

28

Professionalisering van leraren en docenten

Jo Scheeren

Senior beleidsadviseur, Zestor

Onderzoeker, CAOP

Devorah van den Berg

Onderzoeker, CAOP

Sil Vrielink

Onderzoeker, MOOZ

Inleiding

Professionalisering van leraren en docenten is van groot belang voor de kwaliteit van het onderwijs. Het draagt bij aan hun kennis en vaardigheden en ondersteunt het proces van continu verbeteren binnen schoolorganisaties. Ook wordt professionalisering van leraren/docenten regelmatig gezien als een van de essentiële middelen om het imago van het onderwijs en de aantrekkelijkheid van het beroep een impuls te geven. MOOZ, CAOP en Centerdata hebben onderzoek verricht naar de professionalisering van leraren en docenten (Vrieling, Bendig, Wartenbergh, Scheeren, Van den Berg & De Vos, 2022). Alle onderwijssectoren zijn hierbij in beschouwing genomen. Het doel van het onderzoek betrof het ophalen van actuele en relevante inzichten over de professionalisering in brede zin, onder andere de professionaliseringsbehoeften van leraren en docenten, hun feitelijke deelname aan activiteiten en de opbrengsten van deze activiteiten. Aan de hand van de resultaten kijken we waar de belemmeringen en mogelijkheden voor de professionalisering van leraren en docenten liggen die aanknopingspunten bieden voor beleid.

Definitie professionalisering

Met 'professionalisering' bedoelen we de professionele ontwikkeling van leraren en docenten. Professionele ontwikkeling definiëren we als alle activiteiten die als doel hebben de voor het vak benodigde vaardigheden, kennis en expertise van leraren en docenten verder te ontwikkelen. We maken hierbij onderscheid tussen formeel en informeel leren. Formeel leren heeft betrekking op doelbewust geplande en georganiseerde professionaliseringsactiviteiten, zoals trainingen, workshops of cursussen (Akiba & Liang, 2016). Bij informeel leren gaat het om niet of nauwelijks geplande en georganiseerde vormen van leren, het leren vindt plaats tijdens het werken (Hagedoorn, 2021) en kan zowel impliciet als onbewust zijn (Evans, 2019).



Onderzoeksopzet

Voor het onderzoek is gebruikgemaakt van een combinatie van de volgende onderzoeksmethoden: oriënterende interviews met wetenschappers, experts en sociale partners, literatuuronderzoek, secundaire analyses op enquêtegegevens Werkonderzoek 2019 en TALIS 2018, enquêteonderzoek onder leden van het Flitspanel van het ministerie van BZK en 28 verdiepende interviews met vertegenwoordigers van werkgevers (directie, bestuur, HR) uit alle onderwijssectoren.

Leeswijzer

Eerst geven we de bevindingen uit het onderzoek weer over de drijfveren en professionaliseringsbehoeften van de onderwijsprofessionals, de deelname aan professionaliseringsactiviteiten en de opbrengsten hiervan. Vervolgens gaan we in op de effectiviteit van de verschillende activiteiten en hoe leidinggevend en onderwijsorganisaties professionalisering stimuleren. Tot slot geven we aanbevelingen voor verregaande professionalisering.

Bevindingen van het onderzoek

Drijfveren en professionaliseringsbehoeften

De meeste leraren en docenten in Nederland (van het primair onderwijs tot wetenschappelijk onderwijs) zijn bevlogen over hun werk en gemotiveerd om zichzelf verder te ontwikkelen, vooral op vakinhoudelijk terrein. Verbetering van hun kennis en begrip van het vak(gebied) zijn de meest genoemde redenen voor professionalisering. Ook noemen leraren en docenten het verbeteren van hun pedagogische vaardigheden en ICT-vaardigheden als belangrijke reden. De motieven om een langdurige opleiding te volgen verschillen van die om kortdurende professionaliseringsactiviteiten te volgen. Ligt de focus bij kortdurende activiteiten vooral op (verbetering van) het huidige werk, bij het volgen van een langdurige opleiding speelt de onderwijsloopbaan (bijvoorbeeld een andere functie of uitbreiding van taken) een belangrijker rol.

Deelname aan professionaliseringsactiviteiten

Bijna alle leraren en docenten nemen jaarlijks deel aan een of meer professionaliseringsactiviteiten. Vaak gaat het daarbij om een combinatie van formele en informele activiteiten, zoals: het oppakken van een nieuw vraagstuk op het werk, het bezoek aan een congres of conferentie, het volgen van een opleiding, cursus of training en/of overleg met collega's over verbetering van het onderwijs. De wijze waarop leraren en docenten professionaliseren, verschilt duidelijk naar sector. In het hoger onderwijs wordt verhoudingsgewijs vaak aan informele leeractiviteiten deelgenomen, zoals congresbezoek, het oppakken van een nieuw vraagstuk op het werk en peerreview of intervisie. In het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs wordt relatief vaker deelgenomen aan kortdurende opleidingen, cursussen of trainingen en aan teamgerichte scholing.

Naar leeftijdsklasse zijn er eveneens verschillen. Jongeren willen zich relatief vaker op vakinhoudelijk en pedagogisch vlak ontwikkelen en ouderen hebben vooral behoefte aan verbetering van hun ICT-vaardigheden. Ook verschilt

de duur van de deelname. Jonge leraren/docenten nemen significant vaker deel aan coaching en langdurige opleidingen of cursussen dan hun oudere collega's. Dit patroon zien we in alle onderwijssectoren. Gemiddeld genomen besteden leraren en docenten zo'n 80 uur per jaar aan professionalisering, wat neerkomt op ongeveer 6% van de werktijd, wat redelijk overeenkomt met cao-afspraken over professionalisering en nascholing in po, vo en mbo. In het wo wordt verhoudingsgewijs minder tijd aan professionalisering besteed dan in de andere sectoren. De meeste leraren en docenten zijn niet goed op de hoogte van cao-afspraken over professionalisering. Vooral het recht op vergoeding van scholingskosten en ontwikkeldagen (wo) blijkt uit de enquête bij velen onbekend.

Opbrengsten van professionalisering

Deelname aan professionalisering heeft tal van positieve effecten. Het zorgt voor een grotere (vak)bekwaamheid van leraren/docenten en een betere lespraktijk, blijkt uit de secundaire analyses van het Werkonderzoek 2019 en TALIS-data (OESO, 2019) en de analyse van de professionaliseringsenquête. De leraren/docenten die een opleiding hebben gevolgd noemen ook andere opbrengsten, zoals: verdieping van de vakkennis en pedagogische vaardigheden, uitbreiding van taken en/of een andere functie en verdieping van het onderwijs aan leerlingen met speciale behoeften. Uit interviews met werkgevers komt een soortgelijk beeld van de professionaliseringsopbrengsten naar voren. Professionalisering van leraren/docenten draagt volgens hen (ook) bij aan de doelen van de onderwijsinstelling, de kwaliteit van het onderwijs en onderwijsinnovatie. Hard empirisch bewijs hebben zij hier overigens niet voor.



Effectieve professionalisering

Uit eigen analyses van TALIS-data (OESO, 2019) wat betreft Nederlandse leraren/docenten blijkt dat de effectiviteit van professionaliseringsactiviteiten verschilt. Sommige activiteiten hebben meer effect op de manier van lesgeven dan andere. Het meest effectief zijn activiteiten die:

- voortbouwen op bestaande kennis van de leraren en docenten;
- de mogelijkheid bieden om nieuwe ideeën in de klas uit te proberen;
- aansluiten bij de persoonlijke behoefte aan ontwikkeling van deelnemende leraren en docenten;
- de mogelijkheid bieden om actief te leren;
- de kans bieden om gezamenlijk te leren;
- zich richten op innovatie in het lesgeven.

In hoeverre deze elementen deel uitmaken van de professionaliseringsactiviteiten waaraan leraren en docenten in Nederland deelnemen, is niet precies bekend. De leeropbrengsten worden door de geïnterviewden over het algemeen wel positief beoordeeld, maar er lijkt toch ook ruimte voor 'efficiencywinst'. De resultaten van professionaliseringsactiviteiten worden lang niet altijd met leraren en docenten besproken en ook wordt hun ontwikkeling niet altijd met hen geëvalueerd.

Leidinggeven aan leren

Professionalisering van leraren en docenten is een kernonderdeel van het HR-beleid. Doel daarvan is om hun deskundigheid te bevorderen en daarmee het onderwijs te verbeteren. Leidinggevendenden vervullen hierbij een cruciale rol. Zij zijn verantwoordelijk voor de implementatie van het HR-beleid in onderwijsorganisaties en voor de professionalisering in de praktijk. Het gaat dan onder andere om het bieden van ondersteuning en het stimuleren van leraren en docenten om zich professioneel te (blijven) ontwikkelen. Dit laatste gebeurt onder meer in ontwikkelgesprekken, maar ook in meer informele vormen van overleg en teamgesprekken.

Uit het onderzoek blijkt dat de meeste leraren/docenten periodiek een formeel gesprek houden met hun leidinggevende, waarin ook over hun persoonlijke ontwikkeling wordt gesproken. Concrete afspraken hierover worden echter weinig gemaakt. Daarbij ontbreekt het soms ook aan ondersteuning en stimulans van de leidinggevende. Ongeveer twee derde van alle leraren/docenten in het po, hbo en wo geeft aan dat zij gestimuleerd worden om zichzelf verder te ontwikkelen. In het vo en mbo ligt dit percentage, met 55%, lager.

Vanuit HR-perspectief kan worden betoogd dat leidinggevendenden zich vooral zouden moeten richten op het stimuleren van leraren/docenten om zich (verder) te ontwikkelen en op het wegnemen van belemmeringen. Uit de analyse komt naar voren dat stimulans een significant positief effect op de deelname aan leeractiviteiten heeft. Naast het maken van ontwikkelafspraken, leidt dit ertoe dat leraren/docenten vaker deelnemen aan formele en informele professionaliseringsactiviteiten.

Organisatie van professionalisering

Professionalisering is niet alleen de verantwoordelijkheid van leraren/docenten, maar wordt steeds vaker als een organisatieverantwoordelijkheid gezien. In interviews met werkgevers wordt erop gewezen dat vanuit de organisatie initiatieven worden ondernomen die het leren van leraren/docenten stimuleren. Het gaat dan onder meer om het organiseren van informeel onderwijs door

middel van bijvoorbeeld professionele leergemeenschappen, ontwerpteams en groepsprojecten. De focus is in deze initiatieven gericht op het leren in de praktijk: leren door te doen in interactie met anderen en op grond van ervaringen in de praktijk. Inhoudelijk betreft het vaak urgente thema's voor de onderwijsinstelling of het team: een ander onderwijsconcept, een onderwijsvernieuwing, aanleren van vakkennis of pedagogische competenties.

Verder blijkt uit de interviews met werkgevers dat steeds meer, voornamelijk grote, schoolbesturen, instellingen of samenwerkingsverbanden (in het vo, mbo, hbo en wo) een huisacademie, kenniscentrum, 'learning center' of ander platform hebben om de professionalisering en kennisdeling binnen de organisatie een impuls te geven. Dit zijn in-company-platformen voor alle scholingsactiviteiten in de onderwijsinstelling. De activiteiten zijn gebaseerd op behoeftes van medewerkers, maar komen ook voort uit de visie en onderwijsambitie van de onderwijsorganisatie.

Conclusies en aanbevelingen

Uit het onderzoek naar de professionalisering van leraren en docenten komt een positief beeld naar voren. De professionele gedrevenheid is groot en bijna alle leraren en docenten nemen jaarlijks deel aan professionaliseringsactiviteiten. De leeropbrengsten worden positief beoordeeld. Verder houden bijna alle leraren/docenten jaarlijks een formeel gesprek met hun (direct) leidinggevende, waarin over hun persoonlijke ontwikkeling wordt gesproken. Concrete afspraken over professionalisering worden hierin echter niet altijd gemaakt. Ook worden leeractiviteiten niet altijd geëvalueerd en het geleerde in de onderwijsorganisatie geborgd. Daarnaast vinden veel onderwijsinstellingen dat de samenhang tussen het strategisch HRM-beleid en de professionalisering wel nog verder kan worden versterkt. Het onderzoek toont dan ook aan dat er ruimte is voor verbetering. Daarom doen we een aantal concrete aanbevelingen.

1. Stimuleer de deelname aan effectieve leeractiviteiten

Bijna alle leraren en docenten in Nederland nemen jaarlijks deel aan professionaliseringsactiviteiten om hun eigen bekwaamheid te versterken. Het effect hiervan is volgens de literatuur, leraren, docenten en werkgevers overwegend positief. Het leidt tot meer kennis en vaardigheden en een verbetering van het onderwijs. De meeste leraren en docenten beschouwen de door hen gevolgde leeractiviteiten ook als een nuttige investering. Om de leeropbrengsten te vergroten, is het belangrijk dat de professionaliseringsactiviteiten periodiek worden geëvalueerd (in teamoverleg)



en de deelname aan effectieve leeractiviteiten door de leidinggevenden wordt gestimuleerd. Dit geldt voor alle sectoren. Het is daarbij van groot belang dat de activiteiten aansluiten bij de leer- en verbeterpunten van leraren/docenten en dat ze voortbouwen op bestaande kennis.

2. Stimuleer gezamenlijke leeractiviteiten

Naast het volgen van opleidingen, cursussen en trainingen, nemen leraren en docenten ook vaak deel aan allerlei informele activiteiten. Het gaat daarbij onder meer om lesobservatie en feedback, intervisie, peerreview en gesprekken met collega's. Uit de interviews en literatuur blijkt dat deze een positief effect hebben op de manier van lesgeven en bijdragen aan de onderwijskwaliteit. We adviseren scholen en instellingen daarom ook de deelname aan gezamenlijke leeractiviteiten (meer) te stimuleren en de aandacht te richten op innovatie/verbetering in het lesgeven.

3. Neem belemmeringen voor professionalisering weg

Hoewel bijna alle leraren en docenten aan professionaliseringsactiviteiten deelnemen, is de beschikbare tijd wel een 'bottleneck'. Het blijkt in de praktijk soms lastig om (voldoende) tijd vrij te spelen voor professionalisering, vanwege werkdruk, weinig ruimte in het rooster en een gebrek aan vervanging. Indien scholen en instellingen de deelname aan professionalisering willen stimuleren, is het van belang om deze belemmeringen weg te nemen en meer tijd voor professionalisering in te roosteren. Dit geldt niet alleen voor formele leeractiviteiten (zoals een opleiding, cursus, training of congres), maar ook voor meer informele activiteiten, waarbij leraren/docenten samen met collega's werken aan onderwijsverbetering et cetera.

4. Bied deeltijders de mogelijkheid om scholingsbudget te sparen voor een grotere cursus

Het individueel professionaliseringsbudget is een belangrijke financieringsbron voor professionalisering in po en vo. Dit budget biedt leraren en docenten de mogelijkheid om zelf scholingsactiviteiten te kiezen. Hoewel deze keuzevrijheid (autonomie) positief wordt beoordeeld, heerst er, vooral in het po, ook onvrede over de (beperkte) omvang van het budget. Vooral parttimers in het po ervaren die als een belemmering. Ons advies aan de sociale partners is dan ook om te kijken of het scholingsbudget in het po opgespaard kan worden voor een duurdere opleiding of cursus (overeenkomstig de CAO VO).

5. Ontwikkel een passend professionaliseringsaanbod voor docenten wo

De loopbaan van universitair docenten staat de laatste jaren steeds meer in de belangstelling. Uit het onderzoek blijkt dat diverse universiteiten bezig zijn met de ontwikkeling van loopbaanpaden voor docenten, maar dat de afstemming met de professionalisering nog niet optimaal is. We raden aan om dit binnen de sector gezamenlijk op te pakken en uit te werken.

6. Verbind de professionalisering van leraren met de opgave(n) van de organisatie

Leraren en docenten zijn zelf verantwoordelijk voor hun bekwaamheidsonderhoud en professionele ontwikkeling, en ervaren een grote mate van zeggenschap over hun eigen professionalisering. Vanuit HR-perspectief is het echter wenselijk dat de professionaliseringsactiviteiten waaraan leraren en docenten deelnemen, ook aansluiten bij de opgave(n) van de onderwijsorganisatie. Dat komt de leeropbrengsten ten goede. Uit het onderzoek blijkt dat beide perspectieven (individueel en collectief) goed verenigbaar zijn. De professionalisering van leraren en docenten kan organisatorisch dusdanig worden vormgegeven dat de autonomie van de leraar en docent en de wensen van de organisatie goed op elkaar aansluiten. Dit kan in huisacademies of soortgelijke platforms, maar ook in professionele dialoog binnen docententeams. We adviseren sociale partners en het ministerie van OCW om hierover goede praktijkvoorbeelden te verzamelen en te delen met het veld.



7. Stimuleer samenwerking op het terrein van professionalisering

De mogelijkheden tot professionalisering worden beduidend vergroot wanneer deze zich niet beperken tot de eigen onderwijsinstelling. Leergemeenschappen kunnen regionaal of landelijk worden opgezet rond een bepaald thema of vakgebied. Daarnaast kan aansluiting gezocht worden bij bestaande samenwerkingen, zoals rondom samen opleiden en professionaliseren in de school. Vergelijkbare faculteiten of afdelingen van verschillende onderwijsinstellingen kunnen samen een professionaliseringsaanbod creëren. De specifieke expertise van leraren en docenten kan ook op andere onderwijsinstellingen worden aangeboden. Zo zijn er met de digitalisering van het onderwijs veel verschillende methoden en vormen van onderwijs mogelijk die niet fysiek en plaatsgebonden zijn. Dit biedt nog ongekende mogelijkheden voor de verdere implementatie van een divers professionaliseringsaanbod.

Literatuur

Akiba, M., & Liang, G. (2016). Effects of teacher professional learning activities on student achievement growth. *The Journal of Educational Research* 109(1), 99-110.

Evans, L. (2019). Implicit and informal professional development: what it 'looks like', how it occurs, and why we need to research it. *Professional Development in Education*, 45(1), 3-16.

Frissen, P. et al., (2016). Onderwijskwaliteit in het primair onderwijs: Balanceren tussen meerstemmigheid en gedeelde betekenis. *De Nieuwe Meso*, 80-86.

Hagedoorn, M. (2021). *Docentprofessionalisering. Het doorbreken van bestaande patronen in het MBO*. Zwolle: Landstede Groep.

Knies, E., Leisink, P., & De Vries, J.P. (2021). *Strategisch personeelsbeleid in het VO. 2020-meting in het kader van de monitoring van de afspraak in het geactualiseerde Sectorakkoord VO (2018) over de versterking van strategisch personeelsbeleid*. Utrecht: Universiteit Utrecht

OESO. (2019). TALIS 2018. Paris: OESO.

Vrielink, S., Bendig, J., Wartenbergh F., Scheeren, J., Van den Berg, D., & De Vos, K. (2022). *Professionalisering van leraren en docenten*. Den Haag: CAOP, MOOZ en Centerdata.

