

## Bijlage bij samenvatting onderzoeksrapporten Lerarenbeurs

juni 2010

Yumi Stamet, Francien Zwaneveld

---

In deze bijlage worden per onderzoeksrapport puntsgewijs (aanvullende) conclusies en aanbevelingen weergegeven.

### CPB: Het effect van de lerarenbeurs op scholingsdeelname docenten

#### Conclusies

- Lerarenbeurs stimuleert hogeronderwijsdeelname slechts in beperkte mate. Het leidt tot 10% extra hogeronderwijsdeelname.
- Van elke tien beurzen wordt er één gebruikt voor een Ba/Ma opleiding die anders niet zou worden gevolgd, één wordt niet gebruikt (en niet uitbetaald) en acht worden gebruikt voor een opleiding die anders ook zou zijn gevolgd.
- Het effect van de lerarenbeurs op hogeronderwijsdeelname is groter voor opleidingen langer dan een jaar. Dan wordt 20% gebruikt voor een opleiding die anders niet wordt gevolgd.
- De resultaten suggereren dat de lerarenbeurs zowel reguliere (na)scholingsmiddelen als de eigen bijdrage van leraren verdringt. Dit lijkt het meest voor te komen bij korte hogeronderwijsopleidingen.
- Resultaten suggereren dat de effecten van de lerarenbeurs voor cursussen lager zijn dan het gemiddelde effect voor hogeronderwijsopleidingen.
- Een aankondigingseffect (meer scholing omdat men door de introductie van de lerarenbeurs is gaan nadenken over het volgen van een opleiding) lijkt weinig plausibel.

#### Aanbevelingen

- Lerarenbeurs alleen verstrekken voor opleidingen die langer dan een jaar duren.
- Aanvraag alleen openstellen voor een opleiding die nog niet is gestart.

### IVA: Evaluatie (na)scholing en de Lerarenbeurs voor scholing

#### Conclusies

- Veel bestuurders en directeurs geven aan dat de lerarenbeurs ook breder voor bekwaamheidsonderhoud ingezet moet kunnen worden. Onder leraren is een kleine meerderheid het eens met deze stelling.
- Het merendeel van de leraren vindt het niet wenselijk als de werkgever of leidinggevende meer invloed krijgt op de opleiding die met de beurs gaat worden gevolgd. Besturen in vooral het vo en mbo denken daar over het algemeen anders over.
- Besturen vinden het regelen van vervanging niet de verplichting van de school, terwijl de helft van de directeurs in mbo en hbo dat wel als hun verantwoordelijkheid zien.
- Leraren vinden niet dat scholen het regelen van vervanging als voorwaarde kunnen stellen voor het mogen gebruiken van de regeling.
- In de praktijk blijkt het vervangen van leraren die een opleiding volgen weinig problemen te veroorzaken.
- Voor de vervanging van leraren tijdens studieverlof krijgen scholen gemiddeld €9.100. Zij besteden het grootste deel aan de bekostiging van vervanging.

- In de meeste gevallen wordt de beurs aangevraagd op eigen initiatief van de leraar, hoewel in het po in 40% van de gevallen de school/leidinggevende er ook een aandeel in had.
- Directeuren geven aan in 60% van de aanvragen voor de lerarenbeurs afspraken te maken met de leraren. Over het type opleiding dat wordt gevolgd worden het vaakst afspraken gemaakt (80%).
- Vanuit het perspectief van de leraren worden de meeste afspraken gemaakt over de tijdsbesteding. Zo geeft 76% aan dat is afgesproken dat ze de opleiding in de eigen tijd volgen, een derde zegt hiervoor de 10% van de jaartaak voor deskundigheidsbevordering te gebruiken.
- Over de inhoud en het regelen van vervanging worden beduidend minder vaak afspraken gemaakt met leraren.
- Eén op de tien leraren zou niet begonnen zijn aan de opleiding zonder de beurs. Anderen zouden zich dan wenden tot de school (35%), het (deels) zelf betalen (31%) of waren al begonnen met een opleiding.
- Het meest genoemde knelpunt bij het volgen van de opleiding is de tijdsbesteding die het vraagt. 30% van de leraren noemt dit een groot knelpunt. De tijd die de school beschikbaar stelt (18%) en de combinatie met het privéleven (17%) worden daarna het meest genoemd.
- Als leraren op eigen initiatief de beurs hebben aangevraagd worden er in de meeste gevallen (63%) geen afspraken gemaakt over de consequenties van de gevolgde opleiding. Bij leraren die een beurs hebben aangevraagd op initiatief van de leidinggevende is dit net iets meer dan de helft.
- Indien er afspraken worden gemaakt dan gaat dit meestal over andere taken die men gaat vervullen, de minimale duur dat men nog aan de school verbonden blijft en een verandering van functie.
- Directeuren geven aan dat de lerarenbeurs er vooral voor heeft gezorgd dat er een verschuiving van middelen heeft plaatsgevonden. Volgens hen worden er meer middelen aangewend voor bekwaamheidsbevordering (69%), opleidingen die met de beurs kunnen worden bekostigd, worden niet meer uit de scholingsbudgetten bekostigd (50%) en er komen meer middelen beschikbaar voor de scholing van management en ondersteunend personeel (47%).
- Andere scholingsactiviteiten komen niet onder druk te staan door de lerarenbeurs. Slechts een klein deel van de leraren mag geen andere activiteiten meer volgen. Eén op de vijf geeft echter wel aan geen tijd meer te hebben voor nascholing.
- Voor de schoolorganisatie betekent de lerarenbeurs dat ze tot een betere invulling van de functiemix kunnen komen (61%), het regelen van vervanging problematisch wordt (51%) en dat ze door bredere inzetbaarheid van leraren interne vacatures beter kunnen vervullen (49%).
- Directeuren voorzien voor leraren dat zij met de lerarenbeurs hun loopbaanmogelijkheden vergroten (93%), breder inzetbaar worden (83%) en makkelijker kunnen worden behouden door betere doorgroeimogelijkheden (50%).
- Ze zijn duidelijk minder bang dat leraren vaker voor een baan in een andere onderwijssector (21%) of arbeidsmarktsector (8%) zullen kiezen.
- Bijna alle directeuren verwachten dat de lerarenbeurs de kwaliteit van het onderwijs en de leraren zal verhogen.

IVA heeft geen aanbevelingen geformuleerd.

## AEF: Onderzoek optimalisatie Lerarenbeurs

### *Conclusies*

- Lerarenbeurs activeert ontwikkelingsbehoefte bij leraren die daarvoor te weinig kansen kregen.
- Relatie tussen leraar en school is over het algemeen harmonieus. In scholen met veel aanvragen komt dialoog tot stand over de keuze van opleidingen.
- Er zijn geen sterke aanwijzingen voor het misbruiken van de lerarenbeurs als vervanging voor middelen uit de scholingsbudgetten.
- Een groot deel (53%) van de korte opleidingen wordt aangeboden door universiteiten en hogescholen. Van de rest wordt 24% gegeven door 10 private instellingen en de rest door 341 aanbieders.
- Kwaliteit van universitaire en hogeschoolopleidingen is gegarandeerd door de accreditatie van het NVAO. Door de herhalingsvraag en het reguliere karakter wordt er van uit gegaan dat kwaliteit van de 10 private partijen die 24% van de opleidingen verzorgen op peil wordt gehouden. Van de resterende opleidingen is de kwaliteit niet gegarandeerd.

### *Aanbevelingen korte termijn*

- Financiële ondersteuning voor promotietrajecten mogelijk maken.
- Op basis van beleidsprioriteiten van OCW, opleidingen selecteren (bijvoorbeeld taal en rekenen) die een leraar kan volgen zonder het eenmalig recht op de lerarenbeurs te verliezen.
- Management- en leidinggevende opleidingen buiten het po uitsluiten.
- Ontwikkelen aanbod van BA/MA trajecten in deelcertificaten.
- Website met informatie opzetten, waar de beurs digitaal kan worden aangevraagd en de evaluaties en scores van opleidingen te zien zijn.
- Experimenten en onderzoek starten naar het openstellen van de beurs voor niet-cursorisch aanbod (schrijven publicaties, deelname symposia of onderwijsvernieuwingprojecten in teamverband).

### *Aanbevelingen middellange termijn*

- Jaarlijks beschrijven van de processtappen voor toekenning
- Tweejaarlijks onderzoek naar gebruik en keuzegedrag.
- Opstellen van toetsingskader voor het beoordelen van de kwaliteit van opleidingen.
- Tweejaarlijkse risicoanalyse ten aanzien van de kwaliteit van de opleidingen.
- Tweejaarlijks bepalen van beleidsprioriteiten OCW voor het opstellen van criteria voor een mogelijke tweede toekenning van de beurs.

### *Aanbevelingen lange termijn*

- Ontwikkeling van een lerarenkamer, die een centrale rol speelt bij het ontwikkelen en handhaven van kwaliteitseisen van het leraarsberoep, het ontwikkelen van een register en het beheren van gelden voor professionalisering.
- Visie ontwikkelen op de betrokkenheid van een dergelijke lerarenkamer bij ontwikkelingen van arbeidsvoorwaarden en beleid ten aanzien van de kwaliteit van het beroep.
- Visie formuleren over de mogelijkheid van leraren om professionele ruimte te gebruiken voor de eigen professionalisering, ontwikkeling van R&D beleid en verbetering van het onderwijs.