



Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Nulmeting Wet beroep leraar

Eindrapport

Inge van den Ende, Thijs Driessen en Merle Bartsch

Zoetermeer, 5 september 2019

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
1 Inleiding	8
1.1 Aanleiding	8
1.2 Doel van het onderzoek	9
1.3 Evaluatiekader	9
1.4 Onderzoeksvragen	11
1.5 Onderzoeksopzet	14
1.6 Respons op de enquêtes	14
2 Beleidstheorie voor de Wbl	18
2.1 Aanleiding Wbl	18
2.2 Doelstellingen	20
2.3 Instrumenten	21
2.4 Veronderstelde mechanismen en causaliteiten	23
2.5 Meetbare indicatoren	24
3 Invoering en uitvoering van de Wbl	29
3.1 Implementatie van het professioneel statuut	29
3.2 Implementatie van het lerarenportfolio	36
4 Resultaten van de Wbl	40
4.1 Professioneel ruimte en professioneel statuut	40
4.2 Lerarenportfolio	48
5 Mogelijke effecten van de Wbl	54
5.1 Effecten van de Wbl volgens schoolbestuurders	54
5.2 Effecten van de Wbl volgens schoolleiders	54
5.3 Effecten van de Wbl volgens leraren	55
Bijlage 1 Lijst van geïnterviewde organisaties en personen	56

Samenvatting

Het ministerie van OCW heeft Panteia, op grond van de evaluatiebepaling in de Wet beroep leraar, gevraagd een nulmeting naar de Wbl uit te voeren. Deze rapportage bevat de conclusies over de beleidstheorie, de implementatie, stand van zaken en verwachtingen ten aanzien van de resultaten en effecten. Hiervoor is een documentenstudie uitgevoerd, zijn zowel interviews met landelijke vertegenwoordigers en leraren gehouden als enquêtes uitgezet. Het betrof drie enquêtes onder schoolbestuurders, schoolleiders/teamleiders en leraren uit het po, vo en mbo.

Beleidstheorie

De Wet beroep leraar heeft tot doel de bekwaamheid van en het bekwaamheidsonderhoud door leraren uit het po, vo en mbo naar een hoger plan te tillen. Om dit te bereiken bestaat de wet uit een drietal instrumenten die samenhangende subdoelstellingen beogen, namelijk:

I. Omschrijving van het beroep leraar

De omschrijving van het beroep leraar geeft aan wat de verantwoordelijkheden van leraren over het vakinhoudelijk, vakdidactische en pedagogische proces zijn. Hiermee beoogt het een richtlijn te zijn voor leraren bij het onderhouden van hun bekwaamheid.

II. Professionele ruimte en professioneel statuut

Met de professionele ruimte heeft de leraar zowel zeggenschap gekregen over het vakinhoudelijk, vakdidactische en pedagogische proces als over de benodigde onderhoud van zijn of haar bekwaamheid. In het professioneel statuut vindt afstemming plaats over de professionele ruimte en het schoolbeleid. Het doel van het statuut is daarmee enerzijds concretisering van de professionele ruimte en anderzijds stimulering van de dialoog over beroepskwaliteit op school.

III. Lerarenportfolio

Het lerarenportfolio is een applicatie waarin leraren hun professionele ontwikkeling kunnen bijhouden. Dit portfolio beoogt een hulpmiddel te zijn voor leraren om hun professionaliseringsactiviteiten inzichtelijk te maken en een stimulans om aan hun professionele ontwikkeling te werken.

Het achterliggende idee van de Wbl is dat het instrumentarium ervoor zorgt dat leraren verantwoordelijkheid krijgen en nemen voor de kwaliteit van de beroepsuitoefening. Het beoogde effect van de Wbl is versterking van de positie van de leraar en verbetering van de beroepskwaliteit. Het ontstaan van een sterke beroepsgroepsorganisatie van leraren die leraren vertegenwoordigt, eisen stelt aan de uitoefening van het beroep en zich uitspreekt over beroepsethiek en scholing is wenselijk om dit effect te kunnen bereiken.

Implementatie van professionele ruimte en statuut

Met de inwerkingtreding van de Wet beroep leraar in 2017 is de professionele ruimte wettelijke verankerd en is opstelling van een professioneel statuut verplicht. Dit laatste geldt niet voor het mbo omdat deze sector al langer op instellingsniveau een regeling werkoverleg heeft vastgesteld. De schooljaren 2018/19 en 2019/20 beschouwt de minister als implementatiefase van het statuut. Tot op heden is er vanuit het ministerie van OCW nog niet actief ingezet op communicatie over het statuut maar daar gaat het komende jaar verandering in komen. Hiermee wil de



minister duidelijkheid scheppen over de verwachtingen en het doel van het statuut voor het onderwijsveld.

De bekendheid met de omschrijving van het beroep leraar, de professionele ruimte en professioneel statuut is hoog onder zowel de geënuquëeerde schoolbestuurders als schoolleiders. Het best zijn zij bekend met de verantwoordelijkheden van de leraar en het minst met de verplichting om een statuut op te stellen (dit laatste geldt met name de schoolleiders). Leraren zijn ten opzichte van schoolbestuurders –en leiders het minst goed op de hoogte. Maar een meerderheid van de leraren weet wel van de verantwoordelijkheden en de zeggenschap die in de wet is vastgelegd. De verplichting om een professioneel statuut op te stellen is onder po- en vo-leraren veelal niet (34%) of enigszins (37%) bekend.

Schoolbestuurders uit het vo en mbo geven met 51% en 60% het vaakst aan dat er een professioneel statuut of regeling werkoverleg is opgesteld. In het po heeft een even groot aandeel een statuut of zijn ze er nog mee bezig (beiden 32%). Vo-schoolleiders bevestigen het beeld van de bestuurders dat er veelal een statuut is opgesteld. In het po en mbo wordt dit door iets minder dan de helft (44%) bevestigd. Zij melden vaker niet te kunnen zeggen of er een statuut of regeling werkoverleg is. Circa een kwart van de leraren weet dat er een statuut of regeling werkoverleg is, maar de meeste leraren weten het niet. Aangezien zowel schoolbestuurders als –leiders aangeven dat het statuut of regeling werkoverleg in de meeste gevallen op schoolbestuursniveau is opgesteld, is dit een mogelijke verklaring voor de onbekendheid onder leraren.

Bij de opstelling van het statuut of de regeling werkoverleg is veelal in ieder geval de schoolleider/teamleider en het personeelsgeleding van de MR/OR betrokken. Daar zijn bestuurders, schoolleiders en leraren het over eens. De bestuurder staat meestal op de derde plek. Het voortouw neemt, volgens schoolleiders en leraren, meestal de schoolleider (po en vo) en in het mbo de teamleider. Bestuurders melden vaker dat zij degenen zijn die het voortouw nemen. Bij de opstelling van het statuut of regeling werkoverleg maken volgens bestuurders, po- en vo-schoolleiders de meeste scholen gebruik van een handreiking. Mbo-schoolleiders en leraren uit alle drie de onderwijssectoren weten dit meestal niet. Knelpunten zijn er bij de opstelling volgens alle drie de doelgroepen niet of nauwelijks geweest.

Het is niet nodig of tijdgebrek zijn de redenen volgens de betreffende schoolbestuurders –en leiders dat er geen statuut of regeling werkoverleg is opgesteld. Door po- en mbo-leraren wordt vaker onbekendheid en onduidelijkheid over de verwachtingen genoemd. Vo-leraren geven tijdgebrek als voornaamste reden. Ongeveer de helft van de schoolbestuurders –en leiders zonder statuut of regeling werkoverleg heeft de intentie om het statuut of de regeling werkoverleg nog wel op te stellen. Leraren weten dat vaak niet.

Implementatie van het lerarenportfolio

Het lerarenportfolio is sinds 1 augustus 2018 voor leraren beschikbaar. Alle leraren, waarvan schoolbesturen personeelsgegevens voor het lerarenportfolio hebben aangeleverd zijn eind januari 2019 of op een later moment per brief uitgenodigd om het vrijwillige lerarenportfolio te gaan gebruiken.

Met de komst van het lerarenportfolio is schoolbestuurders de keuze voorgelegd om personeelsgegevens hiervoor aan te leveren. Als zij daarvoor kiezen, hoeven zij geen

bekwaamheidsdossier voor hun leraren bij te houden. Uit de enquêteresultaten blijkt echter dat scholen het bekwaamheidsdossier nog steeds gebruiken. Dit bevestigen zowel de bestuurders, schoolleiders als de leraren. Schoolleiders stellen deze dossiers veelal op en gebruiken dit voor de personeelsgesprekken.

Alhoewel het lerarenportfolio onder de meeste bestuurders, schoolleiders en leraren bekend is, doen zij hier nog weinig mee. Zo geeft een beperkt aantal bestuurders en schoolleiders aan de personeelsgegevens te hebben aangeleverd voor het portfolio. De voornaamste reden is dat zij het onduidelijk vinden wat er met deze gegevens gaat gebeuren. Ook het aantal ingeschreven leraren is met 21% aan de lage kant. Niet-ingeschreven leraren zijn meestal niet overtuigd van de meerwaarde van inschrijving. Ook stimuleren bestuurders en schoolleiders, naar eigen zeggen, niet het gebruik van het lerarenportfolio onder leraren. Onduidelijkheid die onder hen heerst over wat er met de gegevens gaat gebeuren en de nog beperkte informatie hierover vanuit het ministerie kan een mogelijke verklaring zijn.

De minister heeft aangekondigd dat de Inspectie gaat toezien op het strategisch personeelsbeleid en de professionele ontwikkeling van leraren. Schoolbestuurders zijn daar vrijwel allemaal van op de hoogte.

Resultaten professionele ruimte en statuut: stand van zaken en verwachtingen

Leraren ervaren, zoals ook de schoolbestuurders –en leiders aangeven, veelal in voldoende mate vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogisch zeggenschap zoals bedoeld in de Wbl. Hierbij gaat het zowel om degenen met als degenen zonder statuut of regeling werkoverleg. Als er een statuut of regeling werkoverleg is, is meestal de zeggenschap voor leraren zoals bedoeld in de Wbl hierin opgenomen. Schoolleiders bevestigen dit wel in iets mindere mate dan bestuurders. De zeggenschap is in het po meestal georganiseerd door een lerarenberaad die overlegt met de schoolleiding, in het vo door de aanstelling van vakcoördinatoren en in het mbo door de zelfsturende taakteams. Dit geldt zowel voor scholen met als voor scholen zonder statuut of regeling werkoverleg.

Over de totstandkoming van het statuut of regeling werkoverleg zijn zowel de bestuurders, schoolleiders als leraren tevreden. De voornaamste reden is dat er goed met elkaar is samengewerkt, de goede gesprekken zijn gevoerd en goed naar elkaar geluisterd is.

Leraren zijn, in tegenstelling tot bestuurders, positief over de mogelijke bijdrage van het statuut of regeling werkoverleg aan (meer) dialoog over beroepskwaliteit tussen leraren en schoolbestuur –of leiding en (meer) zeggenschap voor de leraar. Hierbij zijn er geen verschillen tussen leraren zonder of met statuut of regeling werkoverleg gevonden. Ook circa de helft van de schoolleiders gelooft dat er (meer) dialoog en zeggenschap voor leraren kan ontstaan als gevolg van het statuut of regeling werkoverleg. Bestuurders verwachten veelal niet dat er (meer) dialoog of zeggenschap zal ontstaan. De voornaamste reden die zij hiervoor geven is dat leraren zonder het statuut of regeling werkoverleg ook al voldoende zeggenschap hebben en dat hierover al dialoog plaatsvindt.



Beroepsgroepsvorming

Leraren geven de voorkeur aan een beroepsvertegenwoordiging per sector. Bijna driekwart van de leraren uit het po en mbo kiest daarvoor. In het vo ligt dit percentage met 65% iets lager, maar is het nog steeds een ruime meerderheid.

Resultaten van het lerarenportfolio: stand van zaken en verwachtingen

Schoolbestuurders –en leiders zien veelal niet de meerwaarde in van het portfolio ten opzichte van het bekwaamheidsdossier. Zij zijn dan ook niet of nauwelijks overtuigd van de stimulans die het lerarenportfolio voor leraren kan zijn om te werken aan hun professionele ontwikkeling. Om leraren te stimuleren is een cultuurverandering en intrinsieke motivatie vanuit de leraar nodig en dat stimuleert het portfolio in hun ogen niet.

Leraren uit zowel het po, vo als mbo hebben de afgelopen twee jaar veelal tussen de drie en zes scholingsactiviteiten uitgevoerd. Meestal gaat het om een studiedag, cursus/training of bestudering van vakliteratuur. Het doel van de ondernomen scholingsactiviteiten is meestal het vergaren van vakinhoudelijke kennis. De tijd die leraren aan scholingsactiviteiten besteden ligt meestal tussen de zes en 15 dagen per jaar. Hiermee maken de meeste leraren uit zowel po, vo als mbo in ieder geval gebruik van het minimum aantal scholingsdagen conform de cao's. Het gebruik van de scholingsuren is wellicht ook een gevolg van de stimulans die de meeste leraren vanuit hun schoolleider en/of schoolbestuurder ervaren om te werken aan professionele ontwikkeling.

Ondanks de hoge deelname aan scholingsactiviteiten registreren leraren dit veelal (nog) niet in het lerarenportfolio. Bijna de helft (46%) van de ingeschreven leraren is wel tevreden over de mate waarin het portfolio inzicht biedt in hun professionele ontwikkeling. In die zin heeft het portfolio een faciliterende functie bij het werken aan professionele ontwikkeling. Maar het stimuleert hen niet, zoals de schoolbestuurders – en leiders ook beweerde, om te werken aan hun professionele ontwikkeling. Tegelijkertijd lijkt het erop dat leraren nog weinig gebruik maken van de verschillende functionaliteiten (opleidingsaanbod, delen of lezen van ervaringen van anderen en het opleidingsaanbod) van het portfolio.

Effecten van de Wbl

Dat de Wet beroep leraar kan leiden tot een sterkere positie van de leraar daar geloven zowel schoolbestuurders, schoolleiders als leraren in. Wel is het geloof onder schoolleiders en leraren (beide 63%) iets sterker dan onder bestuurders (55%).

Ook verwachten schoolleiders en leraren een positief effect van de Wbl voor de beroepskwaliteit van leraren en op de motivatie van leraren om aan hun bekwaamheidsonderhoud te werken. Dit laatste is wel opvallend. Leraren gaven eerder aan dat het lerarenportfolio bekwaamheidsonderhoud niet stimuleert. De wet bestaat uiteraard uit meer onderdelen, dus waarschijnlijk verwachten zij dat bijvoorbeeld het statuut of regeling werkoverleg hen zal stimuleren. Bestuurders verwachten veel minder vaak effect van de Wbl op de beroepskwaliteit en zien het ook niet als stimulans voor leraren om aan hun bekwaamheidsonderhoud te werken. Zij geloven simpelweg niet dat dit effecten kunnen zijn van een wet.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Onderzoek laat keer op keer zien dat leraren aan de basis staan van de kwaliteit van het onderwijs in Nederland. Vanuit die gedachte is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in de kwaliteit en professionalisering van leraren. Zo hebben scholen als onderdeel van de lumpsum de beschikking gekregen over eigen middelen om het bekwaamheidsonderhoud van leraren te stimuleren. Ook zijn afspraken gemaakt in de cao's over investeringen in professionalisering van leraren. Verder zijn in het kader van het brede lerarenbeleid middelen beschikbaar gesteld voor de professionele ontwikkeling van leraren; dit onder meer via bestuurs- en sectorafspraken. Desondanks is het structureel onderhoud van de bekwaamheid van leraren nog onvoldoende van de grond gekomen. In dit licht heeft het kabinet Rutte II ervoor gekozen om een publiekrechtelijk register te ontwikkelen. Dit moet dienen als sluitstuk van een breder raamwerk gericht op professionalisering. Leraren hebben in de wet erkenning gekregen van hun professionele ruimte, en zeggenschap in hun beroepsuitvoering en -ontwikkeling. Hierover maken zij afspraken met hun schoolbestuur, die vastgelegd worden in een professioneel statuut. Aldus beoogt de op 1 augustus 2017 in werking getreden Wet beroep leraar en lerarenregister de positie van de leraar te versterken (positionering) en de kwaliteit van het beroep en de beroepsuitoefening te verbeteren (professionaliseren).¹

De Wet beroep leraar voorziet in een wettelijke bescherming van het beroep leraar en is van toepassing op het basisonderwijs, voorgezet onderwijs, speciaal onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs. Via de wet worden drie zaken geregeld, te weten de verankering van de omschrijving van het beroep leraar, de professionele ruimte van de leraar en het lerarenregister.

Het lerarenregister vormt het sluitstuk van de wet. Het kabinet Rutte III stelt in het Regeerakkoord daarbij de harde eis dat het register gedragen wordt door leraren: *“Om het lerarenregister tot een succes te maken moet het straks van, voor en door de docent zijn. Dit zal voor het kabinet een harde voorwaarde zijn in de verdere uitwerking. Dit biedt een kans om de beroepsgroep te versterken en bekwaamheid mee te laten tellen. Lesontwikkeling, intervisie en evaluatie van lessen krijgen ook erkenning in het lerarenregister. Dat draagt bij aan de kwaliteit van onderwijs”*.²

Op 16 januari 2019 geeft minister Slob aan³, mede op basis van het advies van prof. dr. Rinnooy Kan, dat er in de huidige kabinetsperiode geen verplicht lerarenregister en (her)registratie zal komen. De voornaamste reden is dat niet voldaan kan worden aan de harde eis uit het regeerakkoord. Het lerarenregister is niet van, voor en door alle leraren en er is ook geen beroepsgroepsorganisatie om hier uitspraken over te doen of het register verder te brengen. Aangezien het doel van de Wet beroep Leraar en lerarenregister – verbetering van de kwaliteit en positie van het beroep leraar – belangrijk blijft en op termijn een register wel een optie blijft, blijft de wet verder in tact en worden alleen de registeronderdelen niet geactiveerd. Het professioneel statuut en het online lerarenportfolio worden dus wel geïmplementeerd. Het portfolio is de plek voor leraren om hun professionalisering en bekwaamheid bij te houden.

¹ Ministerie van OCW (2018). Kamerbrief Vervolg implementatie Wet beroep leraar en lerarenregister (d.d. 11 juni 2018).

² VVD, CDA, D66 en Christen Unie (2017). Vertrouwen in de toekomst. Regeerakkoord 2017 – 2021.

³ <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2019/01/16/kamerbrief-over-de-versterking-van-de-leraar/kamerbrief-over-de-versterking-van-de-leraar.pdf>



Hierin kunnen zij zowel formele als informele leervormen opgeven. Aan schoolbesturen is gevraagd gegevens (d.w.z. de benoemingsgrondslag) voor het portfolio aan te leveren en leraren te stimuleren het portfolio te gebruiken. Als zij aan deze vraag voldoen, hoeven zij geen bekwaamheidsdossiers voor hun leraren bij te houden. Daarnaast zullen bij wet twee nieuwe deugdelijkheidseisen worden vastgelegd, op strategisch hrm-beleid en professionaliteit, om aldus de professionalisering op structurele wijze in de wet te borgen. Dit zorgt ervoor dat de Inspectie ook op deze twee aspecten scholen kan toetsen en meewegen in zijn oordeel over de basiskwaliteit van een instelling.

Met dit instrumentarium (zeggenschap, professioneel statuut, portfolio, deugdelijkheidseisen) wil de overheid aldus de professionalisering onder leraren stimuleren.

1.2 Doel van het onderzoek

Op grond van de evaluatiebepaling in de Wet beroep leraar en lerarenregister (artikel V) moet deze in 2022 worden geëvalueerd. Bij deze evaluatie dient de doeltreffendheid (ofwel effectiviteit) van de wet centraal te staan. Met het oog hierop wil het ministerie van OCW de invoering, uitvoering en effecten van de in wet voorgenomen maatregelen monitoren en evalueren aan de hand van een nulmeting, een of twee tussenmetingen en een eindmeting. Aangezien het lerarenregister (voorlopig) niet operationeel is, spreken we in het vervolg van dit rapport over de Wet beroep leraar (Wbl).

De centrale probleemstelling van dit monitor- en evaluatieonderzoek is daarmee als volgt te formuleren:

In hoeverre leiden de invoering en het proces van uitvoering van de in de Wet beroep leraar voorgestelde concrete maatregelen in de periode 2017-2022 tot versterking van het beroep van leraar (positionering) en verbetering van de kwaliteit van het beroep en de beroepsuitoefening (professionalisering)?

De opdracht voor dit onderzoek behelst daarmee:

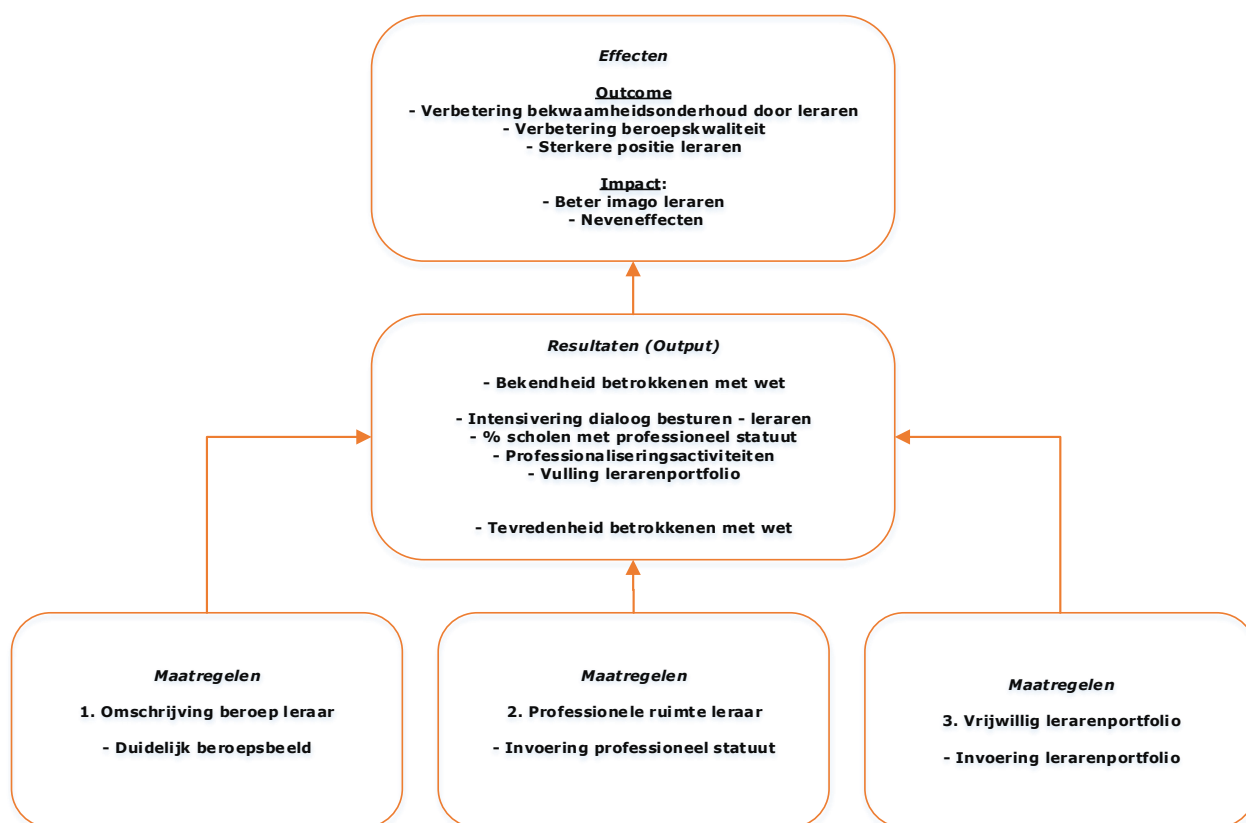
1. Het uitvoeren van een nulmeting in het kader van de monitoring en evaluatie van de Wet beroep leraar op basis van een uitgewerkte set van indicatoren.
2. Het uitwerken van een plan van aanpak voor de monitoring en evaluatie van de Wet beroep leraar op basis waarvan in de periode tot 2022 gevolgd kan worden wat de stand is van de invoering (en het proces van uitvoering) van de in wet voorgestelde concrete maatregelen én wat de gevolgen daarvan zijn in termen van positie en beroepskwaliteit van leraren, met na de nulmeting in 2019 een of twee tussenmetingen en een eindmeting in 2022.

1.3 Evaluatiekader

Doelboom

Onderstaande figuur geeft de doelboom van de Wet beroep leraar weer. Het betreft een globale grafische weergave van de aan de wet ten grondslag liggende beleidstheorie (i.e. de doel-middelrelaties).

Figuur 1.1 Doelboom Wet beroep leraar



Bron: Panteia

Monitoring- en evaluatiemodel

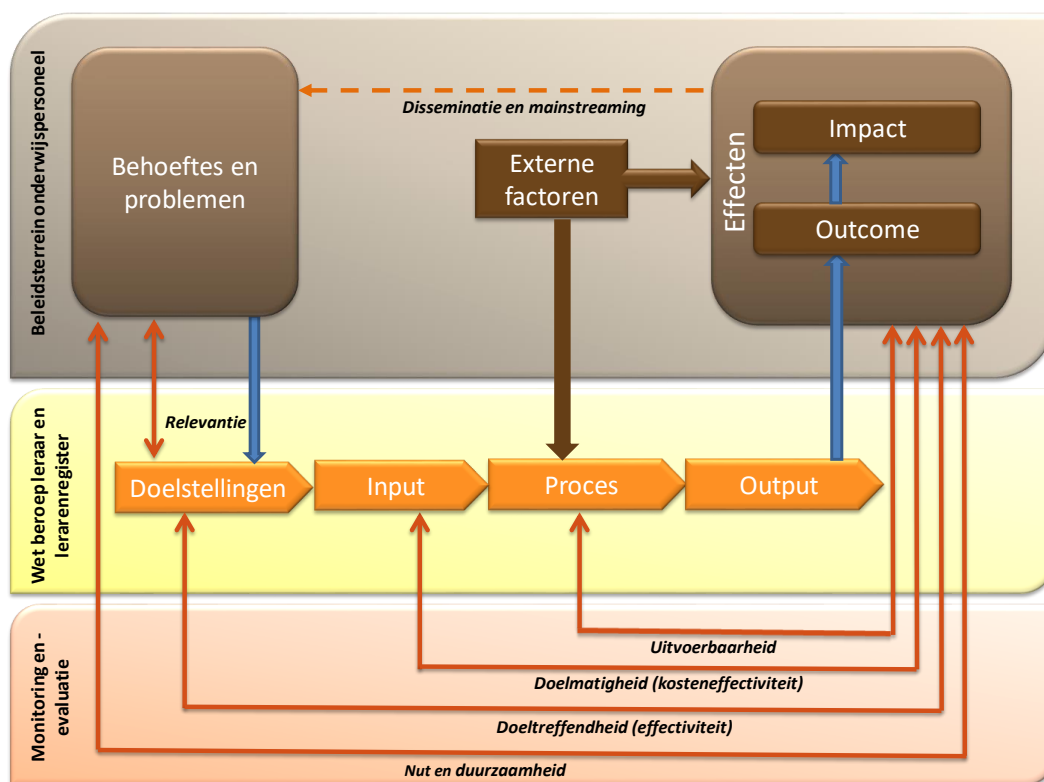
In het onderzoek hanteren we “Panteia’s model voor beleidsmonitoring en –evaluatie”. Dit door ons ontwikkelde en in tal van evaluaties van wetgeving en beleid toegepaste model borduurt voort op het evaluatiemodel van de Europese Commissie, zoals onder meer neergelegd in de “Better Regulations Guidelines”.⁴

Het model legt een relatie tussen de behoeftes/problemen, doelstellingen, input, uitvoeringsaspecten (*proces*), resultaten (*output*) en effecten (*outcome en impact*) van wetgeving of beleid (i.c. de Wet beroep leraar). Het zet de output en effecten van wetgeving of beleid af tegen het uitvoeringsproces (*uitvoerbaarheid*), de doelstellingen (*doeltreffendheid*), de input (*doelmatigheid*) en de behoeften (*nut en duurzaamheid*). Ten slotte besteedt het aandacht aan de verspreiding en verankering van succesvol gebleken elementen van wetgeving of beleid: *disseminatie en mainstreaming*. Onderstaande figuur geeft het model grafisch weer.

⁴ Zie: EC (2017). Better Regulations Guidelines. SWD (2017) 350.



Figuur 1.2 Panteia's model voor beleidsmonitoring- en evaluatie



Bron: Panteia

Aangezien in dit monitor- en evaluatieonderzoek uitvoerbaarheid en doeltreffendheid van de Wet beroep leraar centraal dienen staan, laten we doelmatigheid, nut en duurzaamheid en disseminatie en mainstreaming buiten beschouwing. Het model is toe te passen op de verschillende onderdelen van de Wet beroep leraar en op de wet als geheel. Het fungeert als kapstok voor zowel de vraagstelling, dataverzameling- en analyse als de rapportage van het monitor- en evaluatieonderzoek.

1.4 Onderzoeksvragen

Mede op basis van de doelboom en het monitoring- en evaluatiemodel uit paragraaf 1.2 zijn de volgende concrete onderzoeksvragen te formuleren:

Inhoud van de wet (behoefte en problemen, doelstellingen en input)

1. Welke beleidstheorie ligt ten grondslag aan de Wet beroep leraar of is hiervoor te reconstrueren?

Proces

Proces van implementatie van de wet als geheel

2. Hoe verloopt de invoering en uitvoering van de wet in de praktijk (procesbeschrijving/tijdspad)?
3. Worden de in het kader van de wet voorgenomen maatregelen daadwerkelijk ingezet? Zo ja, gebeurt dat op adequate wijze?
4. Hoe ervaren de betrokkenen (beleidsmakers, schoolbesturen, schoolleiders en leraren) het proces van invoering en uitvoering van de wet? Tegen welke juridische,

financiële, praktische en eventuele andersoortige knelpunten lopen zij in de praktijk op? Welke oplossingen kiezen zij voor deze knelpunten?

5. In hoeverre denken betrokkenen dat de instrumenten in de wet daadwerkelijk bijdragen aan een steviger positie van de leraar en een verbetering van de kwaliteit van het beroep?

Bekendheid met de wet

6. In hoeverre zijn betrokkenen (schoolbesturen, schoolleiders en leraren) bekend met alle ins en outs van de wet?
7. In hoeverre zijn schoolbesturen ervan op de hoogte dat de inspectie toezicht gaat houden op de mate waarin zij invulling geven aan strategisch HRM-beleid en de professionele ontwikkeling van leraren?

Proces van implementatie van het professioneel statuut

8. Hebben scholen een professioneel statuut/regeling werkoverleg opgesteld? (screeningsvraag)
9. Zo ja:
 - a. In hoeverre is het professioneel statuut geüpdatet? (vraag voor vervolgmetingen)
 - b. Welke partijen (leraren, schoolleiding, schoolbestuur) waren daarbij betrokken en welke partij had daarbij het voortouw?
 - c. In hoeverre zijn bij het opstellen van het professioneel statuut handreikingen (van sectorraden of vakbonden) gebruikt en/of is externe expertise ingeschakeld?
 - d. Welke belemmeringen hebben betrokken partijen ervaren bij het opstellen en implementeren van het professioneel statuut?
10. Zo nee:
 - a. Om welke redenen hebben scholen (nog) geen professioneel statuut?
 - b. Is men wel van plan een professioneel statuut op te stellen?

Proces van implementatie van het lerarenportfolio

11. Hebben leraren zich ingeschreven in het lerarenportfolio? Of hebben schoolbesturen gegevens voor het lerarenportfolio aangeleverd? (screeningsvraag)
12. Zo ja:
 - a. Leraren: Wat zijn de motieven voor leraren om zich in te schrijven in het lerarenportfolio?
 - b. Schoolbesturen: Hebben schoolbesturen/schoolleiders leraren gestimuleerd het portfolio te gebruiken? Waarom wel/niet?
13. Zo nee:
 - a. Leraren: Wat zijn de motieven voor leraren om zich (nog) niet in te schrijven in het lerarenportfolio?
 - b. Leraren: Is men wel van plan zich in te schrijven voor het lerarenportfolio?
 - c. Schoolbesturen: Wat zijn de motieven voor schoolbesturen om (nog) niet de personeelsgegevens voor het lerarenportfolio aan te leveren?
14. Houden schoolbesturen of schoolleiders de professionele ontwikkeling van hun leraren bij (bijv. in een bekwaamheidsdossier)?

Output

Resultaten op het gebied van professioneel statuut en professionele ruimte

15. Wat is – alleen voor po en vo - het aandeel scholen met een professioneel statuut?
 - a. Wat is –voor po en vo– het aandeel scholen die er op een andere manier invulling (personeelsplatform etc.⁵) aan geeft? En wat is daarvan de reden?
 - b. In hoeverre zijn mbo-docenten op de hoogte van de regeling werkoverleg die voor hun schoolbestuur geldt?

⁵ <https://www.leraar24.nl/professioneel-statuut/>



16. In hoeverre zijn in het professioneel statuut, regeling werkoverleg of mondeling afspraken gemaakt over hoe hun zeggenschap t.a.v. als vakinhoud, gebruik van middelen, pedagogiek-didactische aanpak en onderhoudsbekwaamheid wordt georganiseerd? *In hoeverre sluit het professioneel statuut aan bij de professionele standaard?*
17. Ervaren leraren voldoende zeggenschap c.q. professionele ruimte (door inzet van het professioneel statuut) op hun school?
18. In hoeverre leidt de wet en in het bijzonder het professioneel statuut tot (meer) dialoog tussen schoolbesturen of leiding van de school en leraren?
19. In hoeverre bepalen leraren zelf welke professionaliseringsactiviteiten ze uitvoeren?
20. Welke professionaliseringsactiviteiten voeren leraren uit?
21. Hoeveel tijd besteden leraren gemiddeld jaarlijks aan professionalisering (uitgesplitst naar sector)? Hoe verhoudt zich dit tot de cao-afspraken in de sector?
22. In hoeverre heerst er op school een klimaat waarin professionele ontwikkeling onder leraren wordt aangemoedigd?
23. In hoeverre voelen leraren zich op hun scholen ook daadwerkelijk eigenaar van hun professionele ruimte?
24. Zien leraren meerwaarde in het hebben van een beroepsgroepsvertegenwoordiging (per sector)?

Resultaten op het gebied van lerarenportfolio

25. Welk aandeel leraren is ingeschreven in het lerarenportfolio, uitgesplitst naar sector (po, vo, mbo), leeftijd, ervaring en vakgebied en regio?
 - a. Onderscheid naar drie groepen: (1) bevoegde leraren, (2) niet bevoegde leraren in opleiding, (3) niet bevoegde leraren en onderbevoegde leraren die op grond van uitzonderingseisen een bepaalde periode onderwijs geven.
26. Welke activiteiten registeren leraren in het portfolio?
 - a. Onderscheid naar type: collegiaal leren, professionele zelfstudie, formeel leren, activiteit uit catalogus;
 - b. Onderscheid naar leervorm: congres, cursus, e-learning, opleiding, workshop;
 - c. Opsplitsing naar studielasturen: 0 tot en met 10, 11 tot en met 50, 51 tot en met 100, 100+;
 - d. Onderscheid naar bekwaamheid: vakinhoudelijk, (vak)didactisch, pedagogisch en brede professionele basis.
27. Hoeveel leraren maken gebruik van het lerarenportfolio? Waarom wel/niet? Hebben schoolbesturen voor deze leraren de personeelsgegevens aangeleverd?
28. Worden de professionaliseringsactiviteiten geregistreerd in het lerarenportfolio?
29. Hoeveel opleidingen/-cursussen worden aangeboden in het lerarenportfolio?
30. In hoeverre hebben leraren inzicht in de kwaliteit van het opleidings- en cursusaanbod in het lerarenportfolio?
31. In hoeverre geven leraren feedback in het lerarenportfolio op de opleidingen en/of cursussen die zij gevolgd hebben?
32. In hoeverre vinden leraren de feedback van collega's over de opleidingen en/of cursussen in het portfolio nuttig?

Tevredenheid met de wet

33. In hoeverre zijn schoolbesturen, schoolleiders en leraren als betrokkenen tevreden met de wet als geheel? Wat zien zij als de meerwaarde daarvan?
34. Wat is de mening van betrokkenen over het professioneel statuut? Wat zien zij als meerwaarde van het professioneel statuut?
35. Wat is de mening van betrokkenen over het lerarenportfolio?
 - a. Wat zien betrokkenen als meerwaarde van het lerarenportfolio?
 - b. In hoeverre ervaart de beroepsgroep inhoudelijk eigenaarschap van het lerarenportfolio?

- c. Hoe worden de in het lerarenportfolio aangeboden opleidingen en cursussen gemiddeld beoordeeld door leraren?
- d. In hoeverre vinden leraren dat het lerarenportfolio leraren stimuleert om zich verder te ontwikkelen?

Outcome

- 36. In hoeverre stimuleert de Wbl leraren om zich verder te ontwikkelen?
- 37. In hoeverre leidt de wet tot een verbetering van de kwaliteit van het beroep van de leraar en de beroepsuitoefening door leraren (professionalisering)?
- 38. In hoeverre leidt de wet tot een sterkere positie van leraren (positionering)?
- 39. In hoeverre leidt de wet op de school tot meer aandacht voor eigenaarschap van leraren, heldere afspraken over rol- en verantwoordelijkheidsverdeling, de dialoog over professionalisering?

Impact

- 40. In hoeverre leidt de wet tot verbetering van het imago van het beroep van leraar op school? (vervolgmetingen)
- 41. Zijn er ook niet-beoogde – positieve dan wel negatieve – neveneffecten van de wet? Zo ja, welke? (vervolgmetingen)

1.5 Onderzoeksopzet

Voor dit onderzoek zijn de volgende onderzoeksactiviteiten uitgevoerd:

Documentenstudie

De relevante memorie van toelichting, diverse beleidsstukken en onderzoeksrapporten naar mogelijke effecten van de Wbl zijn geanalyseerd. In combinatie met de interviews (zie hierna) was de documentenstudie bedoeld om de beleidstheorie te reconstrueren. Ook is gekeken naar mogelijke effecten op basis van bestaande onderzoeksresultaten en de relatie hiervan met de Wbl. Voor dit laatste hebben we met het ministerie van OCW moeten constateren dat het lastig is zo niet onmogelijk om de impact van de Wbl op bijvoorbeeld het imago van de leraar of de kwaliteit van het onderwijs vast te stellen op basis van secundaire data. De resultaten van het onderzoek op dit aspect zijn daarom niet opgenomen in deze eindrapportage.

Interviews met landelijke vertegenwoordigers en leraren

Het onderzoeksteam heeft in totaal met minimaal 16 respondenten een interview gehouden, zie bijlage 1. Dit waren landelijke vertegenwoordigers voor schoolbesturen, schoolleiders en leraren. Daarnaast is onder meer tijdens een door het ministerie van OCW georganiseerde bijeenkomst met individuele leraren gesproken. Deze interviews hadden tot doel het onderzoeksteam een beeld te geven van de huidige stand van zaken rondom de Wbl. Deze informatie is voornamelijk gebruikt om vragenlijsten op te stellen voor de online enquêtes onder leraren, schoolleiders –en bestuurders.

Enquêtes onder leraren, schoolbestuurders –en leiders uit het po, vo en mbo

Panteia heeft drie enquêtes uitgevoerd onder de volgende drie doelgroepen binnen het po, vo en mbo: schoolbestuurders, schoolleiders/teamleiders en leraren.

1.6 Respons op de enquêtes

In deze paragraaf bespreken we de respons onder de drie geënuquêteerde doelgroepen (schoolbesturen, schoolleiders en leraren) en gaan wij in op een aantal achtergrondkenmerken van deze doelgroepen.



Achtergrond schoolbestuurders

Schoolbestuurders zijn telefonisch benaderd met de vraag of zij mee willen werken aan het onderzoek. Hierbij is steeds gevraagd om de schoolbestuurder die over het personeelsbeleid gaat. In totaal zijn er 761⁶ schoolbesturen benaderd en hebben 547 telefonisch hun medewerking toegezegd. Daarnaast is de enquête via diverse nieuwsbrieven verspreid en op websites van relevante belangenorganisaties geplaatst. In totaal hebben vertegenwoordigers van 187 schoolbesturen de enquête volledig ingevuld.

De verdeling van de respons over de drie onderwijssectoren is in tabel 1.1. weergegeven.

Tabel 1.1 Respons schoolbestuurders naar onderwijssector

	Populatie ⁷		Respons	
	Aantal	%	Aantal	%
PO	1.159	75%	123	66%
VO	328	21%	44	24%
MBO	62	4%	20	11%
Totaal	1.549	100%	187	100%

Op individueel niveau zijn in de respons schoolbestuurders uit het mbo ten opzichte van de totale populatie oververtegenwoordigd en bestuurders uit het po ondervertegenwoordigd. In de analyse van de resultaten bekijken we ook steeds de resultaten per sector. Waar nodig rapporteren we ook op sectorniveau.

Achtergrond schoolleiders/teamleiders

Schoolleiders/teamleiders uit primair, voortgezet en middelbaar (beroeps)onderwijs zijn online geënquêteerd. Tijdens het telefonisch contact met de schoolbesturen is gevraagd of zij een online enquête aan hun schoolleiders/teamleiders zouden willen doorsturen. Daarnaast is de enquête via diverse nieuwsbrieven verspreiden en op websites van relevante belangenorganisaties geplaatst. In totaal hebben 396 schoolleiders/teamleiders verdeeld over 136 schoolbesturen de vragenlijst ingevuld. Het waren in de meeste gevallen directeuren (60%) die de enquête hebben ingevuld.

De verdeling van de respons over de drie onderwijssectoren is in tabel 1.2 weergegeven.

Tabel 1.2 Respons schoolleiders verdeeld over de onderwijssectoren

	Aantal	%
PO	244	62%
VO	134	34%
MBO	18	5%
Totaal	396	100%

Achtergrondkenmerken leraren

Leraren uit het primair, voortgezet en middelbaar (beroeps)onderwijs zijn online geënquêteerd. Tijdens het telefonisch contact met de schoolbesturen is gevraagd of zij deze online enquête aan hun leraren willen doorsturen. Daarnaast is de enquête via

⁶ Dit is het totaal gebelde telefoonnummers exclusief verkeerde/afgesloten telefoonnummers.

⁷ Cijfers aantal schoolbesturen in 2018 van DUO: https://duo.nl/open_onderwijsdata/databestanden/

diverse nieuwsbrieven verspreid. In totaal hebben 2.039 leraren van 197 schoolbesturen de gehele vragenlijst ingevuld.

Tabel 1.3 Respons verdeeld over onderwijssectoren

	Populatie ⁸		Respons	
	Aantal	%	Aantal	%
PO	127.951	54%	1214	60%
VO	74.979	32%	614	30%
MBO	32.661	14%	211	10%
Totaal	235.591	100%	2039	100%

De verdeling van aantal leraren in de respons per sector komt overeen met de verdeling per sector in de totale populatie, zie tabel 1.1.

Tabel 1.4 Leeftijdverdeling van de respons per onderwijssector⁸

	PO		VO		MBO	
	Populatie (127.951)	Respons (n=1.214)	Populatie (74.978)	Respons (n=614)	Populatie (32.660)	Respons (n=211)
15 - 25 jaar	4%	4%	4%	4%	1%	1%
25 - 35 jaar	27%	23%	25%	22%	19%	18%
35 - 45 jaar	27%	31%	24%	23%	20%	19%
45 - 55 jaar	20%	22%	21%	25%	24%	33%
55 - 65 jaar	22%	20%	25%	24%	33%	28%
65 jaar en ouder	1%	0%	2%	1%	2%	1%

Net als de verdeling over de onderwijssectoren, komt ook de leeftijdsverdeling van de leraren uit de respons redelijk overeen met de leeftijdsverdeling in de totale populatie van 2018.

Andere relevante achtergrondkenmerken van de geënquêteerde leraren zijn de verdeling over aantal jaren werkervaring (tabel 1.5) en in hoeverre zij in de afgelopen vijf jaar actief zijn geweest bij de medezeggenschaps- of ondernemingsraad (tabel 1.6).

Tabel 1.5 Verdeling van de respons over aantal jaren werkervaring

	PO (n=1.214)	VO (n=614)	MBO (n=211)
0-5 jaar	13%	22%	26%
6-10 jaar	14%	17%	19%
11-15 jaar	20%	20%	17%
16-20 jaar	18%	16%	15%
Langer dan 20 jaar	35%	25%	24%
Totaal	100%	100%	100%

⁸ Cijfers aantal onderwijsgevend personeel voor po, vo en mbo in 2018 van DUO: https://duo.nl/open_onderwijsdata/databestanden/



Tabel 1.6 Bent u in de afgelopen 5 jaar actief geweest in de MR/OR binnen uw school?

	PO (n=1.214)	VO (n=614)	MBO (n=211)
Ja	36%	14%	8%
Nee	64%	86%	92%
Totaal	100%	100%	100%

In tabel 1.5 zien we een evenredige verdeling over het aantal jaren werkervaring in de respons. Verder is in tabel 1.6 te zien dat het aantal leraren die in de afgelopen 5 jaar actief zijn geweest in de MR of OR de respons niet domineren. Dat is belangrijk voor de uitkomsten omdat zij vanuit deze functie wellicht vaker betrokken zijn bij de implementatie van de Wbl op schoolniveau waardoor dit bijvoorbeeld de uitkomsten over de bekendheid kan vertekenen. Vanuit het primair onderwijs zijn nog de meeste respondenten actief geweest bij de MR en in het mbo het minst.

2 Beleidstheorie voor de Wbl

In dit hoofdstuk gaan we in op de beleidstheorie die ten grondslag ligt aan de Wet beroep leraar (onderzoeksvraag 1). Het hoofdstuk start daarom met de aanleiding voor invoering van de WBL en het lerarenportfolio, de (sub)doelstellingen, de ingezette instrumenten en de veronderstelde mechanismen en causaliteiten.

2.1 Aanleiding Wbl

Al sinds de jaren negentig zijn er verschillende onderzoeken en beleidsinitiatieven geweest die zich richtten op het achterblijven van de professionalisering van leraren. Steeds werd het belang van een beroepsorganisatie, kwaliteitsstandaarden en een beroepsregister voor leraren benadrukt. In 1998 werd daarom de Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL) opgericht om de beroepsgroep te ondersteunen bij het (zelf) waarborgen en stimuleren van de kwaliteit van de beroepsuitoefening door middel van bekwaamheidseisen en registratie. Ondanks de SBL en allerlei afspraken in sectorakkoorden over professionalisering, kwam professionalisering echter nauwelijks van de grond.

In de beleidsreactie 'Leerkracht van Nederland'⁹, geschreven op advies van de Commissie Leraren, werd de aanbeveling om de SBL om te vormen tot de Beroepsgroep Leraren ondersteund. Deze organisatie had tot doel de belangen van de beroepsgroep op landelijk niveau te vertegenwoordigen en leraren te steunen bij kwaliteits- en deskundigheidsbevordering. In 2011 was de oprichting van de coöperatie van beroepsorganisaties van leraren en ander onderwijspersoneel genaamd de Onderwijscoöperatie (OC) een feit. De OC wilde de beroepsgroep van, voor en door de leraar worden. De coöperatie bestond uit dezelfde lidorganisaties¹⁰ als de SBL maar de mogelijkheid stond open voor nieuwe toetreders die dan wel minimaal 4.000 leden zouden moeten hebben. Tegelijkertijd werd de Raad van Advies van het voormalige SBL een lerarenadviesraad, waarin 50 leraren zaten. In een later stadium heeft het OC niet-aangesloten organisaties, de zogenaamde geassocieerden (o.a. BVMO en BAB), benaderd met het idee een paar keer per jaar met hen te overleggen om draagvlak voor hun activiteiten te vergroten.

Naast de omvorming van de bestaande SBL naar de OC werd aangekondigd dat er een privaatrechtelijk (leraren)register zou komen. Er werd bewust niet voor een publiekrechtelijk register gekozen omdat dit onvoldoende zou aansluiten bij de eigen verantwoordelijkheid van scholen en leraren voor het onderhouden van hun bekwaamheid. Kort na de oprichting van de OC was ook het vrijwillige lerarenregister operationeel. Het lerarenregister werd ingezet om de professionele kwaliteit van de leraar, en uiteindelijk het onderwijs zelf, te verbeteren. Het idee was dat leraren door inschrijving in het register blijf zouden geven aan professionaliteit en systematisch aan het werk zouden gaan met hun eigen bekwaamheidsonderhoud¹¹.

In het regeerakkoord Rutte II 'Bruggen slaan' werd de wettelijke verankering van de bekwaamheidseisen uit het lerarenregister en de bijscholingsplicht van docenten voor 2017 aangekondigd. Aanvankelijk was de Aob hierop tegen. Zij vonden dat invoering van het verplichte lerarenregister niet kon zonder een duidelijke omschrijving van de verantwoordelijkheden van een leraar en hun zeggenschap (d.w.z. professionele

⁹ <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/brochures/2007/11/01/actieplan-leerkracht-van-nederland/08bk2007b022-2007127-111758.pdf>

¹⁰ AOb, CNVO, FvOv, PVVVO en BON.

¹¹ Actieplan Leraar 2020, ministerie van OCW, 2011



ruimte) hierover. Om die reden tekende de Aob het Nationaal Onderwijs Akkoord, waarin de plannen uit het regeerakkoord waren opgenomen, niet. Na een gesprek met de minister zijn de suggesties van het Aob wel opgenomen in het daaropvolgende wetsvoorstel.

In lijn met het Nationaal Onderwijs Akkoord dat in 2013 met de partners uit het onderwijsveld is gesloten, volgde in 2016 een wetsvoorstel¹² waarmee leraren erkenning kregen van hun professionele ruimte en zij verantwoording dienden af te leggen over hun bekwaamheidsonderhoud. Het wetsvoorstel, met de werktitel 'Wet beroep leraar en lerarenregister', beoogde met een samenhangend instrumentarium de bekwaamheid van en het bekwaamheidsonderhoud door leraren naar een hoger plan te tillen. Hiervoor is een omschrijving van het beroep van leraar en diens professionele ruimte in de school opgenomen in de onderwijswetten voor het po, vo en mbo. Ook werd een wettelijke verankering van het lerarenregister en registervoorportaal waaruit de bekwaamheid van de leraar blijkt, beoogd. Aanleiding voor dit wetsvoorstel was tweeledig:

- I. Het gegeven dat nog niet alle leraren voldoen aan de gestelde bekwaamheidseisen;
- II. Het onderhouden van de bekwaamheid door leraren had meestal een ad hoc karakter.

In december 2018¹³ kondigde de toenmalige minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media aan de financiering voor de OC stop te zetten. Het draagvlak onder leraren voor deze vertegenwoordiger van de beroepsgroep was niet stevig genoeg waardoor financiële ondersteuning niet (meer) legitiem was. Het OC was niet van en door de leraar opgericht en werd daarom niet gezien als een representatieve vertegenwoordiging voor de leraar.

Op 16 januari 2019 gaf minister Slob¹⁴, mede op basis van het advies van prof. dr. Rinnooy Kan, aan dat een sterke beroepsgroeporganisatie van leraren belangrijk blijft. Dit is nodig voor de professionele ontwikkeling van het vak, belangenbehartiging en verbetering van het imago van het beroep. Het ministerie ziet graag een beroepsorganisatie van onderop ontstaan onder eigen regie en voorwaarden. Dit betekent ook dat het ministerie niet actief gaat sturen op de vorming van een beroepsorganisatie maar leraren de tijd en de gelegenheid biedt dit zelf te initiëren.

In diezelfde brief kondigde de minister aan dat er in de huidige kabinetsperiode ook geen verplicht lerarenregister en (her)registratie zullen komen. De voornaamste reden is dat niet voldaan kan worden aan de harde eis uit het regeerakkoord dat het register van, voor en door alle leraren is. Aangezien het doel van de Wet beroep Leraar – verbetering van de kwaliteit en positie van het beroep – belangrijk blijft, blijven de andere elementen van de wet bestaan. Dat geldt ook voor het online portfolio dat sinds augustus 2018 bestaat. Het portfolio is de plek voor leraren om op vrijwillige basis hun professionalisering en bekwaamheid bij te houden. Daarnaast gaf de minister aan het strategisch personeelsbeleid en professionaliteit als deugdelijkheidseisen op te nemen in de wet. De Inspectie voor het Onderwijs kan hierdoor toezicht gaan houden op de professionaliteit en de kwaliteit van het personeelsbeleid. Deze deugdelijkheidseisen zal de minister in gesprek met de inspectie en sectorraden verder uitwerken.

Het lerarenregister zou het sluitstuk moeten vormen van de Wet beroep leraar. Het zou de plek vormen waar leraren hun professionele ontwikkeling bijhouden en

¹² Kamerstuk 34 458, nr.3, vergaderjaar 2015-2016, Tweede Kamer.

¹³ Kamerstuk 27 923, nr. 343, 7 december 2018, Tweede kamer.

¹⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2019/01/16/kamerbrief-over-de-versterking-van-de-leraar/kamerbrief-over-de-versterking-van-de-leraar.pdf>

daarover verantwoording afleggen. Omdat het register, zoals de minister het in zijn brief van 7 maart 2019 formuleert, "onevenredig veel –doorgaans negatieve-aandacht" heeft gekregen domineerde zowel het debat als de beeldvorming rond de gehele Wet beroep leraar.¹⁵ De brief meldt daarom dat het lerarenregister voorlopig 'in de ijskast' staat.

2.2 Doelstellingen

De overkoepelende doelstelling van het instrumentarium uit de Wet beroep leraar luidt volgens de Memorie van Toelichting uit 2016 (en dat dit de doelstelling is wordt ondersteund door diverse gesprekspartners):

'[...] de bekwaamheid van en het bekwaamheidsonderhoud door leraren op een hoger plan te tillen.'

Momenteel bestaat de wet uit een drietal instrumenten die samenhangende subdoelstellingen beogen. Het gaat om een omschrijving van het beroep van leraar, de professionele ruimte en professioneel statuut en het lerarenportfolio. Allereerst de **omschrijving van het beroep leraar (1)** heeft tot doel leraren duidelijkheid te geven over hun verantwoordelijkheid voor het vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische proces. Daarnaast bepaalt de wet dat de leraar voldoende **professionele ruimte ofwel zeggenschap (2)** krijgt over de drie genoemde processen en voor de benodigde onderhoud van zijn of haar bekwaamheid. In het **professioneel statuut (2)** vindt afstemming plaats over de professionele ruimte en het schoolbeleid. Het doel van het professioneel statuut is daarmee enerzijds concretisering van de professionele ruimte en anderzijds stimulering van de dialoog over beroepskwaliteit op school. Het vrijwillige **lerarenportfolio**¹⁶ **(3)** biedt leraren ondersteuning bij het bijhouden en inzichtelijk maken van zijn/haar professionele ontwikkeling. Hierbij ligt de regie nadrukkelijk bij de leraar zelf. Het lerarenportfolio beoogt een stimulans te zijn voor leraren om aan hun professionele ontwikkeling te werken.

Met deze drie instrumenten bevordert de wet:

"[...] dat de beroepsgroep, verantwoordelijkheid krijgt en neemt voor de kwaliteit van de beroepsuitoefening"

Zoals in paragraaf 2.1 is vermeld, ontbreekt er momenteel een representatieve organisatie van de beroepsgroep. De minister heeft aangegeven leraren de tijd en de gelegenheid te geven om zelf met initiatieven te komen voor een **sterke beroepsgroeporganisatie**. Deze organisatie mag ontstaan onder eigen regie en voorwaarden. De wens is dat er uiteindelijk een vertegenwoordiging voor leraren ontstaat die eisen gaat stellen aan de uitoefening van het beroep (d.w.z. de professionele standaard) en zich gaat uitspreken over beroepsethiek en scholing.

Uiteindelijk zou de Wet beroep leraar moeten leiden tot versterking van de positie van leraren en verbetering van de beroepskwaliteit.

¹⁵ Kamerbrief Reactie op advies Verkenning Leraren (7 maart 2019) via: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/03/07/kamerbrief-met-reactie-op-het-advies-verkenning-leraren>

¹⁶ Kamerbrief 'Aan de leraar', januari 2019, ministerie van OCW; 'Reactie op advies Verkenning Leraren', maart 2019, ministerie van OCW



2.3 Instrumenten

In deze paragraaf gaan we in op de instrumenten die het ministerie van OCW inzet om de beleidsdoelen van de Wbl te realiseren. Zoals ook in paragraaf 2.2 genoemd omvat de wet de volgende samenhangende instrumenten:

- 1) omschrijving van het beroep;
- 2) de professionele ruimte en professioneel statuut;
- 3) Het lerarenportfolio.

De onderdelen 1 en 2 zijn sinds 1 augustus 2017 van kracht. Het lerarenportfolio is sinds 1 augustus 2018 voor leraren beschikbaar.

Daarnaast is een sterke beroepsgroep beoogd die de verdere invulling van het lerarenportfolio en een professionele standaard (zie toelichting bij onderdeel 2) gaat bepalen.

2.3.1 Omschrijving van het beroep

De omschrijving van het beroep leraar houdt in dat in de onderwijswetten van het po, vo en mbo de verantwoordelijkheid van de leraar is omschreven. Deze verantwoordelijkheden zijn als volgt omschreven¹⁷:

"[...] het binnen de kaders van het onderwijskundig beleid van de instelling, verantwoordelijkheid dragen voor het vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische proces in de instelling."

En ook:

'Docenten komt een zelfstandige verantwoordelijkheid toe als het gaat om het beoordelen van de onderwijsprestaties van deelnemers'

In combinatie met de professionele ruimte, zie hierna, biedt deze omschrijving van het beroep een adequate inhoudelijke basis om van leraren te verlangen hun bekwaamheid te onderhouden.

2.3.2 Professionele ruimte en professioneel statuut

Naast de verantwoordelijkheid van het beroep leraar is met de inwerkingtreding van de Wbl in de sectorwetten opgenomen dat docenten over voldoende vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische zeggenschap dienen te beschikken. Hierbij gaat het om¹²:

- a. de inhoud van de lesstof;
- b. de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden en de middelen die daarbij worden gebruikt;
- c. de te hanteren pedagogisch-didactische aanpak op de school en de wijze waarop daar uitvoering aan wordt gegeven, waaronder wordt begrepen de begeleiding van de leerlingen en de contacten met de ouders;
- d. het in samenhang met de onderdelen a, b en c onderhouden van de bekwaamheid van de leraren als onderdeel van het team.

In het professioneel statuut maken het schoolbestuur en de leraren afspraken over wat voldoende zeggenschap (m.a.w. professionele ruimte), met inachtneming van het schoolbeleid, op hun school inhoudt. Het verwoordt daarmee hoe de zeggenschap van de leraar in de school wordt georganiseerd en hoe de dialoog hierover wordt gevoerd. De MvT geeft zelfs een voorzet voor de invulling van het professioneel statuut, zoals afspraken over een lerarenberaad of regelmatig overleg met bestuur of schoolleiding en een vertegenwoordiging van leraren uit dit beraad. Wel blijft het schoolbestuur eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs, het functioneren van de

¹⁷ Kamerstuk 34 458, nr. A, Vergaderjaar 2016-2017, Eerste Kamer der Staten-Generaal.

school en het personeelsbeleid. Met het professioneel statuut beoogt de wet de leraar erkenning te geven van diens professionele ruimte binnen de school.

Daarnaast zou een professionele standaard, die een omschrijving van de basisprincipes van goed leraarschap zou omvatten, de instructiemogelijkheden van de leidinggevende begrenzen. Bij het opstellen van het professioneel statuut zou men dan rekening houden met de professionele standaard. De beroepsgroep zelf dient deze professionele standaard op te stellen en aangezien een dergelijke beroepsgroep (nog) niet bestaat, is er ook geen professionele standaard.

Uitzondering hierop vormt het mbo. In het middelbaar beroepsonderwijs hebben sociale partners in 2009 een professioneel statuut voor de gehele sector afgesloten. Om de zeggenschap van de docent ook op instellingsniveau invulling te geven is in het statuut opgenomen dat iedere mbo-school een regeling voor werkoverleg vaststelt. De afspraken omtrent de regeling voor het werkoverleg maakt het CvB met de betreffende ondernemingsraad. Dit gebeurt op basis van het instemmingsrecht dat de OR hierop heeft. In de regeling werkoverleg moet in ieder geval staan dat binnen de geldende kaders over alle aangelegenheden betreffende didactische-pedagogische aanpak en lesmethoden in het werkoverleg het onderwijsteam besluiten mag nemen¹⁸. Vanwege het sectorale professionele statuut is een professioneel statuut op instellingsniveau in het mbo niet nodig. Indien een van de betrokken partijen van mening is dat de gemaakte afspraken niet voldoen aan artikel 4.1a.1, lid 1 en 2 (d.w.z. de omschrijving van het beroep), dan dient de werkgever in overleg te gaan om te komen tot een uitwerking van het sectorale professionele statuut dat wel aan deze bepalingen voldoet.

Tot slot is in de Code Goed bestuur van het po opgenomen dat schoolbesturen professionele ruimte creëren en bewaken. Veel basisscholen zouden in lijn hiermee het dagelijks overleg tussen schoolleiding en teams als lerarenberaad laten functioneren.

2.3.3 Lerarenportfolio

Het lerarenportfolio is een applicatie waarin tot en met het voorjaar 2019 alleen leraren die een benoemingsgrondslag hebben (i.e. daadwerkelijk als leraar in dienst zijn bij een onderwijsinstelling)¹⁹, hun professionele ontwikkeling konden bijhouden. In maart 2019 is hierin een wijziging aangebracht waardoor ook leraren die niet in (loon)dienst van een schoolbestuur zijn (bijv. zzp-ers) ook gebruik kunnen maken van het portfolio. Aangezien het in dienst zijn bij een onderwijsinstelling niet wil zeggen dat een leraar bevoegd of onbevoegd is, kunnen beiden in het portfolio. De verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van het portfolio ligt bij OCW. Samen met leraren, interne opleidingsinstituten en vakverenigingen is het portfolio in 2018 ontwikkeld.²⁰ Met het lerarenportfolio wil OCW een platform bieden dat leraren waardevol vinden omdat het hen steunt bij hun professionalisering.

Het lerarenportfolio moet ruimte geven voor de professionele ontwikkeling van de leraar en inzichtelijk maken waar de leraar aan werkt, aan wil werken én ook de dialoog over professionalisering stimuleren.

Schoolbesturen is de keuze voorgelegd om de personeelsgegevens voor het lerarenportfolio aan te leveren. Als zij daarvoor kiezen, hoeven zij geen bekwaamheidsdossiers voor hun leraren bij te houden. Schoolbesturen die er niet voor

¹⁸ Mbo Raad, Professionele ruimte en het professioneel statuut, 2017.

²⁰ Zo valt te lezen in de brief die de programmamanager in februari 2019 verzond aan alle leraren.



kiezen personeelsgegevens te delen voor het lerarenportfolio, moeten aantonen dat zij op andere wijze de professionele ontwikkeling van hun leraren stimuleren.

Via www.lerarenportfolio.nl, kunnen leraren zich vrijwillig aanmelden voor het lerarenportfolio. In het portfolio zijn (als het desbetreffende schoolbestuur deze gegevens heeft doorgegeven aan DUO) de benoemingsgegevens al voor de leraar ingevuld; het gaat dan onder andere om informatie over:

- bij welke school de leraar werkzaam is;
- de benoemingsgrond;
- onderwijs waarin deze persoon lesgeeft.

Bij de eerste keer inloggen hoeft de leraar deze gegevens alleen nog te controleren en te bevestigen. Leraren van schoolbesturen die niet de personeelsgegevens voor het lerarenportfolio hebben aangeleverd, kunnen zich ook inschrijven voor het portfolio. Er vindt dan echter wel een check plaats door CIBG (o.a. benoeming) en DUO (o.a. diplomaverificatie) of de persoon gerechtigd is om zich te registreren in het portfolio.

Vervolgens kunnen leraren in het professionaliseringsgedeelte van het portfolio invullen wat zij doen aan de eigen professionele ontwikkeling, zoals bijvoorbeeld cursussen die zij volgen, maar ook of zij onderdeel zijn van een netwerk en aan welke doelen zij voor zichzelf werken. Het lerarenportfolio biedt daarmee zowel ruimte voor het bijhouden van eigen ontwikkeling door formeel leren als ontwikkeling door informeel of non-formeel leren. Zo is het ook mogelijk om bijvoorbeeld 'intervisie' met collega's op te nemen en daarbij te vermelden met welke collega deze activiteit is ondernomen. Indien gewenst kan door middel van het invoegen van het registratienummer de collega waarmee deze activiteit is ondernomen, ook gemakkelijk deze activiteit toevoegen aan zijn/haar eigen portfolio.

De aanbodcatalogus is een module in het portfolio waar momenteel alleen formele opleidingen voor leraren staan weergegeven. Leraren hebben de mogelijkheid om dit aanbod te recenseren. De reviews zijn zichtbaar voor andere leraren.

Momenteel werkt het lerarenportfolio (met uitzondering van de aanbodcatalogus) als een soort logboek voor de leraar zelf om zijn of haar professionaliseringsactiviteiten bij te houden. Als leraren informatie willen delen, dan dienen zij zelf actief de informatie als pdf uit het lerarenportfolio te exporteren. Daarna kunnen zij de pdf vervolgens delen met collega's, schoolleiding of bestuur. Ook kunnen zij er zelf voor kiezen om het portfolio digitaal te delen met de schoolleiding. Het lerarenportfolio is daarmee op dit moment nog niet een platform waarin leraren elkaar kunnen vinden, kennis en ervaringen kunnen uitwisselen en gebruik kunnen maken van elkaars expertise. Op den duur is het wel de ambitie om dit soort functies in te bouwen waardoor het portfolio meer werkt zoals bijvoorbeeld LinkedIn.

2.4 Veronderstelde mechanismen en causaliteiten

Op basis van de reconstructie van de beleidstheorie kunnen we concluderen dat de volgende veronderstellingen en uitgangspunten aan de Wbl ten grondslag liggen:

- Beleidsprobleem:
 - Het onderhouden van de bekwaamheid door leraren heeft meestal een ad hoc karakter; leraren, schoolleiders -en besturen gaan hier te vrijblijvend mee om;
 - Nog niet alle leraren (m.n. in het vo en mbo) voldoen aan de gestelde bekwaamheidseisen;
 - Leraren beschikken veelal nog over onvoldoende zeggenschap over het onderwijsproces en de keuze voor hun professionaliseringsactiviteiten.

- Instrumenten:
 - De omschrijving van het beroep leraar biedt leraren een inhoudelijke basis ofwel richtlijn bij het onderhouden van hun bekwaamheid.
 - Met de professionele ruimte is een inhoudelijke basis gelegd voor de zeggenschap van leraren waarbij zij in een professioneel statuut op schoolniveau, met in achtneming van het schoolbeleid, met het bevoegd gezag deze zeggenschap concretiseren en afspraken maken over hun professionele ontwikkeling.
 - Het lerarenportfolio is een hulpmiddel en stimulans voor leraren om aan de slag te gaan met hun professionele ontwikkeling. Dit hulpmiddel biedt leraren inzicht in hun eigen professionaliseringsactiviteiten en het huidige scholingsaanbod;
- Uitvoeringspraktijk: Het ministerie van OCW heeft momenteel de uitvoering van het lerarenportfolio in handen. Schoolbesturen en leraren gaan zelf aan de slag met het opstellen van een professioneel statuut. De beroepsvertegenwoordiging dient vanuit de beroepsgroep zelf te ontstaan.
- Output: In dit onderzoek gaat het vooral om de bekendheid en het bereik van de instrumenten uit de Wbl op het gebied van professionele ruimte en professioneel statuut (aantal met een statuut), het lerarenportfolio (gebruik), en de tevredenheid hierover.
- Outcome: Het samenhangend instrumentarium van de Wbl en het lerarenportfolio moet leiden tot verbetering van zowel de bekwaamheid van leraren als het bekwaamheidsonderhoud door leraren.
- Impact: Dit gaat over de effecten die het doelbereik (outcome) kan veroorzaken zoals verbetering van het imago en aantrekkelijkheid van het beroep.

2.5 Meetbare indicatoren

Op basis van de reconstructie van de beleidstheorie hebben we de volgende indicatoren vastgesteld, zie tabel 2.1. In deze tabel is ook weergegeven in hoeverre de indicator tijdens de nulmeting en/of tijdens vervolgmetingen wordt onderzocht.

Tabel 2.1 Indicatoren voor onderzoek naar de Wet beroep leraar

Onderzoeksvraag	Indicatoren	Meetmethoden	Meetmoment
Proces			
Wbl			
Invoering wet	Tijdigheid Knelpunten	Deskresearch; Interviews Deskresearch; Interviews	Nulmeting
Inzet maatregelen	Volledigheid Juiste inzet	Deskresearch; Interviews Deskresearch; Interviews	Nul- en vervolgmetingen
Ervaringen betrokkenen	Knelpunten	Interviews; Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Bekendheid met wet			
Bekendheid met omschrijving van het beroep, de professionele ruimte en het professioneel statuut ²¹ , het lerarenportfolio en met toezicht op strategisch HRM-beleid.	% schoolbestuurders bekend % schoolleiders bekend % leraren bekend %schoolbestuurders bekend met toezicht inspectie op strategisch personeelsbeleid	Enquêtes Enquêtes Enquêtes Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Professionele ruimte en statuut			

²¹ Voor het mbo geldt de bekendheid met het sectorale professionele statuut en de werkoverleg-regeling.



Aanwezigheid prof. statuut / regeling werkoverleg	% vo- en po-scholen met statuut % andere invulling % mbo-docenten bekend met regeling werkoverleg	Enquêtes Enquêtes Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Aanpassingen in statuut	% scholen die hun statuut/regeling werkoverleg hebben geüpdatet	Enquêtes	Tussentijdse en eindmeting
Betrokken partijen	Betrokken partijen volgens schoolbestuurders, schoolleiders en leraren	Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Ervaringen scholen met statuut	Gebruikte handreikingen Knelpunten	Enquêtes Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Motieven scholen zonder statuut	Motieven (% per motief) % scholen wel statuut van plan	Enquêtes Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
lerarenportfolio			
Inschrijving portfolio, aanlevering gegevens portfolio en/of bekwaamheidsdossier	PM (screeningsvraag) % ingeschreven leraren	Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Ervaringen ingeschrevenen	Motieven, mate waarin gestimuleerd voor inschrijving en knelpunten	Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Motieven niet-ingeschrevenen of geen gegevens aangeleverd	Motieven (% per motief) % leraren wel van plan in te schrijven	Enquêtes Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Output			
Resultaten prof. ruimte en statuut			
Inhoud statuut	% statuten met cat. afspraken	Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Ervaren voldoende zeggenschap	% leraren dat voldoende zeggenschap % schoolbestuurders/leiders over voldoende zeggenschap leraren		Nul- en vervolgmetingen
Toename ervaren ruimte voor professionele ontwikkeling	%leraren dat een toename ervaart %schoolbestuurders die toename erkend %schoolleiders die toename erkennen	Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Intensivering dialoog	% scholen met meer dialoog	Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Invloed leraren op prof.act.	% scholen dat leraren stimuleert % leraren dat meer mogelijkheden ervaart % leraren dat zelf kan bepalen wat	Enquêtes Enquêtes Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Invulling prof.act. door leraren	% leraren met cat. prof.act.	Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Tijdsbesteding prof.act. door leraren	Gem. tijdsbesteding leraren aan prof.act. Verhouding daarvan tot cao-afspraken	Enquêtes Deskresearch (Onderwijs-cao's)	Nul- en vervolgmetingen
Meerwaarde beroepsgroep	% leraren die meerwaarde zien	Enquêtes	Nulmeting
Resultaten lerarenportfolio			
Type geregistreerde prof.act.in portfolio	% leraren dat cat. prof.act. registreert	SKA (OCW-data over lerarenportfolio); Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Gebruik portfolio	% leraren dat portfolio gebruikt	SKA (OCW-data over	Nul- en vervolgmetingen

	% personeelsgegevens van schoolbestuurders voor portfolio aangeleverd	lerarenportfolio); Enquêtes SKA (OCW-data over lerarenportfolio); Enquêtes	
Aanbod opleidingen/cursussen in portfolio	Aantal/soort opleidingen/cursussen in portfolio	SKA (OCW-data over lerarenportfolio)	Nul- en vervolgmetingen
Inzicht in kwaliteit aanbod	% leraren met inzicht in aanbod	Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Feedback op aanbod	% leraren die feedback geven	Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Nuttige feedback	% leraren die feedback nuttig vindt	Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Tevredenheid met wet			
Oordeel over wet als geheel	Oordeel beleidsmakers/stakeholders % schoolbestuurders tevreden % schoolleiders tevreden % leraren tevreden	Interviews Enquêtes Enquêtes Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Oordeel over prof. statuut (mate waarin het statuut bijdraagt aan professionele ruimte en dialoog)	Oordeel beleidsmakers/stakeholders % schoolbestuurders tevreden % schoolleiders tevreden % leraren tevreden	Interviews Enquêtes Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Oordeel over portfolio (mate waarin het portfolio als hulpmiddel voor professionele ontwikkeling wordt ervaren)	Oordeel beleidsmakers/stakeholders % schoolbestuurders tevreden % schoolleiders tevreden % leraren tevreden % leraren tevreden met eigenaarschap % leraren tevreden met opleidingsaanbod	Interviews Enquêtes Enquêtes Enquêtes Enquêtes Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Outcome			
Wet leidt tot sterkere positie leraren in de school?	Oordeel beleidsmakers/stakeholders % schoolbestuurders mening toegedaan % schoolleiders mening toegedaan % leraren mening toegedaan	Interviews (counterfactual) Enquêtes (counterfactual) Enquêtes (counterfactual) Enquêtes (counterfactual)	Nul- en vervolgmetingen
Wet leidt tot aandacht voor eigenaarschap en dialoog over professionalisering	Oordeel beleidsmakers/stakeholders % schoolbestuurders mening toegedaan % schoolleiders mening toegedaan % leraren mening toegedaan	Interviews (counterfactual) Enquêtes (counterfactual) Enquêtes (counterfactual) Enquêtes (counterfactual)	Nul- en vervolgmetingen
Stimulans voor professionalisering van docenten?	Oordeel % schoolbestuurders mening toegedaan % schoolleiders mening toegedaan % leraren die gestimuleerd wordt	Enquêtes	Nul- en vervolgmetingen
Wet leidt tot verbetering beroepskwaliteit van leraren?	Oordeel beleidsmakers/stakeholders % schoolbestuurders mening toegedaan % schoolleiders mening toegedaan	Interviews (counterfactual) Enquêtes (counterfactual) Enquêtes (counterfactual)	Nul- en vervolgmetingen



	% leraren mening toegedaan	Enquêtes (counterfactual)	
Impact²²			
Wet leidt tot imagoverbetering leraar?	Oordeel beleidsmakers/stakeholders % schoolbestuurders mening toegedaan % schoolleiders mening toegedaan % leraren mening toegedaan	Interviews (counterfactual) Enquêtes (counterfactual) Enquêtes (counterfactual) Enquêtes (counterfactual)	Eindmeting
Neveneffecten van de wet	Oordeel beleidsmakers/stakeholders % schoolbestuurders pos/neg neveneffecten % schoolleiders pos/neg neveneffecten % leraren pos/neg neveneffecten	Interviews (counterfactual) Enquêtes Enquêtes Enquêtes	Eindmeting

²² In het onderzoek richten we ons ten aanzien van de relatie tussen invoering van de WBL en de mogelijke impact voornamelijk op de meningen van stakeholders/beleidsmaker, leraren, schoolleiders en schoolbesturen. De relatie tussen absolute cijfers (o.a. lerarentekort) en invoering van de Wbl is niet direct te leggen omdat er nog vele andere factoren van invloed zijn.

3 Invoering en uitvoering van de Wbl

In dit hoofdstuk gaan we in op het proces en de implementatie van het professioneel statuut en het lerarenportfolio (onderzoeksvragen 2 t/m 12). Dit gebeurt op basis van bestaande documentatie, interviews met vertegenwoordigers van het veld (zie bijlage 1) en de enquêteresultaten. Met het laatste geven we een beeld van de beleving vanuit schoolbestuurders, schoolleiders en leraren.

Vooraf kunnen we stellen dat het implementatieplan bij het wetsvoorstel vooral gericht was op het lerarenregister en de belangrijke rol van de OC daarbij. Deze onderdelen zijn momenteel niet operationeel (zie hoofdstuk 2). De omschrijving van het beroep en de professionele ruimte zijn per 1 augustus 2017 middels opname in de sectorwetten in werking getreden. Het lerarenportfolio is sinds 1 augustus 2018 voor leraren beschikbaar.

3.1 Implementatie van het professioneel statuut

In deze paragraaf gaan we allereerst in op de inzet om de invoering van het professioneel statuut te bevorderen. Daarna bespreken we op basis van de enquêtes de bekendheid en uitvoering op school(bestuurs)niveau.

3.1.1 Invoering professioneel statuut: de voortgang

Met de inwerkingtreding van de Wet beroep leraar is het professioneel statuut verplicht geworden. De minister heeft in zijn reactie op het advies van prof Rinnooy Kan aangekondigd de schooljaren 2018-2019 en 2019-2020 nog te beschouwen als een implementatiefase voor het professioneel statuut; dit dan vooral voor het primair en voortgezet onderwijs. Dit omdat de minister zich ervan bewust is dat voor veel schoolbesturen het nog onduidelijk is wat er precies van hen wordt verwacht.

Tot op heden is er vanuit het ministerie van OCW ook nog niet actief ingezet op communicatie richting het veld over het professioneel statuut. De minister geeft aan in het komend jaar te zorgen voor extra inzet op voorlichting en communicatie over het professioneel statuut en het doel dat het statuut dient. Hiermee wil de minister schoolbesturen duidelijkheid verschaffen over wat er precies van hen verwacht wordt en hen op de hoogte te stellen van het doel van het professioneel statuut. Daarnaast wil de minister leraren op de hoogte brengen van de zeggenschap die zij via de Wbl hebben gekregen, en van het bestaan en gebruik van het professioneel statuut.

Vanuit verschillende vertegenwoordigers uit het veld is er wel al communicatie over het professioneel statuut richting het onderwijsveld. Zo hebben zowel de vakbonden als de VO-Raad apart een handreiking om leraren of schoolbesturen te helpen bij het opstellen van een professioneel statuut. De vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO) heeft een format voor het professioneel statuut opgesteld²³. Daarnaast biedt Voion 10 vo-scholen die activiteiten inzetten om te komen tot een gedragen professioneel statuut een tegemoetkoming van 10.000 euro. Een voorwaarde is wel dat de school zijn ervaringen, opgedane kennis en het eindproduct deelt met andere scholen. Deze aanvragen konden scholen tot 1 januari 2018 indienen²⁴. Ook bieden de

²³ <https://www.fvov.nl/wp-content/uploads/2018/09/W-20180919-artikel-Professioneel-statuut.pdf>

²⁴ <https://www.vo-raad.nl/nieuws/tegemoetkoming-voor-scholen-die-professioneel-statuut-ontwikkelen>



vakbonden ondersteuning aan leraren, lerarenteams en scholen bij de totstandkoming van het professioneel statuut.

Een belangrijk mankement dat gesprekspartners aankaartten is het ontbreken van de professionele standaard. Dit zou de basis zijn voor de afspraken in het professioneel statuut en daarmee ook duidelijkheid bieden over de afbakening tussen de taken en verantwoordelijkheden van een schoolbestuur/schoolleider en de leraren.

3.1.2 Schoolbestuurders

Schoolbestuurders zijn meestal goed op de hoogte van de Wet beroep leraar. Zo weet bijna 80% tamelijk tot zeer goed dat in de Wbl is opgenomen dat leraren over voldoende inhoudelijke, vakdidactische en pedagogische zeggenschap dienen te beschikken. De kennis over de verantwoordelijkheden van leraren en dat er een professioneel statuut in samenspraak met leraren moet worden opgesteld is iets minder bekend. Met de verantwoordelijkheden is 62% tamelijk tot zeer goed bekend en voor het professioneel statuut bedraagt dat percentage 65%²⁵. Een vergelijking tussen de onderwijssectoren laat zien dat vooral vo-schoolbestuurders goed op de hoogte zijn van de Wbl.

Tabel 3.1 Is er binnen uw schoolbestuur een professioneel statuut (mbo: regeling werkoverleg) opgesteld?

	PO (n=107)	VO (n=41)	MBO (n=20)
Ja, op schoolbestuursniveau	11%	37%	45%
Ja, op zowel schoolbestuurs- als schoolniveau	13%	12%	5%
Ja, op schoolniveau	8%	2%	10%
Nee, maar we zijn er mee bezig	32%	27%	5%
Nee	28%	12%	15%
Weet ik niet	7%	10%	20%
Totaal	100%	100%	100%

Waar het vo (51%) en mbo (60%) veelal al een statuut of regeling werkoverleg hebben, is het aandeel schoolbestuurders uit het po dat aangeeft een statuut te hebben even groot als het aandeel die er nog mee bezig is (zie tabel 3.1). Ook in het vo is meer dan een kwart nog bezig met het opstellen van het professioneel statuut. Verder is te zien dat zowel in het vo het statuut en in het mbo de regeling werkoverleg het vaakst op schoolbestuursniveau is vastgelegd. Hierbij is voor het vo geen verband gevonden tussen de omvang van het schoolbestuur en de keuze voor een statuut op school- en/of schoolbestuursniveau. Bij deze resultaten dienen we wel de kanttekening te plaatsen dat aan de 19 po- en vo-bestuurders (16 po, 3 vo; 10% van het totaal) die helemaal niet op de hoogte waren van het professioneel statuut, deze vraag niet is gesteld.

Tabel 3.2 Welke partijen waren/zijn betrokken bij het opstellen v/h professioneel statuut of regeling werkoverleg (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	%
Schoolleider/directeur	95	83%
Schoolbestuur	35	70%
Personeelsgeleiding van de MR/OR	79	69%

²⁵ Deze vraag is alleen gesteld aan po- en vo-schoolbesturen.



Leraren	63	55%
Teamleider/Manager van het onderwijsteam	34	30%
Anders	15	13%
Weet ik niet	6	5%

Als er een statuut is of wordt opgesteld is meestal de schoolleider/directeur, de bestuurder zelf en de personeelsgeleding van de MR of OR betrokken (zie tabel 3.2). Ruim een derde (34%) van de po- en vo-bestuurders meldt dat leraren en/of het personeelsgeleding van de MR niet bij het opstellen van het statuut betrokken zijn; in het mbo meldt zelfs de helft van de bestuurders dit. Schoolbestuurders geven aan dat zij degene zijn die over het algemeen het voortouw nemen (72%) bij het opstellen van het statuut of de regeling werkoverleg. In bijna de helft van de gevallen (48%) zou (ook) de schoolleider/directeur het voortouw nemen.

Bij het opstellen van het statuut of de regeling werkoverleg maakt ruim de helft (58%) van de 109 bestuurders met een statuut of regeling werkoverleg, gebruik van een of meer handreiking(en). Het lijkt erop dat deze een nuttig hulpmiddel zijn aangezien bijna de helft (49%) niet of nauwelijks knelpunten bij het opstellen ervaart. Ruim een derde (36%) ervaart wel in redelijk tot (zeer) hoge mate knelpunten. Deze schoolbestuurders geven aan dat het professioneel statuut iets is wat opgelegd is van bovenaf en wat nauwelijks leeft onder leraren waardoor het opstellen van het statuut moeizaam verloopt. Ook geven een aantal schoolbesturen aan dat er onduidelijkheden zijn over wat er in het statuut moet komen.

Redenen geen statuut of regeling werkoverleg

Onder de bestuurders (20% van het totaal aantal geënquêteerden) die geen statuut of regeling werkoverleg hebben (en wel op de hoogte zijn van het statuut of regeling werkoverleg), vinden de meeste het ook niet nodig om dit op c.q. in te stellen (42%). Daarna is met enige afstand tijdgebrek als reden (21%) genoemd. Onduidelijkheid over de verwachtingen ten aanzien van de invulling van het statuut of regeling werkoverleg is slechts door 7 schoolbestuurders (18%) genoemd. Aangezien 30 van de 38 schoolbestuurders uit het primair onderwijs komt, zijn verschillen tussen de onderwijssectoren niet representatief.

11% van alle geënquêteerde bestuurders die nog geen statuut of regeling werkoverleg hebben (en ook niet aangaven dat ze dit niet nodig vinden of dat er in plaats daarvan mondelinge afspraken zijn gemaakt) is gevraagd of zij nog van plan zijn dit op- of in te stellen. Hieruit blijkt dat ruim de helft (57%) nog wel denkt dat het er gaat komen.

3.1.3 Schoolleiders/teamleiders

Schoolleiders zijn in vergelijking met de schoolbestuurders vaker goed op de hoogte van zowel de verantwoordelijkheden van leraren als de omschrijving uit de Wbl over voldoende zeggenschap voor leraren. Maar liefst 89% is zeer of tamelijk goed bekend met de verantwoordelijkheden van de leraren en 79% met de zeggenschap waarover leraren dienen te beschikken. Hierbij zijn nauwelijks verschillen tussen de onderwijssectoren zichtbaar.

Schoolleiders uit het primair en voortgezet onderwijs zijn minder vaak zeer of tamelijk goed (49%) bekend met het professioneel statuut. Het zijn voornamelijk schoolleiders uit het primair onderwijs die nauwelijks of niet (60%) op de hoogte zijn.



Tabel 3.3 Is er binnen uw schoolbestuur een professioneel statuut (mbo: regeling werkoverleg) opgesteld?

	PO (n=194)	VO (n=119)	MBO (n=18)
Ja, op schoolbestuursniveau	25%	26%	22%
Ja, op schoolniveau	11%	20%	22%
Ja, op zowel schoolbestuurs- als schoolniveau	8%	11%	0%
Nee, maar we zijn er mee bezig	18%	24%	6%
Nee	10%	6%	0%
Weet ik niet	29%	13%	50%
Totaal	100%	100%	100%

Po- en vo-schoolleiders die enigszins tot zeer goed op de hoogte zijn van het statuut en de mbo-schoolleiders is gevraagd naar het bestaan van zo'n statuut of regeling werkoverleg, zie tabel 3.3. Voor zowel het po als het mbo geldt dat 44% een statuut of regeling werkoverleg heeft opgesteld. In het vo heeft meer dan de helft een statuut (57%). Als er een statuut of regeling werkoverleg is, is dit meestal op het niveau van het schoolbestuur vastgesteld. Dit kan deels het relatief hoge percentage dat het niet weet of het statuut of de regeling werkoverleg bestaat, verklaren. In het vo bevinden zich overigens de minste schoolleiders die niet weten of er een statuut is opgesteld.

Tabel 3.4 Welke partijen waren/zijn betrokken bij het opstellen v/h professioneel statuut of regeling werkoverleg (meerdere antwoorden mogelijk)

	PO (n=118)	VO (n=96)	MBO (n=9)
Schoolbestuur	69%	55%	44%
Schoolleider/directeur	86%	80%	44%
Teamleider/Manager van het onderwijsteam	25%	51%	44%
Leraren	58%	61%	44%
Personeelsgeleiding van de MR/OR	60%	69%	56%
Anders	3%	1%	11%
Weet ik niet	3%	9%	0%

Als er een professioneel statuut/regeling werkoverleg is of wordt opgesteld dan is de schoolleider er in het po en vo meestal zelf bij betrokken en de personeelsgeleiding van de medezeggenschapsraad, zie tabel 3.4. Daarna volgt de schoolbestuurder. In het mbo geeft ruim de helft aan dat het personeelsgeleiding van de OR betrokken is. Daarnaast is veelal ook de bestuurder, de teamleider, directeur en zijn individuele leraren betrokken. Net als onder bestuurders, meldt circa een derde van de po- en vo-schoolleiders (30% en 36%) dat er geen leraren en/of een vertegenwoordiger vanuit het personeelsgeleiding van de MR betrokken is bij de opstelling van het statuut. In het mbo geeft 44% van de schoolleiders dit aan.

Bij het opstellen van het statuut of de regeling werkoverleg neemt in het po de schoolbestuurder (67%) het voortouw, in het vo de schoolleider (60%) en in het mbo de teamleider (56%).

Bij het opstellen van het statuut of de regeling werkoverleg maakt een meerderheid in het po (50%) en vo (63%) wel gebruik van een handreiking. In het primair onderwijs gaat het veelal om een handreiking van een vakbond (34%) en een even groot deel in



het voortgezet onderwijs van de handreiking van de VO raad. Mbo-schoolleiders zouden niet weten of er een handreiking bij het opstellen van de regeling werkoverleg is gebruikt. Aangezien de opstelling van de regeling werkoverleg waarschijnlijk alweer wat langer geleden is, is dit een mogelijke verklaring voor de onbekendheid met het gebruik van een handreiking.

Tabel 3.5 Ervaren knelpunten bij het opstellen v/h professioneel statuut of regeling werkoverleg ²⁶

	PO (n=114)	VO (n=87)	MBO (n=9)
Helemaal niet	19%	14%	22%
Nauwelijks	26%	37%	11%
In redelijke mate	24%	25%	0%
In hoge mate	8%	8%	11%
In zeer hoge mate	2%	1%	0%
Weet ik niet	21%	15%	56%
Totaal	100%	100%	100%

Zowel in het po als in het vo ervoeren de meeste schoolleiders geen tot nauwelijks (45% en 51%) knelpunten bij het opstellen van het professioneel statuut (zie tabel 3.5). Mbo-schoolleiders weten het niet of geven aan dat er geen tot nauwelijks knelpunten zijn.

Redenen geen statuut of regeling werkoverleg

De 26 schoolleiders (6% van het totaal) die geen statuut opgesteld hebben (en wel op de hoogte zijn van het statuut), zijn voornamelijk afkomstig uit het primair onderwijs (10% van het totaal aantal po-schoolleiders). De rest komt uit het voortgezet onderwijs (6% van het totaal aantal vo-schoolleiders). Er zijn geen mbo-schoolleiders van scholen die geen regeling werkoverleg hebben (zie tabel 3.2). De voornaamste reden dat het schoolbestuur of de school volgens de schoolleiders geen statuut hebben, is tijdgebrek (27%). Een even groot deel zou niet weten wat de reden is. Bijna een kwart (23%) geeft aan dat zij geen statuut nodig hebben. Zoals de bestuurders al aangaven is onduidelijkheid (19%) over de verwachtingen ten aanzien van het statuut niet de voornaamste reden.

5% van alle geënquêteerde schoolleiders die geen statuut hebben (en ook niet aangaven dat ze dit niet nodig vinden of dat er in plaats daarvan mondelinge afspraken zijn gemaakt) is gevraagd of binnen hun schoolbestuur het voornemen bestaat om dit (alsnog) op te stellen. Bijna de helft hiervan (47%) is nog wel van plan om een statuut op te stellen.

3.1.4 Leraren

Leraren zijn ten opzichte van de schoolbestuurders –en schoolleiders het minst goed op de hoogte van de Wbl. Toch weet meer dan de helft (61%) zeer tot tamelijk goed dat in de wet is opgenomen dat zij over voldoende vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische zeggenschap dienen te beschikken. Minder vaak zijn zij bekend met de verantwoordelijkheden waarover zij volgens de wet moeten beschikken (enigszins (52%)). Hierbij zien we weinig verschillen tussen de drie onderwijssectoren.

Aan leraren uit het primair en voortgezet onderwijs is ook gevraagd naar de mate waarin zij op de hoogte zijn, dat zij samen met hun schoolbestuur in een professioneel

²⁶ Dit zijn alleen de schoolleiders/teamleiders die hebben aangeven dat er een statuut of regeling werkoverleg is en op de hoogte zijn van de betrokken partijen.



statuut afspraken dienen te maken over wat voldoende zeggenschap inhoudt. Leraren blijken hier meestal niet (34%) of enigszins (37%) bekend. Leraren uit het primair onderwijs zijn net iets vaker enigszins (43%) bekend met het professioneel statuut dan leraren uit het voortgezet onderwijs (37%).

Tabel 3.6 Is er binnen uw schoolbestuur een professioneel statuut (mbo: regeling werkoverleg) opgesteld?²⁷

	PO (n=784)	VO (n=403)	MBO (n=211)
Ja	23%	30%	30%
Nee, maar we zijn er mee bezig	12%	11%	7%
Nee	5%	6%	17%
Weet ik niet	61%	42%	47%
Totaal	100%	100%	100%

Ruim een kwart van de leraren in het voortgezet en middelbaar (beroeps)onderwijs, die op de hoogte zijn van het statuut of regeling werkoverleg, geeft aan dat er een professioneel statuut of regeling werkoverleg binnen hun schoolbestuur is opgesteld, zie tabel 3.6. In het primair onderwijs ligt dit percentage met 23% iets lager. Hiermee geven leraren veel minder vaak dan schoolbesturen –en leiders aan dat er een statuut of regeling werkoverleg is opgesteld, zie tabel 3.1 en 3.3. Veel leraren blijken niet te weten of er een professioneel statuut of regeling werkoverleg aanwezig is. De vraag is echter in hoeverre het nodig is dat leraren hier bekend mee zijn zolang zij maar voldoende zeggenschap ervaren, aldus gesprekspartners. Verder valt op, dat 17% van de mbo-docenten zegt dat de regeling werkoverleg niet is opgesteld.

Tabel 3.7 Welke partijen waren/zijn betrokken bij het opstellen v/h professioneel statuut of regeling werkoverleg (meerdere antwoorden mogelijk)

	PO (n=271)	VO (n=168)	MBO (n=78)
Schoolbestuur	51%	46%	23%
Schoolleider/directeur	74%	68%	27%
Teamleider/Manager van het onderwijsteam	30%	59%	51%
Leraren	47%	52%	44%
Personeelsgeleiding van de MR/OR	53%	53%	53%
Anders	6%	5%	4%
Weet ik niet	13%	16%	15%

Als er een professioneel statuut/regeling werkoverleg is of wordt opgesteld dan zijn in het po en vo meestal de schoolleiders/directeuren en het personeelsgeleiding van de MR/OR erbij betrokken; zie tabel 3.7. Het mbo wijkt hier enigszins vanaf omdat daar vaker het personeelsgeleiding van de OR en de teamleider betrokken zijn. In tegenstelling tot de bestuurders en schoolleiders, geven leraren veel minder vaak aan dat leraren en/of het personeelsgeleiding van de MR of OR niet betrokken waren bij het opstellen van het statuut of regeling werkoverleg. Leraren uit het po (15%) en vo (18%) geven dit in tegenstelling tot mbo-leraren (35%) minder vaak aan. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat er in de respons net iets meer leraren zitten die wel betrokken waren bij het opstellen van het statuut of regeling werkoverleg. Het

²⁷ In het po en vo zijn alleen leraren die enigszins, tamelijk of zeer goed op de hoogte zijn van het professioneel statuut gevraagd naar de aanwezigheid van een professioneel statuut. Mbo-docenten kregen een vergelijkbare vraag over de regeling werkoverleg.



kan in ieder geval niet liggen aan een dominantie van het aantal (voormalige) MR of OR leden in de respons (zie 1.6).

In het mbo neemt de teamleider (40%) het vaakst het voortouw bij het opstellen van de regeling werkoverleg en in het po en vo de schoolleider/directeur (60% en 65%) als het gaat om het statuut. Het schoolbestuur neemt, volgens leraren, zowel in het po (51%) als het vo (40%) en mbo (17%) veel minder vaak het voortouw. Dit laat zien dat het statuut of de regeling werkoverleg veelal op schoolniveau invulling krijgt.

Leraren weten meestal niet (58%) of er bij het opstellen van het professioneel statuut of de regeling werkoverleg een handreiking is gebruikt. Als zij het wel weten, dan gaat het in het vo om de handreiking van de VO Raad (19%) en in het po (20%) en mbo (12%) om een handreiking van een vakbond.

Tabel 3.8 Ervaren knelpunten bij het opstellen v/h professioneel statuut of regeling werkoverleg

	PO (n=235)	VO (n=139)	MBO (n=65)
Helemaal niet	14%	12%	12%
Nauwelijks	19%	24%	28%
In redelijke mate	13%	20%	14%
In hoge mate	4%	5%	5%
In zeer hoge mate	3%	3%	6%
Weet ik niet	47%	36%	35%
Totaal	100%	100%	100%

Ruim een derde van de leraren weet niet of er bij het opstellen van het statuut of de regeling werkoverleg knelpunten zijn (geweest), zie tabel 3.8. In het primair onderwijs geeft bijna de helft van de leraren dit aan. Als ze het wel weten dan geven leraren aan dat er nauwelijks tot niet knelpunten zijn. Als er wel knelpunten zijn dan gaat het om tijdgebrek of verschil van mening tussen leraren en schoolleiding of bestuur over de verdeling van taken.

Redenen geen statuut of regeling werkoverleg

Tabel 3.9 Redenen geen statuut of regeling werkoverleg (n=94²⁸)

	PO (n=36)	VO (n=23)	MBO (n=35)
Onbekendheid met het statuut of regeling werkoverleg	31%	4%	29%
Onduidelijkheid over de verwachtingen t.a.v. de invulling	31%	17%	11%
Tijdgebrek	22%	39%	11%
Anders	11%	35%	11%
Weet ik niet	22%	17%	37%
Wij hebben geen statuut/regeling werkoverleg nodig om de zeggenschap van leraren te organiseren	3%	4%	9%
Wij organiseren de beoogde zeggenschap uit de Wbl o.b.v. mondelinge afspraken	0%	0%	0%

²⁸ Dit zijn alleen de leraren die aan hebben gegeven dat hun schoolbestuur geen statuut of regeling werkoverleg heeft. Leraren die niet wisten of er een statuut/regeling werkoverleg was, is deze vraag niet gesteld.



De redenen volgens leraren, die wel op de hoogte zijn van het statuut of regeling werkoverleg, dat hun schoolbestuur geen statuut of regeling werkoverleg heeft verschilt per sector, staan in tabel 3.9. Onbekendheid en onduidelijkheid over de verwachtingen ten aanzien van het statuut zijn de voornaamste redenen in het primair onderwijs. In het voorgezet onderwijs gaat het om tijdgebrek. Mbo-docenten weet het niet of geven aan dat er onduidelijkheid is over de verwachtingen ten aanzien van de regeling werkoverleg.

4% van het totaal aantal geënquêteerde leraren van scholen zonder statuut of regeling werkoverleg (die ook niet aangaven dat ze dit niet nodig vinden of dat er in plaats daarvan mondelinge afspraken zijn gemaakt) weten veelal (43%) niet of hun schoolbestuur nog van plan is dit op te stellen.

3.2 Implementatie van het lerarenportfolio

Het lerarenportfolio is sinds 1 augustus 2018 voor leraren beschikbaar. Momenteel is het lerarenportfolio in beheer van het ministerie van OCW. Alleen de leraar zelf heeft inzage in zijn/haar eigen portfolio. Zoals gezegd is er nog geen uitgedacht implementatie- of communicatieplan voor het lerarenportfolio. Alle leraren, waarvan schoolbesturen personeelsgegevens voor het lerarenportfolio hebben aangeleverd (zie box 3.1 in subparagraaf 3.2.1), zijn eind januari 2019 of op een later moment per brief uitgenodigd door de programmamanager van het lerarenportfolio om het vrijwillige lerarenportfolio te gaan gebruiken.

Hierna gaan we in op de mate waarin de bekwaamheid van leraren wordt bijgehouden, op de bekendheid van het lerarenportfolio en in hoeverre leraren gestimuleerd zijn om met het lerarenportfolio aan de slag te gaan. Dit doen we op basis van de enquêteresultaten die de beleving van schoolbesturen, schoolleiders/teamleiders en leraren hierover weergeven.

3.2.1 Schoolbestuurders

Met de komst van het lerarenportfolio is schoolbesturen de keuze voorgelegd om personeelsgegevens hiervoor aan te leveren. Als zij daarvoor kiezen, hoeven zij geen bekwaamheidsdossiers voor hun leraren bij te houden. Schoolbestuurders die er niet voor kiezen personeelsgegevens te delen voor het lerarenportfolio, moeten aantonen dat zij op andere wijze de professionele ontwikkeling van hun leraren stimuleren.

Tabel 3.10 Houdt u een bekwaamheidsdossier van uw leraren bij?

	Aantal	%
Nee, dat doet/doen de schoolleider(s)	106	57%
Nee, dat doen wij niet	34	18%
Ja, dat doe ik zelf	28	15%
Nee, dat doen wij niet meer	14	7%
Weet ik niet	5	3%
Totaal	187	100%

Het bekwaamheidsdossier wordt binnen de meeste schoolbesturen wel opgesteld, alleen niet door de schoolbestuurder zelf, maar door de schoolleider (zie tabel 3.10). Hierbij zijn nauwelijks verschillen tussen de drie onderwijssectoren gevonden.



Zoals in paragraaf 2.1 besproken, heeft de minister aangekondigd dat de Inspectie voor het Onderwijs toezicht gaat houden op het strategisch personeelsbeleid en de professionele ontwikkeling van leraren. Er is vrijwel geen (8%) schoolbestuurder die hier helemaal niet van op de hoogte is. Het merendeel (66%) is tamelijk tot zeer goed op de hoogte.

Het bestaan van het lerarenportfolio is de meeste schoolbestuurders wel bekend. Bijna driekwart (74%) is in redelijke tot (zeer) hoge mate op de hoogte. Schoolbestuurders die op de hoogte zijn van het lerarenportfolio is tevens gevraagd of zij de personeelsgegevens voor het portfolio hebben aangeleverd. In vergelijking met de landelijke cijfers (zie box 3.1), geeft slechts 44% van de geënquêteerde schoolbesturen aan dat deze gegevens zijn aangeleverd. Het verschil met het landelijke cijfers valt mogelijk te verklaren met onwetendheid bij de geënquêteerde bestuurders. Een bijna even groot deel (39%) zegt dat dit niet is gebeurd en een klein deel (16%) weet het niet. Dit komt wel overeen met het grote aandeel dat (nog) een bewaamheidsdossier bijhoudt, zie tabel 3.9.

Box 3.1 Aantal aangeleverde lerareengegevens door schoolbesturen

Op 1 september 2019 hadden 1.117 schoolbesturen de gegevens van 169.807 leraren aangeleverd (68% van het totaal aantal leraren). Het gaat om ongeveer 92.000 leraren in het PO, 54.000 in het VO en 24.000 in het MBO. Procentueel gezien heeft 80% van de PO-besturen, 81% van de VO-besturen en 94% van de MBO-besturen geleverd.

De voornaamste reden van in totaal 32 schoolbesturen om geen personeelsgegevens voor het lerarenportfolio aan te leveren, is onduidelijkheid over wat er met de gegevens gaat gebeuren (33%). Bijna de helft heeft 'anders' (46%) ingevuld en de het grootste deel daarvan daarvan geven als reden op dat het lerarenportfolio de verantwoordelijkheid is van de leraar.

Tabel 3.11 Leraren gestimuleerd het lerarenportfolio te gebruiken

	Aantal	%
Nauwelijks	74	42%
Helemaal niet	49	28%
In redelijke mate	40	22%
Weet ik niet	10	6%
In hoge mate	4	2%
In zeer hoge mate	1	1%
Totaal	178²⁹	100%

Slechts een kwart van de schoolbestuurders die het lerarenportfolio kennen, hebben hun leraren gestimuleerd om het lerarenportfolio te gebruiken. De tabel laat zien dat het merendeel dit niet of nauwelijks heeft gedaan (70%).

²⁹ Dit is exclusief de schoolbestuurders die helemaal niet op de hoogte zijn van het lerarenportfolio.



3.2.2 Schoolleiders/teamleiders

Tabel 3.12 Houdt u bekwaamheidsdossiers van uw leraren bij?

	Aantal	%
Ja, dat doe ik zelf	179	45%
Nee, dat doen wij niet	74	19%
Nee, dat doet het schoolbestuur	53	13%
Nee, dat doen wij niet meer	51	13%
Weet ik niet	39	10%
Totaal	396	100%

Het bekwaamheidsdossier wordt binnen de meeste schoolbesturen bijgehouden (58%). Dit gebeurt veelal door de schoolleider zelf (zie tabel 3.12), zoals schoolbestuurders al aangaven (zie tabel 3.10). Hierbij zijn geen relevante verschillen gevonden tussen de onderwijssectoren. Het bekwaamheidsdossier gebruiken deze schoolleiders in redelijk tot (zeer) hoge mate (84%) voor de personeelsgesprekken.

Een ruime meerderheid (66%) van de schoolleiders is redelijk tot in (zeer) hoge mate bekend met het lerarenportfolio maar heeft hiervoor geen personeelsgegevens aangeleverd (76%). Onbekendheid met de oproep (52%) om de personeelsgegevens hiervoor aan te leveren is de meest genoemde oorzaak. Aangezien de oproep van de minister vooral gericht lijkt aan schoolbesturen is dit niet verwonderlijk. Bijna een derde (30%) heeft de personeelsgegevens niet aangeleverd omdat zij het onduidelijk vinden wat er precies met de gegevens gaat gebeuren. Ook stimuleren schoolleiders, net als de schoolbestuurders, het gebruiken van het lerarenportfolio niet of nauwelijks (75%) onder leraren. Gezien de genoemde onduidelijk die onder schoolleiders heerst over wat er met de personeelsgegevens gaat gebeuren in het portfolio en de (nog) beperkte communicatie hierover vanuit het ministerie kan dit een mogelijke verklaring zijn.

3.2.3 Leraren

Leraren krijgen de indruk dat hun professionele ontwikkeling door de schoolleider of – bestuurder wordt bijgehouden. Dat geeft althans een ruime meerderheid (65%) aan. Dit komt overeen met het aandeel van het gebruik van het bekwaamheidsdossier door schoolleiders en – schoolbesturen (zie 3.2.1 en 3.2.2).

Tabel 3.13 Bekendheid met het lerarenportfolio

	PO (n=1214)	VO (n=614)	MBO (n=211)
Helemaal niet	10%	9%	7%
Nauwelijks	27%	24%	19%
In redelijke mate	37%	40%	32%
In hoge mate	20%	18%	24%
In zeer hoge mate	7%	8%	18%
Totaal	100%	100%	100%

Alhoewel een ruime meerderheid van leraren uit zowel het po, vo als het mbo bekend is met het lerarenportfolio (zie tabel 3.13) heeft nog slechts 21% (381 leraren) van hen zich ingeschreven voor het portfolio. In vergelijking met de landelijke cijfers is



het aantal geënquêteerde leraren dat is ingeschreven wel aan de hoge kant, zie box 3.2. Het aandeel leraren uit het po dat is ingeschreven ligt met 17% een stuk lager dan de 37% van de mbo-docenten die zijn ingeschreven. In het voortgezet onderwijs heeft 23% zich ingeschreven.

Box 3.2 Aantal ingeschreven leraren

Op 2 september 2019 hebben 9.171 leraren (6.537 met een benoemingsgrond en 2.634 zonder benoemingsgrond) zich actief ingeschreven in het lerarenportfolio.

De voornaamste reden dat leraren zich niet hebben ingeschreven in het lerarenportfolio is dat zij niet verwachten dat inschrijving hun verder gaat helpen (56%). Ruim een kwart (30%) heeft 'anders' opgegeven. Onder 'anders' geven leraren aan dat zij geen meerwaarde in het systeem zien ten opzichte van hoe zij momenteel hun professionele ontwikkeling bijhouden, voelt het als wantrouwen naar de beroepsgroep toe en als extra administratieve last. Anderen vinden het een 'eng' controlesysteem en zijn bang dat de gegevens straks voor een breder publiek openbaar worden. Veel leraren zijn er daarom ook principieel op tegen. Gezien de redenen die leraren noemen, lijkt het erop dat (zoals onze gesprekspartners al aankaartten) het gebruik van het lerarenportfolio (ook) beïnvloed wordt door het negatieve imago dat het lerarenregister had.

De meeste leraren geven aan dat hun schoolbestuur zijn of haar gegevens niet voor het lerarenportfolio heeft aangeleverd. Dit wordt bevestigd door de reacties van schoolleiders en besturen, zie 3.2.1 en 3.2.2.

Tabel 3.14 Door wie bent u gestimuleerd om u in te schrijven voor het lerarenportfolio? (n=552) (Meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	%
Anders	132	24%
Schoolleider/teamleider of manager onderwijsteam	125	23%
Ministerie van OCW	87	16%
Niet van toepassing	81	15%
Collega's	63	11%
Vakbond	60	11%
Lerarenopleiding	55	10%
Schoolbestuur	55	10%
Vakvereniging	38	7%

Leraren die zich hebben ingeschreven voor het lerarenportfolio of dat nog van plan zijn te doen, zijn door verschillende personen gestimuleerd om dit te doen (zie tabel 3.14). De meesten zijn nog gestimuleerd door de schoolleider/teamleider of manager van het onderwijsteam. Onder de antwoordcategorie 'anders' gaven leraren aan dat ze zich op eigen initiatief hebben ingeschreven of gaan inschrijven.



4 Resultaten van de Wbl

In dit hoofdstuk gaan we op basis van de enquêtes onder schoolbesturen, schoolleiders en leraren in op de resultaten van de Wbl tot nu toe. Bij het beschrijven van de enquêteresultaten starten we steeds met de mate waarin leraren voldoende zeggenschap hebben en er gewerkt wordt aan professionele ontwikkeling nog los van de uitvoering van de Wbl. Daarna volgen de resultaten van de specifieke 'instrumenten' van de Wbl onder de schoolbestuurders, schoolleiders en leraren die er al gebruik van maken. Hierbij gaat het om de mate waarin betrokkenen inschatten dat de Wbl tot de beoogde doelstellingen zal leiden (zie 2.2).

4.1 Professioneel ruimte en professioneel statuut

In deze paragraaf gaan we allereerst in op de mate waarin leraren professionele ruimte hebben volgens schoolbesturen, schoolleiders en leraren zelf. Vervolgens bespreken we de opname van de professionele ruimte in het statuut of regeling werkoverleg. Daarbij gaan we ook in op de mate waarin het statuut of de regeling werkoverleg, indien deze is opgesteld, bijdraagt aan (meer) professionele ruimte voor leraren en (meer) dialoog over beroepskwaliteit op school. Tot slot komt nog de mate waarin leraren meerwaarde zien in een beroepsgroepsorganisatie aan bod.

4.1.1 Schoolbesturen

Tabel 4.1 De mate waarin leraren voldoende zeggenschap hebben op de volgende punten (n=187)

	Helemaal niet	Nauwelijks	In redelijke mate	In hoge mate	In zeer hoge mate	Weet ik niet
<u>De inhoud</u> van de lesstof.	0%	2%	17%	43%	37%	2%
De wijze waarop <u>de lesstof</u> wordt aangeboden.	0%	1%	10%	51%	37%	2%
<u>De middelen</u> die bij het aanbieden van de lesstof worden gebruikt.	0%	1%	21%	51%	26%	2%
De te hanteren <u>pedagogisch-didactische aanpak</u> op de school.	0%	1%	11%	62%	25%	2%
De keuzes ten aanzien van de professionaliseringsactiviteiten die zij ondernemen.	0%	3%	21%	50%	25%	1%
De wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de pedagogisch-didactische aanpak (zoals de begeleiding van de leerlingen/studenten en de contacten met de ouders)	0%	1%	10%	65%	24%	2%

Leraren hebben, volgens schoolbestuurders, in redelijke tot (zeer) hoge mate voldoende zeggenschap over de taken waarover zijn volgens de Wbl over dienen te beschikken (zie tabel 4.1). Dit sluit tevens aan op de uitkomsten van een onderzoek van de Universiteit Utrecht waarin de onderzoekers concluderen dat in de ogen van bestuurders het personeelsbeleid leraren ruim voldoende steun biedt om invulling te geven aan professionele ontwikkeling en vernieuwing³⁰. Wel zijn er nuanceverschillen. De meeste zeggenschap zouden leraren hebben op de lesstof (88% in (zeer) hoge mate) en de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de pedagogisch-didactische

³⁰ Universiteit Utrecht, Strategisch personeelsbeleid in het VO: Nulmeting in het kader van de monitoring van de afspraak in het geactualiseerde Sectorakkoord VO (2018) over de versterking van strategisch personeelsbeleid, 2019



aanpak (89% in (zeer) hoge mate). Opvallend genoeg hebben leraren nog het minste zeggenschap over de keuze ten aanzien van hun professionaliseringsactiviteiten (75% in (zeer) hoge mate).

De manier waarop de zeggenschap van leraren wordt georganiseerd is veelal:

- Door de aanstelling van vakcoördinatoren (55%), of;
- Door een lerarenberaad die met enige regelmaat met de schoolleiding overlegt (54%).

Een lerarenberaad dat overlegt met het schoolbestuur komt veel minder vaak voor (17%). Verder zijn er een aantal verschillen aan te wijzen in de organisatie van de zeggenschap tussen de onderwijssectoren. In het po werkt men het vaakst met een lerarenberaad die met de schoolleiding overlegt (62%), in het vo met vakcoördinatoren (64%) en in het mbo met zelfsturende taakteams (84%).

De 70 schoolbesturen met een statuut, regeling werkoverleg en een enkel schoolbestuur dat mondeling afspraken heeft gemaakt, is gevraagd in hoeverre de thema's uit de Wbl hierin zijn opgenomen, zie tabel 4.2.

Tabel 4.2 In hoeverre zijn er in het professioneel statuut/regeling werkoverleg of mondeling afspraken gemaakt over hoe voldoende zeggenschap wordt georganiseerd op de volgende punten? (n=70)

	Helemaal niet	Nauwelijks	In redelijke mate	In hoge mate	In zeer hoge mate	Weet ik niet
De wijze waarop <u>de lesstof</u> wordt aangeboden.	4%	4%	17%	46%	19%	10%
De keuzes ten aanzien van de professionaliseringsactiviteiten die zij ondernemen.	3%	4%	19%	50%	14%	10%
De wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de pedagogisch-didactische aanpak (zoals de begeleiding van de leerlingen/studenten en de contacten met de ouders)	3%	7%	19%	49%	13%	10%
<u>De middelen</u> die bij het aanbieden van de lesstof worden gebruikt.	4%	4%	19%	47%	14%	11%
De te hanteren <u>pedagogisch-didactische aanpak</u> op de school.	3%	7%	20%	49%	11%	10%
<u>De inhoud</u> van de lesstof.	4%	6%	23%	40%	17%	10%

De zeggenschap zoals bedoeld in de Wbl waarop leraren volgens schoolbestuurders al over voldoende zeggenschap beschikken, zijn – als het (al) is opgesteld - veelal ook opgenomen in het statuut of regeling werkoverleg. Er zijn hierbij nauwelijks verschillen gevonden, ook niet tussen de onderwijssectoren. Ook in een statuut of regeling werkoverleg wordt de zeggenschap in het po meestal via een lerarenberaad die regelmatig overleg voert met de schoolleiding (63%), in vo door de aanstelling van vakcoördinatoren (45%) en in het mbo binnen zelfsturende taakteams (69%).



Tabel 4.3 Mate waarin schoolbestuurders vinden dat het statuut/regeling werkoverleg tot (meer) dialoog over beroepskwaliteit tussen leraren en schoolbestuur –of leiding zal leiden en (meer) zeggenschap/professionele ruimte voor leraren (n=187)

	(meer) dialoog tussen leraren en schoolbestuur/leiding	(meer) zeggenschap voor leraren
Helemaal niet	19%	21%
Nauwelijks	38%	41%
In redelijke mate	21%	19%
In hoge mate	10%	9%
In zeer hoge mate	3%	1%
Weet ik niet	9%	9%

Schoolbestuurders zijn van mening dat het professioneel statuut veelal niet zal leiden tot (meer) zeggenschap voor leraren en (meer) dialoog tussen leraren en schoolbestuur/leiding, zie tabel 4.3. De voornaamste reden die zij hiervoor geven is dat leraren zonder het statuut of regeling werkoverleg ook al voldoende zeggenschap hebben en dat hierover dialoog plaatsvindt. Verder zien we dat schoolbestuurders die nog bezig zijn met het opstellen van het statuut/regeling overleg het positiefst zijn over de mate waarin dit bij gaat dragen aan (meer) dialoog (49%) of (meer) zeggenschap (42%). Daarna volgen op enige afstand de schoolbestuurders die al een statuut of regeling werkoverleg hebben (37% en 34%).

Tabel 4.4 Tevredenheid over totstandkoming professioneel statuut of regeling werkoverleg (n=68)

	Aantal	%
Helemaal niet	7	9%
Nauwelijks	12	15%
In redelijke mate	24	29%
In hoge mate	10	12%
In zeer hoge mate	10	12%
Weet ik niet	19	23%

De 68 schoolbestuurders met een statuut of regeling werkoverleg zijn bijna allemaal tevreden (65%) over de totstandkoming ervan, zie tabel 4.4. Tevreden zijn schoolbestuurders vooral over het goede gesprek dat hierover is geweest. Schoolbestuurders die hierover niet tevreden zijn, geven aan dat het voelt als een administratieve last, iets dat is opgelegd van bovenaf en wat weinig toevoegt aan de gang van zaken in de praktijk.

4.1.2 Schoolleiders/teamleiders

Tabel 4.5 De mate waarin leraren voldoende zeggenschap hebben op de volgende punten (n=396)

	Helemaal niet	Nauwelijks	In redelijke mate	In hoge mate	In zeer hoge mate	Weet ik niet
<u>De inhoud</u> van de lesstof.	0%	4%	20%	38%	37%	1%
De wijze waarop <u>de lesstof</u> wordt aangeboden.	0%	1%	11%	49%	40%	0%
<u>De middelen</u> die bij het aanbieden van de lesstof worden gebruikt.	0%	0%	14%	54%	32%	0%



De te hanteren <u>pedagogisch-didactische aanpak</u> op de school.	0%	1%	16%	55%	28%	0%
De wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de pedagogisch-didactische aanpak (zoals de begeleiding van de leerlingen/studenten en de contacten met de ouders)	0%	1%	19%	56%	23%	0%
De keuzes ten aanzien van de professionaliseringsactiviteiten die zij ondernemen.	0%	2%	20%	46%	32%	1%

Schoolleiders vinden net als de schoolbestuurders (zie tabel 4.1) dat leraren zoals bedoeld in de Wbl voldoende zeggenschap hebben, zie tabel 4.5. Ook hierbij zijn slechts nuanceverschillen te zien. Het vaakst hebben leraren in (zeer) hoge mate voldoende zeggenschap over de lesstof (89%) en de middelen die zij daarbij gebruiken (86%). In overeenstemming met de schoolbestuurders, geven ook schoolleiders aan dat leraren het minst vaak voldoende zeggenschap over hun keuzes ten aanzien van professionaliseringsactiviteiten hebben (78%). De manier waarop de zeggenschap van leraren wordt georganiseerd, verschilt per onderwijssector:

- In het primair onderwijs is er veelal een lerarenberaad die met enige regelmaat met de schoolleiding overlegt (55%);
- In het voortgezet onderwijs stellen de instellingen vakcoördinatoren aan (57%);
- Het mbo heeft meestal zelfsturende taakteams (83%).

Een lerarenberaad die met het schoolbestuur overlegt, komt zowel in het po (11%) als het vo (15%) het minst vaak voor. Het mbo werkt het minst vaak met een lerarenberaad dat overlegt met de schoolleiding (17%).

De 161 schoolleiders van scholen met een statuut/regeling werkoverleg en een enkel schoolbestuur die de zeggenschap van leraren in mondelinge afspraken heeft vastgelegd, is gevraagd in hoeverre de zeggenschap zoals bedoeld in de Wbl hierin zijn opgenomen (zie tabel 4.6).

Tabel 4.6 In hoeverre zijn er in het professioneel statuut/regeling werkoverleg of mondeling afspraken gemaakt over hoe voldoende zeggenschap wordt georganiseerd op de volgende punten (n=161)

	Helemaal niet	Nauwelijks	In redelijke mate	In hoge mate	In zeer hoge mate	Weet ik niet
<u>De inhoud</u> van de lesstof.	4%	5%	31%	28%	17%	15%
De wijze waarop <u>de lesstof</u> wordt aangeboden.	4%	6%	26%	37%	13%	14%
<u>De middelen</u> die bij het aanbieden van de lesstof worden gebruikt.	3%	7%	28%	32%	15%	15%
De te hanteren <u>pedagogisch-didactische aanpak</u> op de school.	2%	4%	28%	36%	16%	14%
De wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de pedagogisch-didactische aanpak (zoals de begeleiding van de leerlingen/studenten en de contacten met de ouders)	2%	6%	27%	39%	12%	15%
De keuzes ten aanzien van de professionaliseringsactiviteiten die zij ondernemen.	3%	4%	25%	39%	16%	13%



Net als de bestuurders bevestigen ook schoolleiders dat de zeggenschap zoals bedoeld in de Wbl is opgenomen in het statuut of regeling werkoverleg. Waar schoolleiders veelal aangaven dat leraren in (zeer) hoge mate voldoende zeggenschap hebben (zie tabel 4.5), blijkt dit iets minder vaak volledig in het statuut of regeling werkoverleg te zijn opgenomen. Dit is vooral te zien aan de relatief hogere percentages schoolleiders die antwoordden dat het in redelijke mate is opgenomen. Schoolleiders van po- of vo-scholen (49% en 50%) die een professioneel statuut hebben, organiseren de zeggenschap van leraren via een lerarenberaad die regelmatig met de schoolleiding overlegt. Bij 72% van de mbo-teamleiders zijn vakcoördinatoren of zelfsturende taakteams aangesteld (beiden 63%).

Tabel 4.7 Mate waarin schoolleiders vinden dat het statuut/regeling werkoverleg tot (meer) dialoog over beroepskwaliteit tussen leraren en schoolbestuur -of leiding zal leiden en (meer) zeggenschap/professionele ruimte voor leraren (n=396)

	(meer) dialoog tussen leraren en schoolbestuur/leiding	(meer) zeggenschap voor leraren
Helemaal niet	9%	10%
Nauwelijks	33%	34%
In redelijke mate	35%	33%
In hoge mate	13%	11%
In zeer hoge mate	5%	4%
Weet ik niet	5%	8%

Meer dan de helft van de schoolleiders (53%) denkt dat het statuut of de regeling werkoverleg zal leiden tot (meer) dialoog tussen leraren en schoolbestuur- of leiding, zie tabel 4.7. Een bijna even groot deel (48%) is van mening dat het (ook) bijdraagt aan (meer) zeggenschap voor leraren. Dat veel schoolleiders verwachten dat het statuut of de regeling werkoverleg kan leiden tot (meer) dialoog en zeggenschap voor leraren, is een positief signaal voor de implementatie en gebruik ervan op schoolniveau. Door het statuut/regeling werkoverleg voelt men zich meer betrokken bij het thema en doordat de zeggenschap formeel is of wordt vastgelegd is ook duidelijk waarover ze het met elkaar moeten hebben, aldus schoolleiders. Het statuut dan wel de regeling werkoverleg biedt structuur voor het gesprek tussen leraren en schoolbestuur -of leiding en duidelijkheid over de zeggenschap van leraren. Hierdoor ontstaat meer dialoog. Dat het statuut/de regeling werkoverleg leidt tot (meer) zeggenschap komt vooral omdat de zeggenschap formeel wordt vastgelegd, als gevolg daarvan men met elkaar hierover in gesprek gaat en leraren meer betrokken raken en hun zeggenschap ook opeisen.

Schoolleiders die niet of nauwelijks vinden dat het statuut of regeling werkoverleg bij zal dragen aan (meer) dialoog of zeggenschap zien het als een administratieve last en geven aan dat er geen draagvlak voor is.

Schoolleiders zijn dus over het algemeen positiever dan de schoolbestuurders. Het zijn met name schoolleiders die een statuut/regeling werkoverleg hebben of bezig zijn om dit op te stellen die positief zijn over de bijdrage hiervan aan (meer) dialoog (51% en 52%) of zeggenschap (51% en 44%).



Tabel 4.8 Teverdenheid over totstandkoming professioneel statuut of regeling werkoverleg (n=160)

	Aantal	%
Helemaal niet	7	4%
Nauwelijks	16	10%
In redelijke mate	59	37%
In hoge mate	29	18%
In zeer hoge mate	12	8%
Weet ik niet	37	23%

De 40% van de geënquêteerde schoolleiders met een statuut/regeling werkoverleg zijn veelal tevreden over de totstandkoming ervan, zie tabel 4.8. Een ruime meerderheid (63%) is in redelijke tot (zeer) hoge mate tevreden. Zij zijn vooral tevreden over hoe dit in goede samenwerking met diverse partijen is verlopen. Een aantal schoolleiders voegt daaraan toe dat zij wel tevreden zijn over het proces maar nog niet de meerwaarde zien van het papieren document.

4.1.3 Leraren

Tabel 4.9 De mate waarin leraren voldoende zeggenschap hebben op de volgende punten (n=2.039)

	Helemaal niet	Nauwelijks	In redelijke mate	In hoge mate	In zeer hoge mate	Weet ik niet
De inhoud van de lesstof.	1%	7%	22%	41%	29%	0%
De wijze waarop de lesstof wordt aangeboden.	1%	4%	17%	45%	34%	0%
De middelen die bij het aanbieden van de lesstof worden gebruikt.	1%	6%	28%	43%	22%	0%
De te hanteren pedagogisch-didactische aanpak op de school.	1%	6%	24%	46%	23%	0%
De wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de pedagogisch-didactische aanpak (zoals de begeleiding van de leerlingen/studenten en de contacten met de ouders)	1%	6%	30%	46%	18%	0%
De keuzes ten aanzien van de professionaliseringsactiviteiten die zij ondernemen.	1%	8%	29%	38%	23%	1%

Leraren ervaren, zoals de schoolbestuurders –en leiders al aangaven, ook in voldoende mate vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogisch zeggenschap zoals bedoeld in de Wbl (zie tabel 4.9). In tegenstelling tot de schoolbestuurders –en leiders ervaren leraren niet dat zij relatief minder vaak zeggenschap hebben over de keuzes ten aanzien van de professionaliseringsactiviteiten die zij ondernemen. Tussen leraren uit het po, vo en mbo zijn hierbij nauwelijks verschillen gevonden. In het primair en voortgezet onderwijs zijn, volgens leraren, meestal vakcoördinatoren aangesteld (41% en 47%) om de zeggenschap te organiseren. In het mbo zijn er vaker zelfsturende taakteams (66%).



Tabel 4.10 In hoeverre zijn er in het professioneel statuut/regeling werkoverleg of mondeling afspraken gemaakt over hoe voldoende zeggenschap wordt georganiseerd op de volgende punten? (n=362)

	Helemaal niet	Nauwelijks	In redelijke mate	In hoge mate	In zeer hoge mate	Weet ik niet
<u>De inhoud</u> van de lesstof.	3%	9%	25%	24%	10%	28%
De wijze waarop <u>de lesstof</u> wordt aangeboden.	2%	9%	25%	26%	11%	27%
<u>De middelen</u> die bij het aanbieden van de lesstof worden gebruikt.	2%	10%	27%	25%	8%	27%
De te hanteren <u>pedagogisch-didactische aanpak</u> op de school.	0%	7%	24%	33%	11%	25%
De wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de pedagogisch-didactische aanpak (zoals de begeleiding van de leerlingen/studenten en de contacten met de ouders)	1%	8%	26%	30%	10%	26%
De keuzes ten aanzien van de professionaliseringsactiviteiten die zij ondernemen.	2%	9%	27%	28%	10%	25%

Net als bij de schoolbestuurders –en leiders is ook aan de 18% van de leraren die op de hoogte zijn van het bestaan van een statuut/regeling werkoverleg op hun school, gevraagd in hoeverre de zeggenschap zoals bedoeld in de Wbl hierin is opgenomen. Hierbij blijkt dat steeds een ruime meerderheid bevestigt dat de zeggenschap van leraren in het statuut of regeling werkoverleg is opgenomen, zie tabel 4.10. Dit percentage ligt steeds rond de 60% en ligt daarmee lager dan onder schoolbestuurders –en leiders. Dit komt doordat steeds circa een kwart van de leraren het niet weet. Het zijn steeds net iets vaker leraren uit het po en vo die het niet weten. Aangezien de organisatie van de zeggenschap bij scholen met een statuut in het po veelal bij een lerarenberaad ligt die overleg voert met de schoolleiding (39%) en in het vo bij vakcoördinatoren (35%), valt daarmee te verklaren dat niet alle leraren op de hoogte zijn. In het mbo is de organisatie van de zeggenschap van leraren, voor de uitvoering van de regeling werkoverleg, meestal bij de zelfsturende taakteams belegd (65%).

Tabel 4.11 Mate waarin leraren vinden dat het statuut/regeling werkoverleg tot (meer) dialoog over beroepskwaliteit tussen leraren en schoolbestuur –of leiding zal leiden en (meer) zeggenschap/professionele ruimte voor leraren (n=2.039)

	(meer) dialoog tussen leraren en schoolbestuur/leiding	(meer) zeggenschap voor leraren
Helemaal niet	5%	5%
Nauwelijks	20%	23%
In redelijke mate	31%	33%
In hoge mate	23%	18%
In zeer hoge mate	6%	5%
Weet ik niet	15%	17%

Leraren blijken positiever dan de schoolleiders en veel positiever dan de schoolbestuurders over de mogelijke bijdrage van het statuut/regeling werkoverleg aan (meer) dialoog en zeggenschap, zie tabel 4.11. Bijna 60% geeft aan te denken dat het statuut/regeling werkoverleg tot (meer) dialoog gaat leiden en 56% tot (meer) zeggenschap voor leraren. Er zijn hierbij nauwelijks verschillen tussen leraren van de



verschillende onderwijssectoren gevonden. Wat verder opvalt, is dat er nauwelijks verschillen zijn tussen hoe leraren van scholen met en zonder statuut/regeling werkoverleg over de bijdrage hiervan aan (meer) dialoog of zeggenschap denken. Dit in tegenstelling tot schoolbestuurders –en leiders waarbij degene zonder statuut of regeling werkoverleg vaker negatief denken over de bijdrage aan (meer) dialoog of zeggenschap voor leraren.

De redenen dat leraren vinden dat het statuut of regeling werkoverleg kan leiden tot (meer) dialoog, zijn vooral gelegen in de voordelen van de situatie waarin de dialoog daadwerkelijk plaatsvindt. Dat zou er namelijk toe leiden dat het nemen van beslissingen van bovenaf zonder inbreng van de werkvloer doorbroken wordt. En (meer) zeggenschap zou een gevolg van het statuut of regeling werkoverleg zijn doordat de gemaakte afspraken zorgen voor draagvlak en betrokkenheid onder leraren. Hierdoor gaan leraren zich ook meer verantwoordelijk voelen voor deze taken. Dit sluit aan bij de verwachting van het Aob dat het statuut zal leiden tot duidelijkheid over de rollen en verantwoordelijkheden van leraren, schoolleiders en het schoolbestuur. Samen kan dan worden gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs. De vraag is volgens de Aob nog wel hoe dit precies vorm gaat krijgen binnen een werkgevers- en werknemersrelatie.

Tabel 4.12 Tevredenheid over totstandkoming professioneel statuut of regeling werkoverleg (n=362)

	Aantal	%
Helemaal niet	10	3%
Nauwelijks	29	8%
In redelijke mate	118	33%
In hoge mate	81	22%
In zeer hoge mate	14	4%
Weet ik niet	110	30%

Tot slot zijn de meeste leraren van scholen met een statuut of regeling werkoverleg, net als schoolbestuurders –en leiders, tevreden (59%) over de totstandkoming hiervan (zie tabel 4.12). Wel is er een verschil te zien in de toelichting tussen leraren die 'in redelijke mate' of 'in (zeer) hoge mate' tevreden zijn over de totstandkoming. Veel leraren die in redelijke mate tevreden zijn, geven aan dat zij er niet of nauwelijks bij betrokken werden. Deze leraren geven daarom met enige argwaan aan dat zij benieuwd zijn naar de uitwerking van het statuut/regeling werkoverleg in de praktijk. Leraren die in (zeer) hoge mate tevreden zijn, zijn dat omdat zij vinden dat ze goed betrokken zijn en er goed naar elkaar is geluisterd. '...[de juiste personen zijn gehoord, voordat het is opgenomen in het statuut', aldus een leraar.

Beroepsgroepsvorming

Minister Slob heeft aangegeven een sterke beroepsgroepsorganisatie van leraren belangrijk te vinden. Dit is nodig voor de professionele ontwikkeling van het vak, belangenbehartiging en verbetering van het imago van het beroep. Het ministerie ziet graag een beroepsorganisatie van onderop ontstaan onder eigen regie en voorwaarden. Dit betekent ook dat het ministerie niet actief gaat sturen op de vorming van een beroepsorganisatie maar leraren de tijd en de gelegenheid biedt dit zelf te initiëren.

Al voor de oproep van de minister voor een beroepsgroeporganisatie waren er al verschillende partijen actief die (deel)belangen van leraren vertegenwoordigen, namelijk:



- vakbonden;
- vertegenwoordigende partijen op inhoudelijk gebied voor specifieke vakgebieden (bijvoorbeeld de Nederlandse Vereniging van Wiskundeleraren);
- Beroepsverenigingen voor een specifieke sector (BVMBO) of groep docenten (BAB);

Van BVMBO is bekend dat zij bezig zijn met het ontwikkelen van een plan om de krachtige beroepsgroep voor het mbo te worden waar de minister op doelt. Daarnaast is bekend dat er twee leraren uit het po zijn die ideeën hebben om een brede beroepsvereniging voor alle onderwijssectoren op te zetten. Voordat zij starten hebben zij allereerst het draagvlak onder leraren voor hun initiatief het Lerarencollectief verkent. Hun doelstelling was om voor 1 juni 2019 online de steun van minimaal 10.000 leraren te werven. Op 26 april 2019 hadden zij al meer dan 10.000 steunbetuigingen wat betekende dat zij hun plannen gaan voortzetten. In hun laatste nieuwsbrief van 29 mei 2019 gaven zij aan met steun van het ministerie van OCW zich eerst te zullen richten op het primair onderwijs en tegelijkertijd de mogelijkheden in andere sectoren verkennen. Al deze partijen kunnen mogelijk nu of in de toekomst de rol van beroepsgroep gaan vervullen.

In de enquête is leraren gevraagd naar de mate waarin zij meerwaarde zien in een beroepsvertegenwoordiging voor leraren uit alle sectoren of per sector, zie tabel 4.13.

Tabel 4.13 Mate waarin leraren meerwaarde zien in een beroepsvertegenwoordiging voor leraren uit alle sectoren of per sector³¹

	PO (n=1214)		VO (n=614)		MBO (n=211)	
	(helemaal) eens	(helemaal) oneens	(helemaal) eens	(helemaal) oneens	(helemaal) eens	(helemaal) oneens
Ik zie meerwaarde in een beroepsvertegenwoordiging voor leraren uit <i>alle sectoren</i> .	42%	20%	44%	18%	41%	28%
Ik zie meerwaarde in een beroepsvertegenwoordiging voor leraren <i>per sector</i> .	74%	5%	65%	6%	73%	7%

Leraren vanuit zowel het po, vo als het mbo blijken een voorkeur te hebben voor een beroepsvertegenwoordiging per sector. Bijna driekwart van de leraren uit het po en mbo kiest daarvoor. In het vo ligt dit percentage met 65% iets lager maar nog steeds is dat een ruime meerderheid.

4.2 Lerarenportfolio

In deze paragraaf gaan we in op de mate waarin leraren werken aan hun professionalisering, dit opnemen in het lerarenportfolio en de tevredenheid over het lerarenportfolio. Aangezien over dit onderwerp slechts een paar vragen aan schoolbestuurders –en leiders zijn gesteld, bespreken we de resultaten van deze twee doelgroepen in dezelfde subparagraaf.

³¹ In de tabel zijn het aandeel leraren die 'neutraal' of 'weet ik niet' hebben ingevuld, omwille van de overzichtelijkheid van de tabel, niet weergegeven.



4.2.1 Schoolbestuurders en schoolleiders/teamleiders

Tabel 4.14 Meerwaarde van het lerarenportfolio t.o.v. het bekwaamheidsdossier

	Schoolbestuurders (n=139)		Schoolleiders (n=266)	
	Aantal	%	Aantal	%
Helemaal niet	22	16%	32	12%
Nauwelijks	57	41%	95	36%
In redelijke mate	29	21%	63	24%
In hoge mate	13	9%	23	9%
In zeer hoge mate	1	1%	4	2%
Weet ik niet	17	12%	49	18%

Schoolbestuurders –en leiders die zowel bekend zijn met het lerarenportfolio als het bekwaamheidsdossier, zien veelal niet de meerwaarde in van het portfolio ten opzichte van het bekwaamheidsdossier (zie tabel 4.14). Onder schoolbestuurders ziet 57% de meerwaarde niet tot nauwelijks en bijna de helft van de schoolleiders (48%) denkt er net zo over. Schoolbestuurders (40%) -en leiders (56%) uit het mbo zien nog het vaakst de meerwaarde van het lerarenportfolio in.

Dat zowel schoolleiders als bestuurders de meerwaarde van het portfolio niet inzien is mogelijk te verklaren met de verontwaardiging die de onderwijsraden in het interview uitten over het feit dat het portfolio gericht is op de leraar als individu terwijl schoolbesturen een hrm-beleid voeren. Een beleid waarin schoolleiders in functioneringsgesprekken afspraken maken met leraren over de professionele ontwikkeling. Het lerarenportfolio zou daarom, volgens de onderwijsraden, alleen toegevoegde waarde kunnen hebben als er meer verbinding komt tussen het portfolio en het HR-beleid van schoolbesturen zodat het portfolio dit beleid kan ondersteunen.

Tabel 4.15 Mate waarin schoolbestuurders –en leiders het lerarenportfolio als een stimulans zien voor leraren om te werk aan hun professionele ontwikkeling³²

	Schoolbestuurders (n=178)		Schoolleiders (n=369)	
	Aantal	%	Aantal	%
Helemaal niet	23	13%	45	12%
Nauwelijks	80	45%	131	36%
In redelijke mate	46	26%	105	28%
In hoge mate	14	8%	33	9%
In zeer hoge mate	2	1%	7	2%
Weet ik niet	13	7%	48	13%

Zowel de meeste schoolbestuurders als schoolleiders zijn niet of nauwelijks overtuigd van de stimulans die het lerarenportfolio voor leraren kan zijn om te werken aan hun professionele ontwikkeling, zie tabel 4.15. Hierbij zijn de schoolbestuurders (58%) vaker negatief dan de schoolleiders (48%). De redenen die schoolbestuurders –en leiders hiervoor geven is dat zij de meerwaarde van het portfolio niet zien. Om leraren te stimuleren aan hun professionele ontwikkeling te werken is een cultuurverandering en/of intrinsieke motivatie nodig en dat stimuleert het lerarenportfolio in hun ogen niet.

³² Deze vraag is niet gesteld aan de schoolbestuurders –en leiders die helemaal niet op de hoogte waren van het lerarenportfolio.



4.2.2 Leraren

Tabel 4.16 In hoeverre heeft u in de afgelopen twee jaar een of meer van de volgende scholingsactiviteiten ondernomen? (meerdere antwoorden mogelijk)

	PO (n=1.214)	VO (n=614)	Mbo (n=211)
Studiedag(en)	98%	91%	88%
Cursus of training	88%	78%	84%
Bestudering van vakliteratuur	74%	65%	72%
Peer review of collegiale consultatie	45%	31%	30%
Intervisie	34%	44%	36%
Professionele zelfstudie	29%	37%	46%
Conferentie	26%	38%	47%
Coaching door een deskundige	33%	25%	27%
Deelname aan een professionele leergemeenschap/kenniskring	29%	21%	26%
Opleiding (bijv. een hbo-master)	23%	26%	27%
Deelname aan een Internet community	17%	17%	17%
Anders	4%	5%	5%
Ik heb de afgelopen twee jaar geen scholingsactiviteiten ondernomen	0%	0%	1%

Leraren uit zowel het po, vo als mbo hebben de afgelopen twee jaar bijna allemaal meerdere scholingsactiviteiten uitgevoerd. Het gaat meestal om drie tot en met zes scholingsactiviteiten (68%). Hierbij zien we geen verschillen tussen leraren van de verschillende onderwijssectoren. Een studiedag, cursus/training of bestudering van vakliteratuur zijn de afgelopen jaren 'populair' onder leraren geweest (zie tabel 4.16). Wel valt op, dat toch nog 35% van de vo-leraren (m.a.w. leraren die les geven in een of meer specifieke vakken) aangeeft de afgelopen twee jaar geen vakliteratuur te hebben bestudeerd. Verder zien we dat po-docenten minder vaak een professionele zelfstudie of conferentie hebben bezocht dan vo- en mbo-leraren. Deelname aan een internet community komt het minst vaak voor.

Tabel 4.17 Waar waren deze scholingsactiviteiten van de afgelopen twee jaar inhoudelijk op gericht (n=2.031³³)
Meerdere antwoorden mogelijk

	aantal	%
Vakinhoudelijke kennis	1.518	75%
Vakdidactische aanpak	1.390	68%
Pedagogische vaardigheden	1.342	66%
Persoonlijke ontwikkeling	1.197	59%
Anders	138	7%

De scholingsactiviteiten waren meestal gericht op het vergaren van vakinhoudelijke kennis, zie tabel 4.17. Scholingsactiviteiten zijn het minst vaak gericht op persoonlijke ontwikkeling. Tussen leraren van de drie verschillende onderwijssectoren valt daarbij op dat mbo-leraren met 66% relatief vaker dan po- en vo-leraren (beiden 58%) voor scholing gericht op persoonlijke ontwikkeling kiezen. Verder zijn er geen noemenswaardige verschillen tussen de onderwijssectoren gevonden.

³³ Dit is het totaal exclusief de 8 leraren (3 po, 3 vo en 2 mbo) die de afgelopen twee jaar geen scholingsactiviteiten hebben ondernomen.



Box 4.1 scholingsbudget -en tijd per onderwijssector

De randvoorwaarden uit de cao's ten aanzien van tijd en geld voor scholing verschillen per sector (zie onderstaand schema). Waar in het primair en voortgezet onderwijs de leraar zowel een persoonlijk budget als tijd heeft, geldt in het mbo dat er geen individueel scholingsbudget is. Op verzoek van een medewerker is dat laatste in het mbo wel mogelijk. In het mbo hebben medewerkers recht op minimaal 59 uur scholing en 107 klokuren per fte die op het niveau van het team worden toebedeeld.

Sector	Betreft	uren (op jaarbasis)	geld
Primair Onderwijs	Leraren	80	€ 500*
	Duurzame inzetbaarheid	40	-
	Startende leraar	40	-
	Totaal	120 - 160	€ 500*
Voortgezet onderwijs	Leraren	133 (83 + 50)	€ 600*
	Duurzame inzetbaarheid	-	-
	Lesreductie startende leraar	75-150	
	Totaal	40 - 283	€ 600*
Middelbaar Beroeps onderwijs	Leraren	166 (59 + 107 gemiddeld)	-
	Duurzame inzetbaarheid	(50)	-
	Startende leraar	-	-
	Totaal	50 - 176	Alléén (deel)vergoeding studie kosten

bron: Verkenning Leraren, Rinnooy Kan, 2018

De tijd en het budget, die leraren aan scholing kunnen besteden, zijn opgenomen in het cao. Deze regels zijn in box 4.1 opgenomen. Als we de totale scholingsuren omrekenen naar aantal dagen per onderwijssector krijgen we het volgende overzicht:

- Primair onderwijs: 15-20 dagen;
- Voortgezet onderwijs: 5-35 dagen;
- Middelbaar beroepsonderwijs: 6,25-22 dagen

Tabel 4.18 Aantal dagen die leraren per jaar aan (in)formele scholingsactiviteiten besteden

	PO (n=1.211)	VO (n=611)	MBO (n=209)
0 t/m 5 dagen	9%	22%	16%
6 t/m 10 dagen	32%	33%	31%
11 t/m 15 dagen	24%	15%	18%
16 t/m 20 dagen	16%	9%	10%
21 t/m 25 dagen	5%	4%	6%
26 t/m 30 dagen	3%	1%	2%
31 t/m 35 dagen	2%	2%	2%
Meer dan 35 dagen	8%	13%	15%
Totaal	100%	100%	100%

Het aantal dagen die leraren besteden aan scholingsactiviteiten per jaar ligt bij circa de helft tussen de zes en 15 dagen, zie tabel 4.18. Hiermee maken de meeste leraren uit alle drie sectoren gebruik van in ieder geval het minimum aantal dagen die zij aan scholing kunnen besteden. Leraren die minder dan het minimum aantal geboden



scholingsuren gebruiken, zijn voornamelijk afkomstig uit het voortgezet onderwijs. Meer dan 20 dagen komt bij alle drie de sectoren weinig voor (PO 18%, VO 20%, MBO 25%). Vanuit het perspectief dat het maximaal aantal scholingsdagen voor po-leraren op 20 dagen staat, is het opvallend dat toch nog 18% meer dan 20 dagen aan scholing besteedt.

Het gebruik van de scholingsuren door leraren is wellicht ook een gevolg van de stimulans vanuit hun schoolleider en/of schoolbestuurder. Maar liefst 80% vindt dat de schoolleider en/of schoolbestuurder hem of haar in redelijke tot (zeer) hoge mate stimuleert om te werken aan hun professionele ontwikkeling. Leraren van scholen met een statuut of regeling werkoverleg (84%) geven dit vaker aan dan leraren van scholen zonder een statuut of regeling werkoverleg (56%).

Tabel 4.19 Opname van ondernomen scholingsactiviteiten in het lerarenportfolio

	Volledig	Gedeeltelijk	Niet	Weet ik niet
Opleiding (n=125)	46%	14%	36%	4%
Cursus of training (n=323)	29%	30%	37%	3%
Conferentie (n=153)	24%	17%	56%	3%
Anders (n=12)	17%	0%	75%	8%
Studiedag(en) (n=361)	11%	19%	67%	4%
Deelname professionele leergemeenschap/kenniskring (n=112)	10%	10%	76%	4%
Professionele zelfstudie (n=145)	9%	8%	79%	4%
Coaching door een deskundige (n=107)	6%	12%	79%	4%
Intervisie (n=147)	2%	8%	86%	4%
Peer review of collegiale consultatie (n=144)	2%	6%	88%	3%
Bestuderen van vakliteratuur (n=279)	4%	5%	89%	3%
Deelname Internet community (n=72)	0%	10%	89%	1%

Leraren die in de afgelopen twee jaar een of meer scholingsactiviteiten hebben ondernomen en zich hebben ingeschreven voor het lerarenportfolio, hebben deze activiteiten veelal (nog) niet in het portfolio opgenomen (zie tabel 4.19). Wel zien we dat formele scholingsactiviteiten (zoals een opleiding of cursus/training) relatief gezien vaker in het portfolio zijn opgenomen dan informele activiteiten (zoals intervisie en peerreview).

Tabel 4.20 De mate van tevredenheid over het lerarenportfolio onder ingeschreven leraren o.b.v. stellingen (n=381)

	Helemaal niet	Nauwelijks	In redelijke mate	In hoge mate	In zeer hoge mate	Weet ik niet	Niet van toepassing
Ik heb een of meer ervaring(en) over een cursus/opleiding in het lerarenportfolio gedeeld.	50%	14%	13%	10%	6%	2%	4%
Ik vind de ervaringen van collega's over een cursus/opleiding nuttig.	6%	8%	33%	37%	9%	5%	3%
Ik heb de ervaringen van collega's over een of meer cursussen/opleidingen in het lerarenportfolio gebruikt bij mijn scholingskeuze.	62%	14%	9%	5%	1%	1%	8%



Ik ben tevreden over de kwaliteit van het opleidingsaanbod in het lerarenportfolio.	10%	8%	19%	8%	1%	43%	12%
Ik ben tevreden over de functionaliteiten in het lerarenportfolio.	14%	11%	20%	8%	1%	38%	8%
Het lerarenportfolio maakt mijn professionele ontwikkeling inzichtelijk.	15%	13%	26%	17%	3%	22%	5%
Het lerarenportfolio voelt als mijn eigen digitale omgeving waarin ik mijn professionaliseringsactiviteiten bij kan houden.	28%	15%	21%	13%	4%	13%	5%
Het lerarenportfolio stimuleert mij om te werken aan mijn professionele ontwikkeling.	40%	24%	12%	8%	1%	10%	4%

Leraren die zich hebben ingeschreven voor het lerarenportfolio vinden de ervaringen van collega's over een cursus of opleiding meestal wel nuttig (79%), maar hebben daar (nog) geen gebruik van gemaakt via het lerarenportfolio (zie tabel 4.20). Het gebruik ervan kan uiteraard samenhangen met de mate waarin er leraren zijn die hun ervaringen via het lerarenportfolio delen. De geënquêteerde leraren hebben veelal (64%) zelf (nog) geen ervaring in het portfolio gedeeld. De voornaamste reden die leraren hiervoor geven is dat het veel tijd kost om dit te doen, zeker ook in combinatie met het werk om de bewijsstukken voor de ondernomen scholingsactiviteiten in te voeren.

De ingeschreven leraren zijn meestal wel tevreden (43%) over de mate waarin het lerarenportfolio hun professionele ontwikkeling inzichtelijk maakt, maar vinden veelal niet of nauwelijks (65%) dat het hen stimuleert om te werken aan hun professionele ontwikkeling. Uit onder meer interviews met vertegenwoordigers van ADEF en LOF (tevens leraren) kwam de suggestie om te kijken naar mogelijkheden om te zorgen dat het portfolio meer betekenis krijgt in de context van de school. Het is goed dat het portfolio van de leraar zelf is maar nu staat het wel los van de jaarlijkse functioneringsgesprekken. Het portfolio zou leraren moeten faciliteren en stimuleren om het voor de functioneringsgesprekken te gebruiken. Tegelijkertijd lijkt het erop dat leraren weinig gebruik maken van de verschillende functionaliteiten in het portfolio. Dit laatste blijkt uit het hoge aandeel leraren die niet weten wat zij vinden van de kwaliteit van het opleidingsaanbod (43%) en de functionaliteiten (38%) in het lerarenportfolio. Toch is nog ruim een kwart wel tevreden met de kwaliteit van het opleidingsaanbod (28%) en de functionaliteiten (30%) in het lerarenportfolio.

Tot slot voelt het lerarenportfolio voor veel leraren niet als hun eigen digitale omgeving waarin zij hun professionaliseringsactiviteiten in bij kunnen houden. De redenen hiervoor zijn dat het een werkdrukverzwarend middel is, het als een opgelegd controlemiddel voelt vanuit het ministerie en/of dat ze de meerwaarde er niet van inzien.



5 Mogelijke effecten van de Wbl

In dit hoofdstuk bespreken we de mate waarin schoolbestuurders, schoolleiders /teamleiders en leraren verwachten dat de Wet beroep leraar leidt tot een stimulans onder leraren om te werken aan hun professionele ontwikkeling, een sterkere positie van de leraar en een verbetering van de beroepskwaliteit.

5.1 Effecten van de Wbl volgens schoolbestuurders

Tabel 5.1 Effecten van de Wbl volgens schoolbestuurders (n=187)

	Helemaal niet	Nauwelijks	In redelijke mate	In hoge mate	In zeer hoge mate	Weet ik niet
Een stimulans voor leraren om aan hun bekwaamheidsonderhoud te gaan werken	6%	46%	35%	6%	1%	5%
Een sterkere positie van de leraar binnen de school	6%	35%	43%	10%	2%	4%
Een verbetering van de beroepskwaliteit van leraren	9%	45%	29%	11%	1%	4%

De Wbl kan volgens ruim de helft (55%) van de schoolbestuurders leiden tot een sterkere positie van de leraar binnen de school. Bestuurders die bezig zijn om een statuut/regeling werkoverleg op te stellen (57%) zijn hierover positiever dan de besturen die al wel (41%) of (nog) geen statuut of werkoverleg hebben (32%).

Minder vaak verwachten bestuurders dat de Wbl leraren zal stimuleren om aan hun bekwaamheidsonderhoud te werken (42%) of zal leiden tot een verbetering van de beroepskwaliteit van leraren (41%). Schoolbestuurders die niet geloven in de Wbl als stimulans voor bekwaamheidsonderhoud geven, zoals eerder al aangeven (zie 4.2.1), aan dat deze stimulans alleen vanuit een intrinsieke motivatie kan ontstaan en niet vanuit een wet. Bovendien zou de Wbl niet leven onder leraren. Ook schoolbestuurders die niet geloven in een verbetering van de beroepskwaliteit van leraren vinden dat dit niet het effect van een wet kan zijn. Er zijn hierbij geen noemenswaardige verschillen tussen bestuurders van verschillende onderwijssectoren gevonden.

5.2 Effecten van de Wbl volgens schoolleiders

Tabel 5.2 Effecten van de Wbl volgens schoolleiders (n=396)

	Helemaal niet	Nauwelijks	In redelijke mate	In hoge mate	In zeer hoge mate	Weet ik niet
Een stimulans voor leraren om aan hun bekwaamheidsonderhoud te gaan werken	7%	33%	43%	11%	1%	5%
Een sterkere positie van de leraar binnen de school	5%	27%	44%	18%	1%	5%
Een verbetering van de beroepskwaliteit van leraren.	7%	29%	35%	21%	2%	6%



Schoolleiders zijn een stuk positiever dan schoolbestuurders over de mogelijke effecten van de Wbl. Net als de bestuurders denken zij het vaakst dat de Wbl tot een sterkere positie van de leraar gaat leiden (63%), zie tabel 5.2. Maar ook gelooft een ruime meerderheid in een verbetering van de beroepskwaliteit (58%) en de Wbl als stimulans voor leraren om te werken aan hun bekwaamheidsonderhoud (55%). Wel valt op, dat het steeds schoolleiders uit het vo zijn die niet of nauwelijks (42% tot 50%) geloven in een van de genoemde effecten. Ook zij geven als voornaamste argument, net als de schoolbestuurders, dat een wet professionalisering niet kan aanjagen. Deze schoolleiders zouden willen dat het ministerie de professionele ontwikkeling van leraren overlaat aan het personeelsbeleid van de scholen en de leraar zelf.

5.3 Effecten van de Wbl volgens leraren

Tabel 5.3 Effecten van de Wbl volgens leraren (n=2.039)

	Helemaal niet	Nauwelijks	In redelijke mate	In hoge mate	In zeer hoge mate	Weet ik niet
Een stimulans voor leraren om aan hun bekwaamheidsonderhoud te gaan werken	8%	30%	41%	13%	2%	6%
Een sterkere positie van de leraar binnen de school	8%	25%	36%	22%	5%	5%
Een verbetering van de beroepskwaliteit van leraren.	7%	24%	35%	23%	6%	5%

Leraren zijn ongeveer net zo positief als de schoolleiders over de mogelijke effecten van de Wbl. Bijna even veel leraren denken dat de Wbl kan leiden tot een sterkere positie (63%) als een verbetering van de beroepskwaliteit (64%). Hierbij zijn geen noemenswaardige verschillen tussen leraren van verschillende onderwijssectoren gevonden.

Maar ook een ruime meerderheid (57%) vermoedt dat de Wbl hen kan stimuleren om aan hun bekwaamheidsonderhoud te werken. Dit is volgens ingeschreven leraren in het lerarenportfolio (nog) niet het effect dat het lerarenportfolio bewerkstelligt; zie tabel 4.17. Maar liefst 65% van de ingeschreven leraren ervaart namelijk niet dat het lerarenportfolio hen stimuleert om te werken aan hun professionele ontwikkeling. De wet bestaat uiteraard uit meer onderdelen dan alleen het portfolio waarschijnlijk verwachten zij (meer) stimulans vanuit de inzet van het statuut of de regeling werkoverleg.



Lijst van geïnterviewde organisaties en personen

Organisatie	Naam
PO-Raad	Marlies van den Bel
VO-raad	Bas de Wit & Ernst van Glansbeek
MBO Raad	Nathan Soomer
Aob	Liesbeth Verheggen
Arbeidsmarktplatform PO	Rebecca Schoon
Voion	Jack de Bruin
SOM	Sandra van Maris
ADEF	Sabine van Eldik
BVMBO	Marjolein Held
BAB	Hannah Bijlsma
LOF	Lucelle Derneer
Voormalig programmamanager Register en Beroepsorganisatie bij Ministerie van OCW	Mirjam van Leeuwen-Verhaar
Ministerie van OCW	Eddie Smith en Lydia Bremmer
Aanwezig bij Praktijkspiegel	Diverse po- en vo-leraren
Aanwezig bij presentatie het Lerarencollectief van Jan van de Ven, Thijs Rovers en Rene Kneyber	

