	26,4
Wat is uw oordeel over het nut van het Lerarenregister voor de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs?			
(Zeer) nuttig	43,2	35,7	46,5
(Helemaal) niet nuttig	23,7	33,8	26,4
Geen mening / geen antwoord	33,1	30,4	27,1

**Tabel B4.14 Ingezet budget t.b.v. eigen professionalisering (po)
(directie/management po, %)**

	Po
Geen	15,7
175 euro eigen bijdrage voor registratie in schoolleiders register	5,4
<1000 euro	33,2
1000 - 2000 euro	22,4
2000 - 3000 euro	8,5
>3000 euro	7,4
Weet ik niet	7,5

**Tabel B4.15 Stimuleert het bestuur registratie in Schoolleidersregister po
(directie/management po, %)**

	2014
Niet	19,6
Weinig	14,2
Matig	25,1
Veel	41,1

Tabel B4.16 Gebruikgemaakt van VO-academie (directie vo, %)*

	2012	2013	2014
Ja	11,6	17,7	33,7
Nee, maar ik ben het wel van plan	37,1	38,0	31,0
Nee	51,3	44,3	35,2

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

Tabel B4.17 Stimuleert bestuur gebruik VO-academie (directie vo, %)*

	2012	2013	2014
Niet	32,4	24,1	23,9
Weinig	24,8	26,6	22,8
Matig	30,5	29,1	34,3
Veel	12,3	19,0	19,0
Weet niet / geen antwoord	0,0	1,3	0,0

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

Tabel B4.18 Deelname aan activiteiten (docenten en lesgevend oop, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Docenten	Oop*	Docenten	Oop*	Docenten	Oop*	Docenten	Oop*
Gezamenlijk als een team lesgeven in dezelfde klas								
Nooit	88,0	63,5	67,4	42,0	60,8	65,4	54,1	45,8
Maximaal eens per jaar	3,9	4,8	8,1	4,5	8,2	5,1	11,9	13,6
2-4 keer per jaar	3,0	4,8	7,4	10,2	10,2	5,1	15,6	11,9
5-10 keer per jaar	0,6	3,2	2,4	2,3	3,4	1,5	7,3	10,2
1-3 keer per maand	0,8	4,8	1,8	3,4	3,1	2,2	4,8	6,8
Minimaal eens per week	2,7	15,9	11,0	36,4	12,8	19,1	5,1	10,2
Geen antwoord	1,0	3,2	2,0	1,1	1,5	1,5	1,2	1,7

Vervolg tabel B4.18

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Docenten	Oop*	Docenten	Oop*	Docenten	Oop*	Docenten	Oop*
Lessen van andere docenten bijwonen en feedback leveren								
Nooit	39,6	46,0	26,4	48,9	45,5	61,0	33,5	40,7
Maximaal eens per jaar	38,7	9,5	34,7	15,9	30,0	15,4	32,5	33,9
2-4 keer per jaar	16,6	22,2	29,2	15,9	16,8	11,8	26,5	18,6
5-10 keer per jaar	2,5	0,0	4,7	3,4	3,1	2,9	3,8	0,0
1-3 keer per maand	1,2	7,9	2,6	3,4	2,4	3,7	2,3	3,4
Minimaal eens per week	0,7	9,5	1,6	12,5	1,5	3,7	0,6	3,4
Geen antwoord	0,8	4,8	0,8	0,0	0,8	1,5	0,8	0,0
Deelnemen aan gezamenlijke activiteiten (bijv. projecten) voor verschillende klassen en leeftijdsgroepen								
Nooit	9,9	12,7	16,0	15,9	25,1	29,4	27,7	39,0
Maximaal eens per jaar	26,7	17,5	25,4	17,0	21,9	27,9	17,1	10,2
2-4 keer per jaar	44,0	42,9	43,3	37,5	33,0	23,5	32,8	28,8
5-10 keer per jaar	11,8	15,9	9,2	13,6	8,5	10,3	11,1	10,2
1-3 keer per maand	4,4	6,3	2,8	10,2	4,2	2,9	5,3	5,1
Minimaal eens per week	2,1	3,2	2,3	3,4	6,3	3,7	4,7	3,4
Geen antwoord	1,1	1,6	1,0	2,3	0,9	2,2	1,3	3,4
Lesmateriaal uitwisselen met andere docenten								
Nooit	4,4	11,1	4,2	13,6	6,0	15,4	5,0	16,9
Maximaal eens per jaar	9,1	7,9	7,9	8,0	8,7	16,2	9,1	13,6
2-4 keer per jaar	26,4	17,5	26,1	28,4	27,5	27,2	27,2	33,9
5-10 keer per jaar	20,2	25,4	23,5	18,2	21,3	13,2	21,3	16,9
1-3 keer per maand	21,3	23,8	25,3	15,9	19,9	18,4	21,1	10,2
Minimaal eens per week	18,0	11,1	12,6	13,6	16,1	8,8	16,0	8,5
Geen antwoord	0,5	3,2	0,4	2,3	0,5	0,7	0,4	0,0
Deelnemen aan discussies over de voortgang van specifieke leerlingen								
Nooit	3,6	3,2	1,5	15,9	3,0	8,8	11,9	35,6
Maximaal eens per jaar	5,7	4,8	2,2	6,8	2,1	5,1	10,3	5,1
2-4 keer per jaar	31,1	22,2	30,8	15,9	25,1	23,5	30,9	23,7
5-10 keer per jaar	22,8	19,0	29,0	13,6	23,3	26,5	20,8	16,9
1-3 keer per maand	21,5	31,7	21,7	26,1	24,9	17,6	17,8	8,5
Minimaal eens per week	14,4	19,0	13,9	19,3	20,8	16,9	7,5	6,8
Geen antwoord	0,9	0,0	0,9	2,3	0,8	1,5	0,7	3,4
Samenwerken met andere docenten op mijn school om te zorgen voor gemeenschappelijke standaarden voor de beoordeling van de voortgang van leerlingen								
Nooit	8,8	11,1	11,1	26,1	11,5	22,8	9,7	30,5
Maximaal eens per jaar	11,5	11,1	12,7	17,0	12,9	11,0	10,2	11,9
2-4 keer per jaar	32,1	28,6	30,6	19,3	29,4	25,0	29,4	23,7
5-10 keer per jaar	20,2	11,1	21,4	13,6	19,4	16,2	23,8	16,9
1-3 keer per maand	17,9	22,2	15,1	14,8	17,0	11,8	19,5	11,9
Minimaal eens per week	8,7	12,7	8,3	8,0	9,3	13,2	6,8	1,7
Geen antwoord	0,8	3,2	0,7	1,1	0,5	0,0	0,6	3,4
Bijwonen van teamvergaderingen								
Nooit	1,1	4,8	1,5	10,2	1,0	5,1	1,7	10,2
Maximaal eens per jaar	0,5	0,0	0,9	3,4	,8	1,5	1,9	5,1
2-4 keer per jaar	3,5	6,3	11,9	11,4	5,5	12,5	16,8	16,9
5-10 keer per jaar	20,7	22,2	36,0	26,1	22,0	27,2	33,8	39,0
1-3 keer per maand	54,1	49,2	30,1	27,3	37,6	25,0	32,8	18,6
Minimaal eens per week	15,8	12,7	14,9	17,0	26,6	20,6	8,7	6,8
Geen antwoord	4,4	4,8	4,7	4,5	6,5	8,1	4,2	3,4

Vervolg tabel B4.18

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Docenten	Oop*	Docenten	Oop*	Docenten	Oop*	Docenten	Oop*
Deelnemen aan gezamenlijke professionele leeractiviteiten (waarbij wordt samengewerkt, zoals met collega's)								
Nooit	2,1	6,3	5,2	12,5	5,6	10,3	7,5	23,7
Maximaal eens per jaar	6,5	6,3	13,8	12,5	13,1	14,0	12,8	18,6
2-4 keer per jaar	32,4	30,2	43,6	37,5	39,4	40,4	41,1	32,2
5-10 keer per jaar	37,3	31,7	23,1	20,5	21,5	16,2	21,8	15,3
1-3 keer per maand	16,6	19,0	10,4	9,1	13,4	11,0	12,5	1,7
Minimaal eens per week	4,5	6,3	3,3	6,8	6,4	8,1	3,5	3,4
Geen antwoord	0,6	0,0	0,7	1,1	0,7	0,0	0,7	5,1

* Het betreft alleen het oop dat lesgeeft.

Tabel B4.19 Afgelopen jaar via peer review feedback gehad, naar leeftijd (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
<35	60,5	65,9	55,8	71,8
35-44	61,2	66,7	49,9	67,0
45-54	63,4	61,4	53,1	57,5
55>	64,5	57,0	48,0	58,4
<i>Totaal</i>	<i>62,3</i>	<i>62,6</i>	<i>51,1</i>	<i>63,3</i>

Tabel B4.20 Afgelopen jaar via peer review feedback gehad, naar gevorderde versus startende docenten (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Gevorderde docenten	62,3	60,9	49,7	60,5
Startende docent	61,9	72,0	59,8	70,7
<i>Totaal</i>	<i>62,3</i>	<i>62,6</i>	<i>51,1</i>	<i>63,3</i>

Tabel B4.21 Afgelopen jaar via peer review feedback gehad, naar docenten zonder versus met master (docenten, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Docent zonder master	62,8	65,2	51,7	60,7
Docent met master	60,3	59,0	48,9	64,2
<i>Totaal</i>	<i>62,3</i>	<i>62,6</i>	<i>51,1</i>	<i>63,3</i>

Tabel B4.22 Oordeel over peer review, naar docenten met versus zonder ervaring peer review (docenten, %)

	Oordeel	Ervaring	Geen ervaring	Totaal
Po	Zeer zinvol	63,9	45,8	57,1
	Matig zinvol	32,0	44,6	36,7
	Weinig zinvol	3,6	5,9	4,5
	Niet zinvol	0,5	3,7	1,7
Vo	Zeer zinvol	56,9	41,8	51,2
	Matig zinvol	37,7	42,4	39,5
	Weinig zinvol	4,5	9,9	6,5
	Niet zinvol	0,9	5,9	2,8
Mbo	Zeer zinvol	64,9	42,4	53,9
	Matig zinvol	30,6	42,3	36,3
	Weinig zinvol	3,8	10,2	6,9
	Niet zinvol	0,8	5,0	2,8
Hbo	Zeer zinvol	67,2	55,2	62,8
	Matig zinvol	28,6	34,8	30,9
	Weinig zinvol	3,2	6,8	4,5
	Niet zinvol	1,1	3,2	1,8

Tabel B4.23 Oordeel over peer review, naar leeftijd (docenten, %)

		<35	35-44	45-54	55>	Totaal
Po	Zeer zinvol	61,0	57,1	56,2	53,3	57,1
	Matig zinvol	35,6	36,4	37,4	37,9	36,7
	Weinig zinvol	2,5	5,2	4,9	5,8	4,5
	Niet zinvol	0,9	1,4	1,5	3,1	1,7
Vo	Zeer zinvol	53,4	55,4	53,3	44,1	51,2
	Matig zinvol	40,1	36,8	38,3	41,9	39,5
	Weinig zinvol	5,1	5,3	5,5	9,8	6,5
	Niet zinvol	1,4	2,5	2,9	4,2	2,8
Mbo	Zeer zinvol	66,7	59,5	54,7	45,2	53,9
	Matig zinvol	27,2	34,0	36,5	41,1	36,3
	Weinig zinvol	5,6	3,8	6,7	9,2	6,9
	Niet zinvol	0,5	2,7	2,1	4,5	2,8
Hbo	Zeer zinvol	73,1	63,7	59,3	55,8	62,8
	Matig zinvol	22,8	32,1	34,4	33,1	30,9
	Weinig zinvol	2,8	2,7	4,5	8,4	4,5
	Niet zinvol	1,3	1,5	1,9	2,7	1,8

Tabel B4.24 Oordeel over peer review, naar gevorderde docenten versus startende docenten (docenten, %)

	Oordeel	Gevorderde	Startende	Totaal
Po	Zeer zinvol	56,3	65,3	57,1
	Matig zinvol	37,2	31,9	36,7
	Weinig zinvol	4,8	1,1	4,5
	Niet zinvol	1,7	1,7	1,7
Vo	Zeer zinvol	49,6	60,8	51,2
	Matig zinvol	40,3	34,5	39,5
	Weinig zinvol	6,9	4,3	6,5
	Niet zinvol	3,2	0,4	2,8
Mbo	Zeer zinvol	51,5	69,4	53,9
	Matig zinvol	38,1	24,8	36,3
	Weinig zinvol	7,4	4,2	6,9
	Niet zinvol	3,0	1,6	2,8
Hbo	Zeer zinvol	58,4	74,3	62,8
	Matig zinvol	34,0	22,4	30,9
	Weinig zinvol	5,4	2,2	4,5
	Niet zinvol	2,1	1,1	1,8

Tabel B4.25 Oordeel over peer review, naar docenten zonder versus met master (docenten, %)

	Oordeel	Zonder master	Met master	Totaal
Po	Zeer zinvol	55,9	62,0	57,1
	Matig zinvol	37,5	34,0	36,7
	Weinig zinvol	4,9	2,8	4,5
	Niet zinvol	1,8	1,2	1,7
Vo	Zeer zinvol	51,0	51,5	51,2
	Matig zinvol	39,7	39,1	39,5
	Weinig zinvol	6,6	6,4	6,5
	Niet zinvol	2,6	3,0	2,8
Mbo	Zeer zinvol	53,9	54,0	53,9
	Matig zinvol	36,8	34,5	36,3
	Weinig zinvol	6,8	7,5	6,9
	Niet zinvol	2,5	4,0	2,8
Hbo	Zeer zinvol	61,1	63,3	62,8
	Matig zinvol	33,4	30,0	30,9
	Weinig zinvol	4,2	4,6	4,5
	Niet zinvol	1,3	2,0	1,8

Tabel B4.26 Bekendheid passend onderwijs (docenten po, vo, mbo, %)

	Po	Vo	Mbo
(Zeer) goed	65,2	49,6	42,3
Niet goed niet slecht	32,3	39,6	42,6
(Zeer) slecht	2,6	10,9	15,1

Tabel B4.27 Bekendheid inrichting passend onderwijs komend schooljaar (docenten po, vo, mbo, %)

	Po	Vo	Mbo
(Zeer) goed	48,2	35,5	28,0
Niet goed niet slecht	41,0	42,6	44,0
(Zeer) slecht	10,8	21,9	28,0

Tabel B4.28 Door schoolleiding geïnformeerd over passend onderwijs in de afgelopen 2 maanden (docenten po, vo, mbo, %)

	Po	Vo	Mbo
Ja	74,0	53,1	43,0
Nee	26,0	46,9	57,0

BIJLAGE 5
Tabellen bij hoofdstuk 4
Tabel B5.1 Tevredenheid over beloning naar leeftijd: percentage dat '(zeer) tevreden' heeft aangekruist (docenten)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
<35	27,6	36,1	39,3	58,1
35 t/m 45	33,4	39,5	37,3	48,3
45 t/m 54	38,2	39,2	36,8	52,7
55 en ouder	36,8	40,2	40,1	56,5
<i>Totaal</i>	33,7	38,7	38,5	53,7

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

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Gevorderd docent	33,8	39,6	39,5	55,4
Startende docent	32,6	33,3	32,0	49,2
<i>Totaal</i>	33,7	38,7	38,5	53,7

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

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Geen master	34,2	37,0	38,2	50,7
Master	31,6	40,9	39,5	54,7
<i>Totaal</i>	33,7	38,7	38,5	53,7

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

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Ja, twee jaar geleden	4,4	6,5	6,7	10,5	10,2	8,8	4,3	7,7	7,1	8,2	4,9	5,8
Ja, vorig jaar	8,6	5,4	4,4	12,9	7,8	6,0	11,4	7,0	7,3	7,5	7,8	6,2
Ja, dit jaar	2,0	2,5	2,5	2,5	2,9	2,9	2,8	2,0	1,6	2,4	1,5	2,4
Nee	85,0	85,6	86,4	74,1	79,0	82,3	81,5	83,3	84,0	81,9	85,7	85,6

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

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten
Binnen mijn eigen school								
Nee	82,1	62,2	69,8	55,9	52,5	50,5	42,4	41,1
Ja	10,3	21,7	16,9	28,9	29,4	33,3	34,3	39,9
Weet niet	7,6	16,1	13,4	15,3	18,1	16,2	22,9	19,0
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
Binnen mijn onderwijssector								
Nee	55,0	58,1	47,3	56,2	46,8	51,3	37,7	43,9
Ja	33,5	25,2	34,7	27,2	34,2	32,0	40,7	37,1
Weet niet	11,5	16,7	18,0	16,6	19,0	16,7	21,2	19,0
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
Binnen een andere onderwijssector								
Nee	70,9	68,1	65,8	65,3	54,7	61,5	51,3	59,5
Ja	14,1	14,2	16,6	17,4	26,5	20,7	27,1	19,8
Weet niet	14,9	17,8	17,6	17,3	18,8	17,9	21,2	20,6
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
Buiten het onderwijs								
Nee	65,9	61,2	72,1	59,7	57,8	55,0	49,6	45,0
Ja	14,6	15,9	10,3	18,8	21,1	22,0	27,1	28,5
Weet niet	19,5	23,0	17,6	21,5	21,1	22,9	22,9	26,5
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0

Tabel B5.6 Ambieert hogere of andere functie in de komende 5 jaar (oop en obp, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp
Binnen mijn eigen school								
Nee	58,9	57,9	58,4	57,7	52,2	49,5	43,3	41,9
Ja	22,2	30,3	25,6	28,2	32,5	34,5	39,4	38,2
Weet niet	18,9	11,8	16,0	14,1	15,3	15,9	17,3	19,7
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
Binnen mijn onderwijssector								
Nee	53,0	57,9	60,8	58,9	52,5	57,0	46,6	51,5
Ja	29,2	23,7	22,6	22,8	31,4	22,3	28,7	26,2
Weet niet	17,8	18,4	16,6	18,3	16,1	20,7	24,8	22,1
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
Binnen een andere onderwijssector								
Nee	58,9	71,1	66,0	64,3	65,3	64,8	56,7	63,1
Ja	17,3	10,5	15,1	13,7	18,3	11,8	18,2	14,8
Weet niet	23,8	18,4	19,0	22,0	16,4	23,4	25,1	21,9
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
Buiten het onderwijs								
Nee	61,1	67,1	66,3	61,4	59,0	61,1	54,7	56,9
Ja	14,6	18,4	13,9	19,5	18,0	17,0	19,2	19,5
Weet niet	24,3	14,5	19,9	19,1	23,0	21,8	26,1	23,4
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2

Tabel B5.7 Beoordeling loopbaanmogelijkheden (management/directie en docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten
Binnen mijn eigen school								
(Zeer) goed	28,4	22,9	30,6	19,5	36,5	18,3	37,3	27,5
Neutraal	43,0	40,6	44,4	40,3	37,2	39,1	39,0	41,1
(Zeer) slecht	27,0	33,5	23,1	37,6	25,8	40,0	21,2	28,3
Weet niet / geen antwoord	1,5	3,0	1,8	2,5	,5	2,6	2,5	3,1
Binnen mijn onderwijssector								
(Zeer) goed	26,9	20,8	31,1	16,2	27,8	15,3	35,2	23,9
Neutraal	39,7	38,5	44,1	40,7	40,4	41,3	38,1	39,6
(Zeer) slecht	31,8	34,0	19,0	35,1	28,1	36,4	18,2	24,2
Weet niet / geen antwoord	1,6	6,6	5,7	8,1	3,8	7,1	8,5	12,2
Binnen een andere onderwijssector								
(Zeer) goed	12,5	9,2	14,4	8,4	16,2	9,4	16,9	10,9
Neutraal	32,7	31,2	35,5	34,1	39,0	36,0	31,8	30,2
(Zeer) slecht	20,5	23,3	13,6	24,2	22,3	26,6	16,9	20,3
Weet niet / geen antwoord	34,3	36,4	36,4	33,3	22,4	28,1	34,3	38,6
Buiten het onderwijs								
(Zeer) goed	18,3	19,2	17,1	24,2	22,9	24,0	26,7	29,6
Neutraal	23,1	22,7	21,4	24,6	30,4	28,6	25,4	27,3
(Zeer) slecht	22,9	21,8	23,8	19,7	21,8	21,6	20,3	18,3
Weet niet / geen antwoord	35,7	36,3	37,7	31,5	25,0	25,8	27,5	24,8

Tabel B5.8 Beoordeling loopbaanmogelijkheden (oop en obp, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp
Binnen mijn eigen school								
(Zeer) goed	17,3	25,0	15,1	16,2	18,9	18,9	30,6	36,1
Neutraal	38,9	30,3	42,2	45,2	47,3	46,1	41,0	38,4
(Zeer) slecht	38,4	31,6	34,9	32,4	31,1	29,3	24,4	22,3
Weet niet / geen antwoord	5,4	13,2	7,8	6,2	2,7	5,7	3,9	3,2
Binnen mijn onderwijssector								
(Zeer) goed	14,1	28,9	14,8	15,4	19,4	15,2	25,7	28,7
Neutraal	36,8	26,3	42,5	38,6	44,8	43,4	41,4	33,3
(Zeer) slecht	40,0	27,6	29,5	25,7	26,8	23,0	19,2	15,2
Weet niet / geen antwoord	9,2	17,1	13,3	20,3	9,0	18,4	13,7	22,8
Binnen een andere onderwijssector								
(Zeer) goed	7,6	17,1	11,4	10,0	9,6	7,3	11,7	12,4
Neutraal	27,6	27,6	31,0	31,5	34,4	33,2	33,6	27,7
(Zeer) slecht	29,7	14,5	20,2	13,7	20,8	18,0	15,3	12,5
Weet niet / geen antwoord	35,1	40,8	37,3	44,8	35,2	41,6	39,4	47,4
Buiten het onderwijs								
(Zeer) goed	23,8	34,2	19,0	30,3	16,9	20,0	17,6	23,8
Neutraal	23,8	23,7	27,7	22,0	29,0	26,4	30,6	22,7
(Zeer) slecht	21,1	10,5	18,1	10,8	20,8	18,0	20,2	18,7
Weet niet / geen antwoord	31,4	31,6	35,2	36,9	33,3	35,7	31,6	34,8

Tabel B5.9 Oordeel over het personeelsbeleid (directie/management en docenten, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten	Directie	Docenten
Algemeen personeelsbeleid								
(Zeer) goed	76,4	58,1	66,4	39,9	52,2	34,2	62,7	44,4
(Sterk) voor verbetering vatbaar	23,6	41,9	33,6	60,1	47,8	65,8	36,9	55,6
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
Functionerings- en beoordelingsgesprekken								
(Zeer) goed	63,6	57,4	50,6	41,3	55,6	43,2	62,7	43,3
(Sterk) voor verbetering vatbaar	36,4	42,6	49,4	58,7	44,4	56,8	36,9	56,7
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
Beloningscriteria								
(Zeer) goed	31,8	28,6	34,4	25,8	28,4	21,9	49,2	27,4
(Sterk) voor verbetering vatbaar	68,2	71,4	65,6	74,2	71,6	78,1	50,4	72,6
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
Promotiecriteria								
(Zeer) goed	32,5	29,6	35,7	23,5	23,2	17,0	44,5	23,1
(Sterk) voor verbetering vatbaar	67,5	70,4	64,3	76,5	76,8	83,0	55,1	76,9
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
Scholing en professionalisering								
(Zeer) goed	68,1	62,0	59,6	46,2	65,2	43,7	74,2	54,1
(Sterk) voor verbetering vatbaar	31,9	38,0	40,4	53,8	34,8	56,3	25,4	45,9
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0

Tabel B5.10 Oordeel over het personeelsbeleid (oop en oop, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp
Algemeen personeelsbeleid								
(Zeer) goed	58,4	59,2	47,0	56,4	40,7	47,3	51,5	61,6
(Sterk) voor verbetering vatbaar	41,6	40,8	53,0	43,6	59,3	52,7	48,5	38,0
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
Functionerings- en beoordelingsgesprekken								
(Zeer) goed	51,4	46,1	42,5	44,4	47,5	51,4	57,3	56,7
(Sterk) voor verbetering vatbaar	48,6	53,9	57,5	55,6	52,5	48,6	42,7	42,9
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
Beloningscriteria								
(Zeer) goed	32,4	38,2	26,5	35,3	30,1	37,3	41,7	44,9
(Sterk) voor verbetering vatbaar	67,6	61,8	73,5	64,7	69,9	62,7	58,3	54,7
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
Promotiecriteria								
(Zeer) goed	30,3	42,1	26,2	29,5	22,7	28,4	36,8	40,8
(Sterk) voor verbetering vatbaar	69,7	57,9	73,8	70,5	77,3	71,6	63,2	58,8
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
Scholing en professionalisering								
(Zeer) goed	61,6	56,6	50,3	61,0	51,4	56,1	66,8	69,7
(Sterk) voor verbetering vatbaar	38,4	43,4	49,7	39,0	48,6	43,9	33,2	30,0
Geen antwoord	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4

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

	Po			Vo			Mbo			Hbo		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Niet/nooit	0,3	1,8	0,8	1,3	1,7	0,4	0,0	1,1	1,1	0,6	2,0	0,8
Minder dan één keer per jaar	8,4	6,5	9,5	13,2	12,7	17,3	13,3	12,8	14,8	2,4	2,5	5,5
Eén keer per jaar	77,1	71,4	71,6	72,1	70,9	67,2	70,6	67,4	70,6	34,3	32,8	30,1
Twee keer per jaar	12,4	16,1	15,7	11,2	13,1	13,5	13,3	15,8	13,1	45,2	42,3	47,5
Meer dan twee keer per jaar	1,8	4,2	2,3	2,3	1,7	1,6	2,7	2,9	0,5	17,5	20,4	15,7

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

	Po	Vo	Mbo	Hbo
<35	62,4	57,3	54,4	42,0
35 t/m 45	62,1	53,3	46,4	42,2
45 t/m 54	60,8	48,1	47,6	43,4
55 en ouder	57,7	44,8	45,2	43,2
<i>Totaal</i>	<i>60,8</i>	<i>50,8</i>	<i>47,6</i>	<i>42,7</i>

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

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Gevorderd docent	59,9	49,6	46,6	42,2
Startende docent	69,9	58,0	53,6	44,1
<i>Totaal</i>	<i>60,8</i>	<i>50,8</i>	<i>47,6</i>	<i>42,7</i>

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

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Geen master	62,4	52,2	48,2	42,8
Master	54,5	49,0	45,5	42,7
<i>Totaal</i>	<i>60,8</i>	<i>50,8</i>	<i>47,6</i>	<i>42,7</i>

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

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Docenten	Oop	Docenten	Oop	Docenten	Oop	Docenten	Oop
Mijn school/instelling...								
...geeft de medewerkers de mogelijkheid om deel te nemen aan besluitvorming omtrent de school/instelling								
(Zeer) oneens	12,6	19,0	29,1	29,5	37,2	31,6	29,0	23,7
Neutraal	19,2	19,0	29,0	29,5	30,3	41,9	26,9	30,5
(Zeer) eens	67,8	61,9	41,7	40,9	32,2	26,5	43,7	44,1
Geen antwoord	0,3	0,0	0,2	0,0	0,3	0,0	0,3	1,7
...geeft ouders/verzorgers de mogelijkheid om deel te nemen aan besluitvorming omtrent de school/instelling								
(Zeer) oneens	12,8	15,9	18,2	10,2	49,1	40,4	69,2	50,8
Neutraal	29,4	27,0	37,1	46,6	37,2	47,1	27,2	40,7
(Zeer) eens	56,9	57,1	44,1	43,2	13,0	12,5	1,7	6,8
Geen antwoord	0,9	0,0	0,6	0,0	0,7	0,0	1,8	1,7

Vervolg tabel B5.15

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Docenten	Oop	Docenten	Oop	Docenten	Oop	Docenten	Oop
Mijn school/instelling...								
...geeft leerlingen/studenten de mogelijkheid om deel te nemen aan besluitvorming omtrent de school/instelling								
(Zeer) oneens	40,3	41,3	27,0	18,2	25,8	22,8	14,9	5,1
Neutraal	35,5	30,2	35,6	38,6	33,7	36,8	26,4	40,7
(Zeer) eens	23,6	28,6	36,7	42,0	40,1	39,7	58,1	52,5
Geen antwoord	0,6	0,0	0,6	1,1	0,5	0,7	0,5	1,7
...heeft een cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid voorschougerelateerde zaken								
(Zeer) oneens	14,3	15,9	28,7	19,3	30,7	16,9	27,4	22,0
Neutraal	24,0	25,4	32,9	42,0	34,1	47,8	32,5	37,3
(Zeer) eens	60,8	58,7	37,6	37,5	34,6	34,6	39,4	39,0
Geen antwoord	1,0	0,0	0,8	1,1	0,6	0,7	0,7	1,7
...heeft een cultuur van samenwerking die wordt gekarakteriseerd door wederzijdse steun								
(Zeer) oneens	14,3	19,0	28,0	19,3	32,0	18,4	27,0	23,7
Neutraal	23,6	20,6	34,2	47,7	33,5	44,9	30,0	40,7
(Zeer) eens	61,3	58,7	37,1	31,8	33,8	35,3	42,4	33,9
Geen antwoord	0,8	1,6	0,7	1,1	0,8	1,5	0,7	1,7
...steunt de docenten bij problemen met een leerling/klas en werkt met hen samen om deze problemen op te lossen								
(Zeer) oneens	13,3	9,5	19,2	21,6	25,0	15,4	21,9	8,5
Neutraal	17,6	9,5	25,1	20,5	28,5	33,1	38,1	44,1
(Zeer) eens	68,6	79,4	55,1	56,8	46,0	51,5	39,4	45,8
Geen antwoord	0,5	1,6	0,7	1,1	0,5	0,0	0,6	1,7
...geeft docenten (extra) ondersteuning als ze dat nodig hebben								
(Zeer) oneens	16,2	9,5	19,5	18,2	29,0	21,3	24,4	16,9
Neutraal	24,2	30,2	30,0	35,2	32,9	44,1	35,1	42,4
(Zeer) eens	58,7	60,3	50,0	46,6	37,6	34,6	39,9	35,6
Geen antwoord	0,9	0,0	0,5	0,0	0,5	0,0	0,7	5,1

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

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Docenten	Oop	Docenten	Oop	Docenten	Oop	Docenten	Oop
De voordelen van dit beroep wegen duidelijk op tegen de nadelen								
(Zeer) oneens	8,9		4,7		7,2		3,8	
Neutraal	28,9		29,2		27,1		22,9	
(Zeer) eens	61,7		66,1		65,4		72,5	
Geen antwoord	0,6		0,0		0,2		0,8	
Als ik weer zou mogen kiezen, zou ik dezelfde baan/functie kiezen								
(Zeer) oneens	16,7		14,0		12,4		10,6	
Neutraal	19,9		14,1		24,8		20,3	
(Zeer) eens	62,8		70,6		62,6		68,6	
Geen antwoord	0,6		1,3		0,2		0,4	
Ik zou graag van school veranderen als dat kon								
(Zeer) oneens	58,9		60,8		57,8		60,6	
Neutraal	31,3		24,0		25,4		21,2	
(Zeer) eens	9,5		14,9		15,8		16,5	
Geen antwoord	0,3		0,3		0,9		1,7	
Ik heb spijt van mijn beslissing om schooldirecteur/manager/leidinggevende te worden								
(Zeer) oneens	82,6		84,6		82,9		84,7	
Neutraal	13,8		11,1		11,4		11,9	
(Zeer) eens	3,7		4,3		5,7		2,5	
Geen antwoord	0,0		0,0		0,0		0,8	

Vervolg tabel B5.16

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Ik werk met plezier op deze school				
(Zeer) oneens	2,5	1,9	3,3	3,8
Neutraal	8,4	8,6	16,4	13,1
(Zeer) eens	88,5	89,3	80,0	81,4
Geen antwoord	0,6	0,3	0,2	1,7
Ik zou mijn school aanbevelen als een goede werkomgeving				
(Zeer) oneens	3,3	4,2	6,1	7,2
Neutraal	11,4	13,3	24,0	16,5
(Zeer) eens	85,0	82,5	69,9	74,6
Geen antwoord	0,3	0,0	0,0	1,7
Ik denk dat het vak van docent wordt gewaardeerd door de maatschappij				
(Zeer) oneens	53,2	44,1	45,7	30,9
Neutraal	32,6	30,1	27,1	33,9
(Zeer) eens	13,9	25,8	27,0	34,7
Geen antwoord	0,3	0,0	0,2	0,4
Ik ben tevreden over mijn functioneren op deze school				
(Zeer) oneens	2,3	2,9	2,0	1,3
Neutraal	13,9	10,0	12,2	11,0
(Zeer) eens	83,8	86,8	85,8	87,3
Geen antwoord	0,0	0,4	0,0	0,4
Al met al ben ik tevreden met mijn baan				
(Zeer) oneens	5,1	3,6	4,5	4,2
Neutraal	12,2	9,6	17,9	11,9
(Zeer) eens	82,6	86,3	77,4	83,5
Geen antwoord	0,2	0,6	0,2	0,4

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

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Docenten	Oop	Docenten	Oop	Docenten	Oop	Docenten	Oop
De voordelen van dit beroep wegen duidelijk op tegen de nadelen								
(Zeer) oneens	17,5	9,5	14,2	5,7	14,7	11,8	8,8	3,4
Neutraal	29,5	28,6	26,4	33,0	29,0	30,1	22,9	16,9
(Zeer) eens	51,8	61,9	58,5	61,4	55,6	57,4	67,7	76,3
Geen antwoord	1,2	0,0	1,0	0,0	0,7	0,7	0,7	3,4
Als ik weer zou mogen kiezen, zou ik dezelfde baan/functie kiezen								
(Zeer) oneens	21,5	9,5	18,1	14,8	19,7	15,4	12,9	6,8
Neutraal	20,0	25,4	21,8	13,6	22,4	19,1	21,7	16,9
(Zeer) eens	57,1	65,1	59,1	69,3	57,3	63,2	64,3	74,6
Geen antwoord	1,4	0,0	1,0	2,3	0,6	2,2	1,1	1,7
Ik zou graag van school veranderen als dat kon								
(Zeer) oneens	61,6	65,1	57,1	67,0	54,5	64,7	61,7	71,2
Neutraal	20,6	27,0	23,6	13,6	23,1	17,6	21,4	23,7
(Zeer) eens	16,2	7,9	17,9	19,3	21,1	16,2	15,7	3,4
Geen antwoord	1,5	0,0	1,4	0,0	1,3	1,5	1,1	1,7
Ik heb spijt van mijn beslissing om docent te worden								
(Zeer) oneens	77,3	79,4	79,0	76,1	79,5	80,1	83,7	76,3
Neutraal	15,0	12,7	14,1	20,5	14,4	14,0	11,8	18,6
(Zeer) eens	6,6	4,8	6,0	2,3	5,3	3,7	3,9	3,4
Geen antwoord	1,1	3,2	0,9	1,1	0,8	2,2	0,6	1,7
Ik werk met plezier op deze school								
(Zeer) oneens	5,6	3,2	6,4	4,5	8,3	5,9	5,7	5,1
Neutraal	14,5	7,9	16,1	9,1	20,0	14,0	15,3	6,8
(Zeer) eens	78,1	85,7	76,2	83,0	70,5	77,2	77,8	86,4
Geen antwoord	1,8	3,2	1,3	3,4	1,3	2,9	1,2	1,7

Vervolg tabel B5.17

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Docenten	Oop	Docenten	Oop	Docenten	Oop	Docenten	Oop
Ik vraag me af of ik niet beter een ander beroep had kunnen kiezen								
(Zeer) oneens	58,6	76,2	59,6	72,7	60,4	64,0	65,0	64,4
Neutraal	19,3	17,5	18,1	14,8	20,1	22,1	19,7	20,3
(Zeer) eens	20,8	6,3	21,4	11,4	18,5	10,3	14,5	11,9
Geen antwoord	1,3	0,0	0,9	1,1	1,0	3,7	0,7	3,4
Ik zou mijn school aanbevelen als een goede werkomgeving								
(Zeer) oneens	13,5	7,9	17,1	10,2	23,8	16,9	20,6	10,2
Neutraal	22,5	25,4	27,5	38,6	34,5	33,8	27,0	27,1
(Zeer) eens	62,8	66,7	54,0	51,1	41,0	47,8	51,1	61,0
Geen antwoord	1,3	0,0	1,4	0,0	0,7	1,5	1,3	1,7
Ik denk dat het vak van docent wordt gewaardeerd door de maatschappij								
(Zeer) oneens	53,6	34,9	58,4	39,8	51,2	35,3	38,5	18,6
Neutraal	27,1	34,9	23,8	29,5	25,7	29,4	29,4	23,7
(Zeer) eens	18,1	28,6	16,8	29,5	22,4	34,6	31,3	55,9
Geen antwoord	1,1	1,6	1,0	1,1	0,7	0,7	0,8	1,7
Ik ben tevreden over mijn functioneren op deze school								
(Zeer) oneens	3,1	1,6	3,2	4,5	3,9	5,1	3,3	1,7
Neutraal	10,2	12,7	11,5	6,8	13,0	8,1	9,9	11,9
(Zeer) eens	85,5	85,7	84,1	88,6	82,5	86,0	85,9	84,7
Geen antwoord	1,2	0,0	1,2	0,0	0,7	0,7	0,9	1,7
Al met al ben ik tevreden met mijn baan								
(Zeer) oneens	7,9	7,9	7,2	3,4	8,8	5,9	6,5	6,8
Neutraal	19,5	14,3	18,2	15,9	20,6	14,7	16,6	8,5
(Zeer) eens	71,3	77,8	73,6	80,7	69,8	77,9	76,0	83,1
Geen antwoord	1,3	0,0	1,0	0,0	0,8	1,5	0,9	1,7

Tabel B5.18 Oordeel over werktevredenheid (obp en niet-lesgevend oop, %)

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop
De voordelen van dit beroep wegen duidelijk op tegen de nadelen								
(Zeer) oneens	7,4	6,6	4,1	4,1	4,8	5,7	4,0	4,3
Neutraal	18,9	27,6	26,2	29,0	26,5	28,4	19,8	26,6
(Zeer) eens	73,0	65,8	69,7	66,8	68,7	65,7	76,2	68,5
Geen antwoord	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,6
Als ik weer zou mogen kiezen, zou ik dezelfde baan/functie kiezen								
(Zeer) oneens	16,4	13,2	14,8	15,8	14,3	14,5	14,1	16,5
Neutraal	14,8	27,6	21,3	26,1	27,4	26,8	19,8	24,7
(Zeer) eens	68,0	59,2	63,5	57,3	58,3	58,2	66,1	58,4
Geen antwoord	0,8	0,0	0,4	0,8	0,0	0,5	0,0	0,4
Ik zou graag van school veranderen als dat kon								
(Zeer) oneens	63,1	56,6	68,0	62,2	55,2	60,5	62,9	68,9
Neutraal	23,8	32,9	23,4	27,4	30,0	27,0	23,8	18,5
(Zeer) eens	9,8	10,5	8,2	10,0	13,0	12,0	11,3	11,2
Geen antwoord	3,3	0,0	0,4	0,4	1,7	0,5	2,0	1,3
Ik werk met plezier op deze school								
(Zeer) oneens	5,7	3,9	5,3	7,1	9,1	6,4	6,9	5,6
Neutraal	12,3	22,4	16,0	10,0	17,0	15,2	14,9	15,5
(Zeer) eens	78,7	73,7	78,7	82,2	73,5	77,7	78,2	78,7
Geen antwoord	3,3	0,0	0,0	0,8	0,4	0,7	0,0	0,2

Vervolg tabel B5.18

	Po		Vo		Mbo		Hbo	
	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop	Obp	Oop
Ik vraag me af of ik niet beter een ander beroep had kunnen kiezen								
(Zeer) oneens	71,3	53,9	66,8	58,9	63,0	57,3	57,3	56,2
Neutraal	14,8	25,0	18,0	24,5	22,2	26,1	25,8	22,7
(Zeer) eens	13,1	19,7	14,8	15,8	14,8	16,1	16,9	19,9
Geen antwoord	0,8	1,3	0,4	0,8	0,0	0,5	0,0	1,3
Ik zou mijn school aanbevelen als een goede werkgeving								
(Zeer) oneens	10,7	2,6	11,9	9,5	20,0	15,7	13,3	9,4
Neutraal	29,5	28,9	29,9	27,8	34,8	30,9	23,8	20,4
(Zeer) eens	59,0	68,4	58,2	62,7	44,3	53,2	62,9	69,7
Geen antwoord	0,8	0,0	0,0	0,0	0,9	0,2	0,0	0,6
Ik ben tevreden over mijn functioneren op deze school								
(Zeer) oneens	4,1	2,6	,8	4,6	5,2	3,0	3,2	3,7
Neutraal	10,7	10,5	12,7	6,6	8,3	10,7	13,3	12,5
(Zeer) eens	84,4	86,8	86,5	88,4	85,2	85,5	83,1	83,0
Geen antwoord	0,8	0,0	0,0	0,4	1,3	0,9	0,4	0,7
Al met al ben ik tevreden met mijn baan								
(Zeer) oneens	3,3	3,9	2,5	6,2	6,5	5,2	5,6	6,2
Neutraal	18,9	17,1	17,6	15,8	13,9	15,7	15,3	16,9
(Zeer) eens	77,0	78,9	79,9	77,2	78,7	78,6	78,6	76,8
Geen antwoord	0,8	0,0	0,0	0,8	0,9	0,5	0,4	0,2

Tabel B5.19 Oorzaken van belemmering in uitvoer van functie (directie/management, %)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Onvoldoende (financiële) middelen				
Helemaal niet	5,9	5,4	6,6	7,6
Nauwelijks	19,4	24,4	24,2	26,3
Enigszins	44,9	42,8	44,7	50,8
Sterk	28,6	26,4	23,2	14,8
Geen antwoord	1,2	1,0	1,3	0,4
Overheidsvoorschriften en -beleid				
Helemaal niet	1,8	1,1	1,4	2,5
Nauwelijks	14,9	19,1	9,9	19,9
Enigszins	46,6	51,5	41,2	46,2
Sterk	36,1	27,2	45,6	29,7
Geen antwoord	0,7	1,1	2,0	1,7
Verzuim/afwezigheid van docenten				
Helemaal niet	12,0	7,2	11,2	19,9
Nauwelijks	45,7	38,9	46,5	48,3
Enigszins	30,3	41,2	29,8	25,0
Sterk	8,2	10,4	7,4	3,8
Geen antwoord	3,8	2,2	5,1	3,0
Gebrek aan betrokkenheid van en ondersteuning door ouders/verzorgers				
Helemaal niet	14,3	8,2	18,6	69,9
Nauwelijks	47,1	50,9	46,5	26,3
Enigszins	30,0	31,8	27,2	3,0
Sterk	7,8	8,8	6,2	0,0
Geen antwoord	0,9	0,3	1,5	0,8
Beloningsstelsel van docenten op basis van loopbaan (senioriteit)				
Helemaal niet	17,3	12,9	13,8	22,9
Nauwelijks	43,3	44,4	38,4	38,1
Enigszins	28,9	32,8	33,1	29,2
Sterk	9,1	9,0	13,2	8,1
Geen antwoord	1,4	0,8	1,5	1,7

Vervolg tabel B5.19

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Gebrek aan mogelijkheden en ondersteuning voor mijn eigen professionele ontwikkeling				
Helemaal niet	30,2	30,2	35,3	37,3
Nauwelijks	43,5	49,8	42,9	40,3
Enigszins	22,2	17,1	14,5	18,2
Sterk	3,3	2,7	5,7	3,8
Geen antwoord	0,9	0,3	1,5	0,4
Gebrek aan mogelijkheden en ondersteuning voor de professionele ontwikkeling van docenten				
Helemaal niet	21,8	19,8	22,1	35,2
Nauwelijks	44,4	47,2	49,0	42,4
Enigszins	25,1	28,3	23,5	17,4
Sterk	8,1	4,0	3,8	4,2
Geen antwoord	0,6	0,7	1,5	0,8
Hoge werkbelasting en hoge mate van verantwoordelijkheid in mijn functie				
Helemaal niet	3,0	5,7	6,1	5,5
Nauwelijks	15,4	27,6	24,5	18,6
Enigszins	45,7	37,5	35,6	41,5
Sterk	34,9	28,9	31,9	33,5
Geen antwoord	1,0	0,3	2,0	0,8
Gebrek aan gedeeld leiderschap met andere medewerkers op school				
Helemaal niet	22,3	16,4	12,8	17,4
Nauwelijks	46,4	43,5	38,0	35,6
Enigszins	26,0	31,4	34,4	32,6
Sterk	4,7	7,6	12,9	13,1
Geen antwoord	0,6	1,1	1,8	1,3

BIJLAGE 6
Tabellen bij hoofdstuk 5
Tabel B6.1 Oordeel pedagogische vaardigheden beginnende docenten (directie/management vo, mbo, %)

	Vo	Mbo
De beginnende leraren op mijn school zijn door hun lerarenopleiding voldoende toegerust...		
...met kennis over de verschillende leer en ontwikkelingsprocessen van leerlingen		
(Zeer) eens	34,1	19,6
Neutraal	40,9	47,7
(Zeer) oneens	22,9	28,8
Geen antwoord	2,0	3,9
...om de lessen doelgericht op te bouwen		
(Zeer) eens	16,8	13,2
Neutraal	33,1	35,0
(Zeer) oneens	47,1	47,4
Geen antwoord	3,0	4,3
...om leerlingen actief te betrekken bij de onderwijsactiviteiten		
(Zeer) eens	29,7	17,3
Neutraal	37,2	40,9
(Zeer) oneens	30,8	38,0
Geen antwoord	2,3	3,9
...om de leerstof duidelijk uit te leggen		
(Zeer) eens	12,9	6,4
Neutraal	41,0	41,8
(Zeer) oneens	43,7	47,2
Geen antwoord	2,4	4,6
...om inhoudelijke feedback te geven aan individuele leerlingen		
(Zeer) eens	29,6	17,2
Neutraal	39,9	48,3
(Zeer) oneens	27,2	30,7
Geen antwoord	3,3	3,9
...om het onderwijs af te stemmen op verschillen in ontwikkeling tussen leerlingen		
(Zeer) eens	60,7	40,9
Neutraal	29,5	42,8
(Zeer) oneens	7,7	12,6
Geen antwoord	2,0	3,7
...om de voortgang van leerlingen systematisch te kunnen volgen		
(Zeer) eens	26,1	22,3
Neutraal	44,4	48,1
(Zeer) oneens	26,5	25,3
Geen antwoord	3,0	4,3
...om de voortgang van leerlingen systematisch te kunnen analyseren		
(Zeer) eens	45,7	36,8
Neutraal	38,7	43,1
(Zeer) oneens	13,2	14,7
Geen antwoord	2,4	5,4
...om de behoefte aan ondersteuning/zorg tijdig te kunnen signaleren		
(Zeer) eens	41,5	29,2
Neutraal	41,4	47,6
(Zeer) oneens	15,1	18,9
Geen antwoord	2,0	4,3

Vervolg tabel B6.1

	Vo	Mbo
De beginnende leraren op mijn school zijn door hun lerarenopleiding voldoende toegerust...		
...om planmatige ondersteuning/zorg te kunnen bieden		
(Zeer) eens	50,9	40,1
Neutraal	37,4	43,8
(Zeer) oneens	9,0	11,7
Geen antwoord	2,8	4,3

Tabel B6.2 Oordeel gemiddelde niveau beginnende docenten (directie/management vo, mbo, %)

	Vo	Mbo
Het gemiddelde niveau van recent afgestudeerde leraren is in de laatste drie jaar verbeterd waar het gaat om:		
...de vak kennis		
(Zeer) eens	15,7	13,7
Neutraal	56,7	65,9
(Zeer) oneens	23,6	15,3
Geen antwoord	3,9	5,2
...de (vak-)didactische vaardigheden		
(Zeer) eens	21,4	17,7
Neutraal	55,3	61,1
(Zeer) oneens	19,3	16,4
Geen antwoord	4,0	4,8
...pedagogische vaardigheden		
(Zeer) eens	25,4	20,6
Neutraal	57,5	60,3
(Zeer) oneens	12,2	11,7
Geen antwoord	4,9	7,5
Een beginnende leraar is van voldoende niveau om:		
...zelfstandig een klas te leiden		
(Zeer) eens	15,4	9,6
Neutraal	42,5	46,4
(Zeer) oneens	39,0	39,9
Geen antwoord	3,0	4,1
...leerlingen met speciale ondersteuningsbehoeften te begeleiden		
(Zeer) eens	57,9	44,3
Neutraal	30,5	43,3
(Zeer) oneens	8,3	5,7
Geen antwoord	3,3	6,6
Het niveau van beginnende leraren:		
...is sterk afhankelijk van de (instituten voor) lerarenopleidingen waar de opleiding is gevolgd		
(Zeer) eens	5,2	4,9
Neutraal	48,2	52,7
(Zeer) oneens	44,2	37,4
Geen antwoord	2,4	5,0

Tabel B6.3 Beginnende docenten werkzaam op de school/instelling (directie/management vo, mbo, %)

	Vo	Mbo
Ja	95,8	85,6
Nee	2,6	5,8
Weet niet	1,6	8,6

Tabel B6.4 Gemiddelde tijd sinds afstuderen van beginnende docenten op de school/instelling (directie/management vo, mbo, %)*

	Vo	Mbo
Minder dan één jaar geleden afgestudeerd	33,0	29,4
1 tot 2 jaar geleden afgestudeerd	36,0	33,5
2 tot 3 jaar geleden afgestudeerd	31,1	37,2

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

Tabel B6.5 Tevredenheid over begeleiding beginnende docenten op de instelling, naar leeftijd: percentage dat '(zeer) tevreden' heeft aangekruist (docenten)

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Tevredenheid begeleiding van beginnende docenten met een vaste aanstelling of met een tijdelijke aanstelling en uitzicht op verlenging of een vaste aanstelling				
<35	36,3	51,4	22,2	24,5
35 t/m 45	32,0	51,7	20,6	18,8
45 t/m 54	32,3	45,3	17,2	17,9
55 en ouder	26,3	43,2	16,9	16,8
<i>Totaal</i>	31,9	47,8	18,4	19,4
Tevredenheid begeleiding van beginnende docenten met een flexibele of tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op een vaste aanstelling				
<35	29,6	39,1	16,0	15,4
35 t/m 45	25,8	44,7	15,7	13,8
45 t/m 54	25,1	38,1	13,8	13,1
55 en ouder	21,5	35,9	14,1	11,5
<i>Totaal</i>	25,7	39,2	14,6	13,4

Tabel B6.6 Tevredenheid over begeleiding beginnende docenten op de instelling, naar gevorderde versus startende docenten (percentage dat '(zeer) tevreden' heeft aangekruist (docenten))

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Tevredenheid begeleiding van beginnende docenten met een vaste aanstelling of met een tijdelijke aanstelling en uitzicht op verlenging of een vaste aanstelling				
Gevorderde docent	30,9	46,9	17,6	17,4
Startende docent	41,6	52,6	23,8	24,7
<i>Totaal</i>	31,9	47,8	18,4	19,4
Tevredenheid begeleiding van beginnende docenten met een flexibele of tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op een vaste aanstelling				
Gevorderde docent	24,7	39,3	13,9	12,8
Startende docent	35,9	38,3	19,3	15,2
<i>Totaal</i>	25,7	39,2	14,6	13,4

Tabel B6.7 Tevredenheid over begeleiding beginnende docenten op de instelling, naar docenten zonder versus met master: percentage dat '(zeer) tevreden' heeft aangekruist (docenten))

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Tevredenheid begeleiding van beginnende docenten met een vaste aanstelling of met een tijdelijke aanstelling en uitzicht op verlenging of een vaste aanstelling				
Geen master	32,4	44,3	18,1	16,4
Wel master	30,4	52,3	19,7	20,3
<i>Totaal</i>	31,9	47,8	18,4	19,4
Tevredenheid begeleiding van beginnende docenten met een flexibele of tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op een vaste aanstelling				
Geen master	26,3	36,5	14,3	11,0
Wel master	23,8	42,7	15,7	14,2
<i>Totaal</i>	25,7	39,2	14,6	13,4

BIJLAGE 7

Opmerkingen respondenten

Aan het einde van de vragenlijst hadden de respondenten de mogelijkheid om nog een opmerking te plaatsen over het onderzoek of het werken in het onderwijs. Bijna 4000 respondenten hebben daarvan gebruikgemaakt. Per functiecategorie bespreken we kort enkele aandachtspunten.

Opmerking van docenten

In totaal zijn er 3179 docenten (783 po, 896 vo, 864 mbo en 636 hbo) die een toelichting op hun antwoord of een aanvullende opmerking hebben geplaatst.

Werkdruk

Het meest genoemde thema binnen de opmerkingen van docenten is de werkdruk in het onderwijs. Veel docenten geven aan dat de werkdruk hoog is en de laatste jaren is toegenomen. Vaak wordt dit geweten aan de hoge eisen die aan docenten worden gesteld, de administratieve verplichtingen, vernieuwingen die van bovenaf worden opgelegd, het lesgeven aan (te) grote groepen leerlingen of aan de invoering van passend onderwijs. Een aantal respondenten zou graag zien dat werkdruk onderdeel van de enquête zou worden.

Met name in het po en mbo wordt er vaak gesproken over de administratieve taken die bij het vak van docent komen kijken en over de toegenomen tijd die daarmee gemoeid is.

In het hbo werd het thema werkdruk overigens verhoudingsgewijs door minder docenten genoemd dan in de andere sectoren.

Beloning

Beloning en salaris vormen een tweede thema waarover vaak opmerkingen worden gemaakt door docenten, met name in het vo. De beloning is volgens die docenten (te) laag en er worden klachten geuit over de nullijn die al een aantal jaar wordt aangehouden. Een deel van de docenten merkt op dat zij niet meer kunnen stijgen in salaris en dat zij weinig carrièreperspectief hebben. Ook merkt een aantal docenten op dat zij voorstander zijn van een andere manier van belonen, bijvoorbeeld meer prestatiegericht. In het vo wordt ook het entreerecht genoemd, waar zowel positief als negatief over wordt gedacht. Verder merkt een aantal docenten op graag meer waardering voor het beroep van docent te willen.

Beleid en kwaliteit

Een deel van de docenten merkt op dat er teveel onderwijsvernieuwingen zijn, die elkaar in korte tijd opvolgen. Een aantal docenten, met name in het po, uiten hun zorgen over de invoering van passend onderwijs. Zij vragen zich af of de docent deze overgang wel aankan, maar ook of het wel ten goede komt

aan de zorg- én andere leerlingen. Verder wordt prestatiegericht werken nog als thema genoemd: sommige docenten vinden dat er te veel nadruk ligt op de prestaties en dat de kwaliteit van het onderwijs niet meer voorop staat.

Plezier

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

Opmerkingen van directie en management

Er zijn in totaal 268 directeuren en managers die de mogelijkheid hebben benut om hun antwoorden toe te lichten (94 po, 59 vo, 72 mbo en 43 hbo).

Ook bij directie en management is werkdruk een veelgenoemd thema. Men wijt de hoge werkdruk met name aan de toegenomen administratieve verplichtingen.

Trends in de overige opmerkingen verschilden per sector.

Een aantal po-directeuren maakt zich zorgen om de invoering van passend onderwijs. Er zou volgens hen te weinig formatie, tijd en kennis zijn voor een succesvolle invoering. Enkele directeuren in het po vinden dat er meer mannen werkzaam zouden moeten zijn in het onderwijs.

In het vo komt het salaris en de beoordeling van docenten naar voren. Enkele directeuren zouden graag meer sturingsmogelijkheden in de salariering willen, bijvoorbeeld door meer rekening te houden met de competenties van docenten en minder met de gevolgde opleiding. Onder vo-directeuren worden ook opmerkingen over de kwaliteit van de opleiding van docenten gemaakt. Volgens de één ontbreekt het aan vakkennis, volgens de ander juist aan didactische vaardigheden. Dit laatste wordt vooral genoemd in verband met universitair geschoolde docenten.

In het mbo en hbo merken veel managers op dat er te veel en te vaak vernieuwingen op het onderwijsveld worden losgelaten door de overheid. Regelgeving en administratieve verplichtingen lijken belangrijker te zijn dan het onderwijs/lesgeven zelf. In het mbo noemen enkele managers dat er weinig startende docenten (in vaste dienst) zijn.

Opmerkingen van oop en obp

Er zijn in totaal 453 oop- en obp-leden die de mogelijkheid hebben benut om hun antwoorden toe te lichten (80 po, 138 vo, 140 mbo en 95 hbo).

Ook onder het onderwijsondersteunend en onderwijsbeheerspersoneel worden de hoge werkdruk en de vele onderwijsvernieuwingen als negatieve punten genoemd. Verder geven veel oop'ers en obp'ers aan dat de doorgroeimogelijkheden in het onderwijs voor hen beperkt zijn en dat er meer waardering en beloning mag zijn voor deze functiegroep binnen het onderwijs. Een aantal medewerkers uit het speciaal onderwijs geeft aan te vrezen voor de toekomst vanwege de invoering van passend onderwijs.

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