

Tabellenboek professionalisering AVS-leden

In februari/maart van 2014 heeft de AVS een webvragenlijst uitgezet onder haar leden. Het onderzoek beoogt inzicht te geven in de stand van zaken rondom professionalisering. Belangrijke vragen daarbij zijn wat binnen scholen gedaan wordt aan de professionalisering van leidinggevend en leerkrachten, hoe zij dat doen en welke impact dit heeft. Ook in 2012 heeft een onderzoek plaatsgevonden naar professionalisering onder de leden van de AVS. Waar mogelijk worden de uitkomsten van beide onderzoeken met elkaar vergeleken.

Respons

De vragenlijst is ingevuld door 646 schoolleiders en 45 bovenschools managers/bestuurders. Voor de schoolleiders zijn vragen gesteld over professionalisering binnen de eigen school; voor de bovenschoolse directie over de totale organisatie (een of meerdere scholen). De responsomvang van de bovenschoolse directie is te klein om betrouwbare uitspraken te doen. De uitspraken moeten als richtinggevend worden gezien. De responsomvang van de schoolleiders is voldoende groot om betrouwbare uitspraken (95% zekerheid) te doen over de scholen van de leidinggevend en die lid zijn van de AVS. De betrouwbaarheid van de uitspraken is daarnaast ook afhankelijk van de samenstelling van de onderzoeksgroep: voor dit document is geen controle uitgevoerd op de achtergrondgegevens van de onderzoeksgroep. Over de representativiteit kan dus niets vermeld worden.

Beleid

Alhoewel een ruime meerderheid van de directeuren aangeeft dat er binnen het bestuur beleid is op het gebied van professionalisering, geeft toch bijna een op de vijf aan geen beleid te hebben. Als we deze twee groepen met elkaar vergelijken (wel/geen beleid), valt op dat onder de directeuren die professionalisering van leidinggevend en/of leerkrachten de belangrijkste factor vinden, dit significant vaker de scholen zijn met een professionaliseringsbeleid.

Vergelijking 2012-2014

In het onderzoek dat gehouden is in 2012 gaf 72% aan dat er beleid op stichtings- en/of schoolniveau was, beduidend minder dan in 2014 (81%).

Inhoud

De meest genoemde thema's voor professionalisering de komende jaren zijn thema's op het gebied van:

- **organisatie en beleid**, met name passend onderwijs en opbrengstgericht werken;
- **vakspecifieke scholing**, in het bijzonder taal/ lezen, gedrag en ICT. Ook het didactisch handelen heeft nadrukkelijke aandacht binnen de professionalisering;
- **het leren leren**: de leercultuur/ professionele leergemeenschap.

Ten aanzien van professionalisering in leiderschap is coachend leiderschap het meest genoemd.

Vergelijking 2012-2014

Vergeleken met de uitkomsten van het onderzoek in 2012, valt op dat de thema's waaraan veel aandacht besteed werd in 2011 en 2012 eveneens de vakspecifieke scholing (specifieke leergebieden), het opbrengstgericht werken en teamontwikkeling betroffen. De resultaten zijn niet één-op-één met elkaar te vergelijken, maar grofweg is eenzelfde beeld te zien in de thema's van 2014. Echter, ICT lijkt nu sterker op de professionaliseringsagenda te staan dan in 2011/2012. Aan de leidinggevenden werd destijds ook gevraagd naar de thema's waarop zij zich in hun professionalisering richtten: organisatieontwikkeling werd daarin het meest genoemd; een thema dat we ook dit jaar veelvuldig tegenkomen, met name gerelateerd aan Passend Onderwijs.

Leervorm

De meest toegepaste leervormen onder schooldirecteuren zijn cursussen/ trainingen/ workshops, opleidingen, intervisie, kennis delen, collegiale consultatie en het bijwonen van congressen. E-learning en blended learning worden ten opzichte van de andere leervormen weinig genoemd onder beide groepen, maar laat wel een aanzienlijke groei zien in vergelijking met 2012.

Leervormen die in het algemeen door leerkrachten gebruikt worden, zijn vergelijkbaar met die van de directeuren op het bijwonen van congressen na. Een tweetal leervormen wordt daarnaast specifiek voor leerkrachten veelvuldig genoemd: coaching en werkplekleren.

De top drie leervormen die volgens de meeste directeuren een duidelijk toegevoegde waarde hebben bestaat uit:

1. cursussen/ trainingen/ workshops,
2. collegiale consultatie,
3. kennis delen.

E-learning wordt slechts door 1% genoemd als een van de drie leervormen met de meest toegevoegde waarde; voor blended learning ligt dat op 4%. Het is echter te

verwachten dat deze twee leervormen de komende jaren, gezien de toename in het vóórkomen van e-learning als leervorm en de verdere digitalisering van de werk- en leeromgeving, de top drie zullen bereiken.

Vergelijking 2012-2014

Ook in 2012 waren de meest gebruikte leervormen voor zowel leidinggevend en als leerkrachten de cursus of training. Voor leidinggevend en specifiek werden toen, gelijk aan de uitkomsten in 2014, intervisie, lezen van literatuur, bijwonen van congressen en collegiale consultatie veel voor. Ten aanzien van de leerkrachten werden toen, naast de cursus, ook collegiale consultatie, coaching en ervaringsleren veel genoemd. Ook in 2014 worden deze vaak genoemd. Er zijn drie opvallende verschillen tussen de resultaten van 2012 en 2014: opleidingen lijken dit jaar sterker dan in 2012 gevolgd te worden, het lezen van literatuur en vakbladen door leerkrachten wordt door een grote groep genoemd en ook e-learning is ten opzichte van 2012 aanzienlijk gestegen.

Inspraak en motieven

Gemiddeld genomen geldt volgens directeuren dat leerkrachten aan hun professionalisering werken omdat dat van hen verwacht wordt, omdat ze zich willen blijven ontwikkelen en om in te spelen op vraagstukken in de school. Maar de laatste twee redenen spelen wel een sterkere rol; voor scholen met een professionaliseringsbeleid speelt dit bovendien significant sterker dan scholen zonder een beleid. Het hebben van beleid lijkt dus verschil te maken in de aard van de motieven voor professionalisering. Hetzelfde verschil is te zien wat betreft de motieven van directeuren zelf in hun professionalisering. Bij deze groep speelt bovendien nog sterker dan bij de professionalisering van de leerkrachten (volgens de directeuren althans) de intrinsieke motivatie om zich te blijven ontwikkelen en om in te kunnen spelen op vraagstukken in de school.

Wat betreft het initiatief geven directeuren aan dat dit voornamelijk in samenspraak gebeurt met de medewerkers, professionalisering bij medewerkers gestimuleerd wordt en er een balans is tussen de organisatie- en individuele doelen. Op deze drie aspecten is er ook een beduidend verschil wederom tussen scholen met en zonder beleid. Bij de scholen met beleid lijken deze aspecten sterker een rol te spelen.

Bijna een derde van de leidinggevend en geeft aan dat het initiatief voor professionalisering bij de medewerkers ligt; voor een op de vijf geldt dat de directie bepaalt welke professionaliseringsactiviteiten uitgevoerd worden. De helft van alle directeuren zegt een faciliterende rol te hebben en professionaliseren niet op te leggen. Tot slot vindt iets meer dan 10% dat er geen goede of onvoldoende balans is tussen de door de organisatie en de door de leerkracht gewenste professionalisering. Onder meer dit laatste doet zich met name voor op de scholen die geen professionaliseringsbeleid hebben.

Belang

Waar directeuren gemiddeld genomen het meest over eens zijn, is dat professionalisering van leerkrachten topprioriteit heeft, de professionalisering gerelateerd is aan het strategisch beleid, er systematisch gewerkt wordt aan professionalisering en leren in teamverband een effectieve vorm hiervoor is. Dit teamaspect komt ook terug in de aandacht voor de leercultuur/ professionele leergemeenschap aan professionaliseringsthema. Bijna de helft is van mening dat kennis uitwisselen en leren van elkaar moeilijk te realiseren is. Overigens wordt ook professionalisering van directeuren gemiddeld genomen als een topprioriteit beschouwd, maar dit is minder sterk dan de professionalisering van leerkrachten. Aansluitend en daarmee wordt het beeld bevestigd, geven meer directeuren aan dat de professionalisering van leerkrachten de belangrijkste factor is voor kwaliteitsverbetering dan de professionalisering van directeuren zelf. Ook hier komen de leerkrachten dus sterker naar voren als belangrijkste doelgroep.

Bijna de helft (ca. 47%) beschouwt E-learning als een effectieve vorm van leren tegenover ongeveer 30% die het daar (volledig) mee oneens is. Een ruime meerderheid is van mening dat blended learning een effectieve vorm van leren is.

Vergelijking tussen scholen met en zonder beleid laat ook hier weer grote verschillen zien: scholen zonder beleid geven sterker aan dat kennis uitwisselen en leren van elkaar moeilijk te realiseren is; en scholen met beleid vinden sterker dat de professionalisering van leerkrachten een topprioriteit is en dat e-learning en blended learning effectieve vormen van leren zijn.

Impact

Ongeveer de helft van de directeuren is van mening dat alle investeringen in professionalisering enigszins tot sterk verdrongen worden door de waan van de dag. Er is een sterk verband tussen het hebben van een leercultuur en de (beleefde) effecten van de investeringen: op scholen waar een leercultuur aanwezig is, lijkt de waan van de dag een minder negatieve factor te zijn. Door de directeuren op deze scholen wordt in mindere mate een kloof ervaren tussen de bestuurlijke ambities en de praktijk. Ook hier geldt dat op scholen zonder beleid de negatieve impact van de waan van de dag sterker wordt ervaren door de leidinggevenden dan door leidinggevenden die werkzaam zijn op scholen met beleid.

De eis voor registratie geeft gemiddeld genomen wel een impuls aan professionalisering op de school; dit geldt sterker wat betreft het lerarenregister dan het schoolleiderregister. In 2012 is gevraagd in welke mate leidinggevenden het eens waren met een verplichting tot professionalisering voor respectievelijk onderwijsgevenden, directeuren en bestuurders. Bijna alle respondenten waren het daar (sterk) mee eens (ruim 90%). Toch geeft ongeveer de helft in 2014 aan dat het register – dat inmiddels verder

ingevoerd is - geen tot weinig impuls heeft gegeven aan de professionalisering op de school.

Aanbieders

De dienstverlening van de verschillende aanbieders van wie door de meeste directeuren in dit onderzoek gebruik is gemaakt betreft dienstverlening van de AVS- School of Leadership, diverse onderwijsadviesdiensten, de PO-Raad en het Seminarium voor Orthopedagogiek. Meest onbekende aanbieders voor de directeuren zijn CNA, NCOI, Penta Nova en Teachers Channel. Het aantal leden dat een opleiding heeft gevolgd bij Magistrum is vergelijkbaar met de omvang in 2012 (ruim een derde).

Tot slot

Uit de opmerkingen die respondenten op het einde van de vragenlijst kwijt konden, valt op dat tijd en bureaucratie (zoals bewijslast aanleveren en volgens strikte procedures werken) duidelijke knelpunten vormen. Leidinggevenden zien veel professionaliseringsaanbod voorbij komen, maar zien ook de beperkte tijd die leerkrachten hebben om hiervan gebruik te kunnen maken. Daarnaast is ook een aantal keren het beperkte belang dat besturen ogenschijnlijk toekennen aan professionalisering genoemd - tot uitdrukking komend in onvoldoende of niet geoormerkt ontwikkelbudget voor scholen om aan de professionalisering te werken.

Uit de analyses blijkt dat er een sterk verband is tussen scholen die wel en scholen die geen professionaliseringsbeleid hebben. Alhoewel er geen bewijs is dat professionaliseringsbeleid het belangrijkste positieve verschil maakt (er kunnen veel meer of andere schoolgerelateerde factoren van invloed zijn), wijzen resultaten wel in de richting dat een strategisch beleid waarin professionalisering een nadrukkelijke positie heeft positief doorwerkt op de daadwerkelijke professionalisering van onderwijspersoneel.

Tabellenboek

Leeswijzer tabellen:

- In de rode tabellen (A-tabellen) worden de uitkomsten weergegeven van de schoolleiders; in de oranje tabellen (B-tabellen) de uitkomsten van de bovenschools managers.
- Vanwege de kleine responsgrootte van het bovenschools management worden voor deze responsgroep alleen absolute aantallen weergegeven. Voor de schoolleiders zijn procentuele verdelingen opgenomen.
- De antwoorden op open en half open vragen zijn geclusterd en gekwantificeerd in categorieën. Deze categorieën zijn niet voorgelegd aan de respondenten, maar in de data-analyse achteraf samengesteld. Omdat de clusters elkaar kunnen overlappen, kunnen hier geen rekenkundige bewerkingen op worden uitgevoerd.¹ Daarnaast zijn ook andere clusterindelingen denkbaar.
- Van de stellingen die gemeten zijn op een zespuntsschaal is de gemiddelde score berekend (op één decimaal). Scores die 4,5 of hoger uitvallen, zijn groen gearceerd: deze geven aan dat de responsgroep gemiddeld genomen het sterk eens is met de stelling. Bij scores lager dan 2,5 is de groep het gemiddeld genomen sterk oneens met de stelling.
- Op het einde van de vragenlijst konden de leden eventuele opmerkingen kwijt. Eigen namen van leden zijn in dit tabellenboek verwijderd.

¹ Zo is bijvoorbeeld bij de vraag naar inhoud van de professionalisering ten aanzien van 'communicatie' soms expliciet aangegeven dat het om communicatie met ouders gaat en in sommige gevallen zijn geen specifieke doelgroepen genoemd. Om te voorkomen dat de meest algemene antwoorden leidend worden voor de clustering - waardoor informatie verloren gaat - is ervoor gekozen de specifiekere thema's ook op te nemen. Zowel algemene clusters als specifieke subclusters zijn opgenomen, waarvan de laatstgenoemde elkaar dus niet per se uitsluiten.

BELEID

1A. In ons bestuur is beleid ontwikkeld op het gebied van professionalisering, volgens schoolleiders, in procenten (n=646).

	Schoolleiders
Ja	81
Nee	19

1B. In ons bestuur is beleid ontwikkeld op het gebied van professionalisering, volgens bovenschools management, in absolute aantallen (n=45).

	Bovenschools management
Ja	40
Nee	5

2A. Professionalisering van directeuren is bij ons de belangrijkste factor voor kwaliteitsverbetering van het onderwijs, volgens schoolleiders, in procenten (n=646).

	Schoolleiders
Eens	58
Oneens	42

2B. Professionalisering van directeuren is bij ons de belangrijkste factor voor kwaliteitsverbetering van het onderwijs, volgens bovenschools management, in absolute aantallen (n=45).

	Bovenschools management
Eens	34
Oneens	11

INHOUD EN VORM

3A. Op welke inhoudelijke thema's is de komende jaren behoefte aan professionalisering binnen uw school? (open vraag), volgens schoolleiders, in absolute aantallen en procenten (n=645).²

Clusters schoolleiders	Absoluut aantal	Procentueel
Vakspecifieke scholing	n=328	51
Lezen, spelling, taal, woordenschat, Engels (w.v. dyslexie, n=1)	80	12
Sociaal- emotionele ontwikkeling, gedrag	76	12
Multimediale vaardigheden, ICT, sociale media, digitalisering	44	7
Hoog- en meerbegaafdheid	34	5
Rekenen en wiskunde (w.v. dyscalculie, n=2)	26	4
21th century skills	20	3
Kunst & cultuur, wetenschap & techniek	12	2
Het jonge kind/ kleuter	9	1
Vakspecialisaties algemeen (masteropleidingen)	8	1
Talentontwikkeling	8	1
IPC zaak- en creatieve vakken	4	1
<i>Divers: wereldoriëntatie, seksuele vorming, spel & beweging, schrijven, muziek</i>	7	1
Competentieontwikkeling leerkrachten	n=93	14
Effectieve of directe instructie, didactiek, differentiëren	48	7
Klassenmanagement	20	3
Pedagogisch handelen (w.v. pedagogisch tact, n=3)	20	3
Algemene ontwikkeling en bijscholing	20	3
Timemanagement	5	1
Programma's	n=19	3
PBS	11	2
Taakspel	2	0
SEO	3	0
KIVA	1	0
Sturen op prestaties in de groep/ teach like a champion	2	0
Focus op leren van leerlingen	n=49	8
Montessori/ Jenaplan/ Dalton	12	2
Coöperatief leren	12	2
Het Nieuwe leren/ zelfstandig leren	6	1
Breinleren	5	1
Meervoudige intelligentie	4	1
<i>Divers: groepsdynamica, divergerend leren, ontdekkend en ontwerpend leren, OGO, Building Learning Power, werken met portfolio's, oplossingsgericht coachen</i>	10	2

² Door afronding van percentages op clusterniveau, tellen de percentages van de subclusters niet altijd precies op tot het clusterpercentage.

Vervolg clusters schoolleiders	Absoluut aantal	Procentueel
Leercultuur/ lerende houding medewerkers	n=102	16
Teamleren, leren van elkaar, consultatie (klas/ collegiaal), intervisie	26	4
Professionele schoolcultuur, lerende organisatie, Boeiend Onderwijs	23	4
PLG- Professionele leergemeenschap	19	3
Reflecterend vermogen, zelfbewustzijn leerkrachten, de lerende leerkracht	12	2
Onderzoeksmatig werken, evidence based werken	10	2
Eigenaarschap, verantwoordelijkheid nemen en geven, gedeeld leiderschap	5	1
Feedback geven en ontvangen	4	1
<i>Divers: informeel leren, E-learning, teambuilding</i>	3	0
Communicatie en ouders	n=40	6
Ouderbetrokkenheid en -participatie, educatief partnerschap, communicatie met ouders	21	3
Communicatie algemeen (intern en extern, leerlingen, collega's en ouders)	19	3
Organisatie en beleid	n=425	66
Passend Onderwijs	145	22
Opbrengstgericht werken, handelen, data analyse	102	16
Handelingsgericht werken	61	9
Werken met groepsplannen, gedragshandelingsplannen, OPP's, 1-zorgroute, leerlingenzorgstructuur	32	5
Kansrijke combinatie groepen, kleine scholenproblematiek, de krimp	17	3
Schoolconcept, visie ontwikkelen, schoolprofilering	14	2
Innovatie algemeen, onderwijsvernieuwing (bv. Vier keer Wijzer, Fins model, leerdoelengestuurd onderwijs i.p.v. methodegestuurd onderwijs)	14	2
Brede school, integraal kindcentrum, opvang en onderwijs, samenwerking in de keten	10	2
Doorgaande leerlijnen	9	1
Kwaliteitszorg, kwaliteitsbeleid	8	1
Leerlingvolgsysteem ontwikkelen	7	1
Veilige school, vreedzame school, meldcode	6	1
Leiderschap/ leidinggevende	n=52	8
Coachend leidinggeven, begeleiden van leerkrachten	16	2
Onderwijskundig leiderschap	8	1
Managementtraining (middenkader, meerscholendirecteuren)	8	1
Financiën	6	1
Personeelsmanagement (o.a. inzet RDDF-personeel)	3	0
Strategisch leiderschap	3	0
<i>Divers: NLP, persoonlijk leiderschap, wet- en regelgeving, meerjarenplanningen, IPB, beleidsontwikkeling, opbrengstgericht leidinggeven</i>	8	1

3B. Op welke inhoudelijke thema's is de komende jaren behoefte aan professionalisering binnen uw organisatie? (open vraag), volgens bovenschools management, in absolute aantallen (n=45).

Clusters bovenschools management	Aantal
Vakspecifieke scholing	n=13
Multimediale vaardigheden, ICT, sociale media, digitalisering	4
Sociaal- emotionele ontwikkeling, gedrag	3
21th century skills	2
Lezen, spelling, taal, woordenschat, Engels (w.v. dyslexie)	1
Rekenen en wiskunde (w.v. dyscalculie)	1
Het jonge kind/ kleuter	1
Vakspecialisaties algemeen (masteropleidingen)	1
Competentieontwikkeling leerkrachten	n=6
Effectieve of directe instructie, didactiek, differentiëren	2
Pedagogisch handelen (w.v. pedagogisch tact)	2
Klassenmanagement	1
Algemene ontwikkeling en bijscholing	1
Programma's: PBS, Geluuskoffer	n=2
Focus op leren van leerlingen: Breinleren	n=1
Leercultuur/ lerende houding medewerkers	n=7
Professionele schoolcultuur, lerende organisatie, Boeiend Onderwijs	4
Teamleren, leren van elkaar, consultatie (klas/ collegiaal), intervisie	2
Werkdrukvermindering door mindsetting	1
Communicatie en ouders	n=5
Ouderbetrokkenheid en -participatie, educatief partnerschap, communicatie met ouders	3
Communicatie algemeen (intern en extern, leerlingen, collega's en ouders), gesprekstechnieken	2
Organisatie en beleid	n=35
Passend Onderwijs, referentieniveaus	15
Opbrengstgericht werken, handelen, data analyse	8
Brede school, integraal kindcentrum, opvang en onderwijs, samenwerking in de keten	4
Kwaliteitszorg, kwaliteitsbeleid	4
Leerlingenzorg, interne begeleiding, zorgstructuur	3
Innovatie algemeen, onderwijsvernieuwing	1
Leiderschap/ leidinggevende	n=15
Coachend leidinggeven, begeleiden van leerkrachten	1
Onderwijskundig leiderschap	2
Managementtraining (middenkader, meerscholendirecteuren)	4
Personeelsmanagement (o.a. inzet RDDF-personeel)	1
Strategisch leiderschap	1
<i>Divers: persoonlijkheidsvorming, human dynamics, omgaan met stakeholders, policy governance, integrale directievoering</i>	6

4A. Hieronder staan verschillende vormen van leren. Kunt u aangeven welke van de onderstaande leervormen in uw school over het algemeen ingezet worden voor de professionalisering van directeurs en leerkrachten? , volgens schoolleiders, in procenten (n=646).

Voor→	Schoolleiders	
	mijzelf	leerkrachten
a. Cursussen/ trainingen/ workshops	88	94
b. Opleidingen	57	68
c. E-learning	11	14
d. Blended learning (slim en efficiënt combineren van E-learning en fysieke bijeenkomsten)	5	5
e. Self- assessment	6	5
f. 360 °C feedback	30	14
g. Coaching	47	62
h. Intervisie	60	39
i. Kennis delen/ uitwisselen	62	71
j. Professionele leergemeenschappen	28	27
k. Collegiale consultatie	52	66
l. Lezen vakbladen, literatuur	66	51
m. Bijwonen congressen, conferenties e.d.	62	27
n. Informeel leren/ leren op de werkplek	39	56
o. Anders, namelijk	3	5

Andere leervormen, namelijk....(half open vraag), volgens schoolleiders, in absolute aantallen.

Andere leervormen, namelijk.....	Schoolleiders
Voor mijzelf	n=17
Array	10
Alle samenwerkingsvormen, netwerken	3
Visitaties	2
Vanuit strategisch plan van bestuur vormgeven en uitwerken,	1
Doelgericht per persoon	1
Voor leerkrachten	n=29
Array	13
Teamleren, gezamenlijke studiedagen, werkgroep, leerteams, inspiratiebijeenkomsten	8
Co-teaching, gezamenlijke lesvoorbereiding	2
<i>Divers: supervisie, reflectie, ervaringsleren, internet, SVIB, samenwerken met externe instanties</i>	6

4B. Hieronder staan verschillende vormen van leren. Kunt u aangeven welke van de onderstaande leervormen in uw organisatie over het algemeen ingezet worden voor de professionalisering van directeuren en leerkrachten? , volgens bovenschools management, in absolute aantallen (n=45).

Voor→	Bovenschools management	
	leidinggevend	leerkrachten
a. Cursussen/ trainingen/ workshops	39	43
b. Opleidingen	22	31
c. E-learning	6	9
d. Blended learning (slim en efficiënt combineren van E-learning en fysieke bijeenkomsten)	5	6
e. Self- assessment	7	4
f. 360 °C feedback	15	4
g. Coaching	20	29
h. Intervisie	26	20
i. Kennis delen/ uitwisselen	33	35
j. Professionele leergemeenschappen	16	17
k. Collegiale consultatie	29	25
l. Lezen vakbladen, literatuur	30	26
m. Bijwonen congressen, conferenties e.d.	34	12
n. Informeel leren/ leren op de werkplek	14	23
o. Anders, namelijk	0	1

Andere leervormen, namelijk....(half open vraag), volgens bovenschools management, in absolute aantallen.

Andere leervormen, namelijk....	Bovenschools management
Voor leerkrachten	n=1
Teamscholing, maatwerk	1

5A. Hieronder staan verschillende vormen van leren. Wilt u aangeven welke drie van onderstaande leervormen volgens u de meeste toegevoegde waarde hebben? volgens schoolleiders, in procenten (n=646).

Met toegevoegde waarde wordt bedoeld dat de professionalisering daadwerkelijk bijdraagt aan de realisatie van de organisatiedoelen en/of persoonlijke doelen.

Schoolleiders	Van meest naar minst genoemd
a. Cursussen/ trainingen/ workshops	51
b. Collegiale consultatie	43
c. Kennis delen/ uitwisselen	41
d. Opleidingen	35
e. Coaching	32
f. Intervisie	27
g. Professionele leergemeenschappen	26
h. Informeel leren/ leren op de werkplek	24
i. 360 °C feedback	9
j. Lezen vakbladen, literatuur	7
k. Blended learning (slim en efficiënt combineren van E-learning en fysieke bijeenkomsten)	4
l. Bijwonen congressen, conferenties e.d.	4
m. Self- assessment	2
n. E-learning	1
o. Anders, namelijk	-

5B. Hieronder staan verschillende vormen van leren. Wilt u aangeven welke drie van onderstaande leervormen volgens u de meeste toegevoegde waarde hebben?, volgens bovenschools management, in absolute aantallen (n=45).

Met toegevoegde waarde wordt bedoeld dat de professionalisering daadwerkelijk bijdraagt aan de realisatie van de organisatiedoelen en/of persoonlijke doelen.

Bovenschools management	Van meest naar minst genoemd
a. Professionele leergemeenschappen	19
b. Coaching	18
c. Opleidingen	17
d. Cursussen/ trainingen/ workshops	16
e. Kennis delen/ uitwisselen	16
f. Intervisie	15
g. Collegiale consultatie	14
h. Informeel leren/ leren op de werkplek	12
i. 360 °C feedback	5
j. Blended learning (slim en efficiënt combineren van E-learning en fysieke bijeenkomsten)	3
k. Bijwonen congressen, conferenties e.d.	3
l. Lezen vakbladen, literatuur	2
m. E-learning	1
n. Self- assessment	1
o. Anders, namelijk	-

INSPRAAK EN MOTIEVEN

6A. Hieronder staat een aantal stellingen over redenen van *leerkrachten* om te werken aan professionalisering. Wilt u aangeven wat in het algemeen geldt binnen uw school? , volgens schoolleiders, in procenten (n=646).

In onze school werken leerkrachten aan hun professionalisering

	Volledig mee oneens	Mee oneens	Enigszins mee oneens	Enigszins mee eens	Mee eens	Volledig mee eens	Gemiddelde score 6-puntsschaal
a.omdat dat van hen verwacht wordt	1	10	8	32	40	9	4,3
b.omdat zij het belangrijk vinden zich te blijven ontwikkelen in hun werk	0	1	3	24	56	16	4,8
c.om goed in te kunnen spelen op vraagstukken in de scholen	0	1	4	26	52	16	4,8

6B. Hieronder staat een aantal stellingen over redenen van *leerkrachten* om te werken aan professionalisering. Wilt u aangeven wat in het algemeen geldt binnen uw organisatie?, volgens bovenschools management, in absolute aantallen (n=45).

In onze scholen werken leerkrachten aan hun professionalisering....

	Volledig mee oneens	Mee oneens	Enigszins mee oneens	Enigszins mee eens	Mee eens	Volledig mee eens
a.omdat dat van hen verwacht wordt	2	1	3	12	23	4
b.omdat zij het belangrijk vinden zich te blijven ontwikkelen in hun werk	0	1	2	9	26	7
c.om goed in te kunnen spelen op vraagstukken in de scholen	0	1	3	11	21	9

7A. Hieronder staat een aantal stellingen over redenen van *leidinggeevenden* om te werken aan hun professionalisering. Wilt u aangeven wat in het algemeen geldt binnen uw school?, volgens schoolleiders, in procenten (n=646).

Ik werk aan mijn professionalisering....

	Volledig mee oneens	Mee oneens	Enigszins mee oneens	Enigszins mee eens	Mee eens	Volledig mee eens	Gemiddelde score 6-puntsschaal
a.omdat dat van mij verwacht wordt	5	14	9	23	34	15	4,1
b.omdat ik het belangrijk vind om me te blijven ontwikkelen in mijn werk	0	0	0	3	41	56	5,5
c.om goed in te kunnen spelen op vraagstukken in de school	0	0	1	4	45	50	5,4

7B. Hieronder staat een aantal stellingen over redenen van *leidinggeevenden* om te werken aan hun professionalisering. Wilt u aangeven wat in het algemeen geldt binnen uw school?....., volgens bovenschools management, in absolute aantallen (n=45).

In onze scholen werken leidinggeevenden aan professionalisering....

	Volledig mee oneens	Mee oneens	Enigszins mee oneens	Enigszins mee eens	Mee eens	Volledig mee eens
a.omdat dat van ons verwacht wordt	0	2	11	10	14	8
b.omdat we het belangrijk vinden om ons te blijven ontwikkelen in ons werk	0	0	4	0	17	24
c.om goed in te kunnen spelen op vraagstukken in de scholen	0	0	0	4	17	24

8A. Hieronder staat een aantal stellingen over de inspraak en betrokkenheid van de medewerkers bij besluiten over professionalisering. Wilt u aangeven wat in het algemeen geldt binnen uw school?... , volgens schoolleiders, in procenten (n=646).

In onze school....

	Volledig mee oneens	Mee oneens	Enigszins mee oneens	Enigszins mee eens	Mee eens	Volledig mee eens	Gemiddelde score 6-puntsschaal
a.ligt het initiatief voor professionalisering bij de medewerkers zelf	0	4	14	51	28	2	4,1
b.bepaalt het (boven)schools management welke professionaliseringsactiviteiten uitgevoerd worden	4	15	16	46	18	1	3,6
c.besluiten we in samenspraak met elkaar welke professionaliseringsactiviteiten uitgevoerd worden	0	3	6	24	51	16	4,7
d.faciliteert het management vooral het proces van professionaliseren en legt het niet op	0	6	14	31	44	6	4,3
e.worden de medewerkers gestimuleerd om te werken aan hun professionalisering	0	1	1	11	55	32	5,2
f.is er een goede balans tussen de door de organisatie en de door de leerkracht gewenste professionalisering	1	4	8	29	48	12	4,5

8B. Hieronder staat een aantal stellingen over de inspraak en betrokkenheid van de medewerkers bij besluiten over professionalisering. Wilt u aangeven wat in het algemeen geldt binnen uw school?, volgens bovenschools management, in absolute aantallen (n=45).

In onze scholen....

	Volledig mee oneens	Mee oneens	Enigszins mee oneens	Enigszins mee eens	Mee eens	Volledig mee eens
a.ligt het initiatief voor professionalisering bij de medewerkers zelf	0	0	3	23	17	2
b.bepaalt het (boven)schools management welke professionaliseringsactiviteiten uitgevoerd worden	2	11	6	16	10	0
c.besluiten we in samenspraak met elkaar welke professionaliseringsactiviteiten uitgevoerd worden	1	0	2	11	20	11
d.faciliteert het management vooral het proces van professionaliseren en legt het niet op	0	3	5	12	20	5
e.worden de medewerkers gestimuleerd om te werken aan hun professionalisering	0	0	1	4	25	15
f.is er een goede balans tussen de door de organisatie en de door de leerkracht gewenste professionalisering	0	2	4	15	20	4

BELANG EN IMPACT

9A. Hieronder staat een aantal stellingen over het belang van professionalisering en de effectiviteit van leervormen. Wilt u aangeven in welke mate u het eens bent met de onderstaande stellingen?... , volgens schoolleiders, in procenten (n=646).

Op onze school....

	Volledig mee oneens	Mee oneens	Enigszins mee oneens	Enigszins mee eens	Mee eens	Volledig mee eens	Gemiddelde score 6-puntsschaal
a.is <i>E-learning</i> een effectieve vorm van leren	8	23	20	32	15	2	3,3
b.heeft de professionalisering van leerkrachten topprioriteit	0	3	9	31	42	16	4,6
c.is de professionalisering van onze medewerkers gerelateerd aan het strategisch beleid van de school	0	2	3	18	58	19	4,9
d.is kennis uitwisselen tussen onderwijsprofessionals en leren van elkaar moeilijk te realiseren	4	26	22	29	16	3	3,4
e.werken we systematisch aan professionalisering	0	3	8	31	47	11	4,5
f.is leren in teamverband een effectieve vorm van professionalisering	0	1	2	19	57	22	5,0
g.heeft de professionalisering van directeuren topprioriteit	2	9	14	33	35	8	4,1
h.is <i>blended learning</i> een effectieve manier van professionaliseren	4	12	26	40	16	3	3,6

9B. Hieronder staat een aantal stellingen over het belang van professionalisering en de effectiviteit van leervormen. Wilt u aangeven in welke mate u het eens bent met de onderstaande stellingen?.... , volgens bovenschools management, in absolute aantallen (n=45).

Op onze scholen....

	Volledig mee oneens	Mee oneens	Enigszins mee oneens	Enigszins mee eens	Mee eens	Volledig mee eens
a.is <i>E-learning</i> een effectieve vorm van leren	1	7	12	17	7	1
b.heeft de professionalisering van leerkrachten topprioriteit	0	1	3	9	21	11
c.is de professionalisering van onze medewerkers gerelateerd aan het strategisch beleid van de organisatie	0	1	2	4	27	11
d.is kennis uitwisselen tussen onderwijsprofessionals en leren van elkaar moeilijk te realiseren	2	12	13	14	4	0
e.werken we systematisch aan professionalisering	0	2	6	6	29	2
f.is leren in teamverband een effectieve vorm van professionalisering	0	0	3	8	23	11
g.heeft de professionalisering van directeuren topprioriteit	0	1	2	17	11	14
h.is <i>blended learning</i> een effectieve manier van professionaliseren	2	2	8	19	11	3

10A. Hieronder staat een aantal stellingen over de impact van beleid en ambities in de praktijk. Wilt u aangeven in welke mate u het eens bent met onderstaande stellingen?..., volgens schoolleiders, in procenten (n=646).

	Volledig mee oneens	Mee oneens	Enigszins mee oneens	Enigszins mee eens	Mee eens	Volledig mee eens	Gemiddelde score 6-puntsschaal
a. De eis voor registratie van leraren in het lerarenregister (in 2017: 100%) geeft een impuls aan de professionalisering op onze school	9	22	17	32	15	4	3,4
b. In onze school ontbreekt het aan een leercultuur waarin het vanzelfsprekend is dat iedere professional zijn of haar hele werkzame leven leert	13	34	16	26	9	3	2,9
c. Onze investering in aandacht, energie en middelen voor professionalisering wordt in de praktijk verdrongen door de 'waan van de dag'	3	22	22	34	17	3	3,5
d. De eis voor registratie van directeuren in het schoolleiderregister geeft een impuls aan de professionalisering op onze school	11	22	19	24	20	6	3,3
e. Er bestaat een kloof tussen de bestuurlijke ambities ten aanzien van professionalisering en de werkelijkheid op de werkvloer in onze school	4	28	17	27	18	6	3,4

10B. Hieronder staat een aantal stellingen over de impact van beleid en ambities in de praktijk. Wilt u aangeven in welke mate u het eens bent met onderstaande stellingen?..., volgens bovenschools management, in absolute aantallen (n=45).

	Volledig mee oneens	Mee oneens	Enigszins mee oneens	Enigszins mee eens	Mee eens	Volledig mee eens
a. De eis voor registratie van leraren in het lerarenregister (in 2017: 100%) geeft een impuls aan de professionalisering op onze scholen	2	6	3	29	23	2
b. In onze scholen ontbreekt het aan een leercultuur waarin het vanzelfsprekend is dat iedere professional zijn of haar hele werkzame leven leert	4	13	9	14	4	1
c. Onze investering in aandacht, energie en middelen voor professionalisering wordt in de praktijk verdrongen door de 'waan van de dag'	2	9	5	18	10	1
d. De eis voor registratie van directeuren in het schoolleiderregister geeft een impuls aan de professionalisering op onze scholen	2	7	3	9	21	3
e. Er bestaat een kloof tussen de bestuurlijke ambities ten aanzien van professionalisering en de werkelijkheid op de werkvloer in onze scholen	1	14	11	10	7	2

11A. Professionalisering van leerkrachten is bij ons de belangrijkste factor voor kwaliteitsverbetering van het onderwijs, volgens schoolleiders, in procenten (n=646).

	Schoolleiders
Eens	90
Oneens	10

11B. Professionalisering van leerkrachten is bij ons de belangrijkste factor voor kwaliteitsverbetering van het onderwijs, volgens bovenschools management, in absolute aantallen (n= 45).

	Bovenschools management
Eens	43
Oneens	2

AANBIEDERS

12A. Hieronder staat een aantal aanbieders die scholen ondersteunen of faciliteren bij de professionele ontwikkeling van leerkrachten, directeuren en/of bestuurder. Met welke van deze aanbieders op het gebied van professionalisering bent u in meer of mindere mate bekend?.... , volgens schoolleiders, in procenten (n=646).

Geef steeds aan welke antwoorden op u van toepassing zijn. Indien een organisatie volledig onbekend is, hoeft u niets aan te vinken.

	Schoolleiders			
	Ik heb er weleens van gehoord; verder onbekend	Ik ben op de hoogte van de dienstverlening van deze aanbieder	Ik heb gebruik gemaakt van diensten van deze aanbieder	Geen van allen aangevinkt
a. AVS – School for Leadership	4	25	70	1
b. Centrum voor Nascholing Amsterdam (CNA)	16	7	16	60
c. Hogeschool (bv. HAN, Hogeschool Utrecht, Windesheim)	21	19	39	20
d. Interstudie NDO	18	9	19	54
e. Magistrum – landelijke netwerkorganisatie van hogescholen	18	23	39	20
f. NCOI	28	12	5	55
g. NSO – samenwerkingsverband universiteiten	20	4	1	74
h. Onderwijsadviesdiensten (bv. APS, HCO, Cadenza, Bazalt)	11	14	66	10
i. Penta Nova – samenwerkingsverband hogescholen	24	10	7	50
j. PO-Raad	16	30	43	11
k. Seminarium voor Orthopedagogiek	15	29	44	12
l. Teachers Channel	21	8	2	69
m. Overig, namelijk....	<i>n=39</i>	<i>n=36</i>	<i>n=38</i>	-

Overige aanbieders, namelijk....(half open vraag), volgens schoolleiders, in absolute aantallen (n≈36).

Andere aanbieders (bekend of gebruikt) Schoolleiders	
Array	JAS
Associatie voor Coaching	KPC
BMC	LECSO
Brokx consultance	Lucasacademie
Bureau Meesterschap	Management Drives in het Onderwijs
Bureau Vandaag	Medilex
CED	MKB bedrijven gericht op ontwikkeling
Cedin	Natuurlijk leren
Celtic	NIVOZ
Compaen	Noordijk Daltonadvies
CPS	NTO effect
De IJsselgroep	O in O
De Kempel Helmond	O&A
Derks	Onderwijs Maak Je Samen
Diverse kleine bureaus	Sbzw
Diverse sites voor leraren/leidinggevenden (Leraar24)	School aan zet
Driestar	Schouten en Nelissen
Dyade Academy	SON
Edux	Stichting LeerKracht
Eduseries	Tias Nimbas
eigen samenwerkingsverband/ sbo werkverband/ opleidingscentrum	Universiteit (HvA, OU, UU)
Expertis	VBS
Focus	Via Vinci
Fontys	Wenke Consultancy Zwolle
Hanneke Smit advisering en coaching	Consultants (Dalton)
Hogeschool (Fontys, Windesheim, Avans)	ZZP'ers

12B. Hieronder staat een aantal aanbieders die scholen ondersteunen of faciliteren bij de professionele ontwikkeling van leerkrachten, directeuren en/of bestuurder. Met welke van deze aanbieders op het gebied van professionalisering bent u in meer of mindere mate bekend?.... , volgens bovenschools management, in absolute aantallen (n=45).

Geef steeds aan welke antwoorden op u van toepassing zijn. Meerdere antwoorden mogelijk. Indien een organisatie volledig onbekend is, hoeft u niets aan te vinken.

	Bovenschools management			
	Ik heb er weleens van gehoord; verder onbekend	Ik ben op de hoogte van de dienstverlening van deze aanbieder	Ik heb gebruik gemaakt van diensten van deze aanbieder	Geen van allen aangevinkt
a. AVS – School for Leadership	2	5	38	0
b. Centrum voor Nascholing Amsterdam (CNA)	13	3	4	25
c. Hogeschool (bv. HAN, Hogeschool Utrecht, Windesheim)	9	15	19	2
d. Interstudie NDO	12	7	15	11
e. Magistrum – landelijke netwerkorganisatie van hogescholen	4	12	26	3
f. NCOI	22	5	2	16
g. NSO – samenwerkingsverband universiteiten	12	1	2	30
h. Onderwijsadviesdiensten (bv. APS, HCO, Cadenza, Bazalt)	7	11	26	1
i. Penta Nova – samenwerkingsverband hogescholen	15	7	5	18
j. PO-Raad	1	7	36	1
k. Seminarium voor Orthopedagogiek	4	14	23	4
l. Teachers Channel	14	9	3	19
m. Overig, namelijk.....	2	5	4	-

Overige aanbieders, namelijk....(half open vraag), volgens bovenschools management, in absolute aantallen (n≈4).

Andere aanbieders (bekend of gebruikt) Bovenschools management	
Buitenlandse aanbieders	
Consent Academie	
Krauthammer	
M&O	
TA Academie	
ZZP'ers	

OPMERKINGEN – EINDE VRAGENLIJST

13. U bent aan het einde van de vragenlijst gekomen. Als u nog opmerkingen heeft, kunt u die hieronder geven, volgens schoolleiders en bovenschools management, in absolute aantallen schoolleiders (n=66) en bovenschools management (n=1).

B. Bovenschools management (n=1)

De actieve leerhouding verschilt van persoon tot persoon. De vragen zijn daarom op de algemene deler beantwoord, maar doen geen recht aan de realiteit.

A. Schoolleiders (n=66)

Wij investeren voornamelijk in teamontwikkeling vanwege tekort aan financiën. Individuele wensen worden daarom nauwelijks of niet gehonoreerd.

Wat ik mis is dat veel scholen nog werken als vroeger. alle scholing van de wereld zal dit niet veranderen. Er wordt mijns inziens te weinig echt door gepakt. Als je ziet hoeveel goede vernieuwende leerkrachten nu andere beroepen uitvoeren omdat vernieuwing vies was, is het een tekortkoming naar de kinderen van morgen.

Wanneer professionalisering synoniem is aan toenemende administratie en bewijslast zal dat het enthousiasme geen goed doen. Dat geldt voor zowel de leerkrachten als de schoolleiding. Wie of wat roept deze gekte een halt toe?

Waarom stelt de overheid maar 2.000 euro subsidie beschikbaar voor nascholing schoolleiders? Op dit niveau een Master volgen bij bijv. Hogeschool of Universiteit kost minstens 10.000-30.000 euro voor een tweejarige executive master op academisch niveau. Wanneer een stichting niet wil bijdragen zijn de kosten voor een schoolleider bijna niet te dragen. Dit werkt behoorlijk ontmoedigend. Ik studeer via UU aan de master beleid en bestuur. Van alle andere sectoren nemen de werkgevers de studiekosten voor hun rekening. In het PO niet. Daar moeten schoolleiders het doen met 2.000 euro per jaar. Zelfs de lerarenbeurs financiert meer!

Volg momenteel de Master Educational Leadership

Vanuit de regering ligt de nadruk teveel op nascholing ijkgewicht Passend onderwijs. Het overbelasten van leerkrachten: grote groepen, te snelle ontwikkelingen, te weinig tijd om administratie te doen, financiële onderwaardering, bedrijfsvoering alsof het een commercieel bedrijf betreft (opbrengst gericht onderwijs) slechte CAO gaat het onderwijs ondermijnen. Mensen hebben minder plezier en energie over. Dit gaat ten koste van goed onderwijs. De onderwijsbonden worden steeds minder vertrouwd door leerkrachten.

Scholingsprogramma's moeten niet te belastend worden. Master studies kosten teveel energie. Het hebben van een master zegt weinig over de kwaliteiten van leerkracht en directeur.

Vervolg A. Schoolleiders

Scholing, leren, in welke vorm ook, kost tijd. Nederlands leerlingen gaan, in vergelijking met kinderen uit andere landen, veel uren naar school, zonder dat zich dat vertaalt in extreme betere opbrengsten. Kinderen minder naar school laten gaan en die tijd investeren in scholing, lesontwerpen enz. levert m.i. heel veel op!!! Dus loslaten, de 7520-uren norm!!

Risicovolle constructie van de vragenlijst: bij gebruik entertoets verdwijnen (deel van)ingevulde antwoorden.

Registratie directeuren heb ik nog niet gedaan door negatieve ervaringen met RDO van NSA.... Ben het wel eens met registratie maar in dit geval motiveert de eerdere registratie van NSA mij niet.

Professionalisering mag niet langer een persoonlijke wens zijn, maar een voorwaarde zijn voor een betrekking in het onderwijs. Ontwikkeling is een verplichting, die een zinvolle en waardevolle bijdrage moet leveren aan de ontwikkeling van personen en organisatie.

Prima om professionalisering te inventariseren. Benieuwd naar de uitkomsten.

Opleidingen van NCOI zijn ongeschikt voor het onderwijs.

Op bestuursniveau is er merkbaar aandacht voor sinds dit schooljaar. In de school nog veel hap - snap werk. Teamscholing op basis van jaarplan, maar individuele scholing vooral op eigen aangeven van werknemer.

Nog te vaak worden projecten er van bovenaf ingegooid, zonder daarbij te kijken of dit aansluit bij de ontwikkelingen op de school. Over het algemeen krijgen schoolleiders voldoende ruimte / gelegenheid om zich te ontwikkelen. Voor de leerkrachten is dit in de praktijk stukken minder en moeizamer.

Nascholing, deskundigheidsbevordering en persoonlijke ontwikkeling kunnen vooral plaats vinden als er tijd voor is. Als een leerkracht de hele dag voor de klas heeft gestaan en goed wil functioneren op het gebied van communicatie met ouders, ketenpartners, de administratie zoals groepsplannen e.d zit de dag meer dan vol. Dan is je eigen ontwikkeling het sluitstuk van de baan. We hollen allemaal maar door en er wordt zeer veel verwacht. De uren van de medewerker zijn vaak al geheel op.

Nascholing hoeft bij ons niet gestimuleerd te worden. De meerderheid ziet het belang om een leven lang te leren en zoekt nascholing passend bij onze ambities.

Mijn ervaring dat leerkrachten zich graag willen ontwikkelen als professional, mits goed gefaciliteerd en geborgd in een meerjarenbeleidsplan. Kennis delen en professionele leergemeenschappen ontstaat/ontstaan dan vanzelf. Inspiratie gegeven door voorbeelden van de schoolleider, bestuurder en collega-leerkrachten werkt aanstekelijk.

Mijn antwoorden betreffen de organisatie en niet mijn eigen visie op professionalisering. Die botst met de praktijk van het bestuur en op mijn school waar ik sinds kort werk. Ik ben geschrokken van de opvattingen over professionalisering en hard bezig hier verandering in te brengen

Meer aandacht voor de procesmatige kant ipv inhoudelijke input.....er is veel kennis, maar hoe krijg je eigenaarschap bij het team, denk aan meer aanbieden van teamprocessen teamcoaching....(leerdagen teamcoaching voor directeuren , www.roydebrabander.nl). Hele goede training die ik iedere directeur gun.

Vervolg A. Schoolleiders

Leerkrachten, Intern begeleiders, adjuncten en directeuren zijn vaak erg betrokken maar ook zeer druk met het werk. Nascholing blijft dan vaak het sluitstuk. Het deel waar men niet aan toe komt.

leerkrachten en directies hebben door de veelheid van activiteiten te weinig tijd en rust om zich te professionaliseren.

In het registreren in register zie ik, het team helemaal niets. Totaal overbodig en gaat alleen weer uit van wantrouwen. Laten we nu eens gewoon vertrouwen in de goede opzet van iedereen.

In een regio waarin sprake is van daling van het leerlingenaantal is het voor een leerkracht of directeur belangrijk om naast het verhogen van de professionaliteit en onderhouden van kennis om in de dagelijkse praktijk toe te passen, ook belangrijk om als werknemer interessant te blijven voor de werkgever om zodoende een werkplek te houden.

Ik wens geen extra mails te krijgen met allerlei nascholingsaanbiedingen. Ik zoek, passend bij de schoolontwikkeling, zelf een aanbieder.

Ik vind tijd om invulling te geven aan professionalisering oneindig veel belangrijker als extern aanbod. Van de leerkrachten wordt erg veel gevraagd. Er is nauwelijks tijd voor intervisie en dus staat het borgen van reeds aanwezige kwaliteiten buitengewoon zwaar onder druk. En dáár zou de AVS eens aandacht aan moeten schenken. Er blijven maar allerlei nieuwe zaken komen op het gebied van professionalisering, maar jullie zouden er eens voor moeten strijden dat de leerkrachten de mogelijkheid krijgen om hun (soms enorme) kwaliteiten breder kunnen inzetten waardoor het hele team verbetert. Als we daarvoor niet zorgen, zijn we met een heilloze weg bezig. En nemen we ons huidige vakniveau nauwelijks serieus. Teveel mensen die de werkvloer niet kennen beheersen nu het onderwijs!!!

Ik vind dat we het aannamebeleid van de pabo's moeten veranderen en vanaf de opleidingen hogere eisen moeten stellen.

Ik vind dat je niet altijd in hetzelfde kringetje van studie aanbieders moet blijven hangen, maar ook eens buiten de deur je kennis moet gaan halen. Dit geldt ook voor besturen.

Ik maak me ernstig zorgen over de gebrekkige bestuurlijke strategische inzichten en over de door besturen (aan de scholen) beschikbare gestelde financiële middelen voor professionalisering. In mijn omgeving is van bestuurszijde géén transparantie over geldzaken en klaagt men continu over gebrek aan geld (ook voor scholing). Dit gaat helemaal fout lopen!!

Ik heb gereageerd naar mijn ervaring als directeur op vorige scholen en thans als invalgroepsleerkracht op een school en het gevoel dat ik hierbij heb, collega's en directie inschattend.

Ik ben het er niet mee eens dat leerkrachten/schoolleiders zich verplicht moeten registreren. Een verplichting werkt mee aan een verplichte studie. Geen innerlijke motivatie!! Een leerkracht die de innerlijke motivatie voelt zal het geleerde verinnerlijken en in de praktijk brengen. Een verplichte studie ebt weg. Jammer van de tijd en het geld.

Vervolg A. Schoolleiders

ik ben het ermee eens dat professionaliseren aandacht krijgt, ik vind echter dat volledig uit het oog wordt verloren dat een leerkracht BAO in de normjaartaak al zodanig overbelast is, dat er weinig tot geen ruimte gevoeld wordt voor nascholing, naast de schoolontwikkeling en scholing in teamverband. Ik maak me hier ernstig zorgen over. Een leerkracht die 930 lesuren lesgeeft en 160 uren heeft voor nascholing, houdt aan niet-lestaken 567 uren over, dat neerkomt op 14 uur per week. Een leerkracht heeft dus per dag zo'n 3 uur per dag voor de blijven stellen dat ze hiermee voorbereiding/nakijken/gesprekken/commissies/rapporten/rapportavonden, enzovoort. Ik vind dat we de leerkrachten voor de gek houden als we uitkomen. Op mijn school beginnen we om 830 uur. De meeste leerkrachten zijn er al om 745 uur, nog even koffie, dus het eerste half uur al te pakken. Tussen de middag nog eten en nakijken, overleggen en klaarzetten en weer een half uur te pakken. Dat houdt in dat er na 1500 uur nog 2 uur overblijft en dat wordt dik gehaald. Dan mag een leerkracht al niets meer doen en dat is niet de realiteit. De leerkracht moet professionaliseren uit de 160 uur, maar werkt al chronisch over. We weten het allemaal, maar doen er te weinig aan. Waarom wordt dat niet ingezien! In plaats van alleen te focussen op professionaliseren (Wat ik echt wel heel belangrijk vindt) moet er aandacht komen voor de facilitering, want we weten allemaal dat dit niet zo niet langer kan. De verklaring kan simpelweg gezocht worden in het toenemende ziekteverzuim in het BAO. En toch hoor ik er nooit iets van.....hoe kan dat toch? Ook in deze vragenlijst komt onvoldoende aan bod of de mogelijkheden in tijd er überhaupt wel zijn. Daar zou het wat mij betreft eerst over moeten gaan. Als deze toevoeging aan de heer Sander Dekker gestuurd kan worden, zou ik dat zeer waarderen...

Het is nodig om een evenwicht te zoeken in de waan van de week en het werken aan professionaliteit. Bij teveel werkdruk daalt de motivatie en is er geen ruimte voor.

het is lastig om het juiste evenwicht te vinden mbt professionalisering in je team. Er zijn collega's die geen interesse hebben en er zijn er die teveel willen. Persoonlijk vind ik dat reistijd meegeteld mag worden, als er een cursus gevolgd wordt. (mee laten tellen vt taakbeleid)

Helaas is er volgend schooljaar 0 euro beschikbaar voor professionalisering voor directie en onderwijzend personeel

Helaas constateer ik dat de huidige werkdruk van groepsleerkrachten te vaak een belemmerende factor is bij de professionalisering. Het komt er ook nog bij ook al is het inspirerend en zinvol.

Faciliteer het goed. Het naast de baan erbij doen, is niet voor ieder wenselijk. Op de werkplek is met intervisie en kennis delen winst te halen, maar gedegen nieuwe inzichten en vaardigheden dienen ook een gedegen omvang en invulling te krijgen.

Een lerarenbeurs voor directeuren met toegang voor de voor hen interessante opleidingen!

Een algemeen antwoord is niet te geven, leerkrachten en directeuren verschillen onderling teveel. Vragen bv om percentages geven een veel duidelijker beeld, jammer van deze zeer grofmazige vraagstelling

Een aantal teamleden (altijd dezelfde) wil graag professionaliseren/ een aantal teamleden niet/nauwelijks. Wel gezamenlijke scholingsdagen, uiteraard. Vanuit bestuur wordt de scholing en reiskosten betaald; de dag(en) zelf moet men (parttimers althans) ruilen met duo collega. Dat vindt men vreemd. Lerarenbeurs is prima initiatief; wel aan veel regels gebonden.

alle gelden voor professionalisering zijn door ons bestuur in het gat in de begroting gestort.

Vervolg A. Schoolleiders

De waan van de dag en de bijhorende administratie geeft een enorme werkdruk op de docenten. Dat maakt ze bijna al hun energie uitgeven aan het primair proces alles wat erbij komt is dan eigenlijk teveel. Leraar zijn is inmiddels een beroep geworden waarbij stress en werkdruk serieuze problemen zijn waar we het met elkaar als leidinggevende over moeten hebben en niet langer weg moeten stoppen. Dat is de ene kant van de medaille, aan de andere kant zien we bezuinigingen en dat de complexiteit van de problemen van leerlingen zwaarder worden.

De vraag over de waarde van registratie in het lerarenregister of schoolleidersregister is een interessante. Door de hoge werkdruk komen medewerkers amper toe aan reflectie. Er moet veel geadmistreerd en geanalyseerd worden tegenwoordig, verantwoording moet worden afgelegd. En ouders betrekken bij de ontwikkeling van het kind kost overlegtijd. De tijd van schriften nakijken en werk klaarleggen is voorbij. Scholingsbehoefte komt bij ons voort uit de functioneringsgesprekken, waarbij de relatie tussen individuele competenties en schoolontwikkeling/ontwikkelingen op onderwijsgebied in zijn totaliteit uitgangspunt zijn.

De vraag naar professionaliseringsgelden voor directeuren die in de DA schaal zitten worden niet gehonoreerd door bijv. mijn eigen Stichtingsbestuur. Per jaar is er 2000 euro te besteden, waarvan wij als directeuren helaas geen gebruik mogen maken ter professionalisering naar eigen belangstelling en behoeften als schoolleider. Jammer dat dit rugzakje met geld ter professionalisering van schoolleiders in de grote massa (lees lumpsumpot) terecht komt en dus niet geormerkt is.

De laatste twee jaar hebben de bezuinigingen dusdanig hard toegeslagen dat ik als directeur de halve week voor de groep sta op een school van 220 lln. Mijn adjunct heeft al twee jaar volledig groep 8 en komt aan zijn directietaken nauwelijks toe. Men blijft maar roepen in dit land dat de groeps grootte er niet toe doet, maar dat is uiteraard ridicuul zoals ieder leerkracht en ouder wel weet. Stel voor dat er veel minder wordt besteed aan dure managementlagen en onderwijsadviesbureaus en dat het meeste geld naar de werkvloer gaat. Helaas zie ik tot mijn grote spijt dat ook de AVS zich steeds meer richt op de dure managementlaag, onderwijsadviesbureaus (sommige vragen meer dan 200 euro per uur !!!!) en invloedrijke bestuurders. Men papegaait elkaar na en houdt elkaars systeem in de benen. Bijzonder spijtig voor een ieder die dicht bij de werkvloer staat én de leerlingen natuurlijk.

Bij de vragen 1 en 12 oneens aangegeven omdat ik de professionalisering van zowel de leerkrachten als de directie essentieel vind voor de kwaliteitsverbetering van de school.

als jezelf niet leert valt er kinderen ook niets te leren.

Alles begint met de basis. Hoeveel opleiding krijgt een leerkracht? In Finland zijn de mensen hoog opgeleid. Een opleiding die zes jaar duurt. Daarna is er veel vrijheid om vorm te geven aan het onderwijs. In Nederland zuchten de mensen onder de verantwoordingsplicht. Veel papierwerk met onvoldoende meerwaarde, onvoldoende middelen, onvoldoende handen. Scholing na schooltijd is niet meer haalbaar.. Dus maken we de dagen langer om meer marge uren te creëren. Sigaar uit eigen doos. Er worden zaken bedacht om meer professionaliteit te eisen. Zorg er dan a.u.b. Voor dat de voorwaarden er naar zijn.

12 van de 24 leerkrachten op mijn (reguliere!) basisschool hebben een master SEN afgerond. Daarenboven wordt veel energie en tijd gestoken in andere scholingstrajecten. Ook nu nog. Professionalisering is bij ons natuurlijk. Het is echter NIET de belangrijkste succesfactor voor goed onderwijs. Dat is of leerkrachten het onderwijs in het hart hebben dragen. Ik durf te beweren dat dat bij ons het geval is.