

Onderzoek, Academische Opleidingschool OMO

Per Seconde Wijzer

Een onderzoek naar de invulling van de deskundigheidsbevordering door docenten binnen de Instelling Voortgezet Onderwijs Deurne



Auteurs

Engbers, Niek
Roffelsen, Joost
enn@ivo-deurne.nl / roj@ivo-deurne.nl
schooljaar 2016 - 2017

School

Instelling Voortgezet Onderwijs Deurne
Onderzoek uitgevoerd in het kader van 'de onderzoekende docent'
Academische Opleidingschool, Ons Middelbaar Onderwijs

Begeleiding

Prof. dr. Douwe Beijaard
Technische Universiteit Eindhoven
ESoE - Eindhoven School of Education

Inhoud

Voorwoord:	3
Hoofdstuk 1 Inleiding	4
1.1 Aanleiding.....	4
1.2 Probleemstelling en onderzoeksvragen	5
Hoofdstuk 2 Theoretisch kader	6
2.1 Studies naar professionalisering van docenten	6
2.1.1 De motieven voor deskundigheidsbevordering	6
2.1.2 Hoe kan er gewerkt worden aan deskundigheidsbevordering	7
2.1.3 Formele en informele deskundigheidsbevordering	9
2.2 CAO voortgezet onderwijs en CAO Ons Middelbaar Onderwijs	9
2.2.1 CAO-VO.....	9
2.2.2 CAO Ons Middelbaar Onderwijs.....	10
2.3 Schoolplan Instelling Voortgezet Onderwijs Deurne	12
Hoofdstuk 3 Methode	14
3.1 Methodiek	14
3.2 Procedure afname vragenlijst	15
3.3 Respondenten	15
3.4 data analyse.....	15
Hoofdstuk 4 Resultaten en conclusies	17
4.1 Resultaten en conclusies	17
4.1.1 Deskundigheidsbevordering en bestede uren op ivod en per deelschool.....	17
4.1.2 Bestede uren aan deskundigheidsbevordering en leeftijd.	18
4.1.3 Formele en informele deskundigheidsbevordering	18
4.1.4 Motieven en belemmeringen.....	20
4.1.5 Deskundigheidsbevordering en lesuitval	22
4.1.6 Trekkingsrecht	23
4.1.7 Scholingsbudget	24
4.1.8 Leidinggevenden en deskundigheidsbevordering.....	25
Hoofdstuk 5 Aanbevelingen en verder onderzoek.....	27
5.1 Aanbevelingen	27
5.2 Beperkingen van onderzoek en suggesties voor vervolgonderzoek	28
Bronnen	29
Curriculum Vitae.....	31
Dankwoord	32

Voorwoord:

Voor u ligt het verslag van het onderzoek “per seconde wijzer”.

Dit onderzoek is gehouden onder het onderwijzend personeel van Instelling voortgezet onderwijs Deurne (Ivo-Deurne).

Binnen Ivo-Deurne zijn er 4 deelscholen:

- De Sprong (praktijkschool)
- Hub van Doornecollege (VMBO BB en KB)
- Alfrinkcollege (MAVO)
- Peellandcollege

Het onderzoek is gehouden in het kader van deelname aan de Academische Opleidingsschool (AOS).

De onderzoeksvraag is in overleg met de directie vastgesteld.

Onderzocht is hoe het onderwijzend personeel omgaat met de uren deskundigheidsbevordering, die ze volgens de OMO-cao ter beschikking hebben.

Meer specifiek richtte het onderzoek zich op de knelpunten en de wensen met betrekking tot deskundigheidsbevordering.

Dit onderzoeksverslag is tot stand gekomen onder begeleiding van de heer Douwe Beijaard en mevrouw Gonny Schellings, die aan de Eindhovense School of Education verbonden zijn.

Hiervoor onze dank.

Niek Engbers en Joost Roffelsen
Deurne, 26-6-2017

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 Aanleiding

De kwaliteit van het onderwijs en die van leraren is zowel een belangrijk maatschappelijk thema, als een thema dat binnen de Instelling Voortgezet Onderwijs Deurne (hierna te noemen IVOD) besproken wordt door directie, het management en door docenten onderling. Wij zijn gestart met dit onderzoek omdat de kwaliteit van de leraar een belangrijk thema is. Achterliggende gedachte is dat de leraar de belangrijkste factor is die het leren van leerlingen kan beïnvloeden. Allerlei maatschappelijke ontwikkelingen vragen van leraren dat ze zich moeten blijven ontwikkelen om het onderwijs te kunnen aanpassen aan de snel veranderende eisen van de huidige maatschappij. Binnen onze instelling is de overheersende visie dat er bevoegde docenten voor de klas staan. Dit blijkt onder andere uit recente mails en gesprekken met direct leidinggevenden en aanbevelingen van de onderwijsinspectie. Uit diverse ontwikkelingen, waaronder rapporten van de VO raad¹ blijkt dat docenten gestimuleerd en gemotiveerd worden om de kwaliteit van hun professie hoog te houden.

Binnen IVOD wordt geregeld gesproken over het volgen van cursussen, opleidingen en het bezoeken van studiedagen en leerevenementen. Daarnaast wordt er binnen onze school gesproken over deskundigheidsbevordering. In het schoolplan van onze instelling IVOD 2012-2016 (2012) wordt vermeld onder de alinea deskundigheidsbevordering dat schoolleiders hun medewerkers gaan motiveren om zich verder te bekwamen. In het schoolplan (schoolplan IVOD 2016-2020) ligt de nadruk met betrekking tot professionalisering op het leren omgaan en werken met digitale leermiddelen en digitale content in het onderwijs. Daarnaast is een speerpunt het opleiden van nieuwe docenten en het versterken van de onderzoekscultuur binnen de school. De academische opleidingsschool (AOS) is hierbij leidraad.

Bekwaam en bevoegd zijn in het onderwijs is ook een wens die vanuit het ministerie geopenbaard wordt. Zo heeft op verzoek van de staatssecretaris van OCW de Onderwijsraad (2015) een advies uitgebracht over het conceptwetsvoorstel tot wijziging van diverse onderwijswetten in verband met de invoering van een lerarenregister. Dit voorstel regelt dat bevoegde leraren die benoemd zijn of zonder benoeming werkzaam zijn, in het lerarenregister worden opgenomen. De leraren zijn verplicht hun bekwaamheid aantoonbaar te onderhouden. Windmuller (2012) schrijft in dit verband: 'Hij zal voortdurend keuzes moeten kunnen maken om het onderwijs aan te passen aan de leerbehoeftes, de motivatie en het gedrag van leerlingen. De mate waarin en de manier waarop de leraar in staat is om de juiste keuzes te maken om het onderwijs aan te passen aan de veranderende eisen die de maatschappij stelt, hangt nauw samen met zijn professionaliteit. De (blijvende ontwikkeling van de) professionaliteit van de leraar is daarmee een relevant onderwerp' (p. 14). Van leraren wordt dus verwacht dat zij zich blijvend ontwikkelen en dat zij voortdurend gericht zijn op de verbetering van hun onderwijs. Wij signaleren dat docenten binnen onze instelling zich kunnen scholen en zelfs moeten scholen. Alleen het behalen van een diploma is al lang niet meer voldoende om bekwaam te zijn en te blijven.

Wij denken dat er diverse stimuleringsmaatregelen zijn voor docenten om zich te blijven ontwikkelen. Blijven ontwikkelen is belangrijk om zo het vakmanschap optimaal te kunnen uitoefenen en in te kunnen spelen op nieuwe onderwijsontwikkelingen. Bij de Instelling Voortgezet Onderwijs Deurne wordt veel ingezet op ICT, bijvoorbeeld het werken en leren omgaan met tablet/laptop en digitale content in het onderwijs. Voor het stimuleren van

¹ VO raad – geraadpleegd op 31-02 2017 <https://www.vo-raad.nl/themas/36/onderwerpen/313>

deskundigheidsbevordering zijn er vanuit de werkgever mogelijkheden gecreëerd. Deze mogelijkheden zijn bijvoorbeeld van financiële aard (trekkingsgelden) en/of in de vorm van tijd. Binnen onze instelling wordt gesproken over professionalisering, dat wil zeggen het bijhouden van vakmanschap en het voortdurend inspelen op nieuwe ontwikkelingen binnen je eigen professie. Wij willen onderzoeken hoe er binnen onze instelling door het onderwijzend personeel wordt omgegaan met deskundigheidsbevordering.

De instelling bestaat uit 4 deelscholen:

- De Sprong (praktijkschool)
- Hub van Doornecollege (VMBO BB en KB)
- Alfrinkcollege (MAVO)
- Peellandcollege (HAVO, VWO, GYMNASIUM)

Daarnaast willen we ook bekijken of er verschillen bestaan met betrekking tot deskundigheidsbevordering tussen de vier deelscholen. Volgens de OMO-cao heeft elke docent met een fulltime baan (1fte) een normjaartaak van 1659 klokuren. Van deze 1659 uur wordt 140 uur gereserveerd voor deskundigheidsbevordering.

Deze uren zijn naar rato. Bijvoorbeeld een docent met 0.5 FTE heeft 70 uur voor deskundigheidsbevordering. De resultaten willen we voor de hele instelling zichtbaar maken.

1.2 Probleemstelling en onderzoeksvragen

De centrale probleem- of vraagstelling van ons onderzoek luidt als volgt: Wat zijn belemmerende of stimulerende factoren voor deskundigheidsbevordering voor docenten binnen de deelscholen van IVO-Deurne?

Om deze hoofdvraag te kunnen beantwoorden, hebben we de volgende meer specifieke onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Wat verstaan we onder deskundigheidsbevordering?
(Hierop wordt antwoord gegeven in hoofdstuk 2, het theoretisch kader van dit onderzoek.)
2. Hoe ziet het deskundigheidsbevorderingsbeleid van de instelling IVOD eruit?
(Hierop wordt eveneens antwoord gegeven in hoofdstuk 2.)
3. Hoe wordt dit beleid gepercipieerd door de IVOD docenten aan de verschillende deelscholen?
4. Welke activiteiten op het vlak van deskundigheidsbevordering hebben de IVOD-docenten aan de verschillende deelscholen zelf ondernomen in schooljaar 2015-2016?
5. Wat zijn voor docenten stimulerende dan wel belemmerende factoren om wel / niet of in meer of mindere mate te werken aan deskundigheidsbevordering?
6. Is er discrepantie tussen deskundigheidsbevordering van docenten tussen de verschillende deelscholen?

Hoofdstuk 2 Theoretisch kader

In dit hoofdstuk beschrijven we wat we verstaan onder deskundigheidsbevordering en hoe het deskundigheidsbevorderingsbeleid eruit ziet op onze onderwijsinstelling.

Zoals gezegd willen we onderzoeken wat docenten binnen onze instelling doen aan deskundigheidsbevordering, wat de motieven zijn en welke condities belangrijk zijn om aan deskundigheidsbevordering te werken. Dit doen we eerst vanuit de theorie.

Dit doen we aan de hand van drie relevante bronnen.

De eerste bron betreft studies die zijn verricht naar professionalisering van docenten in het onderwijs. Op basis van deze studies vormen we een beeld van wat voor soort activiteiten docenten ondernemen om te werken aan deskundigheidsbevordering, op welke wijze zij dat doen en wat de reden is dat docenten zich blijven professionaliseren.

De tweede bron is de CAO voortgezet onderwijs en de CAO van Ons Middelbaar Onderwijs (OMO). omdat beide CAO's kaders scheppen ten aanzien van rechten en plichten met betrekking tot deskundigheidsbevordering.

Daar dit onderzoek zich richt op de Instelling Voortgezet Onderwijs Deurne (IVOD) wordt als derde bron bekeken welke kaders deze instelling in haar schoolplan neerlegt ten aanzien van deskundigheidsbevordering.

2.1 Studies naar professionalisering van docenten

Kwakman (1999) beschrijft in termen van gedrag wat zij verstaat onder standaarden voor professioneel handelen. Volgens haar wordt een professionele leraar geacht activiteiten te verrichten, die onder te verdelen zijn in vier categorieën:

- zich op de hoogte houden van nieuwe ontwikkelingen en inzichten (zelfstudie, gerichte scholing en het bezoeken van scholen die vernieuwingen geïmplementeerd hebben);
- nieuwe ontwikkelingen en inzichten toepassen en uitproberen in de lespraktijk;
- reflecteren op het eigen functioneren;
- samenwerken in het kader van beleid en praktijk.

Deze gerichte (professionaliserings)activiteiten maken dat een leraar blijvend professioneel handelt (Windmuller, 2012).

2.1.1 De motieven voor deskundigheidsbevordering

Het wordt van leraren verwacht dat zij zich blijvend ontwikkelen en dat zij voortdurend gericht zijn op de verbetering van hun onderwijs. Wij krijgen binnen onze instelling signalen dat docenten binnen onze instelling zich kunnen scholen en zelfs moeten scholen. Alleen het behalen van een diploma is al lang niet meer voldoende om bekwaam te zijn en te blijven. Wij denken dat er diverse stimuleringsmaatregelen zijn voor docenten om zich te blijven ontwikkelen. Blijvende professionalisering vindt echter pas plaats wanneer een medewerker intrinsiek gemotiveerd is om zich continu te ontwikkelen (Voion, 2014).

Die intrinsieke motivatie is belangrijk. Docenten willen bij voorkeur geen professionaliseringsactiviteiten ondernemen die opgelegd worden. Volgens Windmuller (2012) ondernemen docenten dergelijke activiteiten om uiteenlopende redenen. Dit heeft volgens haar sterk te maken met de houding van docenten.

Om beter inzicht te krijgen in mogelijkheden voor de versterking van de professionaliteit van leraren, is het door Hoyle (1975) gemaakte onderscheid waarbij niet alleen het gedrag van leraren, maar ook

de houding van leraren wordt meegenomen, van belang. Waarom willen docenten zich professionaliseren?

Hoyle (1975) onderscheidt hierbij 'restricted' en 'extended professionalism'.

Restricted professionalism verwijst naar een minder theoretische, meer pragmatische manier van werken waarbij sprake is van eigen handelen in en vooral gericht op de eigen klas. Iemand met een 'beperkte' professionaliteit baseert zich sterk op de ervaring. Volgens Windmuller (2012) is een leraar met een beperkte professionaliteit vooral vakinhoudelijk en vakdidactisch georiënteerd en daarmee sterk gericht op de alledaagse beroepsuitoefening in de klas. Deze leraar wil vooral het onderwijs dat hij of zij geeft beter maken voor de leerlingen.

De 'extended' professional is daarnaast ook vakoverstijgend georiënteerd en is als lid van de schoolorganisatie bijvoorbeeld betrokken in professionele activiteiten buiten de klas. 'Extended professionalism' verwijst naar betrokkenheid op niet-onderwijzende taken, een behoefte aan theorie om meer onderbouwde keuzes te kunnen maken. De 'extended' professional neemt de eigen professionele ontwikkeling serieus en wil zichzelf voortdurend verbeteren (Hoyle, 1975). Dit doet hij door met anderen samen te werken, het (eigen) onderwijs systematisch te evalueren en zichzelf met anderen te vergelijken.

Nias (1989) voegt aan het onderscheid van Hoyle een derde vorm van professionaliteit toe die zij benoemt als 'bounded professionalism'. 'Bounded professionalism' verwijst naar het beschouwen van gebeurtenissen in de klas in relatie tot schoolbeleid en doelen. Professionele samenwerking, bijvoorbeeld in subteams, wordt als waardevol gezien en het eigen handelen wordt vergeleken met dat van collega's. Leraren binnen deze groep hebben het perspectief van de hele school voor ogen en zijn gericht op en geïnteresseerd in samenwerking en collegialiteit. Ze zijn echter minder gericht op onderwijsverbetering door middel van het kennisnemen van theorie en onderzoek en het zelf uitvoeren van onderzoek. Ook zijn ze vooral intern (school) georiënteerd in hun benadering van andere onderwijszaken.

In onze enquête hebben we docenten bevraagd wat is de reden is, dat zij zich willen professionaliseren. Zijn zij gericht op eigen handelen in de klas en bezig met vakdidactische verbetering of is de docent meer vakoverstijgend gericht en heeft meer behoefte aan theorie om onderbouwde keuzes te kunnen maken.

2.1.2 Hoe kan er gewerkt worden aan deskundigheidsbevordering

De leeractiviteiten die leraren kunnen ondernemen om zich te professionaliseren kunnen in categorieën worden onderverdeeld. Volgens Windmuller (2012) zijn er verschillende onderzoekers die categorieën van leeractiviteiten geformuleerd hebben die onderling veel overlap vertonen (Bolhuis & Simons, 2001; De Jong & Glaudé, 2001; Kwakman, 1999; Meirink, 2007). In tabel 1.1 staat weergegeven welke leeractiviteiten onderscheiden worden.

Tabel 2.1

Overzicht van indelingen van leeractiviteiten van verschillende auteurs

Meirink (2007)	Leren door doen	Leren door experimenteren	Leren van anderen zonder interactie	Leren van anderen met interactie	Leren door reflectie
De Jong en Glaudé (2001)		leren door te exploreren	leren door nabootsing	leren op basis van instructie	leren op basis van voortdurende zelfreflectie
Bolhuis en Simons (2001)	leren door directe ervaring		leren door theorie	leren door sociale interactie	Leren door reflectie
Kwakman (1999)	Nieuwe inzichten toepassen in dagelijkse praktijk		Geïnformeerd zijn over nieuwe inzichten en ontwikkelingen	Leren door samenwerken aan praktijk en beleid	Leren door reflectie op eigen handelen

Overgenomen uit: Windmuller (2012)

In dit onderzoek sluiten we aan bij de terminologie die Bolhuis en Simons (2001) hanteren, omdat zij de begrippen hebben uitgewerkt in concrete gedragscomponenten. We voegen daarnaast het leren door onderzoek als categorie toe, omdat deze activiteit sterk gericht is op een professionele houding en in het kader van de 'Academische Opleidingsschool' veel nadruk krijgt. We onderscheiden: leren door directe ervaring, leren door theorie, leren door sociale interactie, leren door reflectie en leren door onderzoek. Hieronder lichten we eerst de activiteiten kort toe.

Leren door directe ervaring

Volgens Bolhuis en Simons (2001) kan leren door directe ervaring op twee manieren worden opgevat. Zij onderscheiden een actieve manier, waarbij leren door ervaring betekent: zelf dingen doen en daarbij leren van wat er goed en fout gaat. Daarnaast onderscheiden zij een meer passieve manier, waarbij het er vooral om gaat dat de leraar deel uitmaakt van de omgeving en deze ondergaat en waarneemt. De indrukken die worden opgedaan kunnen een leerresultaat vormen. Het observeren van collega docenten zou hieronder kunnen vallen. Volgens Windmuller (2012) zijn er diverse onderzoeken gedaan naar het belang van ervaring om iets te leren en dat ervaring ook een hele belangrijke bron van leren is.

Leren door theorie

Bolhuis en Simons (2001) noemen expliciet het leren van theorie. Hieronder verstaan zij abstracte, gegeneraliseerde en gesystemiseerde informatie. Bij het leren van theorie moet als het ware een vertaling worden gemaakt van de theorie terug naar de werkelijkheid, waarop deze betrekking heeft. Transfer is daarbij een belangrijk begrip. Het gaat hier om leren zonder interactie, bijvoorbeeld wanneer docenten boeken of artikelen lezen of kijken naar presentaties. Het volgen van veel formele scholingsactiviteiten past ook bij de categorie leren van theorie.

Leren door sociale interactie

Wanneer er sprake is van actieve interactie tussen mensen tijdens het leren, spreek je van leren door sociale interactie. Leren met en van elkaar. Leren door interactie is bijvoorbeeld het leren dat plaatsvindt door met anderen in gesprek te gaan over onderwijshouden. Volgens Windmuller (2012) beschouwen leraren interactie met collega's als zeer waardevol voor hun ontwikkeling als professional. Interactie kan verschillende activiteiten omvatten zoals: brainstormen, discussiëren,

uitwisselen van ervaringen, vragen naar ervaringen van andere leraren, feedback ontvangen van collega's op eigen ervaringen en samenwerken.

Leren door kritische reflectie

Kritische reflectie wordt gezien als een bewust proces waarbij teruggeblikt wordt op het (eigen) handelen (evalueren) met de intentie om hiervan te leren (Bolhuis & Simons, 2001). Kritische reflectie kan een individuele activiteit zijn, maar wordt ook gestimuleerd door elkaar te bevragen, dus door de combinatie met sociale interactie. Het betreft leren door individuele én sociale reflectie. Kritische sociale reflectie uit zich in: het kritisch bevragen van elkaar, openbaar maken van je visie, feedback geven aan elkaar en uitwisselen van ervaringen.

2.1.3 Formele en informele deskundigheidsbevordering

Deskundigheidsbevordering kan op diverse terreinen gebeuren en middels diverse wegen. Om inzicht te krijgen in de activiteiten docenten hebben ondernomen hebben we in de vragenlijst een onderscheid gemaakt tussen formele en informele deskundigheidsbevordering. Tabel 2.2 is een overzicht van de eerder genoemde activiteiten verdeeld in formele en informele deskundigheidsbevordering.

Tabel 2.2 Formele en informele deskundigheidsbevordering	
Formele deskundigheidsbevordering <i>Formele deskundigheidsbevordering wordt door externe aanbieders georganiseerd.</i>	Informele deskundigheidsbevordering <i>informele deskundigheidsbevordering die intern wordt georganiseerd.</i>
Studie, opleiding buiten schooltijd	contact en overleg met je collega's, kerngroep-leden en/of leerlingen
Cursus / training waarbij je een diploma/certificaat of bewijs van deelname hebt ontvangen	literatuurstudie
Niet verplichte Studiedag(en) / workshop(s)	onderwijs gerelateerd praktijk onderzoek
Conferentie	intervisie / collegiale consultatie
	deelname aan door de instelling georganiseerde deskundigheidsbevordering activiteiten
	bewuste zelfreflectie
	deelname aan netwerk en/of vakwerkgroep stages op een andere school

2.2 CAO voortgezet onderwijs en CAO Ons Middelbaar Onderwijs

2.2.1 CAO-VO

In de CAO-VO (2014-2015) wordt onder deskundigheidsbevordering en professionalisering het volgende verstaan:

- formele scholing: cursussen, trainingen, conferenties en daarmee gelijk te stellen activiteiten op school-, team-, afdelings- of sectieniveau
- activiteiten gericht op het verbeteren van of reflecteren op de uitvoering van de opgedragen werkzaamheden: intervisie, peer review, coaching of andere daarmee gelijk te stellen activiteiten op school-, team-, afdelings- of sectieniveau

- deelname aan (digitale) netwerken, activiteiten van vak- en beroepsverenigingen
- literatuurstudie, bestudering van vakliteratuur

Collectief professionaliseringsplan

Hieraan wordt jaarlijks 10% van de personele lumpsum besteed in tijd en geld. Dit wordt op schoolniveau uitgewerkt in een collectief professionaliseringsplan.

De werknemer maakt met betrekking tot zijn deskundigheidsbevordering ten minste eenmaal per drie jaar een persoonlijk professionaliseringsplan. Afspraken in dit plan worden besproken in een functioneringsgesprek. In een professionaliseringsplan komen enerzijds de wensen van de werknemer (docent) te staan met betrekking tot deskundigheidsbevordering en anderzijds de ontwikkelingsdoelen van de school.

Deskundigheidsbevordering en tijd

Een docent heeft recht op 83 uur ten behoeve van deskundigheidsbevordering en professionalisering. Over deze uren mag de docent zelf beslissen, hoe hij/zij deze inzet. Opgedragen deskundigheidsbevordering mag alleen met instemming van de docent. In een functioneringsgesprek legt de docent verantwoording af over de wijze waarop hij/zij de 83 uur deskundigheidsbevordering heeft besteed.

Deskundigheidsbevordering en geld

Een docent heeft per schooljaar recht op € 600 voor deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten. Hij kan dit gebruiken voor alle vormen van deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten. Het budget kan ook aangewend worden voor activiteiten in het kader van het lerarenregister.

De docent beslist zelf hoe hij dit budget inzet. Het budget kan uitsluitend worden ingezet voor opgedragen professionaliseringsactiviteiten als de werknemer daarmee instemt.

Opgedragen professionaliseringsactiviteiten

Opgedragen professionaliseringsactiviteiten vinden plaats binnen de jaartaak van de docent. De kosten hiervan in tijd en/of geld komen voor rekening van de werkgever. De faciliteiten worden niet berekend naar rato van de betrekkingssomvang.

2.2.2 CAO Ons Middelbaar Onderwijs

Instelling Voortgezet Onderwijs Deurne behoort tot Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO), dit schoolbestuur bestuurt ruim vijftig middelbare scholen in Oost-Brabant.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

Volgens de OMO cao (Deskundigheidsbevordering en professionalisering CAO-OMO (2014-2015)) zal er elke vijf jaar met alle werknemers een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) worden opgesteld.

Hierover wordt in een functioneringsgesprek overleg gevoerd.

Het persoonlijk ontwikkelingsplan omvat ook afspraken omtrent de taakvervulling van de werknemer gedurende de looptijd van het POP.

Als er niet tijdig een POP is opgesteld, wordt een redelijk scholingsverzoek van de docent gehonoreerd voor zover het verzoek past binnen de mogelijkheden van het scholingsbudget van de instelling.

Professionaliseringsbeleid

De school hanteert ten behoeve van de docenten een professionaliseringsplan dat vastgesteld wordt in overeenstemming met het personeelsdeel van de MR. Dit plan wordt jaarlijks geactualiseerd. Dit professionaliseringsplan bevat tenminste de volgende elementen:

- De uitgangspunten van het professionaliseringsbeleid;
- De stappen waarin het professionaliseringsplan tot uitvoering zal worden gebracht;
- De criteria met behulp waarvan bepaald wordt welke docenten wanneer in aanmerking komen voor faciliteiten voor professionalisering;
- De procedure volgens welke een verzoek om faciliteiten moet worden ingediend en op welke wijze het verzoek wordt beoordeeld.

Aan het professionaliseringsbeleid liggen de volgende uitgangspunten ten grondslag:

- Professionalisering is in goede balans verbonden met het persoonlijk ontwikkelingsplan, met de doelstellingen vanuit het schoolplan, de sectie en/of het team.
- Er is sprake van doorlopende professionalisering. Professionalisering is betekenisvol, wat betekent dat het uiteindelijk moet bijdragen aan het leren van de leerlingen.
- Professionalisering is maatwerk en activiteiten sluiten aan bij de levensfase, functieniveau en leerstijl van de medewerker.
- Professionalisering is een gezamenlijke verantwoordelijkheid en inspanning van de docent en de school (werkgever).
- De school wordt gezien als een 'lerende' organisatie waarin de verbinding tussen theorie en praktijk 'vice versa' gelegd wordt. Aangesloten wordt bij de infrastructuur van academische opleidingsscholen.

Professionalisering is geen aparte taak maar behoort tot de reguliere werkzaamheden van iedere docent. De school (werkgever) stelt na overleg met het personeelsdeel van de MR het professionaliseringsbudget vast.

De school (werkgever) kan de werknemer verplichten professionaliseringsactiviteiten te ondernemen voor zover zulks noodzakelijk is voor het vervullen van zijn functie conform de in het professionaliseringsplan neergelegde criteria.

Professionaliseringsvergoeding

Voor volledige tegemoetkoming komen in aanmerking de kosten welke verbonden zijn aan door de school aan de docent opgedragen professionaliseringsactiviteiten, professionalisering die naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor de functie en aan professionalisering welke voortvloeit uit de toepassing van een vastgesteld sociaal plan, voor zover betrekking hebben op:

- noodzakelijkerwijs te maken reis- en verblijfkosten;
- aanschaffingskosten van het verplicht gestelde studiemateriaal;
- cursus- of lesgeld;
- examen- of diplomakosten.

De school kan beslissen andersoortige kosten voor (al dan niet gedeeltelijke) vergoeding in aanmerking te laten komen.

De school vergoedt op verzoek van de docent 50% van de kosten van de professionaliseringsactiviteiten, welke naar het oordeel van de school mede in het belang van de school is. Een studie is in elk geval mede in het belang van de werkgever indien deze is opgenomen in het vastgestelde Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP).

Professionaliseringsverlof

- In geval van professionalisering verleent de school aan de docent binnen zijn jaartaak professionaliseringsverlof voor de omvang van de genormeerde studielast, tenzij de onbelemmerde voortgang van het onderwijs zich daar tegen verzet. De docent wordt niet

belast met het geven van onderwijs voor zover dit zou samenvallen met de professionaliseringsactiviteit.

- In geval van professionalisering kan, tenzij het belang van de instelling zich daartegen verzet, aan de werknemer op verzoek bezoldigd professionaliseringsverlof worden verleend voor ten hoogste een dag per week, indien en zover de professionaliseringsactiviteit - gelet op de aard en omvang van de taakbelasting van de werknemer niet buiten werktijd kan geschieden - dan wel indien er sprake is van een examen of tentamen ter afronding van (een deel van) de studie welke tijdens werktijd moet worden afgelegd. Ter voorbereiding op een examen en tentamen als bovenbedoeld kan bovendien professionaliseringsverlof worden verleend voor ten hoogste vijf halve dagen per jaar.
- In overige gevallen kan de school de docent op diens verzoek professionaliseringsverlof verlenen. Dit verlof wordt in beginsel verleend zonder behoud van bezoldiging.
- De docent die krachtens de regeling lerarenbeurs aanspraak heeft op verlof wordt daadwerkelijk in de gelegenheid gesteld het verlof op te nemen.

Professionaliseringsbudget

De docent heeft recht op professionaliseringsactiviteiten tot een bedrag van totaal tenminste € 600,- per volledig schooljaar.

Professionaliseringsafspraken vanuit deskundigheidsbevordering

- Ten aanzien van de deskundigheidsbevordering geldt de afspraak dat de docent binnen de professionele ruimte het recht heeft in overleg met de werkgever afspraken te maken over een nadere invulling van zijn deskundigheidsbevordering over tenminste 50 klokuren per jaar vanuit de 140 klokuren op jaarbasis.
- De afspraken kunnen zich over een (spaar-)periode van maximaal 4 jaar uitstrekken. Gedurende de afgesproken (spaar-)periode zal de werknemer voor deze uren met andere werkzaamheden (zoals lessen op basis van 50 klokuren per les per jaar) worden belast binnen de voor de werknemer geldende normbetrekking.
- Indien de afspraken betrekking hebben op deskundigheidsbevordering die ook in het beleidsmatig belang is van de school (o.a. in het schoolplan) worden in onderling overleg afspraken gemaakt over extra facilitering van deze afspraken door de school. Deze extra faciliteiten zullen dan in ieder geval bestaan uit een verhoging van het aantal klokuren met 100% van het door de werknemer ingezette urenbudget met een maximum van 200 klokuren.
- Gedurende de periode van opname van de gespaarde en gefaciliteerde uren wordt het in te zetten urenbudget (inclusief extra faciliteiten) vertaald in een lesreductie op basis van 50 klokuur per les voor 1 jaar.
- De professionaliseringsafspraken kunnen gecombineerd worden met een leraren- of promotiebeurs in het geval het gaat om een academische opleiding, pre-master of promotietraject.

2.3 Schoolplan Instelling Voortgezet Onderwijs Deurne

In het scholingsplan (2016-2020) wordt het volgende over professionalisering vermeld:

- De toename van digitale content in het onderwijs heeft binnen de verschillende deelscholen geleid tot toename van het gebruik van de Elektronische Leeromgeving (ELO) binnen Magister. Ook de komende jaren zal een groot aantal docenten zich moeten professionaliseren om te werken en te leren omgaan met tablet/laptop en digitale content in het onderwijs. Streven is dat uiterlijk 2017 iedereen over voldoende vaardigheden beschikt om de laptop/tablet in het onderwijs toe te passen.

- De docenten worden vanaf het schooljaar 2015-2016 bij elk functioneringsgesprek bevraagd op hun professionalisering.
- Schoolbreed bezitten veel docenten expertise op verschillende terreinen. Deze zetten ze in binnen IVO-Deurne voor eigen cursussen en workshops.
- Het studeren met een lerarenbeurs wordt vanuit de schoolleiding gestimuleerd.
- Alle docenten kunnen een aanvraag indienen als zij een vakinhoudelijke conferentie of vakscholing willen volgen.

Binnen de directie van de Instelling voortgezet onderwijs Deurne wordt professionalisering gezien als onderdeel van deskundigheidsbevordering.

Deskundigheidsbevordering is te verdelen in een drietal groepen:

1. Ivod heeft de deskundigheidsbevordering van een werknemer echt nodig: de school zorgt voor de financiën. Ivod heeft hiervoor een scholingsbudget.
2. Ivod heeft de deskundigheidsbevordering van een werknemer mogelijk nodig: de school zorgt voor een deel van de financiën. Ivod heeft hiervoor een scholingsbudget.
3. Ivod stimuleert deskundigheidsbevordering van een werknemer, maar deze is niet specifiek gericht op het belang van het Ivod. In dit geval kunnen docenten beschikken over trekkingsgelden. Deze bedragen €600,- per jaar. Docenten kunnen met dit trekkingsrecht zelf invulling geven aan hun deskundigheidsbevordering. In overleg met elkaar zou je trekkingsgelden ook in kunnen zetten met een aantal collega's.
Wordt het trekkingsgeld niet gebruikt, dan vervalt na een jaar het recht hierop.
Trekkinggelden kunnen dus niet opgespaard worden.

Bij een voltijd baan (1fte) heeft een docent een normjaartaak van 1659 klokuren. Van deze 1659 uur, is 140 uur gereserveerd voor deskundigheidsbevordering. Deze 140 uur aan deskundigheidsbevordering moeten buiten de reguliere lestijden worden ingevuld. Zoals eerder aangegeven is dit naar rato.

Hoofdstuk 3 Methode

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe het onderzoek is opgezet, wie de respondenten zijn en welke methoden voor dataverzameling zijn gebruikt en hoe we deze data hebben geanalyseerd.

3.1 Methodiek

Ten aanzien van deelvraag 1 en 2 ('Wat verstaan we onder deskundigheidsbevordering' en 'Hoe ziet het deskundigheidsbevorderingsbeleid van de instelling IVOD eruit') hebben we een literatuuronderzoek gedaan en beschreven in hoofdstuk 2.

Om antwoord te kunnen geven op vraag 3 t/m 5 hebben we gebruik gemaakt van een vragenlijst.

Ten aanzien van vraag zes ('Is er discrepantie tussen deskundigheidsbevordering van docenten tussen de verschillende deelscholen') zal een analyse gedaan worden op verkregen data om de mogelijke verschillen tussen de scholen uit te lichten. Tevens gaan we na of een aantal persoonskenmerken mede van invloed zijn zoals geslacht, hoogst genoten vooropleiding en leeftijdscategorie.

De vragen zijn te verdelen in meerdere categorieën:

1. Algemene vragen
Waarbij de participant aangeeft welke leeftijdscategorie, vakgebied, geslacht, deelschool en bevoegdheid hij/zij heeft;
2. Vragen m.b.t. deskundigheidsbevordering
Aan de hand van meerdere vragen geven docenten aan hoeveel uur zij het afgelopen schooljaar aan deskundigheidsbevordering besteed hebben. Welke activiteiten zij ondernomen hebben en hoe zijn verdeeld naar formele en informele deskundigheidsbevordering.
3. Motieven om te werken aan deskundigheidsbevordering
Door middel van vijf vragen worden de docenten gevraagd naar hun redenen om aan deskundigheidsbevordering te werken.
4. Vragen m.b.t. het trekkingsrecht
Aan de hand van vier vragen komen we erachter of docenten bekend zijn met het begrip trekkingsrecht en of zij daar gebruik van maken. Daarbij wordt ook gevraagd naar de reden om al dan niet gebruik te maken van het trekkingsrecht.
5. Vragen m.b.t. het scholingsbudget
Aan de hand van vier vragen komen we erachter of docenten bekend zijn met het begrip scholingsbudget en of zij daar gebruik van maken. Daarbij wordt ook gevraagd naar de reden om al dan niet gebruik te maken van het scholingsbudget.
6. Vragen over deskundigheidsbevordering in relatie tot functioneringsgesprek
Aan de hand van vier open vragen komen we erachter of de docenten tijdens hun functioneringsgesprekken spreken over hun deskundigheidsbevordering. Daarnaast wordt gevraagd of de docenten door hun leidinggevende gestimuleerd worden om te werken aan deskundigheidsbevordering. De docent kan middels een open vraag ook nog aangeven waar hij behoefte aan heeft m.b.t. deskundigheidsbevordering.

3.2 Procedure afname vragenlijst

Waar we in een eerder stadium van zins waren om de vragenlijst schriftelijk af te nemen, hebben we de vragenlijst echter digitaal afgenomen middels 'Kwaliteitscholen'. Kwaliteitscholen verzorgt een internettoepassing waarmee scholen hun kwaliteit kunnen volgen. Binnen onze instelling IVOD is een medewerker zeer bedreven in het aanmaken van vragenlijsten binnen kwaliteitsscholen. Samen met hem hebben wij onze vragenlijst in kwaliteitsscholen geplaatst en digitaal verstuurd naar eerst 4 docenten als test. Daarbij werd gevraagd om feedback te leveren op de vraagstelling en op inhoudelijke onduidelijkheden. Tevens werd bekeken hoe lang het afnemen van de vragenlijst duurde.

Na enkele tekstuele aanpassingen naar aanleiding van de test hebben we de vragenlijst verstuurd naar alle docenten van IVOD. Wij hebben daarbij een begeleidende tekst geschreven met uitleg over de opzet van ons onderzoek en praktische uitleg over hoe de vragenlijst ingevuld kan worden. Wij hebben onze directeur mevrouw Monique van Roosmalen gevraagd om ook een begeleidende tekst te sturen naar alle docenten. Deze extra aansporing hebben we gedaan naast onze eigen collega's geregeld te attenderen op het onderzoek.

In de begeleidende mail stond vermeld dat de vragenlijst weliswaar niet (geheel) anoniem kon worden ingevuld, maar dat er wel vertrouwelijk mee omgegaan zou worden. Met niet geheel anoniem wordt bedoeld dat we inzicht hebben in *welke* docent de vragenlijst heeft ingevuld, maar niet *wat* hij heeft ingevuld.

We hebben de vragenlijst drie dagen voor de meivakantie van 2017 verstuurd, na de meivakantie hebben we op maandagmiddag een reminder gestuurd met de vraag (wanneer dat nog niet gebeurd was) om de vragenlijst in te vullen. In totaal heeft de vragenlijst dus vier weken open gestaan.

3.3 Respondenten

De onderzoeksgroep (respondenten) bestond uit de docenten van de vier deelscholen van de Instelling Voortgezet Onderwijs Deurne (IVOD). Onderstaande tabel geeft weer hoeveel docenten zijn verzocht mee te werken aan het onderzoek en hoeveel docenten daadwerkelijk hebben meegewerkt. Hoewel per deelschool verschillend, mag in het algemeen gesproken worden van een goede respons (55%).

Deelscholen IVOD	Aantal docenten	Aantal respondenten (op 9 mei)
Alfrinkcollege	48	30 = 62,5%
Hub van Doornecollege	69	41 = 59,4%
Peellandcollege	88	44 = 50%
De Sprong	21	9 = 43,9%
<i>Totaal</i>	<i>226 docenten</i>	<i>124 = 54,9%</i>

3.4 data analyse

Er is gekozen voor een kwantitatief beschrijvend onderzoek. Er wordt een antwoord gezocht op de vraag hoe er binnen onze instelling wordt omgegaan met deskundigheidsbevordering. Binnen dit onderzoek is er middels het digitale programma *Kwaliteitscholen* een enquête uitgezet. Als achtergrondinformatie is er gebruik gemaakt van de literatuur.

De data hebben we verkregen via Kwaliteitscholen waarbij zichtbaar werd welke antwoorden door de docenten werden gegeven. We hebben deze data geanalyseerd met rechte tellingen. Het zijn frequenties en percentages in de vorm van tabellen en grafieken.

We hebben een overzicht van het totaal aantal respondenten en ook per deelschool, omdat onze onderzoeksvraag erop gericht was een verschil tussen de deelscholen te kunnen geven.

Hoofdstuk 4 Resultaten en conclusies

4.1 Resultaten en conclusies

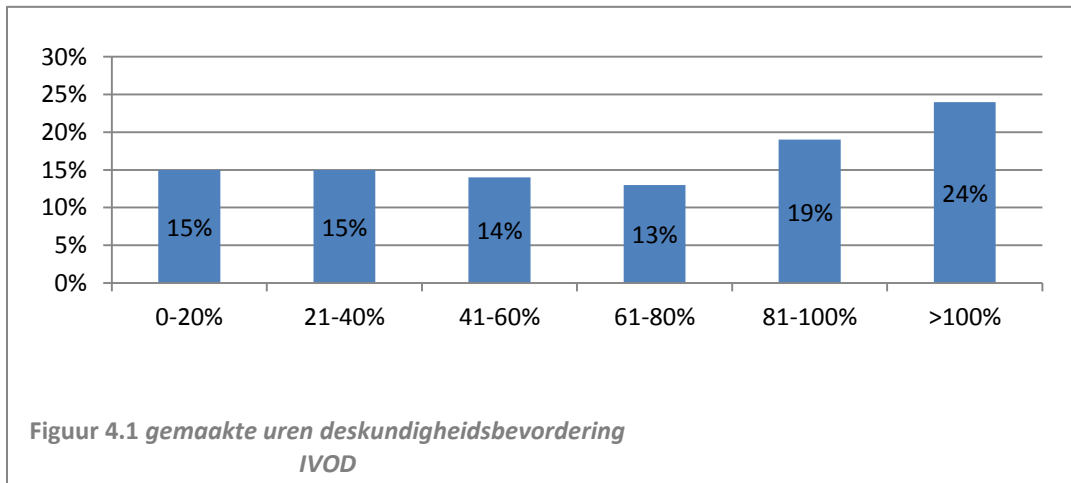
Het totaal aantal respondenten in dit onderzoek bedraagt 124 (N=124). De respons voor dit onderzoek bedraagt 55%.

4.1.1 Deskundigheidsbevordering en bestede uren op ivod en per deelschool

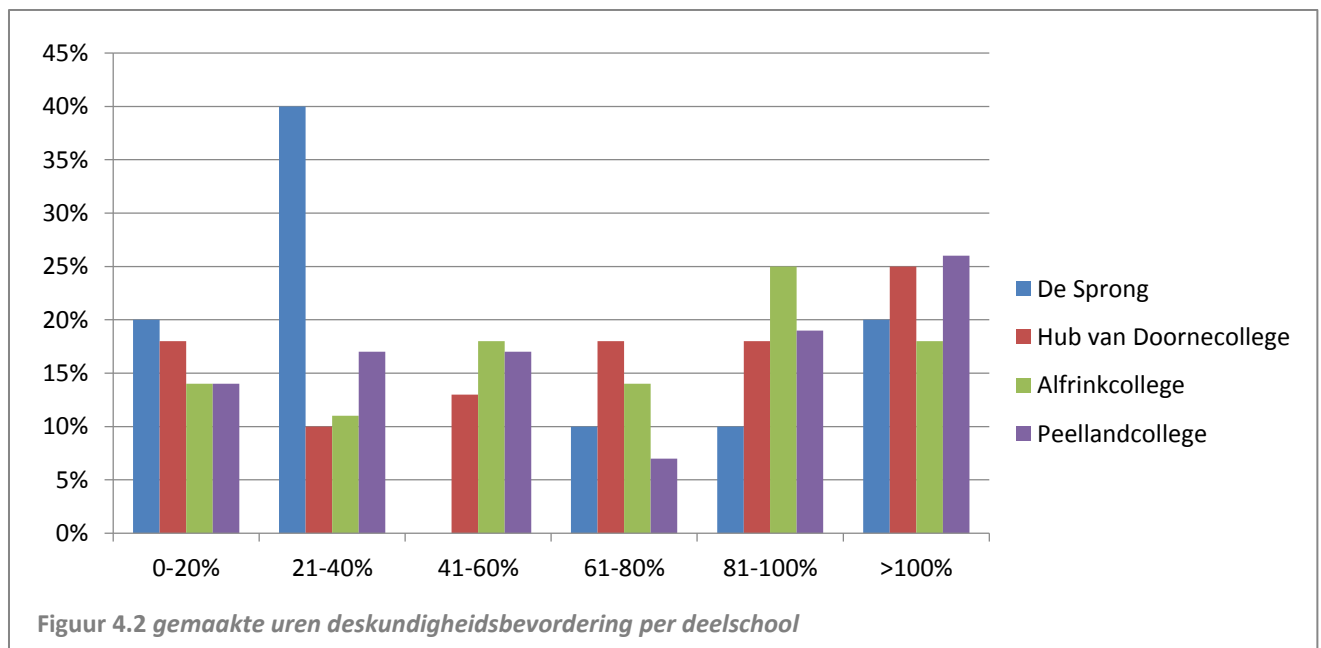
Volgens de OMO-CAO heeft elke docent recht op 140 uur deskundigheidsbevordering. Dit is naar rato. Een docent met 0.5 FTE heeft recht op 70 uur deskundigheidsbevordering.

Uit figuur 4.1 blijkt dat 24% van de docenten 100% of meer van hun uren deskundigheidsbevordering gebruikt.

Echter 66% van de docenten komt niet aan het maximum aantal uren van 140 uur.



Als je deze gemaakte uren bekijkt (figuur 4.2) per deelschool, dan blijken de verschillen niet zo groot.



Bij Het Hub van Doornecollege en het Peellandcollege geeft ongeveer 25% van de docenten aan meer dan 100% van de beschikbare uren aan deskundigheidsbevordering te doen.

De grootste groep binnen het Alfrinkcollege maakt 81 tot 100 % van de uren.

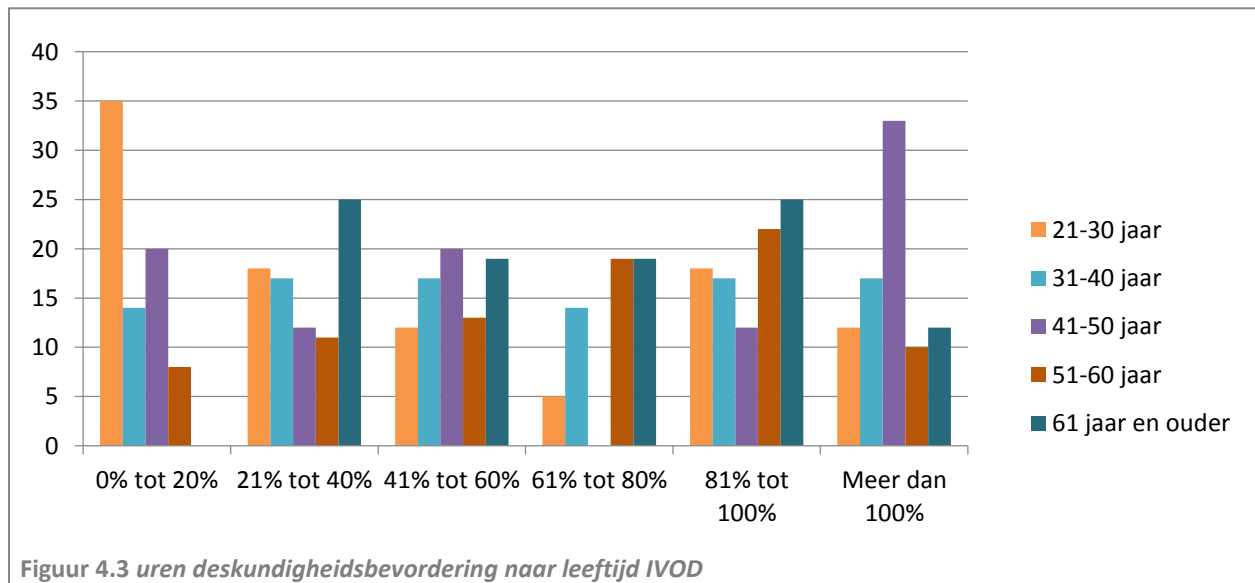
Bij De Sprong zit de grootste groep op 21-40%. Opgemerkt moet wel worden dat het aantal respondenten van De Sprong gering is in vergelijking met de andere deelscholen.

4.1.2 Bestede uren aan deskundigheidsbevordering en leeftijd.

Een aspect wat met mee zou kunnen spelen in de uren deskundigheidsbevordering is de leeftijd. Uit de data blijkt (figuur 4.3) dat er nauwelijks verband is tussen leeftijd en uren deskundigheidsbevordering.

In alle leeftijdscategorieën zie je zowel docenten die veel aan deskundigheidsbevordering besteden als docenten die minder uren aan deskundigheidsbevordering besteden.

Opvallend is dat 35% van de leeftijdsgroep 21-30 jaar maximaal 20% van de uren deskundigheidsbevordering gebruikt en dat 33% van de leeftijdsgroep 41-50 jaar meer dan 100% van de uren gebruikt.

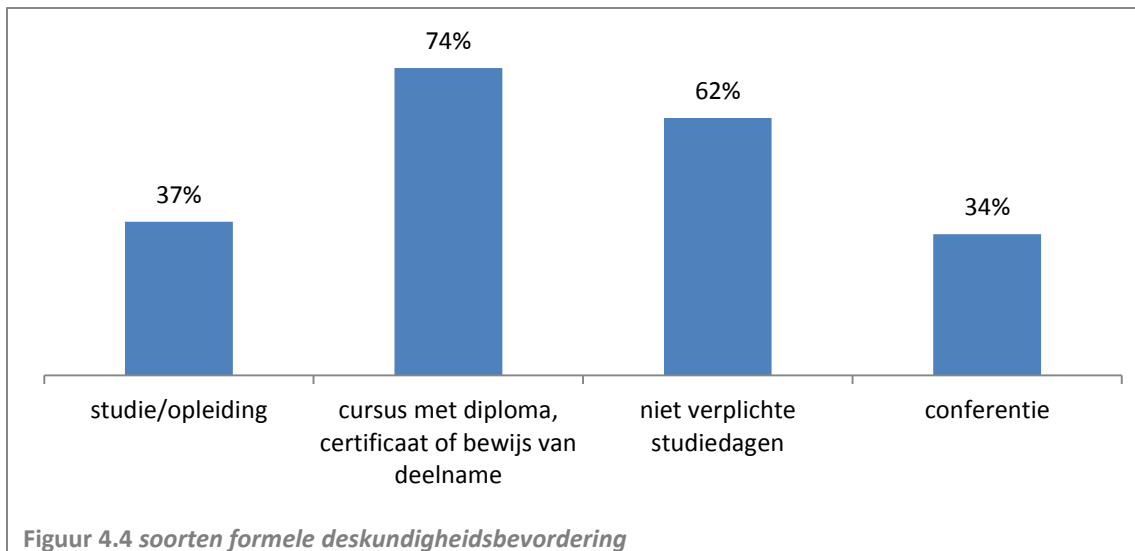


4.1.3 Formele en informele deskundigheidsbevordering

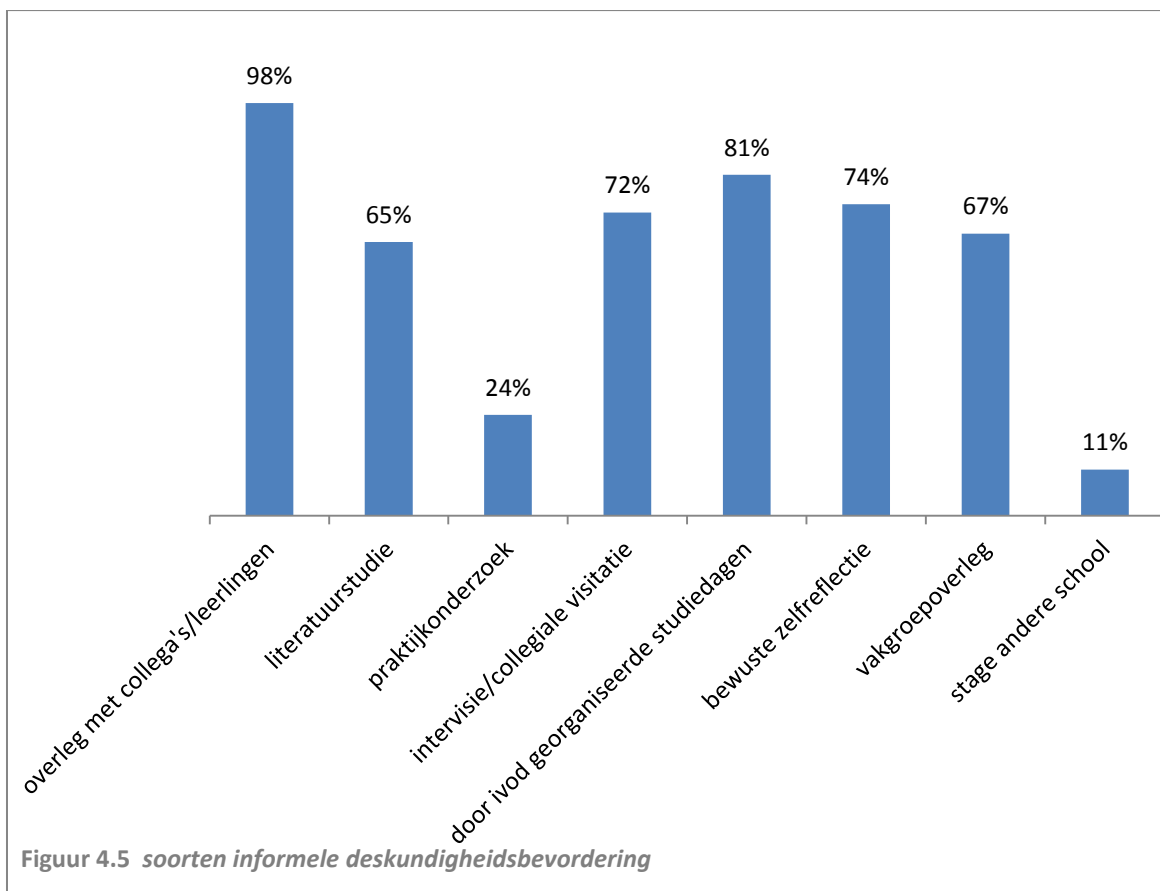
Binnen ons onderzoek hebben we een onderscheid gemaakt tussen formele- en informele deskundigheidsbevordering.

Binnen onze enquête wordt onder formele deskundigheidsbevordering verstaan studie buiten schooltijd, het volgen van cursussen (met diploma of certificaat), niet-verplichte studiedagen of het deelnemen aan een conferentie. Onder informele deskundigheidsbevordering wordt verstaan overleg met collega's, literatuurstudie, onderwijs gerelateerd praktijkonderzoek, intervisie, deelname aan door de instelling georganiseerde studiedagen, bewuste zelfreflectie, vakgroep-overleg of het deelnemen aan stages op andere scholen.

Van alle respondenten geeft 70% aan dat zij aan formele deskundigheidsbevordering werken. In figuur 4.4 zie je in percentages welke activiteiten van formele deskundigheidsbevordering de docenten hebben ondernomen.



Van alle respondenten geeft 95% aan dat zij aan informele deskundigheidsbevordering werken. In figuur 4.5 zie je in percentages welke activiteiten van informele deskundigheidsbevordering de docenten hebben ondernomen.



Procentueel gezien doet 100% van de respondenten zonder lesgeefbevoegdheid (n=6) aan informele deskundigheidsbevordering. Dit is te verklaren door het feit dat deze groep een lesgeefbevoegdheid dient te halen, wat een formele deskundigheidsbevordering betreft. Daarnaast zijn tweedegraads en eerstegraads docenten procentueel meer geneigd om aan formele deskundigheidsbevordering te doen.

Tabel 4.1 *Formele deskundigheidsbevordering, per hoogst genoten vooropleiding*

Hoogst genoten vooropleiding	Ja, ik heb aan formele deskundigheidsbevordering gedaan	nee, ik heb niet aan formele deskundigheidsbevordering gedaan
Leraar basisonderwijs (pa / pabo)	66,7 %	33,3 %
Tweedegraads docent	82,9 %	17,1 %
Eerstegraads docent	84,6 %	15,4 %
Anders	100 %	0 %

Procentueel gezien doet 100% van de respondenten met een pabo vooropleiding (n=9, waarvan 6 vrouwen en 3 mannen) aan informele deskundigheidsbevordering. Dit is ons inziens ook te verklaren vanuit de opleiding basisonderwijs, waarbij het meer gangbaar is om van en met elkaar te leren. Het betreft hier consultatie, intervisie en reflectie op eigen functioneren. De eerstegraads docenten doen het minst aan dergelijke vormen van deskundigheidsbevordering, naast de groep 'anders', die wellicht helemaal geen agogische opleiding hebben gevolgd en dergelijke vormen van lerend ontwikkelen helemaal niet hebben genoten.

Tabel 4.2 *Informele deskundigheidsbevordering, per hoogst genoten vooropleiding*

Hoogst genoten vooropleiding	Ja, ik heb aan formele deskundigheidsbevordering gedaan	nee, ik heb niet aan formele deskundigheidsbevordering gedaan
Leraar basisonderwijs (pa / pabo)	100 %	0 %
Tweedegraads docent	97,1 %	2,9 %
Eerstegraads docent	92,3 %	7,7 %
Anders	83,33 %	16,7 %

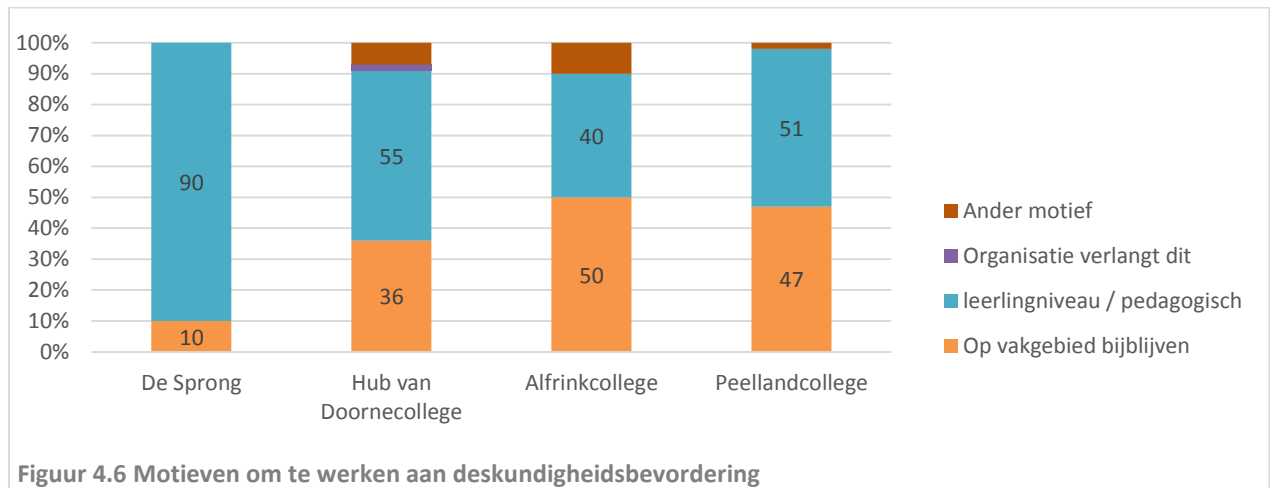
4.1.4 Motieven en belemmeringen

Onze instelling kent vier deelscholen met ieder zijn eigen doelgroep leerlingen en daardoor hebben de docenten ook andere motieven om aan deskundigheidsbevordering te werken. Figuur 4.6 maakt zichtbaar dat het percentage docenten van De Sprong die op hun vakgebied willen bij blijven als belangrijkste motivator aanzienlijk lager is dan de docenten op de andere drie deelscholen. Dit is ook te verklaren omdat vakinhoud op deze deelschool minder gedoceerd wordt dan bijv. op het Peellandcollege.

Op het Alfrinkcollege en Peellandcollege is procentueel de meeste motivatie om op het vakgebied en vakdidactisch te werken aan deskundigheidsbevordering.

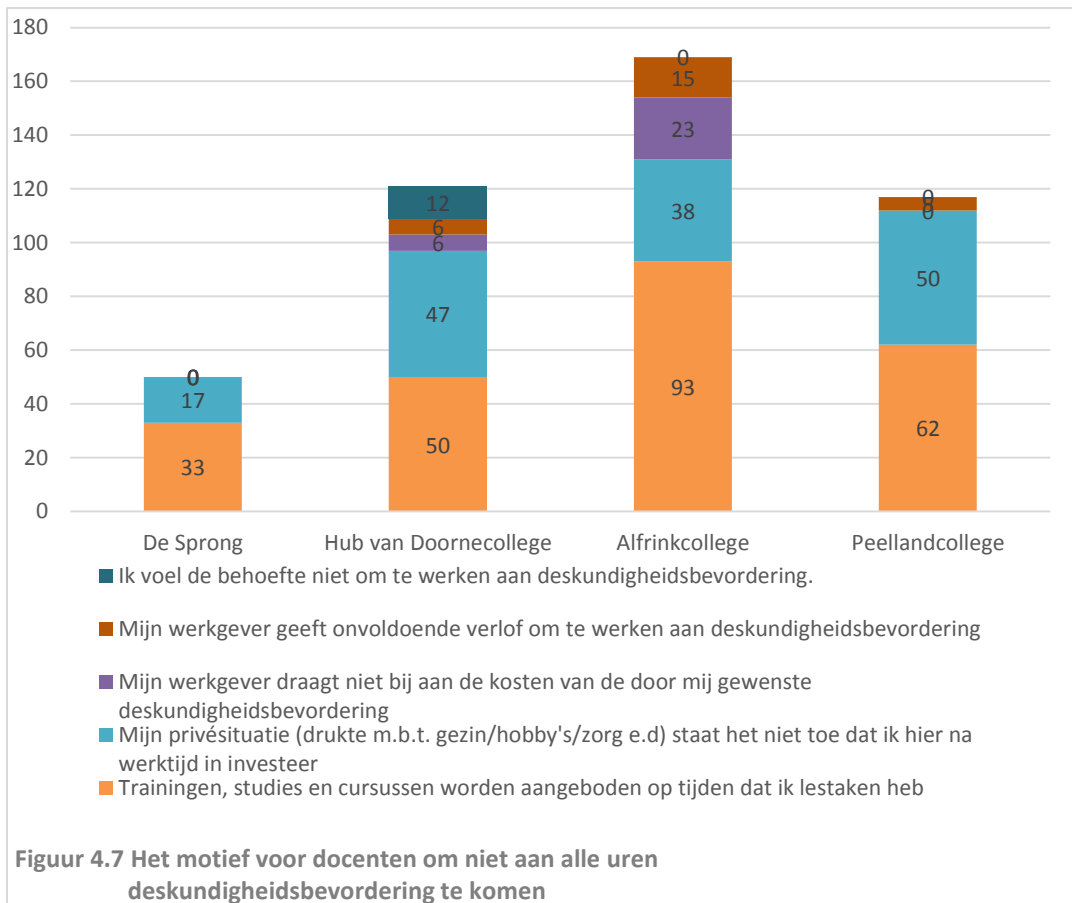
Op het Hub van Doornecollege en Alfrinkcollege geeft 7 tot 10 procent van de respondenten aan een ander motief te hebben dan de eerder genoemde. Zij professionaliseren met een ander motief.

Op iedere deelschool geven docenten aan, niet geheel aan hun uren deskundigheidsbevordering te komen. Het percentage is op de Sprong het hoogst (60%) gevolgd door het Peellandcollege (41,9%) en het Hub van Doornecollege (40,8%). Op het Alfrinkcollege komt 32,5% niet al aan hun uren deskundigheidsbevordering.



Niet alle docenten komen tot deskundigheidsbevordering. Hier zijn uiteenlopende redenen voor. Een overzicht van de belemmeringen om niet toe te komen aan alle uren deskundigheidsbevordering is zichtbaar in figuur 4.7. Het voornaamste motief is dat trainingen, studies en cursussen tijdens lesgebonden taken worden aangeboden. Op het Alfrinkcollege is dit met 93% het allergrootste motief om niet aan alle uren deskundigheidsbevordering te komen.

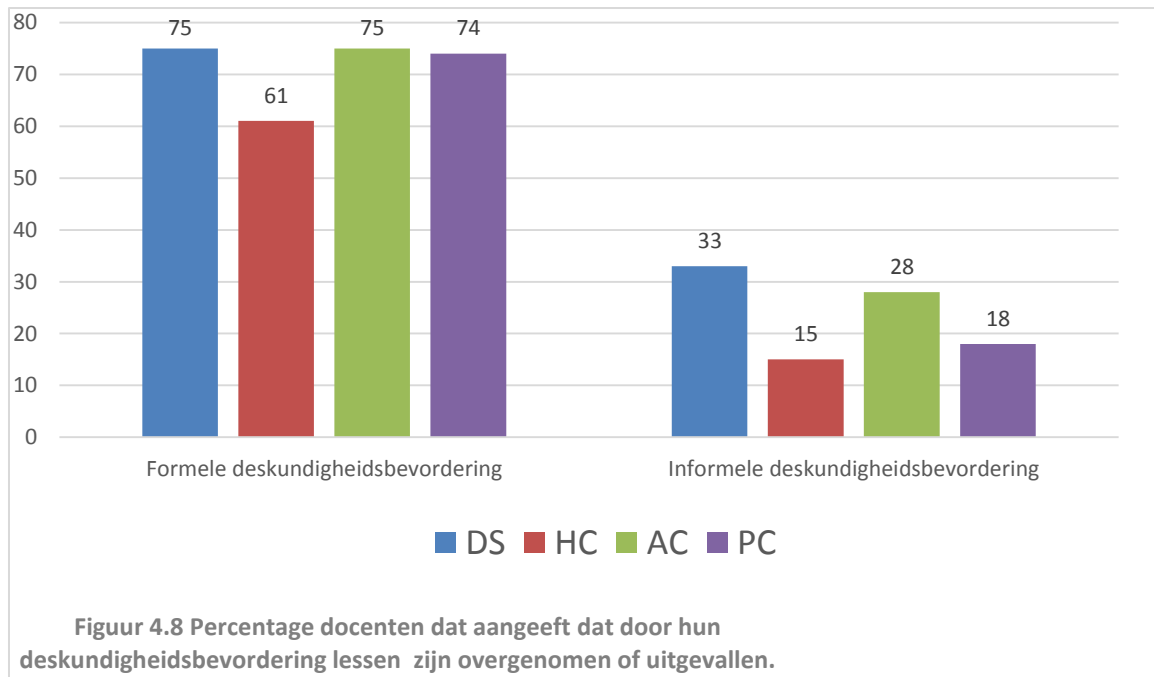
De helft van de docenten die op het Peellandcollege (=18) en Hub van Doornecollege (n = 17) werken en niet aan hun uren deskundigheidsbevordering komen, geven aan dat dit komt door hun privéomstandigheden.



4.1.5 Deskundigheidsbevordering en lesuitval

Uit de data blijkt dat er verschil bestaat hoeveel lessen er uit vallen of overgenomen worden, wanneer docenten werken aan hun formele en informele deskundigheidsbevordering. In onderstaande tabel is weergegeven dat met name formele deskundigheidsbevordering zorgt voor lesuitval of vervanging. Van de docenten die aan formele deskundigheidsbevordering hebben gewerkt geeft gemiddeld 70% aan dat hiervoor lessen zijn uitgevallen of vervangen. In informele deskundigheidsbevordering is dit percentage lager (gemiddeld 21%)

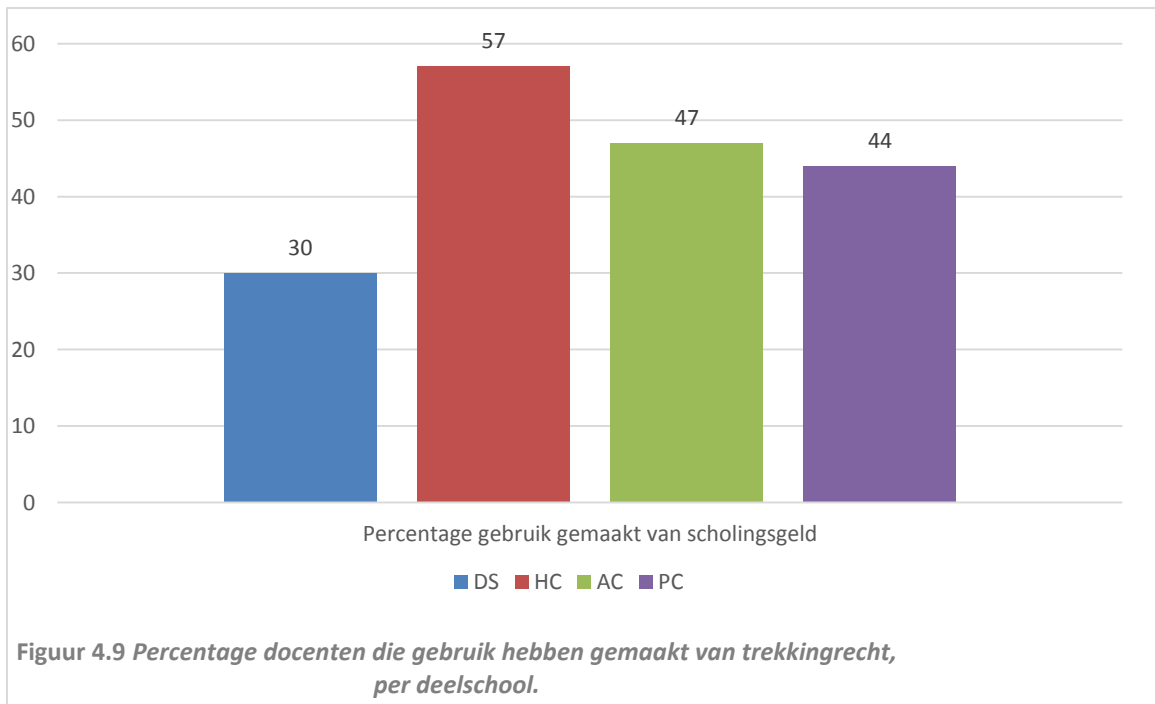
Uit de data kunnen we ook concluderen dat op de Sprong de meeste docenten zijn, die aangeven dat er door hun deskundigheidsbevordering lessen uitvallen. Het percentage op het Hub van Doornecollege ligt juist lager dan de andere deelscholen.



4.1.6 Trekkingsrecht

Leraren in het voortgezet onderwijs krijgen een basisbudget van 600 euro om zich te professionaliseren, deze mogelijkheid met bijbehorend budget is het trekkingsrecht. 85% van de docenten binnen de instelling zijn bekend met het begrip trekkingsrecht. 49% van alle respondenten maakt ook daadwerkelijk gebruik van het trekkingsrecht. Bijna driekwart van het budget wordt ingezet voor cursussen en trainingen.

Op het Hub van Doornecollege wordt het meest gebruik gemaakt van het trekkingsrecht, 57% van die docenten maakt aanspraak op de €600. Op de andere deelscholen is het percentage dat gebruik heeft gemaakt van het trekkingsrecht onder de vijftig procent.

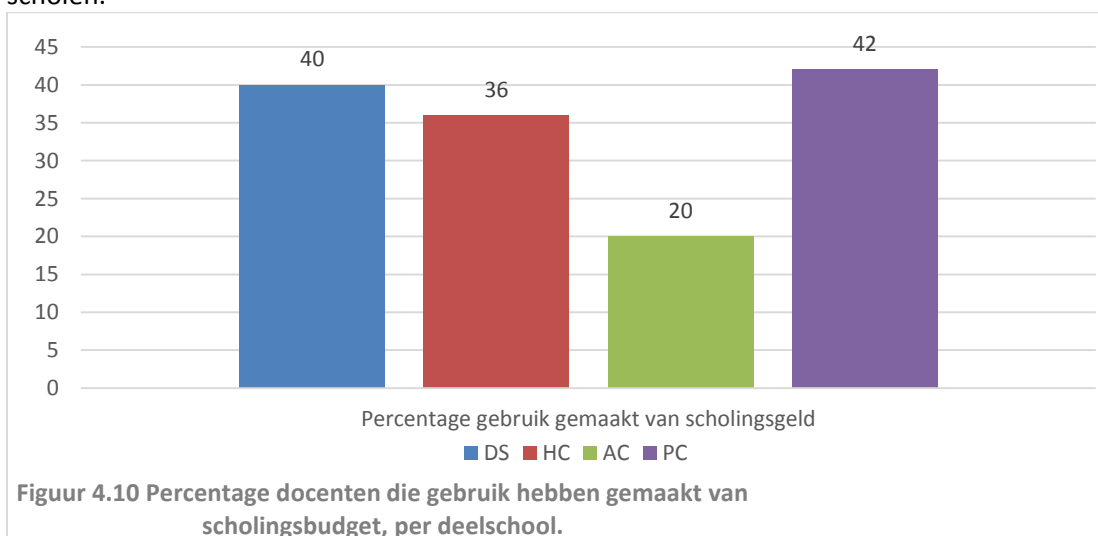


4.1.7 Scholingsbudget

Los van het trekkingsrecht, kun je als docent ook gebruik maken van het scholingsbudget. IVOD geeft de mogelijkheid om een aanvraag te doen voor een scholingsbudget. Je kunt als docent een aanvraag tot scholing indienen bij je leidinggevende en aanspraak maken op dit budget.

Uit onze vragenlijst blijkt dat 83% van de respondenten bekend is met de mogelijkheden van het scholingsgeld. Van alle docenten heeft 35% ook daadwerkelijk gebruik gemaakt van het scholingsbudget. 17% van de docenten geeft ook aan dat als zij op de hoogte waren geweest van het scholingsbudget zij er vermoedelijk wel gebruik van hadden gemaakt.

Wanneer we kijken naar het gebruik van het scholingsgeld per deelschool dan zien we dat er op het Alfrinkcollege minder gebruik wordt gemaakt van het scholingsgeld dan op de andere IVOD scholen.



Op de gehele instelling geeft 40% tot 50% van de respondenten aan geen interesse te hebben in het scholingsbudget. Tussen de vier deelscholen is nauwelijks discrepantie.

4.1.8 Leidinggevenden en deskundigheidsbevordering

Uit de literatuur die wij hebben bestudeerd, kunnen we de conclusie trekken dat het voor de algehele professionalisering binnen een organisatie belangrijk is dat leidinggevende deskundigheidsbevordering stimuleert bij zijn werknemers.

Uit ons onderzoek bleek dat bij 25% van de respondenten deskundigheidsbevordering geen onderwerp van gesprek was in functionerings- en of beoordelingsgesprekken. In de helft van de gevallen is de leidinggevende diegene die dit bespreekbaar maakt, waarbij op De Sprong en het Alfrinkcollege dit getal wat lager ligt dan op de andere deelscholen. Op deze deelscholen zijn het vaker de docenten zelf die het bespreekbaar maken in gesprekken met hun leidinggevende.

Binnen de gehele instelling voelt 77% zich door zijn leidinggevende gestimuleerd. Op het Hub van Doornecollege voelen de docenten zich het meest gestimuleerd door hun leidinggevende (86%) tegenover De Sprong (80%), Peellandcollege (74%). Op het Alfrinkcollege voelen de docenten zich met 67% het minst gestimuleerd door hun leidinggevend.

Op alle vier de deelscholen geven docenten aan dat zij met name gestimuleerd worden door hun leidinggevende doordat zij hen attenderen op studiedagen, cursussen d.m.v. mailing en het ter sprake brengen in een centraal overleg. Daarnaast geven docenten (20%) aan dat zij gestimuleerd worden, doordat hun aanvraag tot scholing gehonoreerd wordt.

Op de open vraag wat kan de instelling voor docenten betekenen met betrekking tot deskundigheidsbevordering zijn de antwoorden te verdelen in vier categorieën.

- Instelling moet tijd vrij maken om aan deskundigheidsbevordering te werken.

Met name op het Alfrinkcollege (8 docenten) geven aan dat ze te weinig tijd ervaren om aan deskundigheidsbevordering te doen. Op Hub van Doornecollege en Peellandcollege wordt dit slechts door één respectievelijk 3 docenten zo ervaren en geen enkele docent op de Sprong geeft aan dat de zij meer tijd wenst.

- Instelling moet iets doen met lesuitval.

Uit de antwoorden blijkt dat docenten op het Alfrinkcollege (7 docenten) en Hub van Doornecollege (3 docenten) ervaren dat deskundigheidsbevordering gepaard gaat met lesuitval, die lessen worden overigens overgenomen door collega's. Een docent op het Alfrinkcollege geeft aan: 'Het is lastig dat je lessen vervangen moeten worden, daarmee belast je collega's'. Daarom voelt het vervelend. Hier zou naar gekeken kunnen worden. Een andere docent van het Alfrinkcollege zegt: 'Dat je jezelf minimaal niet schuldig hoeft te voelen omdat anderen jouw uren dicht moeten lopen. Dus voorkomen dat je het idee krijgt dat je het nooit goed kan doen'.

Een docent van het Hub van Doornecollege geeft aan dat 'er soms wel lastig gedaan wordt over de uren die uitvallen, dit motiveert niet.'

Op het Peellandcollege en De Sprong worden geen opmerkingen gemaakt over deskundigheidsbevordering en de mogelijkheid van uitgevallen of vervangen uren.

- Instelling moet meer budget vrij maken.

Op het Alfrinkcollege en het Hub van Doornecollege maakt één docent 'n opmerking over het verruimen van het financiële budget. Op het Peellandcollege zijn er echter acht docenten die aangeven dat ze meer financiële middelen wensen om aan deskundigheidsbevordering te werken.

Zo geven twee docenten aan dat ze de trekkingsrechtgelden willen opsparen: 'nu gaat het ongebruikte budget verloren na een schooljaar. Als je het zou kunnen opsparen zou je een duurdere studie of studiereis kunnen doen.'

- Bevoegdheden.

Enkel op het Hub van Doornecollege en de Sprong worden door enkele docenten (4 in totaal) opmerkingen gemaakt met betrekking tot bevoegdheden ('de instelling zou moeten afwijken van de nieuwe wetgeving omtrent bevoegdheden').

Hoofdstuk 5 Aanbevelingen en verder onderzoek

5.1 Aanbevelingen

1. Van alle respondenten geeft 15% aan dat zij niet bekend zijn met het begrip trekkingsrecht. Daarnaast geeft 17% van alle respondenten aan niet bekend te zijn met het begrip scholingsbudget. Wij zouden willen aanbevelen om het percentage dat bekend is met de begrippen en de bijbehorende rechten en plichten te vergroten. Maak aan het onderwijzend personeel kenbaar wat de mogelijkheden zijn van trekkingsrecht en scholingsbudget. Informeer middels diverse communicatiekanalen, nieuwsbrief, jaaropening, via de kerngroepleiders.
2. Van alle respondenten geeft 25% aan dat zij tijdens beoordelings- en functioneringsgesprekken niet hebben gesproken over deskundigheidsbevordering. Terwijl in de helft van de gevallen de kerngroepleider is, die dit ter sprake brengt. Op het Alfrinkcollege ligt dit cijfer procentueel lager. Daarnaast voelt het personeel op het Alfrinkcollege zich het minst gestimuleerd door hun leidinggevende om aan deskundigheidsbevordering te werken. Wij zouden de directie willen aanbevelen om kerngroepleiders te instrueren om deskundigheidsbevordering jaarlijks te bespreken met hun docenten, daarnaast moet er actief gestimuleerd worden. Zo geven docenten op het Hub van Doornecollege aan dat hun kerngroepleider hen regelmatig attendeert op interessante trainingen en cursussen.
3. Docenten op met name het Peellandcollege geven aan dat zij de inhoud van instellingsbrede studiedagen niet altijd waarderen en dat zij graag zelf inbreng zouden willen hebben. Ons advies: evalueer de ‘verplichte’ studiedagen met kernteams. Zo organiseer je tegenkracht en betrokkenheid.
4. Docenten geven aan dat zij zich soms bezwaar voelen om te werken aan met name formele deskundigheidsbevordering omdat hierdoor lessen uitvallen of vervangen dienen te worden. Dit zegt iets over de betrokkenheid van docenten ten aanzien van hun leerlingen. Anderzijds zou in het kader van deskundigheidsbevordering docenten de ruimte moeten voelen en krijgen om zich te professionaliseren. Dit is in het belang van de school en instelling. Wij pleiten voor een bewustzijnsverandering: docenten zouden het gevoel moeten hebben dat zij legitiem kunnen en mogen professionaliseren en zich hierdoor niet bezwaard voelen. Directie, maar nog belangrijker de kerngroepleider heeft hierin een taak. De kerngroepleider moet uitstralen dat het belangrijk is om te professionaliseren, een bijbehorende consequentie is lesuitval of vervanging van lessen. Er zou daarnaast ook concreet tijd ingeruimd mogen worden om te werken aan deskundigheidsbevordering, door bijvoorbeeld een vaste dag/dagdeel vrij te roosteren waarin collectief gewerkt kan worden aan deskundigheidsbevordering. De instelling kan cursussen binnen de school halen, zodat er collectief geprofessionaliseerd kan worden, bijvoorbeeld op kerngroep niveau.
5. Door enkele docenten wordt de vraag gesteld of het mogelijk is om het bedrag van je trekkingsrecht op te stapelen, zodat je het kan meenemen naar volgende jaren. Zo geef je de financiële ruimte om ook duurdere professionaliseringsactiviteiten mogelijk te maken. Dit is een interessant idee om verder te verkennen.
6. Uit het onderzoek bleek dat de Eerstegraads docenten het minst tijd besteden aan informele deskundigheidsbevordering, te denken aan intervisie, collegiale consultatie, lesbezoeken van collega's, gerichte feedback vragen. Deze vormen van deskundigheidsbevordering zijn uiterst leerzaam en nuttig. Op het Peellandcollege zijn de meeste eerstegraadsdocenten te vinden.

Wij zouden de directie willen aanbevelen om met name op het Peellandcollege te informeren over de mogelijkheden van informele professionaliseringsactiviteiten.

5.2 Beperkingen van onderzoek en suggesties voor vervolgonderzoek

Tijdens ons literatuuronderzoek naar professionalisering en deskundigheidsbevordering vonden we intrigerende informatie over professionalisering. Hoyle (1975) onderscheidt bij professionalisering twee typen personen die werken aan hun professionalisering. Docenten met een beperkte professionaliteit en docenten met een verdiepende professionaliteit.

Volgens Windmuller (2012) is een leraar met een beperkte professionaliteit vooral vakinhoudelijk en vakdidactisch georiënteerd en daarmee sterk gericht op de alledaagse beroepsuitoefening in de klas. Deze leraar wil vooral het onderwijs dat hij of zij geeft beter maken voor de leerlingen. Ogenscheinlijk kan dit gelden voor een groot deel van onze respondenten, op de ene school wat meer dan de ander. Echter in ons onderzoek en op basis van onze data kunnen we geen conclusies trekken welke docenten meer werken vanuit hun beperkte professionaliteit of verdiepende professionaliteit. Onze vragen waren niet of in mindere mate gericht op analyse tussen deze twee typen. Dit zou in een volgend onderzoek kunnen worden, omdat het voor de directie interessant zou kunnen zijn om inzicht te hebben in de houding van docenten. Daarnaast lijkt het ons raadzaam om in een organisatie en deelschool een goede balans te hebben van docenten die werken vanuit verschillende typen professionaliteit.

De versterking van professionaliteit is een doorlopend proces. Een longitudinaal kwalitatief onderzoek zou de ontwikkeling van leraren beter in kaart kunnen brengen. Ook zou bij een vervolgonderzoek de uitwerking van de professionaliteit in het directe handelen in de klas expliciet meegenomen kunnen worden, door meer directe waarnemingen.

De kwaliteit van de leraar is de sleutel voor de kwaliteit van het onderwijs. Daarom is het van groot belang aandacht te besteden aan versterking van diens professionaliteit. Hoewel er in de publieke opinie twijfels lijken te zijn over het niveau van de leraar, heeft dit onderzoek laten zien dat leraren zeer gemotiveerd zijn om hun onderwijs te verbeteren. Leraren doen dit vaak gericht op de praktijk. Een volgend onderzoek naar hoe je meer docenten en teamleiders kan motiveren om te werken aan deskundigheidsbevordering zou wat ons betreft vandaag nog gestart mogen worden.

Bronnen

De directie van de Instelling Voortgezet Onderwijs Deurne (Monique van Roosmalen en Rutger van Deursen) zijn voor ons, onze directe opdrachtgever en ook adviesorgaan met betrekking tot definities, kaders en regelgeving die zij als directie scheppen en / of faciliteren. Van deze kennis hebben wij gebruik gemaakt.

Verder hebben we onderstaande websites en onderzoeken gebruikt voor het zoeken en kaderen van definities.

Onderzoeken:

Windmuller, I. (2012). Versterking van de professionaliteit van de leraar basisonderwijs, Proefschrift, Heerlen

Voion, (2014). Handreiking Professionalisering. Richting geven aan professionalisering in vo-scholen door verbinding van praktijk en strategie. Berentschot/Voion, Heerlen

Kwakman, K. (1999). Leren van docenten tijdens de beroepsloopbaan. Studies naar professionaliteit op de werkplek in het voortgezet onderwijs. Katholieke Universiteit Nijmegen, Nijmegen.

Nias, J. (1989). Primary teachers talking. London and New York: Routledge.

Hoyle, E. (1975). Professionalism, professionalism and control in teaching. In V. Houghton (Ed.)

Management in Education: The management of Organisations and Individuals. London: Ward Lock Educational in association with Open University Press.

Ruud de Moor Centrum (2011). Professionalisering van leraren op de werkplek, Heerlen

Organisatie als auteur, 2015

VO raad – *wetsvoorstel lerarenregister*
geraadpleegd op 10 november 2016, van
<https://www.vo-raad.nl/themas/36/onderwerpen/313>

Organisatie als auteur, 18 mei 2015

Onderwijsraad - *Wetsvoorstel lerarenregister*
geraadpleegd op 10 november 2016, van <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/2015/wetsvoorstel-lerarenregister/item7244>

Organisatie als auteur, 1 oktober 2014

OMO cao – *CAO OMO 2014-2015*
geraadpleegd op 20 november 2016, van
https://www.omo.nl/actueel/DU2232_Tekst-CAO-OMO-2014-2015-beschikbaar.aspx

Organisatie als auteur, z.d.

VOION – VO in Ontwikkeling - *Loopbaan & professionalisering*
geraadpleegd op 20 november 2016, van
<http://www.voion.nl/programmaliijnen/opleiding-en-professionalisering/financieringsmiddelen-voor-professionalisering/algemene-financieringsmiddelen/cao-voortgezet-onderwijs>

Organisatie als auteur, z.d.

School aan zet –*professionalisering van leraren*

geraadpleegd op 21 januari 2017, van

http://www.schoolaanzet.nl/uploads/tx_sazcontent/Kwaliteitskaart_Professionalisering_van_leraren.pdf

Organisatie als auteur, 20-10-2016

Instelling Voorgezet Onderwijs Deurne - *Schoolplan van onze instelling Voortgezet Onderwijs Deurne 2012-2016*

geraadpleegd op 18 februari 2017, van

<https://ivo-deurne.nl/Default.aspx?id=10001968&pid=1>

Curriculum Vitae

Niek Engbers (1985) is werkzaam sinds 2012 als docent geschiedenis / Mens & Maatschappij op het Hub van Doornecollege. Hij start in 2017 als docent geschiedenis op het Peellandcollege.

Joost Roffelsen (1960) is sinds 2000 werkzaam als docent aardrijkskunde op IVO Deurne

Joost en Niek zijn een groot voorstander van meer samenwerking binnen de vier deelscholen. Dit heeft de keuze voor dit onderzoeksonderwerp vergroot.

Dankwoord

Allereerst willen we de directie Monique van Roosmalen en Rutger van Deursen bedanken voor de mogelijkheid om dit onderzoek te mogen verrichten. Het was een zeer leerzaam proces. Dank ook voor de keuzevrijheid met het bepalen van het onderwerp, waarbij jullie aanbevelingen en richting zeer gewaardeerd en gewenst was. Dank aan onze kerngroep leiders Luciën vd Heuvel (HC) en Mingo Smulders (AC) voor het flexibel omgaan met onze uren en de mogelijkheden om op woensdagmiddag te kunnen werken aan ons onderzoek. Bedankt Edwin Loonen die ons fantastisch heeft geholpen met de vragenlijsten in Kwaliteitscholen. Dit heeft ons veel tijd en moeite bespaard en heeft er voor gezorgd dat we de data goed en makkelijk konden analyseren, waarvoor dank. Dank aan Gonny Schellings en met name Douwe Beijaard voor de colleges *onderzoek doen* en de aansturing bij ons onderzoek. Constructieve handvaten, feedback en aanbevelingen waren altijd warm en inhoudelijk.