

Tussentijdse Evaluatie
Amsterdamse Leraren- en
Scholenbeurzen 2015-2016

HENK SLIGTE
YOLANDE EMMELOT
WOUTER SCHENKE

Tussentijdse Evaluatie
Amsterdamse Leraren- en
Scholenbeurzen 2015-2016

Henk Sligte

Yolande Emmelot

Wouter Schenke

CIP-gegevens KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Sligte, H.W, Emmelot, Y.W., Schenke, W.

Tussentijdse Evaluatie Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurzen 2015–2016.

Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

(Rapport 976, projectnummer 40738)

ISBN 978-94-6321-033-1

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Dit onderzoek is gefinancierd door de gemeente Amsterdam.



Uitgave en verspreiding:

Kohnstamm Instituut

Plantage Muidergracht 24, Postbus 94208, 1090 GE Amsterdam

Tel.: 020-525 1226

www.kohnstamminstituut.uva.nl

Dataverwerking: Elion.nl

© Copyright Kohnstamm Instituut, 2017

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	1
1 Inleiding	13
1.1 Achtergrond van het onderzoek	13
1.2 Onderzoeksvragen en uitwerking	16
1.3 Onderzoeksmethode	20
1.4 Respondenten	20
1.5 Leeswijzer	22
2 Wat vinden bestuurders van de Amsterdamse beurzen?	25
2.1 Korte telefonische interviews	25
2.2 Onderwerpen	25
2.3 Bestuurders primair onderwijs	26
2.4 Bestuurders voortgezet onderwijs	30
3 De Amsterdamse beurzen beoordeeld: het primair onderwijs	35
3.1 De respons	35
3.2 De Amsterdamse lerarenbeurs	36
3.3 De Amsterdamse scholenbeurs	40
3.4 Conclusies primair onderwijs	45
4 De Amsterdamse beurzen beoordeeld: het voortgezet onderwijs	49
4.1 De respons	49
4.2 De Amsterdamse lerarenbeurs	50
4.3 De Amsterdamse scholenbeurs	54
4.4 Focusgroep directieleden voortgezet onderwijs	58
4.5 Conclusies voortgezet onderwijs	62

5	Conclusies en aanbevelingen	67
5.1	Dit onderzoek	67
5.2	Meerwaarde van de beurzen ten opzichte van andere mogelijkheden en synergie	68
5.3	Het keuzeprocess, afstemming en handelingsruimte	70
5.4	Bijdragen van de beurzen: een impuls tot professionalisering en schoolontwikkeling	71
5.5	Aanbevelingen voor de toekomst	73
5.6	Aanbevelingen voor vervolgonderzoek	73
	Bijlagen: Tabellen vragenlijstonderzoek	75
	Bijlage 1 Responsoverzicht	75
	Bijlage 2 Primair Onderwijs	78
	Bijlage 3 Voortgezet Onderwijs	91
	Recent uitgegeven rapporten Kohnstamm Instituut	105

Managementsamenvatting

A. Een tussentijdse evaluatie van de Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurs

1. Dit rapport bevat de tussentijdse evaluatie van de implementatie van twee beleidslijnen van de Amsterdamse Lerarenagenda: de Amsterdamse Lerarenbeurs en de Amsterdamse Scholenbeurs. De evaluatie beperkt zich tot de beurzen die zijn toegekend voor het schooljaar 2015-2016. De subsidies voor Leraren- en Scholenbeurzen zijn beschikbaar voor de periode 2015 - 2018.
2. In de evaluatie ligt de nadruk op de vraag op welke manier de twee typen beurzen bijdragen aan de activering van leraren en scholen om zich bezig te houden met professionalisering. Door de uitkomsten inzichtelijk te maken, kan ingezet beleid op tijd worden bijgestuurd, en waar nodig geïntensiveerd. Op deze manier wil de gemeente er zorg voor dragen dat het Amsterdamse onderwijsbeleid zich richt op de juiste thema's.
3. De Lerarenbeurs is bedoeld voor leraren en schoolleiders in het basisonderwijs (BO) en speciaal basisonderwijs (SBO), tezamen het primair onderwijs (PO) vormend, en door scholen in het voortgezet onderwijs (VO), het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en het speciaal onderwijs (SO). Deze beurs is bedoeld voor elke activiteit die een bijdrage levert aan de bekwaamheid van de leraar. Zowel individuele leraren als groepen (teams) leraren kunnen de beurs aanvragen, in overleg met de schoolleiding.
4. De Scholenbeurs kan aangevraagd worden door de schoolleiding/directies van Amsterdamse scholen in het PO, het VO en VSO. Deze beurs is bedoeld voor activiteiten die een impuls geven aan onderwijs- en schoolontwikkeling, zoals aanscherpen van de onderwijsvisie, versterken

van de kwaliteitszorg, inzet op een specifiek thema, deelname aan een verbetertraject, etc. Afstemming met het schoolbestuur, eindverantwoordelijke voor de subsidieaanvraag, is vereist.

5. De sturingsfilosofie achter het Amsterdamse beleid houdt in dat het onderwijs zelf het best in staat is om beslissingen te nemen over de inzet van middelen in relatie tot hun specifieke situatie. Nadrukkelijk wordt gekozen om de inhoudelijke verantwoordelijkheid voor onderwijsverbetering neer te leggen bij het onderwijsveld zelf. Hierbij ligt een duidelijk accent op de autonomie van leraren en scholen, als een algemene stimulans voor de ontwikkeling van het gehele Amsterdamse onderwijs.

B. De onderzoeksvragen

1. De hoofdvraag van het onderzoek luidt: *“Op welke manier dragen de Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurzen bij aan de activering van leraren en scholen om zich bezig te houden met professionalisering?”*
2. De originele deelvragen van de Gemeente Amsterdam zijn op volgende wijze geherformuleerd:
 1. Waarom kiezen leraren en scholen voor de Amsterdamse Lerarenbeurs of Scholenbeurs en speelt in deze afweging het aanbod van andere regelingen/instrumenten een rol? Wat voegt de Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurs toe aan andere regelingen/ instrumenten? Vindt gecombineerde inzet plaats en is daarbij sprake van synergie?
 2. Wat is het belang van de autonomie over de inzet van de Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurs die leraren en scholen krijgen? Ervaren ontvangers van de Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurs hierdoor een vergroting van hun handelingsruimte? Hoe verhoudt deze zich tot de wens tot afstemming met school- of bestuursbeleid?
 3. Op welke manier komt de keuze voor de inzet van de Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurs tot stand? Wordt hierover bijvoorbeeld binnen lerarenteams overlegd, gaat dit altijd in overleg met de leidinggevende resp. het schoolbestuur, en wordt hierbij vooral naar persoonlijke ontwikkeling gekeken of juist ook naar de ontwikkelingen die plaatsvinden binnen de school of het bestuur? Is hierbij sprake van belangenafweging en welk belang geeft dan de doorslag?
 4. Wat zijn vanuit het oogpunt van kennisbenutting door leraren en kennisdeling tussen leraren de pro's en contra's van de Amsterdamse lerarenbeurzen, vergeleken met andere manieren om kennisbenutting

- en kennisdeling te bevorderen?
5. Welke mechanismen in relatie tot professionalisering worden op gang gebracht bij leraren, schoolleiders en bestuurders, onder invloed van welk type beurs, met onderscheid tussen onderwijssectoren, en welke bevorderende en belemmerende factoren in de structuur en cultuur van de school spelen een rol in het al dan niet activeren van leraren en scholen?
 3. Dit onderzoek is gericht op de vraag hoe de Amsterdamse beurzen bijdragen aan de activering van professionalisering en niet op de vraag wat leraren en scholen precies doen met de beurzen. Voor wat betreft de eindevaluatie van de Lerarenagenda verdient het aanbeveling om onderzoek naar de werkzaamheid van de Amsterdamse beurzen in het stimuleren tot professionalisering van leraren en schoolontwikkeling te koppelen aan onderzoek dat gericht is op vorm en inhoud van de met de beurzen bekostigde professionalisering.

C. Onderzoeksmethode

1. De onderzoeksvragen zijn beantwoord in een combinatie van interviews met bestuurders van scholen in primair en voortgezet onderwijs, vragenlijstonderzoek gericht op leraren en leidinggevendenden van scholen, en een focusgroep met leidinggevendenden in het voortgezet onderwijs.
2. De telefonische interviews met besturen waren vooral gewijd aan de beantwoording van de deelvragen 2 en 3 over het belang van autonomie in het Amsterdamse beleid en de wijze waarop keuze voor de inzet van beurzen tot stand komt.
3. De dataverzameling voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen 1 t/m 4 heeft plaatsgevonden met behulp van een digitale vragenlijst. Er was voor de lerarenbeurs enerzijds en voor de scholenbeurs anderzijds een aparte vragenlijst beschikbaar. Leraren, leidinggevendenden en personen met andere functies hebben de vragenlijst beantwoord naar aanleiding van het type beurs dat zij hadden ontvangen.
4. Voor de beantwoording van onderzoeksvraag 5 beoogden we twee focusgroepen te houden: één met directieleden uit het po en één met schoolleiders uit het vo. Het bleek niet mogelijk om op de korte termijn een focusgroep met schoolleiders uit het po te organiseren, waardoor we alleen op basis van de focusgroep vo input hebben voor de beantwoording van onderzoeksvraag 5.

D. Respondenten

- 1 Voor wat betreft besturen zijn acht telefonische interviews gehouden met bestuurders, waarvan twee in het primair en zes in het voortgezet onderwijs. Deze bestuurders vertegenwoordigen in totaal 71 scholen, die ten behoeve van schooljaar 2015-2016 480 lerarenbeurzen en 24 scholenbeurzen hebben ontvangen.

Sector	Aantal respondenten	Aantal scholen	Aantal lerarenbeurzen	Aantal scholenbeurzen
Primair	2	29	90	9
Voortgezet	6	42	390	15
Totaal	8	71	480	24

- 2 In totaal 1.344 personen, 714 in het primair en 630 in het voortgezet onderwijs, zijn via e-mail benaderd om de digitale vragenlijst in te vullen.

Verzonden e-mails	Totaal	Lerarenbeurzen	Directeur lerarenbeurzen	Directeur scholenbeurzen
Primair onderwijs (PO)	714	536	101	77
Voortgezet onderwijs (VO)	630	568	34	28
Totaal	1344	1104	135	105

In totaal 206 vragenlijsten primair onderwijs zijn ingevuld (59%), en 143 vragenlijsten voortgezet onderwijs (41%).

Aantal ingevulde vragenlijsten per onderwijstype	n	%
Primair onderwijs	206	59,0
Voortgezet onderwijs	143	41,0
Totaal	349	100,0

Het overall responspercentage bedraagt 26%.

Geschatte respons per type onderwijs	N	n	%
Primair Onderwijs	714	206	28,9%
Voortgezet Onderwijs	630	143	22,7%
Totaal	1344	349	26,0%

- 3 De focusgroep voortgezet onderwijs is gehouden met vertegenwoordigers van de schoolleiding van acht scholen.

4

E. Besturen

1. Het doel van de telefonische interviews met vertegenwoordigers van schoolbesturen was oordeel en ervaringen te horen die in verband stonden met de mate van autonomie voor leraren en scholen om de beurzen naar eigen inzicht te gebruiken. Daarnaast ging het om meer inzicht te krijgen hoe het keuzeproces in het bestuur c.q. de scholen is verlopen en in welke mate en op welke wijze belangenafweging een rol heeft gespeeld in het hele proces van aanvragen en inzetten van de beurzen (onderzoeksvraag 3). Verder vroegen we naar een antwoord op de hoofdvraag van het onderzoek. Niet in de laatste plaats is gevraagd naar essentiële vragen die we in de digitale vragenlijst aan leraren en directeuren/schoolleiders zouden moeten stellen.
2. De bestuurders in het primair onderwijs zien de Amsterdamse beurzen als een aanvulling, een extra op datgene dat de besturen al allemaal doen. Het betekent echter een versnelling van die ontwikkeling, en vanwege het bottom-up karakter is het mogelijk om ook nieuwe, onvermoede richtingen te verkennen. Het Amsterdamse beleid op deze wijze vormgegeven biedt zo een bundel impulsen of interventies die veranderingsmechanismen op individueel, team-, school- en bestuursniveau op gang helpt brengen, die gewenste maar deels ook onbedoelde positieve resultaten tot gevolg hebben.
3. De bestuurders in het voortgezet onderwijs zien de beurzen als een dankbare kans, waar je als onderwijs in Amsterdam iets mee moet doen. De bestuurders vinden dat het Amsterdamse beleid past in het geheel van professionaliseringsactiviteiten die vanuit scholen wordt aangevraagd (zoals bij het Rijk). Ook sluit het volgens de bestuurders goed aan bij de manier waarop er over professionalisering van leraren wordt gedacht, bij huidige onderwijsontwikkelingen en bij verbeterplannen in de scholen.

F. Conclusies over de leraren- en scholenbeurs in het primair onderwijs

1. De conclusies van het vragenlijstonderzoek bij leraren en directeuren in het primair onderwijs levert conclusies op ten aanzien van de volgende punten:
 - Meerwaarde en beoordeling van de Amsterdamse beurzen
 - Keuzeproces en mate van autonomie
 - Bijdrage van de beurzen op verschillende terreinen

2. Vrijwel alle respondenten (98 procent) vonden de Amsterdamse lerarenbeurs een toevoeging aan de bestaande professionaliseringsmogelijkheden. Die meerwaarde betrof vooral de mogelijkheid voor persoonlijke groei, de keuzevrijheid voor besteding van de beurs, de mogelijkheid nieuwe terreinen te verkennen, het geld en de mogelijkheid meerdere individuele beurzen aan te vragen. Ook de Amsterdamse scholenbeurs wordt als een toevoeging aan de bestaande regelingen gezien door vrijwel alle schoolleiders (97 procent). De meerwaarde van de scholenbeurs betrof, naast het geld, vooral de keuzevrijheid voor besteding en de mogelijkheid om nieuwe terreinen te verkennen. Het relatieve belang van de Amsterdamse beurzen (zowel scholen- als lerarenbeurs) ten opzichte van andere regelingen en schoolverbetertrajecten wordt door 40% als behoorlijk groot, door 37% als groot en door 23% van de respondenten als zeer groot gezien. Niemand vindt het belang nihil of klein.
3. De Amsterdamse lerarenbeurs wordt vooral gekarakteriseerd als een mogelijkheid zichzelf als persoon (verder) te ontwikkelen (door 80% van de respondenten), een teken dat Amsterdam leraren serieus neemt (60%) en een stimulans tot onderwijsvernieuwing (53%). De Amsterdamse scholenbeurs wordt vooral gekarakteriseerd als een sterke mogelijkheid voor schoolontwikkeling (90% van de respondenten), als teken dat Amsterdam scholen serieus neemt (90%) en als stimulans tot onderwijsvernieuwing (81%). Het persoonlijke aspect staat bij de lerarenbeurs voorop, terwijl de meerwaarde van de scholenbeurs vooral de school(ontwikkeling) betreft.
4. Wat betreft het keuzeproces en de mate van autonomie melden leraren dat zij overwegend zijn vrijgelaten (90% enigszins of geheel van toepassing). De rol van de directie bij de aanvraag werd vooral als stimulerend ervaren (69% geheel van toepassing). Toestemming om beurzen aan te mogen vragen, was voor een groot deel van de leraren wel nodig en de directie stuurde ook op een aanvraag passend bij het beleid van de school of op vernieuwingen. De tevredenheid bij de aanvragers van de lerarenbeurs over het keuzeproces was groot (82% was geheel tevreden). Ook de meeste aanvragers van de scholenbeurzen gaven aan door het bestuur (enigszins) vrijgelaten te zijn bij de aanvragen (96%). De tevredenheid bij de aanvragers van de scholenbeurs over het keuzeproces was groot: ook hier werd kennelijk handelingsruimte, passend bij het schoolbeleid, ervaren. Bij

de inzet van de beurzen lijkt dus een goede balans te zijn tussen 'sturen' en autonomie, of beter: de ervaren autonomie speelt zich binnen geaccepteerde kaders af.

5. De Amsterdamse lerarenbeurzen hebben op veel terreinen een bijdrage geleverd en vooral aan de motivatie om te blijven leren en professionaliseren, de ontwikkeling van de school, competenties, lesgeven in het algemeen, het verspreiden van opgedane kennis en inzichten in de school en de samenwerking met collega's (alle door meer dan 50% van de leraren genoemd en bevestigd door schoolleiders). De Amsterdamse scholenbeurzen dragen bij aan de kwaliteit van het onderwijs, schoolorganisatie en de leercultuur (aan een klimaat van samenwerking en samen leren). Specifieker betreft die bijdrage de samenwerking tussen leraren, hun bijdrage aan de ontwikkeling van de school, competenties van leraren, het lesgeven in het algemeen en leerplezier van leerlingen. Ook de verspreiding van kennis en inzichten in de school wordt als bijdrage van de scholenbeurs gezien. Vrijwel alle schoolleiders vonden dat beide beurzen hebben bijgedragen aan het stimuleren van professionalisering.

G. Conclusies over de leraren- en scholenbeurs in het voortgezet onderwijs

1. De conclusies van het vragenlijstonderzoek bij leraren en directeuren in het voortgezet onderwijs levert conclusies op ten aanzien van de volgende punten:
 - Meerwaarde en beoordeling van de Amsterdamse beurzen
 - Keuzeprocessen en mate van autonomie
 - Bijdrage van de beurzen op verschillende terreinenDe conclusies uit de focusgroep met acht bestuurders in het voortgezet onderwijs geven aan welke processen op het gebied van professionalisering van docenten en van schoolontwikkeling er onder invloed van de beurzen in scholen op gang worden gebracht, met welke resultaten, en welke bevorderende en belemmerende factoren een rol spelen in het succes van de beurzen.
2. Vrijwel alle respondenten (94%) vonden de Amsterdamse lerarenbeurs ook een toevoeging aan de bestaande mogelijkheden. Die meerwaarde betrof vooral de mogelijkheid voor persoonlijke groei, de keuzevrijheid voor besteding van de beurs, de mogelijkheid nieuwe terreinen te verkennen, het geld en de mogelijkheid meerdere individuele beurzen aan te vragen.

De meerwaarde ten opzichte van andere regelingen in instrumenten zit hem voor de scholenbeurs vooral in de keuzevrijheid voor besteding van de gelden, de mogelijkheid om nieuwe terreinen te verkennen met op de derde plaats het geld. Het relatieve belang van de Amsterdamse beurzen (zowel scholen- als lerarenbeurs) ten opzichte van andere regelingen en schoolverbetertrajecten wordt als behoorlijk groot gezien door tien van de 16 respondenten (62,5%), dit naast de 3 personen die dit belang als groot kwalificeren, tegenover 2 met 'klein' als score.

3. De Amsterdamse lerarenbeurs wordt vooral gekarakteriseerd als een mogelijkheid zichzelf als persoon (verder) te ontwikkelen, een teken dat Amsterdam leraren serieus neemt en een stimulans tot onderwijsvernieuwing. De Amsterdamse scholenbeurs wordt vooral gekarakteriseerd als een sterke mogelijkheid voor schoolontwikkeling en daarnaast ook als teken dat Amsterdam scholen serieus neemt en als stimulans tot onderwijsvernieuwing. Het persoonlijke aspect staat bij de lerarenbeurs voorop, terwijl de meerwaarde van de scholenbeurs vooral de school(ontwikkeling) betreft.
4. Het belang van met name de Amsterdamse lerarenbeurs voor de mogelijkheid tot persoonlijke groei en de keuzevrijheid en laagdrempeligheid daarbij werd in de focusgroep nog benadrukt. Overheidsbeurzen zijn immers vaak gelimiteerd; de Amsterdamse beurzen worden al uitdaging gezien en ze kunnen een rol vervullen in beleid van de school rond ontwikkeling van het onderwijs en de bijdrage van leraren daaraan. De inzet kan gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkelingsplannen. Het geld gaat ook direct naar docenten, wat ook als een beloning voor extra werk wordt ervaren. De beurs kan ook aansluiten op andere scholing, want als los element heeft de beurs zijn grenzen. In die zin is de groepsbeurs het meest succesvol: 'samen kun je er meer mee' en met een groep iets ondernemen geeft bevolegheid en een olievlekwerking.
5. Wat betreft het keuzeprocess en de mate van autonomie melden leraren dat ze overwegend vrijgelaten zijn (86% geheel of enigszins van toepassing). De rol van de directie bij de aanvraag werd vooral als stimulerend ervaren (67% geheel van toepassing). Ook de meeste aanvragers van de scholenbeurzen gaven aan vrijgelaten te zijn bij de aanvragen (73% geheel of enigszins van toepassing). Er was wel sprake van afstemming met het bestuur én met de leraren op relevantie van de aanvraag voor schoolbeleid

of - ontwikkeling (en op onderwerp). Bestuurders gaven aan het bottom-up principe aan te hangen, maar wel te verwachten de beurs in te passen in het beleid. Bij de inzet van de beurzen lijkt dus een goede balans te zijn tussen 'sturen' en autonomie, of beter: de ervaren autonomie speelt zich binnen geaccepteerde kaders af. Ook in de focusgroep werd het belang van de keuzevrijheid om jezelf als leraar binnen de kaders van de school, het concept of de ambities te kunnen ontwikkelen (bij de lerarenbeurs) benadrukt.

6. De Amsterdamse lerarenbeurzen hebben op veel terreinen (enigszins) een bijdrage geleverd en vooral aan de motivatie om te blijven leren en professionaliseren, bijdrage aan de ontwikkeling van de school, lesgeven in het algemeen, het verspreiden van opgedane kennis en inzichten in de school en de samenwerking met collega's. Op het terrein van kennisbenutting en kennisdeling levert de lerarenbeurs dus een bijdrage, maar vooral binnen de school. Ook de Amsterdamse scholenbeurzen hebben zowel volgens schoolleiders als leraren bijdragen geleverd aan de kwaliteit van het onderwijs, schoolorganisatie en de leercultuur (aan een klimaat van samenwerking en samen leren). Specifieker betreft die bijdrage de samenwerking tussen leraren, hun bijdrage aan de ontwikkeling van de school, competenties van leraren, het lesgeven in het algemeen en leerplezier van leerlingen. Ook de verspreiding van kennis en inzichten in de school wordt als bijdrage van de scholenbeurs gezien. Vrijwel alle schoolleiders vonden dat beide beurzen hebben bijgedragen aan het stimuleren van professionalisering.
7. De beurzen worden als goede aanjager gezien: ze dragen allemaal iets bij aan de schoolontwikkeling, aan innovatie en professionalisering van leraren. De inzet van met name de scholenbeurs ligt vaak in het verlengde van het schoolbeleid en is een vanuit de organisatie opgelegde mogelijkheid tot ontwikkeling, passend bij het beleid van de school. Omdat de beurs voor een beperkte tijd ingezet kan worden, zijn duurzaamheid en borging van de schoolontwikkeling een aandachtspunt. Het ruime budget kan een extra impuls aan ontwikkelingen zijn en er kunnen meer mensen bij die ontwikkeling ingezet worden. Het beste is om de scholenbeurs in te zetten voor een ontwikkeling die al in gang is gezet en deze te versterken en ook te borgen. De lerarenbeurs activeert en faciliteert vooral persoonlijke ontwikkeling, een ontwikkeling van onderop. Leraren die beurzen aanvragen zijn al wel vaak bewust bezig met hun ontwikkeling,

maar dat de lerarenbeurs verdiept en verbreedt. Het buiten de school kijken door leraren zorgt voor een andere 'mindset'. Teamaanvragen brengen meer een beweging op gang. In die zin kan ook de lerarenbeurs schoolontwikkeling op gang brengen.

H. Samenvattende conclusies

1. Zowel de Amsterdamse leraren- als de scholenbeurzen hebben meerwaarde boven andere regelingen. De inzet van de beurzen sluit vaak aan bij de inzet van deze regelingen en bij ontwikkelingen binnen de school (synergie). Een deel van de meerwaarde ligt in de mogelijkheid een groepsbeurs aan te vragen (gecombineerde inzet). De lerarenbeurs biedt vooral meerwaarde voor persoonlijke ontwikkeling van leraren, de scholenbeurs voor schoolontwikkeling.
2. Bij de inzet van de beurzen is sprake van een goede balans tussen 'sturen' en autonomie: de ervaren autonomie speelt zich binnen geaccepteerde kaders af. Het belang van de keuzevrijheid om jezelf als leraar met behulp van de lerarenbeurs te kunnen ontwikkelen is groot, maar het is belangrijk dat niet (te) los te zien van de kaders van de school, zoals gerelateerd aan de visie of de ambities van de school.
3. De extra mogelijkheden van de beurzen geven een 'boost' aan professionele ontwikkeling en een positieve houding van leraren. Vrijwel iedereen is positief over het Amsterdamse beleid. De veranderde rol van de gemeente, meer ondersteunend en minder sturend op inhoud, wordt gewaardeerd. Dat de gemeente hiermee scholen en schoolbesturen ondersteunt in hun eigen ontwikkeling, geeft statuur aan de gemeente. De Amsterdamse lerarenbeurs heeft vanwege de mogelijkheid van persoonlijke groei en de autonomie die leraren hierbij ervaren een duidelijke meerwaarde ten opzichte van andere beurzen en regelingen.
4. De Amsterdamse lerarenbeurzen hebben op veel terreinen een bijdrage geleverd en vooral aan de motivatie om te blijven leren en professionaliseren, de ontwikkeling van de school, competenties, lesgeven in het algemeen, het verspreiden van opgedane kennis en inzichten in de school en de samenwerking met collega's. Op het terrein van kennisbenutting en kennisdeling levert de lerarenbeurs dus een bijdrage, maar vooral binnen de school. Ook de Amsterdamse scholenbeurzen hebben bijdragen geleverd aan de kwaliteit van het onderwijs, schoolorganisatie en de leercultuur (aan een klimaat van samenwerking en

samen leren). In het po worden deze bijdragen wat hoger ingeschat dan in het vo. Specifieker betreft die bijdrage de samenwerking tussen leraren, hun bijdrage aan de ontwikkeling van de school, competenties van leraren, het lesgeven in het algemeen en leerplezier van leerlingen. Ook de verspreiding van kennis en inzichten in de school wordt als bijdrage van de scholenbeurs gezien. Beide beurzen hebben bijgedragen aan het stimuleren van professionalisering.

5. De hoofdvraag van dit onderzoek - "*Op welke manier dragen de Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurzen bij aan de activering van leraren en scholen om zich bezig te houden met professionalisering?*" - kan dus concluderend als volgt beantwoord worden: de Amsterdamse beurzen geven leraren, door de mogelijkheid van persoonlijke groei en de ervaren autonomie daarbij, een extra impuls tot professionalisering en geven scholen door de keuzevrijheid en de financiële middelen de ondersteuning om hun eigen ontwikkeling of beleid in gang of verder voort te zetten.

I. Aanbevelingen

1. Op een aantal terreinen zijn aandachtspunten naar voren gekomen: borging en duurzaamheid, kennisdeling (met name buiten de school) en benutting van groepsbeurzen.
2. Voor beide beurzen geldt dat *borging en duurzaamheid* een probleem kan zijn, doordat de beschikbare tijd die de beurs biedt, wegvalt met het stoppen van de beurs. Specifiek voor de scholenbeurs is een aandachtspunt dat deze slechts één keer aangevraagd kan worden en dus voor de lange termijn, ontwikkeling én implementatie, minder geschikt zou kunnen zijn. Aan de andere kant: als de beurs ingezet wordt om een ontwikkeling die al in gang is gezet te versterken, kan de beurs borging ook juist versterken.
3. De beurzen leveren een bijdrage aan kennisbenutting, maar kennisdeling vindt vooral binnen de school plaats en minder buiten de school. Soms gebeurt kennisdeling via academies binnen schoolbesturen. Volgens de deelnemers aan de focusgroep is kennisdeling de rol van scholen en besturen en moet deze inhoudelijk niet vanuit de gemeente georganiseerd worden. Faciliteren zou wel kunnen helpen bij kennisdeling tussen scholen en besturen.

4. Als aandachtspunt voor de lerarenbeurzen kwam naar voren dat de groepsbeurzen extra gunstig zijn, omdat je er meer mee kunt als je beurzen samenvoegt. Deze mogelijkheid zou meer benut kunnen worden.
5. Dit onderzoek levert aanwijzingen op dat de Amsterdamse beurzen een aanvulling zijn op de al op gang gebrachte beweging tot meer professionalisering van leraren. Het lijkt meer vanzelfsprekendheid aan het worden dat leraren van en met elkaar leren in school. Wel merken we op dat een directe verbinding vanuit een beurs naar ontwikkelingen in school moeilijk te leggen is. Andere ontwikkelingen in scholen hebben invloed op het samen leren van leraren en condities in scholen hebben invloed op bewegingen die door of met de beurs in gang gezet zijn, zoals een al dan niet bestaande lerende cultuur en de mogelijkheid om kennis te delen.
6. Vervolgonderzoek kan het hoe en de daadwerkelijke uitkomsten bij (individuele) leraren na de inzet van een beurs in kaart brengen. Vervolgonderzoek kan zich ook richten op welke uitkomsten er zijn van (combinaties van) lerarenbeurzen en scholenbeurs op teamniveau en op schoolorganisatieniveau. En het kan inzicht bieden in hoe nieuwe kennis en ontwikkelingen geborgd worden in school. In een vervolgonderzoek kan een en ander inzichtelijk worden gemaakt.

1 Inleiding

In dit inleidende hoofdstuk bespreken we de achtergrond van het onderzoek, de onderzoeksvragen en de uitwerking daarvan en de onderzoeksmethode.

1.1 Achtergrond van het onderzoek

Er is landelijk veel aandacht voor de professionele ontwikkeling van leraren in het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs¹. In een recent advies van de Onderwijsraad aan de Tweede Kamer buigt de Raad zich over de vraag hoe de professionele ruimte van leraren optimaal kan worden gecreëerd, benut en verantwoord (Onderwijsraad, 2016²). De Raad stelt dat het belangrijk is het beleid niet alleen op professionalisering van de individuele leerkracht te richten, maar om ook aandacht te hebben voor de voorwaarden in termen van structuur en cultuur binnen teams, en binnen de school als geheel. Er zijn verschillende landelijke regelingen om professionalisering te ondersteunen. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft sinds 2015, bijvoorbeeld, een Lerarenbeurs ingesteld, waarmee financiële ondersteuning wordt gegeven aan leraren die een bachelor- of masteropleiding gaan volgen. Een ander voorbeeld is de VO-academie. Dit initiatief van de VO-raad is opgezet om schoolleiders en bestuurders in het VO te ondersteunen in hun verdere professionele ontwikkeling.

¹ Zie http://www.kohnstamminstituut.uva.nl/thema_lerende-leraren-PLG.htm

² Onderwijsraad (2016). Een ander perspectief op de professionele ruimte in het onderwijs. Advies aan de Tweede Kamer. Den Haag: Onderwijsraad

Ook in Amsterdam zijn scholen en besturen continu bezig met het versterken van de professionaliteit van hun leraren en schoolleiding. Veel schoolbesturen die zijn aangesloten bij het Breed Bestuurlijk Overleg (BBO) of de Amsterdamse vereniging van schoolbesturen in het openbaar onderwijs (OSVO) werken vanuit een gezamenlijke aanpak aan de verhoging van de kwaliteit en professionalisering van het Amsterdamse onderwijs. Daarnaast zijn er vanuit diverse schoolbesturen eigen academies opgericht van waaruit wordt gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs en het versterken van de professionele cultuur.

Vanuit de wens om vanuit het Amsterdamse beleid in aanvulling op landelijke regelingen bij te dragen aan professionaliseringsmogelijkheden binnen het Amsterdamse onderwijs is in maart 2015 de Amsterdamse Lerarenagenda aangenomen door de gemeenteraad van Amsterdam. De sturingsfilosofie hierbij houdt in dat het onderwijs zelf het best in staat is om beslissingen te nemen over de inzet van middelen in relatie tot hun specifieke situatie. Niet elke school staat immers voor dezelfde uitdaging. Scholen en besturen kunnen daarom zelf het best kiezen waar ze de komende jaren extra hun focus op willen richten.

De gemeente stelt hiermee een nieuwe weg in te slaan. Nadrukkelijk wordt gekozen om de inhoudelijke verantwoordelijkheid voor onderwijsverbetering neer te leggen bij het onderwijsveld zelf. Hierbij ligt een duidelijk accent op de autonomie van leraren en scholen, als een algemene stimulans voor de ontwikkeling van het gehele Amsterdamse onderwijs.

De Amsterdamse Lerarenagenda kent drie beleidslijnen:

1. De professionalisering zittende leraren via de Amsterdamse lerarenbeurs.
Via de Amsterdamse Lerarenbeurs krijgen leraren de mogelijkheid om budget aan te vragen ten behoeve van hun eigen professionalisering. Dit kunnen leraren individueel doen, of samen met collega's. De Amsterdamse Lerarenbeurs staat open voor het basisonderwijs, speciaal basisonderwijs, speciaal onderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs.
2. Professionalisering schoolontwikkeling en kwaliteit via de Amsterdamse Scholenbeurs.

De Amsterdamse Scholenbeurs biedt scholen de mogelijkheid om subsidie aan te vragen waarmee ze de kwaliteit van het onderwijs binnen hun

gehele school verbeteren. De Amsterdamse Scholenbeurs staat open voor het basisonderwijs, speciaal basisonderwijs, speciaal onderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs.

3. Voldoende aanwas en begeleiding van nieuwe leraren.

De gemeente ontwikkelt of ondersteunt initiatieven die bijdragen aan de opdracht om ook in de toekomst te voorzien in voldoende goed opgeleide leraren op Amsterdamse scholen.

In de Amsterdamse Lerarenagenda is toegezegd dat de ontwikkeling van het beleid goed gemonitord en geëvalueerd zou worden. Dit is de reden dat het Kohnstamm Instituut gevraagd is de evaluatie van de eerste twee beleidslijnen, de Amsterdamse Lerarenbeurs en de Amsterdamse Scholenbeurs, voor de Gemeente Amsterdam uit te voeren. De derde beleidslijn is buiten beschouwing gebleven.

De Lerarenbeurs is beschikbaar voor leraren en schoolleiders in het basisonderwijs (BO) en speciaal basisonderwijs (SBO), tezamen het primair onderwijs (PO) vormend, en door scholen in het voortgezet onderwijs (VO) en het speciaal en voortgezet speciaal onderwijs (VSO). Deze beurs is bedoeld voor elke activiteit die een bijdrage levert aan de bekwaamheid van de leraar, zoals het volgen van een leergang, cursus of coaching traject, het starten van een onderzoeksproject of innovatietraject, het verdiepen of vernieuwen van een curriculum, didactische aanpak of klassenmanagement, een stage lopen in het bedrijfsleven of andere onderwijssector. Zowel individuele leraren als een groep leraren kunnen de beurs aanvragen, in overleg met de schoolleiding.

De Scholenbeurs kan aangevraagd worden door Amsterdamse scholen in het PO en het VO en VSO. Deze beurs is bedoeld voor activiteiten die een impuls geven aan onderwijs- en schoolontwikkeling, zoals aanscherpen van de onderwijsvisie, versterken van de kwaliteitszorg, inzet op een specifiek thema, deelname aan een verbetertraject, etc. Afstemming met het schoolbestuur, eindverantwoordelijke voor de subsidieaanvraag, is vereist.

De beide beurzen zijn ook beschikbaar voor het middelbaar beroepsonderwijs (MBO), maar in de initiële evaluatieopdracht bleef deze onderwijssector buiten beschouwing.

1.2 Onderzoeksvragen en uitwerking

De hoofdvraag van het onderzoek luidt: “Op welke manier dragen de Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurzen bij aan de activering van leraren en scholen om zich bezig te houden met professionalisering?”

De hoofdvraag van het onderzoek verwijst naar het hoofddoel van de Amsterdamse beurzen: het geven van een impuls aan de professionele ontwikkeling van Amsterdamse leraren en aan schoolontwikkeling van Amsterdamse scholen, gericht op kwaliteitsverbetering van het onderwijs, met als uitgangspunt vrijheid voor leraren en scholen om de inhoud ervan te bepalen. Met name de vraag hoe de Leraren- en Scholenbeurzen bijdragen aan de activering van leraren en scholen om professionalisering op te pakken staat centraal in dit onderzoek. Deze tussenevaluatie richt zich vooral op het ervaren nut van het gekozen beleidsinstrument en op de vraag of de toepassing spoort met de verwachtingen wat betreft vergroten van professionele ruimte en de afstemming tussen persoonlijke ontwikkeling en schoolontwikkeling.

Naast de hoofdvraag formuleerde de gemeente de volgende vijf deelvragen.

1. Van welke andere regelingen/ instrumenten ter bevordering van professionalisering kunnen leraren en scholen in Amsterdam gebruik maken?
2. Waarom kiezen leraren en scholen voor de Amsterdamse Lerarenbeurs of Scholenbeurs? Speelt in deze afweging het aanbod van andere regelingen/instrumenten een rol? Wat voegt de Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurs, volgens de leraren en scholen, toe aan andere regelingen/instrumenten?
3. Welke combinaties worden gemaakt tussen de Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurzen en andere instrumenten en leidt dit tot synergie?
4. Wat is het belang van de autonomie over de inzet van de Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurs die leraren en scholen krijgen? Ervaren ontvangers van de Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurs hierdoor een vergroting van hun handelingsruimte?
5. Op welke manier komt de keuze voor de inzet van de Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurs tot stand? Wordt hierover bijvoorbeeld binnen lerarenteams overlegd, gaat dit altijd in overleg met de leidinggevende en

wordt hierbij vooral naar persoonlijke ontwikkeling gekeken of juist ook naar de ontwikkelingen die plaatsvinden binnen de school?

De eerste drie deelvragen vormen eigenlijk één geheel: ze gaan alle over de meerwaarde die de Amsterdamse beurzen hebben ten opzichte van andere regelingen waar leraren en scholen gebruik van kunnen maken. Dat is in de eerste plaats de landelijke regeling voor lerarenbeurzen, maar hier moet natuurlijk ook gedacht worden aan het eigen nascholingsbudget waarover scholen kunnen beschikken en aan eventuele eigen investeringen van besturen in de kwaliteit van hun leraren en schoolleiders. De kernvraag is hier of de Amsterdamse beurzen daadwerkelijk een uitbreiding of versterking zijn van wat al langs andere weg mogelijk of gaande is en of betrokkenen dat ook als zodanig ervaren. We voegen de eerste drie onderzoeksvragen uit de offerteaanvraag daarom samen tot één samengestelde vraag, namelijk:

1. Waarom kiezen leraren en scholen voor de Amsterdamse Lerarenbeurs of Scholenbeurs en speelt in deze afweging het aanbod van andere regelingen/instrumenten een rol? Wat voegt de Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurs toe aan andere regelingen/ instrumenten? Vindt gecombineerde inzet plaats en is daarbij sprake van synergie?

De vierde deelvraag van de gemeente gaat over het uitgangspunt dat leraren en scholen zelf kunnen bepalen voor wat voor soort ontwikkeling ze de beurzen willen gebruiken, zowel qua inhoud als qua type (scholing, coaching etc.). Deze vrije keuze moet bijdragen aan het vergroten van de autonomie of de handelingsruimte van de betrokkenen. Dit sluit aan bij de gedachte dat leraren en schoolleiders zich eigenaar moeten voelen van hun eigen ontwikkeling, omdat dat bevorderlijk is voor hun motivatie en werkdruk als gevolg van 'opgelegde eisen' vermindert. Ook zou dit bijdragen aan het vermogen tot 'coping' (Noordegraaf et al., 2015) of handelingsvermogen (Onderwijsraad, 2016) van leraren. Met name vanuit onderwijsvakbonden wordt de laatste tijd gepleit voor meer professionele ruimte voor leraren, dat wil zeggen de ruimte om invloed uit te oefenen op de inhoud en de inrichting van het werk. Gezamenlijk leren wordt over het algemeen meer gestuurd vanuit de school en wordt ingezet als instrument om te komen tot schoolontwikkeling, dus collectieve ontwikkeling. We zien dit terug in de vijfde onderzoeksvraag, die gaat over de relatie tussen (het belang van) persoonlijke ontwikkeling en (het belang van) schoolontwikkeling. We rekenen hiertoe ook de ontwikkeling die

weliswaar persoonsgebonden is (gericht op competentieversterking van het individu) maar wel gestuurd wordt vanuit de school. Bijvoorbeeld omdat uit functionerings- of beoordelingsgesprekken blijkt dat competentieversterking gewenst is, ook los van de wens van de betrokkene zelf. Het is goed denkbaar dat op scholen de individuele lerarenbeurzen ook hiervoor worden benut. Immers, het is voor een leraar die aanvraagt een voorwaarde dat de aanvraag loopt via de schoolleider. Voor de scholenbeurs geldt iets soortgelijks: deze moeten worden afgestemd met het bestuur en het bestuur kan de keuzevrijheid van de school dus mogelijk ook beperken.

Deze twee onderzoeksvragen formuleren we tegen deze achtergrond als volgt:

2. Wat is het belang van de autonomie over de inzet van de Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurs die leraren en scholen krijgen? Ervaren ontvangers van de Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurs hierdoor een vergroting van hun handelingsruimte? Hoe verhoudt deze zich tot de wens tot afstemming met school- of bestuursbeleid?
3. Op welke manier komt de keuze voor de inzet van de Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurs tot stand? Wordt hierover bijvoorbeeld binnen lerarenteams overlegd, gaat dit altijd in overleg met de leidinggevende resp. het schoolbestuur, en wordt hierbij vooral naar persoonlijke ontwikkeling gekeken of juist ook naar de ontwikkelingen die plaatsvinden binnen de school of het bestuur? Is hierbij sprake van belangenafweging en welk belang geeft dan de doorslag?

Een aanvullende vraag is of en hoe de aangevraagde beurzen leiden tot actieve kennisbenutting door leraren en kennisdeling binnen teams. We hebben deze vraag als volgt geformuleerd:

4. Wat zijn vanuit het oogpunt van kennisbenutting door leraren en kennisdeling tussen leraren de pro's en contra's van de Amsterdamse lerarenbeurzen, vergeleken met andere manieren om kennisbenutting en kennisdeling te bevorderen?

Uiteindelijk is in het onderzoek vooral gevraagd naar de bijdrage van de Amsterdamse beurzen aan competenties, motivatie, schoolontwikkeling en kennisdeling.

De onderzoeksvragen passen goed in het conceptuele kader dat we in de methodiek voor verklarende evaluatie hebben uitgewerkt (Pater et al., 2012). Dit kader is en wordt tevens gebruikt bij bijvoorbeeld het onderzoek naar de effecten van masteropleidingen. De beurzen worden in dit kader opgevat als interventies om veranderingsmechanismen op gang te brengen, met uitkomsten daarvan (effecten, opbrengsten) als resultaat. Gegeven de hoofdvraag waarin het 'hoe' centraal staat, vertalen we dit in de overkoepelende vraag, die in de laatste fase van het onderzoek beantwoord wordt:

5. Welke mechanismen in relatie tot professionalisering worden op gang gebracht bij leraren, schoolleiders en bestuurders, onder invloed van welk type beurs, met onderscheid tussen onderwijssectoren, en welke bevorderende en belemmerende factoren in de structuur en cultuur van de school spelen een rol in het al dan niet activeren van leraren en scholen?

Dit onderzoek is dus gericht op de vraag hoe de Amsterdamse beurzen bijdragen aan de activering van professionalisering en niet op de vraag wat leraren en scholen precies doen met de beurzen. Uit een voortgangsrapportage van de Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurzen 2015-16 (gemeente Amsterdam, Onderwijs, jeugd en zorg, september 2015) is bekend dat de aanvragen voor de lerarenbeurs de volgende onderwerpen betroffen:

- curriculum en didactiek;
- 'pedagogisch bekwaam';
- passend onderwijs;
- management en teambegeleiding;
- overig.

Tevens is het type activiteit geïnventariseerd. Er waren veel aanvragen voor een leergang, cursus of opleiding, en beduidend minder voor onderlinge kennisuitwisseling, externe expertise in de school, ontwikkeling protocol/schoolplan, intern onderzoek en coaching. Scholenbeurzen kenden ook een veelheid aan thema's. Volgens deze voortgangsrapportage zal in 2016 veel aandacht besteed worden aan kennisdeling over professionalisering en uitwisseling tussen leraren en scholen over waarop en hoe ze hun beurzen inzetten. Met de schoolbesturen wordt daarnaast gekeken naar het monitoren van elementen die bijdragen aan goed onderwijs.

Voor wat betreft de eindevaluatie van de Lerarenagenda verdient het aanbeveling om onderzoek naar de werkzaamheid van de Amsterdamse

beurzen in het stimuleren tot professionalisering van leraren en schoolontwikkeling te koppelen aan onderzoek dat gericht is op vorm en inhoud van de met de beurzen bekostigde professionalisering.

1.3 Onderzoeksmethode

De onderzoeksvragen zijn beantwoord in een combinatie van interviews met bestuurders van scholen in primair en voortgezet onderwijs, vragenlijstonderzoek gericht op leraren en leidinggevenden van scholen, en een focusgroep met leidinggevenden in het voortgezet onderwijs.

De eerste ronde van telefonische interviews met besturen was vooral gewijd aan de beantwoording van de deelvragen 2 en 3 over het belang van autonomie in het Amsterdamse beleid en de wijze waarop keuze voor de inzet van beurzen tot stand komt. Verder is gevraagd welke vragen essentieel waren om op te nemen in de vragenlijst.

De dataverzameling voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen 1 t/m 4 heeft plaatsgevonden met behulp van een digitale vragenlijst. Er was voor de lerarenbeurs enerzijds en voor de scholenbeurs anderzijds een aparte vragenlijst beschikbaar. Leraren, leidinggevenden en personen met andere functies hebben de vragenlijst beantwoord naar aanleiding van het type beurs dat zij hadden ontvangen.

Voor de beantwoording van onderzoeksvraag 5 beoogden we twee focusgroepen te houden: één met schoolleiders uit het po en één met directieleden uit het vo. Het bleek niet mogelijk om op de korte termijn een focusgroep met schoolleiders uit het po te organiseren, waardoor we alleen op basis van de focusgroep vo input hebben voor de beantwoording van onderzoeksvraag 5.

1.4 Respondenten

1.4.1 Telefonische interviews met besturen

Er zijn in totaal acht telefonische interviews gehouden met bestuurders, waarvan twee in het primair en zes in het voortgezet onderwijs. Deze bestuurders vertegenwoordigen in totaal 71 scholen, die ten behoeve van schooljaar 2015-2016 480 lerarenbeurzen en 24 scholenbeurzen hebben ontvangen.

Tabel 1.1 Telefonische interviews met besturen

Sector	Aantal respondenten	Aantal scholen	Aantal lerarenbeurzen	Aantal scholenbeurzen
Primair	2	29	90	9
Voortgezet	6	42	390	15
Totaal	8	71	480	24

1.4.2 Vragenlijsten

De Gemeente Amsterdam beschikte over een bestand met aanvragers van leraren- en scholenbeurzen voor het schooljaar 2015-2016. Beurzen konden worden aangevraagd door leraren en directeuren/schoolleiders uit het basisonderwijs (BO), het speciaal basisonderwijs (SBO), het speciaal onderwijs (SO) en het voortgezet speciaal onderwijs (VSO), en het voortgezet onderwijs (VO). Aan alle personen die een beurs toegekend hebben gekregen is een e-mail gestuurd met het verzoek de digitale vragenlijst in te vullen.

Tabel 1.2 Verzonden e-mails per sector

Verzonden e-mails	Totaal	Lerarenbeurzen	Directeur lerarenbeurs	Directeur scholenbeurs
BO	695	523	99	73
SBO	19	13	2	4
(V)SO (=VSO + SO)	68	56	9	3
VO	562	512	25	25
Totaal	1344	1104	135	105

Ten behoeve van dit onderzoek is het basisonderwijs en speciaal basisonderwijs samengenomen (samen primair onderwijs), en datzelfde geldt voor het voortgezet onderwijs en het speciaal en voortgezet speciaal onderwijs (samen voortgezet onderwijs).

Tabel 1.3 Verzonden e-mails primair en voortgezet onderwijs

Verzonden e-mails	Totaal	Lerarenbeurzen	Directeur lerarenbeurs	Directeur scholenbeurs
Primair onderwijs (PO)	714	536	101	77
Voortgezet onderwijs (VO)	630	568	34	28
Totaal	1344	1104	135	105

In aanvulling hierop zijn door de Gemeente Amsterdam nog e-mails gestuurd aan de 57 MBO leraren en 20 MBO teams die beurzen hadden gekregen voor 2015-2016. Dat heeft niet geleid tot het invullen van vragenlijsten, zodat het MBO geheel buiten dit onderzoek is gebleven.

Tabel 1.4 Aantal ingevulde vragenlijsten

Aantal ingevulde vragenlijsten per onderwijstype	n	%
Primair onderwijs	206	59,0
Voortgezet onderwijs	143	41,0
Totaal	349	100,0

Er van uit gaand dat alle personen bereikt zijn via de e-mails van de gemeente komen we tot de volgende responspercentages.

Tabel 1.5 Geschatte responspercentages

Geschatte respons per type onderwijs	N	n	%
Primair Onderwijs	714	206	28,9%
Voortgezet Onderwijs	630	143	22,7%
Totaal	1344	349	26,0%

1.4.3 Focusgroep

De focusgroep voortgezet onderwijs is gehouden met vertegenwoordigers van de schoolleiding van acht scholen.

1.5 Leeswijzer

In dit rapport presenteren we eerst de resultaten van de interviews met besturen po en vo (hoofdstuk 2). Vervolgens besteden we apart aandacht aan primair (hoofdstuk 3) en voortgezet onderwijs (hoofdstuk 4). Hoofdstuk 3 bevat de resultaten van het vragenlijstonderzoek onder directeuren en leraren in het (speciaal) basisonderwijs. In hoofdstuk 4 worden de resultaten van het vragenlijstonderzoek uitgebreid met de resultaten van de focusgroep met schoolleiders binnen het voortgezet onderwijs.

Binnen de hoofdstukken is onderscheid gemaakt tussen lerarenbeurzen en scholenbeurzen. Per beurs komen de volgende paragrafen aan de orde, corresponderend met de onderwerpen van de onderzoeksvragen:

- Gebruikmaking van andere beurzen en meerwaarde en beoordeling van de Amsterdamse beurzen (ter beantwoording van onderzoeksvraag 1);
- Keuzeproces en mate van autonomie (ter beantwoording van de onderzoeksvragen 2 en 3);
- Bijdrage van de beurzen op verschillende terreinen (ter beantwoording van onderzoeksvraag 4).

De aparte paragraaf in hoofdstuk 4 over de resultaten van het focusgroepgesprek geeft beantwoording op onderzoeksvraag 5 over de mechanismen die in de praktijk van het voortgezet onderwijs op gang komen onder invloed van de Amsterdamse beurzen.

We sluiten af met conclusies en aanbevelingen (hoofdstuk 5).

Het tabellenboek dat de analyses van het vragenlijstonderzoek bevat is opgenomen als aparte bijlage. Kohnstamm-collega Arjan van der Meijden heeft een groot deel van deze analyses verricht.

2 Wat vinden bestuurders van de Amsterdamse beurzen?

2.1 Korte telefonische interviews

Vroeg in het onderzoek is een aantal korte telefonische interviews gehouden met bestuurders van primair en voortgezet onderwijs. Wat betreft de te benaderen personen waren vanuit de Gemeente lijstjes met namen en contactgegevens beschikbaar. In overleg met de begeleidingscommissie is wat betreft het primair onderwijs met twee bestuurders gesproken, en wat betreft voortgezet onderwijs met zes bestuurders. In Tabel 2.1 is opgenomen welk aantal scholen door de besturen vertegenwoordigd zijn en het aantal beurzen dat voor het schooljaar 2015-2016 is toegekend.

Tabel 2.1 Geïnterviewde bestuurders

Sector	Aantal respondenten	Aantal scholen	Aantal lerarenbeurzen	Aantal scholenbeurzen
Primair	2	29	90	9
Voortgezet	6	42	390	15
Totaal	8	71	480	24

2.2 Onderwerpen

Het doel van de interviews was oordeel en ervaringen te horen die in verband stonden met de mate van autonomie voor leraren en scholen om de beurzen naar eigen inzicht te gebruiken (onderzoeksvraag 2). Daarnaast ging het om meer inzicht te krijgen hoe het keuzeprocess in het bestuur c.q. de scholen is

verlopen en in welke mate en op welke wijze belangenafweging een rol heeft gespeeld in het hele proces van aanvragen en inzetten van de beurzen (onderzoeksvraag 3). Verder vroegen we naar een antwoord op de hoofdvraag van het onderzoek. Niet in de laatste plaats is gevraagd naar essentiële vragen die we in de digitale vragenlijst aan leraren en directeurs/schoolleiders zouden moeten stellen.

Gegeven het beperkte aantal interviews kunnen we in dit deel van het rapport niet meer dan impressies geven van wat de verschillende bestuurders aan ons hebben meegedeeld.

Daar waar relevant komen deze impressies terug in de bespreking van de uitkomsten van de vragenlijst en van de focusgroep met schoolleiders in het voortgezet onderwijs.

2.3 Bestuurders primair onderwijs

2.3.1 Algemeen

De twee bestuurders vertegenwoordigen 29 scholen die in totaal 90 lerarenbeurzen en 9 scholenbeurzen hebben gekregen ten behoeve van het schooljaar 2015-2016. Op de scholen werken ongeveer 750 leraren. Wat betreft de algemene vraag naar de wijze waarop de beurzen bijdragen aan de activering van leraren en scholen om zich bezig te houden met professionalisering wordt enerzijds gesteld dat de beurzen gezien moeten worden in het geheel van wat besturen en scholen al doen aan schoolontwikkeling en professionalisering. Dat geschiedt bijvoorbeeld via de inzet van het scholingsbudget (van ongeveer €500 per persoon per jaar) dat in het kader van de cao beschikbaar is, met behulp van KBA-subsidie (Kwaliteitsaanpak Basisonderwijs Amsterdam), en andere initiatieven en voorzieningen, zoals eigen academies.

Maar de beurzen zijn wel zeer welkom; er is een grote behoefte aan professionalisering, veel leraren vragen aan, ze besteden ze aan nuttige dingen, en zeker als het in een bestuur in financieel opzicht wat zwaarder weer is komen de beurzen goed uit en kan er meer gebeuren dan anders had gekund.

2.3.2 De aanvragen

Het gehele proces wordt als succesvol betiteld. Alleen al het besef dat er extra mogelijkheden zijn gaf een boost aan ontwikkeling en een positieve houding

van leraren. Voorafgaand aan de aanvraag is er overleg geweest met de directeuren van de scholen, en er is vanuit gegaan dat er wat betreft de lerarenbeurzen wel enigszins gekeken moest worden naar het schoolplan. Maar professionele ruimte voor de leraren bleef centraal staan. Wat betreft de scholenbeurs lag het iets anders. Scholen maakten hun eigen voorstel, maar in overleg met het bestuur is er wel wat bijgestuurd om de beurs goed in het verlengde van het schoolplan te laten passen. Maar ook hier bleef het bottom-up principe gehandhaafd: geen toestemming bestuur, maar wel advies tot inpassing beleid.

De twee bestuurders zien eigenlijk geen belemmeringen voor de aanvraag. Het is laagdrempelig genoeg. Weliswaar was het bij de eerste keer wat laat bekend, waardoor sommige scholen zich lieten weerhouden, maar er waren ook met redenen omklede, en met het bestuur gedeelde keuzen van scholen om nog even te wachten met aanvragen tot een volgend schooljaar.

Wat betreft de belangrijkste reden van aanvragen wordt gewezen op het budget als zodanig (vanuit het bestuur met het zware weer). Maar er is ook een uitgebreidere analyse voorhanden. Er is een toenemende behoefte aan professionalisering, zowel vanuit de leraar zelf in het kader van een leven lang leren, als vanuit de overheid, met verhoogde eisen aan het lerarenberoep, een lerarenregister. Professionaliseren, de lerende leraar, staat steeds meer op het netvlies.

Daarnaast worden scholen ook steeds professioneler, met een focus op ontwikkeling van kwaliteit en de bewaking daarvan. Zie volgsystemen en opbrengstgericht c.q. onderzoeksmatig werken in het primair onderwijs: je moet het eerst zien, dan kan je handelen. En er is oog voor nieuwe werkvormen.

Externe advisering wordt steeds minder gebruikt, bijvoorbeeld van de kant van de onderwijsbegeleiding. Het leren van en met elkaar, en ook het elkaar scholen op leraar- en bovenschools niveau komt vaker voor.

2.3.3 Het proces in het bestuur

Rond de totstandkoming van de Amsterdamse Lerarenagenda was het noodzakelijk aan de kant van de besturen een goed begrip te krijgen van de beoogde nieuwe sturingsfilosofie vanuit de gemeente, en daar goed over te communiceren. Nadat dit wederzijdse begrip in verschillende overleggen was gecreëerd is de communicatie vanuit de Gemeente Amsterdam, en ook vanuit

de wethouder in persona, in de perceptie van de bestuurders goed geweest. De meeste besturen wisten dat de beurzen er aan kwamen. Vanaf dat moment zijn al gesprekken in gang gezet over de vraag of de beurzen zouden gaan werken, of het allemaal haalbaar zou blijken te zijn. Het was belangrijk om ook de medezeggenschapsraden van de scholen het onderwerp snel te laten agenderen. Daar zijn discussies uit voortgekomen over de mogelijkheid met de beurzen tot grotere onderwijskundige veranderingen te komen.

2.3.4 Hoe dragen de beurzen bij aan activering van professionalisering?

Het is duidelijk dat wat betreft de lerarenbeurs de bestedingsvrijheid aan de kant van de leraar belangrijk is. Maar ook dat de beurs een aanvulling is in de gehele al op gang gebrachte beweging tot meer professionalisering. Naast het bovengenoemde spelen hier ook ouders en de inspectie van het onderwijs een rol.

De scholenbeurs ligt iets anders in het op gang brengen van veranderingen, sommige scholen hadden advies nodig vanuit het bestuur, en er was meer overleg voor nodig, met de MR, met de directies, met de bestuursleden. Wat de bijdrage aan professionalisering betreft is opgevallen dat de scholenbeurs zo gevarieerd is ingezet, van verkenning van nieuwe instructiemodellen tot het schoolbreed omgaan met hoogbegaafdheid.

Achteraf gezien is het op gang brengen van veranderingen onder invloed van de Amsterdamse beurzen naar de mening van de twee bestuurders gelukt. Het algemene gevoel is positief, er zijn allerlei goede verhalen vanuit de scholen. Er zijn nieuwe en andere manieren gekomen om naar het functioneren van de leerkracht te kijken, namelijk meer in ontwikkelingsperspectief, en naar het functioneren van het team als geheel om mede te bepalen wat is er voor wie nu nodig is aan scholing om het collectief sterker te maken. Een bestuurder zegt: *“Je moet heel goed nadenken, wat er moet gebeuren als samenwerkend vermogen ontbreekt.”*

Daarin speelt naast het extra geld, waardoor deze processen eerder en sneller kunnen verlopen, vooral de erkenning van de leraar een rol, de leerkracht doet er toe, de leerkracht wordt serieus genomen. De hoogte van het bedrag van de lerarenbeurs lijkt misschien niet veel, maar vertegenwoordigt wel het viervoudige bedrag van datgene dat er via de cao per persoon per jaar beschikbaar is.

Belemmeringen voor het effectief doorzetten van veranderingen via professionalisering en schoolontwikkeling blijven aanwezig; lestijd houdt het primaat, als men bezig is met scholing moet vervanging geregeld worden, als er dan ook nog ziekte is, dan is het dweilen met de kraan open.

En er zijn verschillen tussen scholen en tussen besturen. Sommige scholen hebben teams met veel meer 'innovatiekracht'; de scholing wordt dan gebruikt als springplank om net iets verder te springen zonder te vallen. Andere scholen zijn meer 'ingedut', daar is meer nodig om beweging op gang te brengen. Er zijn verder verschillen in de mate waarin en de wijze waarop het bestuur zich committeert. Sommige besturen zijn nog erg beheersmatig, met minder oog voor ontwikkeling, wisselingen in de samenstelling van besturen zijn aan de orde van de dag. In de ogen van de twee bestuurders is het essentieel dat schoolbesturen een vinger aan de pols houden bij de bewaking van kwaliteit en de mogelijke manieren om de kwaliteit te verhogen. In dat kader zijn bijvoorbeeld kwartaalgesprekken over schoolontwikkeling tussen schooldirecties en het bestuur van belang.

2.3.5 Het Amsterdamse beleid

Tot slot is het Amsterdamse beleid aan de orde gesteld tegen de achtergrond van het landelijke beleid, en de waardering van het schoolbestuur.

Allereerst wordt gesteld dat Amsterdam een rijke traditie van investeren in onderwijs heeft. Sinds een kleine tien jaar is er beleid dat zich richt op de kwaliteit van het onderwijs zelf, op de inhoud in plaats van louter op randvoorwaardelijke kwesties. En dit beleid verdient waardering. Woorden als 'geweldig' en 'doorgaan' vallen.

Vooraf ook het niet al te krenterig doen, maar ruim, en de verantwoording bij de scholen en het personeel daarvan leggen verdient applaus. Wel is er enige zorg dat de kaders voor de beurzen toch aangescherpt worden, waardoor het een deel van zijn innovatieve kracht als aanvulling op al datgene dat gedaan wordt aan schoolontwikkeling en professionalisering verliest.

Ten aanzien van het eigen beleid is er de valkuil dat sturen de gewoonte van besturen is. Daar soms vanaf te zien moet soms geleerd worden. Als er bijvoorbeeld als bestuur al langer ingezet wordt op versterking van het Engels in de scholen, en geen van de beurzen raken aan dat onderwerp, is het moeilijk om te besluiten alleen vinger aan de pols te houden. Tegelijkertijd ziet men de beurzen als vliegwiel in het besef 'ik word er een betere leraar van'. Dit is een

van de vragen die de bestuurder in de vragenlijst wenst: vinden leraren ook dat zij een betere leraar worden?

Alles bij elkaar zien de po-bestuurders de Amsterdamse beurzen als een aanvulling, een extra op datgene dat de besturen al allemaal doen. Het betekent echter een versnelling van die ontwikkeling, en vanwege het bottom-up karakter is het mogelijk om ook nieuwe, onvermoede richtingen te verkennen. Het Amsterdamse beleid op deze wijze vormgegeven biedt zo een bundel impulsen of interventies die veranderingsmechanismen op individueel, team-, school- en bestuursniveau op gang helpt brengen, die gewenste maar deels ook onbedoelde positieve resultaten tot gevolg hebben.

2.4 Bestuurders voortgezet onderwijs

2.4.1 Algemeen

De zes bestuurders vertegenwoordigen in totaal 42 Amsterdamse scholen voor voortgezet onderwijs, die in totaal 390 lerarenbeurzen en 15 scholenbeurzen hebben ontvangen voor schooljaar 2015-2016.

Het algemene beeld dat uit de interviews met de zes vo-bestuurders komt: de Amsterdamse lerarenbeurzen worden gezien als een middel om bij te dragen aan het doel professionalisering. De zes bestuurders geven aan dat de beurzen een extra boost zijn om professionalisering te activeren bij leraren. Ze vormen een aanvulling op het eigen budget. Een van de bestuurders licht toe hoe hij hier tegenaan kijkt: *“We gebruiken het minder voor de reguliere professionalisering; het gaat niet om de gebaande paden, maar om andersoortige, vernieuwende professionalisering”*. Een voorbeeld hiervan was een scholenbeurs waarbij er wederzijds geleerd werd tussen oudere en jongere collega's. De oudere docenten gaven inzichten over lesgeven door aan jonge collega's en hadden daarbij ook aandacht voor de vernieuwende aanpak die de jonge docenten toepasten.

2.4.2 De aanvragen

Het gehele proces rond de aanvragen wordt door de bestuurders als een groot succes beschouwd. De bestuurders vinden het een goede insteek, dat het initiatief voor een goed plan bij de leraren ligt. Het kan een impuls zijn voor leraren om grenzen te verleggen. Een bestuurder heeft twee opmerkingen hierbij: ten eerste dat er wel veel moeite gestoken moest worden in een goede

verantwoording en ten tweede dat sommige docenten bij individuele aanvragen er wat makkelijk mee om gingen als het niet helemaal liep zoals gedacht.

De omvang was voor een van de bestuurders een verrassing: *“Wow, dat kunnen niet aan ons laten voorbij gaan”*. Deze bestuurder ziet het ook als een extra steun voor de vorming van een Docenten Netwerk Amsterdam, waarin leren van en met elkaar en het delen van ‘good practices’ centraal staat. Bestuurders zien weinig tot geen belemmeringen bij het aanvragen van de beurzen; er zijn heldere spelregels.

Het stimuleren om een beurs aan te vragen vond vanuit elk bestuur plaats waarvan een bestuurder geïnterviewd is. Qua sturing door het bestuur op het aanvragen van beurzen is verschillend gereageerd door bestuurders. Dit varieerde van vrijblijvend stimuleren tot aan expliciet navragen en leraren activeren.

Meer vrijblijvend stimuleren gebeurde bijvoorbeeld door aan te geven dat leraren het konden beschouwen als een cadeau van de gemeente en als een mooie kans. Een van de bestuurders zegt over het vorig schooljaar: *“De leraren kunnen zelf een beurs aanvragen, zo was het systeem en zo bracht de wethouder het”*. In het huidige schooljaar hebben ze besloten om meer sturend te werk te gaan, namelijk vanuit de direct leidinggevende die in contact treedt met de leraren over mogelijke aanvragen.

Een van de bestuurders was vanaf het begin actief in het stimuleren: *“Het eerste jaar heb ik er zelf aandacht aan besteed, op scholen onder andere in nieuwsbrieven. Daarnaast communiceerden schoolleiders het ook in hun personeelsmededelingen en was het onderdeel van het hele traject van professionalisering. Hoe directer de sturing, hoe meer effect het had”*. Een andere bestuurder was nadrukkelijk gericht op het realiseren van gemiddeld 200 beurzen per jaar, om de gewenste 40 procent grens te halen die in het beleid genoemd wordt. Hiertoe benaderden ze actief hun scholen en leraren.

2.4.3 Het proces in het bestuur

De besturen zaten dicht op het proces van de aanvragen als het gaat om de scholenbeurzen. Dat wordt onderling afgestemd met de scholen die onder een bestuur vallen. De schoolleiders hebben daarentegen de meeste sturing op groepsbeurzen en de individuele lerarenbeurzen, ook inhoudelijk. Een van de bestuurders zegt hier over: *“Omdat de verantwoording wel langs ons komt, is*

het lastig als we niet bij de besluitvorming betrokken zijn. Ik hecht er daarom aan dat het via het schoolbestuur gaat (gedelegeerd naar de schoolleider), want wij moeten verantwoorden en zorgen dat het langs de accountant gaat”.

2.4.4 Hoe dragen de beurzen bij aan activering van professionalisering?

De lerarenbeurzen zorgen volgens de bestuurders voor een andere manier van nadenken over professionalisering. De beurs vormt een bijdrage aan bredere ontwikkelingen waar leraren al mee bezig zijn. Een van de bestuurders noemt wel dat het bedrag te klein is om iets groots voor elkaar te krijgen.

Activering van professionalisering vindt op allerlei vlakken plaats dankzij de beurzen. Een bestuurder merkt op dat niet elke leraar normaal gesproken zit te wachten op professionalisering. Hij zegt: *“Vanuit het bestuur willen we dat de leraren in beweging komen. Dankzij de beurs ontstaat er is iets extra's. Het is een vliegwiel voor het ontstaan van verrassende combinaties, zoals in een project waarin de vakken biologie en tekenen in samenhang aan de orde kwamen”.* Een andere bestuurder vindt dat het gaat om het persoonlijk vlak, namelijk dat de docent zijn hart er in ligt. Weer een andere bestuurder zegt over de lerarenbeurs dat er ook reacties komen van andere docenten op een aanvraag: *“Er waren ook leraren jaloers op collega's die wel een beurs hebben gekregen, want ze hebben dan extra's: tijd en ruimte of een goede coach die het ondersteunt”.*

Scholenbeurzen dragen ook bij aan een extra beweging in de scholen. Zo geeft een bestuurder aan dat er een interne academie opgericht is en dat er op een andere school een nieuw programma is ontwikkeld waar iemand voor vrijgesteld kon worden dankzij de scholenbeurs.

De bestuurders merken dat er in hun scholen een vanzelfsprekendheid aan het ontstaan is om samen met elkaar te leren. Wel merken de bestuurders op dat een directe link vanuit een beurs soms moeilijk te leggen is, doordat er ook andere ontwikkelingen in scholen invloed hebben op het samen leren van leraren. De bestuurders houden de vinger aan de pols om de ontwikkelingen in de gaten te houden. Bij een kleiner bestuur is het makkelijker om er dichter op te zitten.

2.4.5 Het Amsterdamse beleid

Tot slot is de vo-bestuurders gevraagd naar hun mening over het Amsterdamse beleid tegen de achtergrond van het landelijke beleid. In eerste instantie moest een deel van de bestuurders eraan wennen dat het Amsterdamse beleid zo'n andere insteek gekregen had; een enkeling vond het helemaal niks. Maar al gauw werd er door de bestuurders positiever over het Amsterdamse beleid gedacht. Men zag de kansen ontstaan om de beurzen in te zetten. Het eigenaarschap ligt daarbij vooral bij de scholen; de directeur heeft de verantwoordelijkheden. Dit punt was voor enkele besturen niet prettig, omdat ze hierdoor minder sturing erop konden geven. Overall zeggen de bestuurders dat de beurzen passen bij de visie van hun bestuur, vanwege de nadruk op het versterken van de school als professionele leergemeenschap en ook vanwege het stimuleren van eigen verantwoordelijkheid van docenten dat leren er bij hoort.

De meeste bestuurders zijn positief over het Amsterdamse beleid. Zo wordt genoemd dat de beurzen laagdrempelig voor de leraar zijn en dat er een statement vanuit gaat 'je doet er toe'. *"Het past in de tijd van professionele ruimte en in lijn met de tijdgeest"*, zoals een van de bestuurders het verwoord. Daarnaast wordt als positief gezien dat er rekenschap is en dat leraren samen kunnen optrekken dankzij de inzet van de beurs. Het beleid is verder zo opgebouwd dat de beurzen ingepast kunnen worden bij pijlers in school, zoals internationalisering. Een bestuurder is negatief over de begrensde effectiviteit van de lerarenbeurs, ook omdat hij het bedrag beperkt vindt. Deze bestuurder mist ruimte voor grotere trajecten, want die hebben meer toegevoegde waarde voor het team. Een ander nadeel dat door een bestuurder genoemd is, is dat het moeilijk is om ontwikkelingen en producten die voortkomen uit de beurzen echt te borgen. Tot slot vindt een bestuurder dat terugfluiten door een directeur en sturen vanuit het bestuur meer mogelijk zou moeten zijn dan nu het geval is, ondanks de nadruk die er ligt op de autonomie van leraren.

Alles bij elkaar zien de vo-bestuurders de beurzen als een dankbare kans, waar je als onderwijs in Amsterdam iets mee moet doen. De bestuurders vinden dat het Amsterdamse beleid past in het geheel van professionaliseringsactiviteiten die vanuit scholen wordt aangevraagd (zoals bij het Rijk). Ook sluit het volgens de bestuurders goed aan bij de manier waarop er over professionalisering van

leraren wordt gedacht, bij huidige onderwijsontwikkelingen en bij verbeterplannen in de scholen.

3 De Amsterdamse beurzen beoordeeld: het primair onderwijs

3.1 De respons

De Gemeente Amsterdam beschikte over een bestand met aanvragers van leraren- en scholenbeurzen voor het schooljaar 2015-2016. Beurzen konden worden aangevraagd door leraren en directeuren/schoolleiders uit het basisonderwijs (BO), het speciaal basisonderwijs (SBO), het speciaal onderwijs (SO) en het voortgezet speciaal onderwijs (VSO), en het voortgezet onderwijs (VO). Ten behoeve van dit onderzoek is de respons vanuit het basisonderwijs en speciaal basisonderwijs samengenomen (samen primair onderwijs), en datzelfde geldt voor het voortgezet onderwijs en het speciaal en voortgezet speciaal onderwijs (samen voortgezet onderwijs).

De internetenquête voor leraren en directie is naar 714 adressen van aanvragers in het po verzonden, waarvan 206 personen de vragenlijst hebben ingevuld.

Tabel 3.1 Verdeling respons per functie

Verdeling respons	PO	
	n	%
Leraar	114	55,3
Directeur	52	25,2
Andere functie	40	19,4
Totaal	206	100

De 114 leraren vulden de vragenlijst over de lerarenbeurs in. Directeuren vulden ook deze vragenlijst in als de school geen scholenbeurs had gekregen. Als dat wel het geval was, vulden zij de vragenlijst over de scholenbeurs wel in.

Tabel 3.2 Verdeling respons directeuren per vragenlijst

Directeuren en type beurs/vragenlijst	PO	%
Scholenbeurs	29	55,8
Lerarenbeurs, zelf lerarenbeurs gekregen	9	17,3
Lerarenbeurs, zelf geen beurs, maar op school wel lerarenbeurzen	14	26,9
Totaal	52	100,0

Van de personen met een andere functie vulden 39 personen de vragenlijst lerarenbeurs in, en één persoon de vragenlijst over de scholenbeurs. Zie voor uitgebreide responsgegevens de tabellen 1 t/m 9 in de bijlage.

Hieronder behandelen we de volgende onderwerpen per soort beurs:

- Gebruikmaking van andere beurzen en meerwaarde en beoordeling van de Amsterdamse beurzen
- Keuzeprocés en mate van autonomie
- Bijdrage van de beurzen op verschillende terreinen

De vragen betreffen de beurzen voor het schooljaar 2015-16.

3.2 De Amsterdamse lerarenbeurs

In het po vulden 176 respondenten (vooral leraren) de vragenlijst over de lerarenbeurs in, een responspercentage van 28 procent, zie voor nadere informatie de bijlage. We geven hier de resultaten, soms met behulp van tabellen.

3.2.1 Meerwaarde en beoordeling van de Amsterdamse lerarenbeurs

De Amsterdamse lerarenbeurs is niet de enige regeling ter bevordering van professionalisering. Er zijn andere regelingen en instrumenten, zoals het reguliere (na)scholingsbudget van de school zelf, de landelijke lerarenbeurs, etc., waar óók gebruik van gemaakt kon worden. Niet iedereen is bekend met alle mogelijkheden, maar meer dan de helft van de respondenten was wel bekend met een of meer van de hierboven genoemde mogelijkheden en ook met de mogelijkheid van structureel leren van en met collega's bijvoorbeeld via een eigen academie. In het schooljaar 2015-16 is er ook gebruik gemaakt van

andere regelingen en instrumenten, met name van het reguliere (na)scholingsbudget van de school zelf (30 procent) en de landelijke lerarenbeurs (22 procent), zie verder tabel 10 in de bijlage.

Het gebruik maken van meerdere professionaliseringsmogelijkheden roept de vraag op of er dan sprake van synergie is: sloot dat dan aan op datgene waar men de Amsterdamse lerarenbeurs voor gebruikte?

In de meeste gevallen was dit zo (26 procent 'enigszins', 53 procent 'ja', zie tabel 11). Vrijwel alle respondenten vonden de Amsterdamse lerarenbeurs ook een toevoeging aan de bestaande mogelijkheden (tabel 12). Die meerwaarde werd vooral gezien op de volgende terreinen, in aflopende volgorde van 'veel meerwaarde' (score 3) tot 'enige tot veel meerwaarde' (tussen score 2 en 3, zie tabel 13 in de bijlage):

- De mogelijkheid voor persoonlijke groei (2,9)
- De keuzevrijheid om de beurs te besteden (2,9)
- De mogelijkheid nieuwe terreinen te verkennen (2,8)
- Het geld (2,8)
- De mogelijkheid meerdere individuele beurzen aan te vragen (2,7)
- De mogelijkheid een groepsbeurs aan te vragen (2,4)
- Weinig eisen ten aanzien van verantwoording (2,2).

De mogelijkheid voor persoonlijke groei staat dus bovenaan: hier werd veel meerwaarde aan toegekend. Een respondent verwoordde de keuzevrijheid voor de besteding van de beurs als volgt: 'Flexibiliteit (...) om beurs in te zetten voor meer dan alleen een HBO master'.

Specifiek is ook gevraagd enkele aspecten van de beurs te beoordelen op een driepuntsschaal (1= negatief, 2=neutraal, 3=positief). De uitkomsten waren als volgt:

Stimulans tot professionalisering	2,9
De keuzevrijheid die de beurs bood	2,9
De formele eisen voor toekenning	2,6
De aanvraagprocedure	2,6

Vooraf de stimulans tot professionalisering en de keuzevrijheid die de beurs bood, wat ook als meerwaarde werd gezien, werden positief gewaardeerd. Gevraagd naar een nadere karakterisering van de Amsterdamse Lerarenbeurs

was de top 3, door meer dan de helft van de respondenten onderschreven (zie ook tabel 15):

1. Een mogelijkheid mezelf als persoon (verder) te ontwikkelen (80%)
2. Een teken dat Amsterdam leraren serieus neemt (60%)
3. Een stimulans tot onderwijsvernieuwing (53%).

Aan schoolleiders is gevraagd wat de eventuele redenen zijn geweest als het aantal aangevraagde lerarenbeurzen lager lag dan verwacht. Dit gold voor 13 schoolleiders. De meest genoemde redenen zijn: er zijn andere regelingen voor professionalisering gebruikt (7 schoolleiders) en leraren waren niet geïnteresseerd of hadden geen tijd (4 schoolleiders). Zie tabel 24, de bijlage.

3.2.2 Keuzeprocessen en mate van autonomie bij de Amsterdamse lerarenbeurzen

In deze paragraaf gaan we in op het keuzeprocessen bij de aanvraag van de lerarenbeurzen, de afstemming tussen leraren daarbij op onderwerp en relevantie voor schoolbeleid en schoolontwikkeling en de rol van de directie daarbij. De vraag in hoeverre leraren vrij zijn in de keuze en autonomie ervaren is hierbij ook relevant.

Er blijkt vooral sprake te zijn geweest van afstemming op relevantie voor schoolbeleid of -ontwikkeling bij de aanvragen voor beurzen van leraren: bij bijna de helft was er redelijke afstemming en bij bijna 40 procent totale afstemming. Afstemming op onderwerp was er in iets mindere mate ook: totale afstemming was er bij een kwart van de respondenten en redelijke afstemming bij bijna 40 procent (zie tabel 16 in de bijlage).

De rol van de directie bij de aanvraag varieerde, maar werd vooral als stimulerend ervaren (69% geheel van toepassing, zie tabel 17). Daarbij gaat het zowel om geheel vrijlaten door de directie (volgens 44 procent van de respondenten 'totaal van toepassing') als om minder vrij zijn:

- doordat er toestemming gevraagd moest worden om beurzen aan te mogen vragen (40 procent 'totaal van toepassing'; 31 procent 'enigszins van toepassing'),
- door als directie te sturen op een aanvraag passend bij het beleid van de school (35 procent 'totaal van toepassing'; 39 procent 'enigszins van toepassing')
- of door als directie te sturen op vernieuwingen (32 procent 'totaal van toepassing'; 42 procent enigszins van toepassing).

Apart is nog de vraag gesteld in hoeverre leraren vrijgelaten werden bij het aanvragen van de beurs en daarop antwoordde ruim twee derde geheel vrijgelaten te zijn. De tevredenheid bij de aanvragers van de lerarenbeurs over het keuzeproces was groot: ruim 80 procent was geheel tevreden.

3.2.3 De bijdrage van de lerarenbeurzen op verschillende terreinen

Om de bijdrage van de beurzen vast te kunnen stellen, is gevraagd naar een groot aantal terreinen waarop professionalisering en de mogelijkheid daartoe kan hebben bijgedragen: van vergroting van competenties, motivatie voor leren, relatie met de directie, samenwerking met collega's, kennisdeling tot ontwikkeling van de school als geheel.

Tabel 3.3 Bijdrage van de lerarenbeurzen van 2015-16.
(op rangorde van percentages 'ja')

Bijdrage van de lerarenbeurs aan:	Volgens leraren			Volgens schoolleiders
	% ja	% enigszins	% nee	Gemidd. op 3- puntschaal
motivatie om te blijven leren en professionaliseren	82,8	14,0	3,2	G.G.
bijdrage aan de ontwikkeling van de school	70,8	25,3	3,9	2,7
vakinhoudelijke kennis	66,2	20,1	13,6	2,7
pedagogische competenties	58,8	23,5	17,6	2,6
mijn lesgeven in het algemeen	57,5	30,1	12,4	2,5
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten in de school	52,6	39,6	7,8	2,4
de samenwerking met mijn collega's	51,6	36,1	12,3	2,6
het leerplezier van mijn leerlingen	49,3	31,8	18,9	2,6
didactische competenties	46,3	36,1	17,7	2,7
de leerprestaties van mijn leerlingen	44,6	33,8	21,6	2,4
onderzoeksvaardigheden	43,2	37,2	19,6	2,4
opbrengstgericht werken	41,2	37,2	21,6	2,2
communicatie met ouders	37,3	28,0	34,7	1,9
ontwerpvaardigheden	31,3	38,8	29,9	2,0
de relatie met de directie van de school	28,1	45,9	26,0	1,6
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten naar andere scholen	20,8	32,2	47,0	1,7

Bovenstaande tabel laat zien dat de Amsterdamse lerarenbeurzen op veel terreinen een bijdrage hebben geleverd. Voor meer dan de helft van de

respondenten geldt dat voor: motivatie om te blijven leren en professionaliseren, bijdrage aan de ontwikkeling van de school, vakinhoudelijke kennis, pedagogische competenties, lesgeven in het algemeen, het verspreiden van opgedane kennis en inzichten in de school en de samenwerking met mijn collega's. Op het terrein van kennisbenutting en kennisdeling levert de beurs dus een bijdrage, maar vooral binnen de school. Het verspreiden van kennis en inzichten naar andere scholen vindt veel minder plaats.

Ook is gevraagd naar de bijdragen van de beurs bij collega's, voor zover de respondenten dat konden beoordelen. De antwoorden vertoonden eenzelfde beeld als hierboven (zie tabel 22 in de bijlage). En er is aan schoolleiders gevraagd naar de bijdragen van de lerarenbeurzen. Ook hier zien we een vergelijkbaar beeld, maar de bijdrage aan didactische competenties en leerplezier van leerlingen wordt door schoolleiders wat hoger ingeschat.

Aan schoolleiders is ook nog gevraagd naar de bijdrage van zowel de scholenbeurs als de lerarenbeurs aan het stimuleren van professionalisering. Vrijwel alle schoolleiders vonden dat beurzen daaraan hadden bijgedragen. Ook vonden zij het relatieve belang van de beide typen beurzen in verhouding tot het totaal aan beleidsmaatregelen, schoolverbeteringstrajecten en regelingen op het gebied van professionalisering behoorlijk (40 procent) tot groot (37 procent) of zelfs zeer groot (23 procent) (zie tabel 37).

3.3 De Amsterdamse scholenbeurs

In het po vulden 31 respondenten (vooral directeuren) de vragenlijst over de scholenbeurs in, een responspercentage van 40 procent (zie voor nadere responsinformatie de bijlage, tabellen 1 t/m 9). We geven hier de resultaten, soms met behulp van tabellen.

3.3.1 Meerwaarde en beoordeling van de Amsterdamse scholenbeurs

De Amsterdamse scholenbeurs is niet de enige regeling ter bevordering van professionalisering. Er zijn andere regelingen en instrumenten ter bevordering van professionalisering, zoals in 2.1.1 al is aangegeven. In het schooljaar 2015-16 is er ook gebruik gemaakt van deze andere regelingen en instrumenten, met name van het reguliere (na)scholingsbudget van de school zelf (door 24 procent van de schoolleiders aangegeven) en ook het structureel leren van en

met collega's (16 procent), de landelijke lerarenbeurs (12 procent), etc. zie verder tabel 25 in de bijlage. (Vrijwel) iedereen is ook bekend met deze andere regelingen en instrumenten.

Een groot deel van de schoolleiders gaf aan dat er synergie bestond tussen de inzet van de Amsterdamse scholenbeurs en andere regelingen (70 procent zei 'ja', 27 procent zei 'enigszins', tabel 26). Alle schoolleiders op één na vonden dat de Amsterdamse scholenbeurs iets toevoegt aan bestaande andere regelingen. Die meerwaarde werd vooral gezien op de volgende terreinen, in aflopende volgorde van 'veel meerwaarde' (score 3) tot 'enige tot veel meerwaarde' (tussen score 2 en 3, zie tabel 28 in de bijlage):

- Het geld (2,9)
- De keuzevrijheid voor besteding van gelden (2,9)
- De mogelijkheid nieuwe terreinen te verkennen (2,8)
- De mogelijkheid om personeel vrij te roosteren (2,5)
- Belangrijke aanvulling op de Amsterdamse lerarenbeurzen (2,5)
- Weinig eisen ten aanzien van verantwoording (2,3)

Die meerwaarde ten opzichte van andere regelingen in instrumenten zit hem voor de scholenbeurs dus vooral in het geld en de keuzevrijheid voor besteding van de gelden, met op de derde plaats 'de mogelijkheid om nieuwe terreinen te verkennen'.

In de open antwoordmogelijkheid werd nog onder meer opgemerkt dat de beurs aanvullend op eigen beleid in te zetten is en dat de scholenbeurs een heel goed middel is om een grote verandering in de school in gang te zetten, dan wel de kwaliteit van de school te verbeteren. Ook werd als meerwaarde nog aangegeven: intensieve ontwikkeling van de professionalisering van leerkrachten en serieus worden genomen in de behoefte als school je diepgaand te ontwikkelen.

Specifiek is ook gevraagd enkele aspecten van de scholenbeurs te beoordelen op een driepuntsschaal (1= negatief, 2=neutraal, 3=positief). De uitkomsten waren als volgt:

Stimulans tot professionalisering	2,9
De mogelijkheid om aan te sluiten bij de schoolontwikkeling	2,9
De keuzevrijheid die de beurs bood	2,9
De formele eisen voor toekenning	2,7
De aanvraagprocedure	2,6

Alle aspecten werden positief beoordeeld, maar met name de stimulans tot professionalisering, de mogelijkheid om aan te sluiten bij de schoolontwikkeling en de keuzevrijheid die de scholenbeurs bood, wat ook als meerwaarde werd gezien ten opzichte van andere regelingen.

Gevraagd is ook naar een nadere karakterisering van de Amsterdamse scholenbeurs. We geven hier de antwoorden die door meer dan 50 procent van de schoolleiders werden aangekruist (zie verder tabel 30, bijlage3):

- Een sterke mogelijkheid voor schoolontwikkeling (90 procent)
- Een teken dat Amsterdam scholen serieus neemt (90 procent)
- Een stimulans tot onderwijsvernieuwing (81 procent)
- Een financiële boost (68 procent)
- Een vliegwielt voor professionalisering van meer leraren (55 procent).

3.3.2 Keuzeprocess en mate van autonomie bij de Amsterdamse scholenbeurs

In deze paragraaf gaan we in op het keuzeprocess bij de aanvraag van de scholenbeurzen, de afstemming met leraren en bestuur daarbij op onderwerp en relevantie voor schoolbeleid en schoolontwikkeling en de rol van het bestuur. De vraag in hoeverre schoolleiders vrij zijn in de keuze en autonomie ervaren is hierbij ook relevant.

Er blijkt sprake te zijn geweest van *afstemming met leraren* op relevantie voor schoolbeleid of -ontwikkeling én op onderwerp bij de aanvragen voor scholenbeurzen: bij 93 procent (28 respondenten) was er sprake van totale afstemming op relevantie voor de school en bij 83 procent (25 respondenten) op onderwerp (zie tabel 31, de bijlage).

Afstemming met bestuur was er ook, maar wat minder 'totale afstemming op relevantie voor de school' (60 procent, 'redelijke afstemming': 30 procent). Iets dergelijks geldt ook voor afstemming op onderwerp met bestuur. Afstemming met bestuur op relevantie van de aanvraag van de scholenbeurs voor het bestuur werd relatief weinig aangekruist, zie tabel 32, de bijlage).

De rol van het bestuur bij de aanvraag varieerde, maar 'het bestuur stimuleerde scholen beurzen aan te vragen' werd door bijna alle respondenten (90%) aangekruist als (enigszins) van toepassing, zie tabel 33). Daarbij liet het bestuur de scholen vooral vrij (volgens 63 procent van de respondenten 'totaal van toepassing'). Sommige respondenten gaven aan dat het bestuur toestemming moest geven voor aanvragen (41 procent 'totaal van toepassing', 17 procent 'enigszins van toepassing'). Sturen op afstemming tussen aanvragen binnen het bestuur was om de meeste scholen niet van toepassing. Sturen op aanvragen passend bij het schoolplan van de school of bij het beleid van het bestuur of sturen op vernieuwingen door het bestuur gebeurde vaker niet of enigszins dan totaal.

Apart is nog de vraag gesteld in hoeverre de aanvragers van de scholenbeurs vrijgelaten werden het aanvragen van de beurs en daarop antwoordde ruim 80 procent geheel vrijgelaten te zijn. De tevredenheid bij de aanvragers van de scholenbeurs over het keuzeproces was groot: 90 procent was geheel tevreden.

3.3.3 De bijdrage van de scholenbeurzen op verschillende terreinen

Om de bijdrage van de beurzen vast te kunnen stellen, is gevraagd naar een groot aantal terreinen waarop professionalisering en de mogelijkheid daartoe kan hebben bijgedragen. In het algemeen wordt het stimuleren van professionalisering door vrijwel alle respondenten als bijdrage van beide beurzen gezien (zie tabel 36). De bijdrage van de scholenbeurs op verschillende terreinen zien we in de volgende tabel.

Tabel 3.4 Bijdrage van de scholenbeurzen van 2015–16.
(gemiddelden op schaal van 1=nee naar 3=ja)

Bijdrage van de scholenbeurs aan:	gem
de samenwerking tussen de leraren	2,9
ontwikkeling van de school door leraren	2,8
vakinhoudelijke kennis	2,8
lesgeven in het algemeen	2,8
de leerprestaties van de leerlingen	2,8
het leerplezier van mijn leerlingen	2,7
didactische competenties	2,7
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten vanuit professionalisering in de school	2,6
pedagogische competenties	2,5
opbrengstgericht werken	2,4
onderzoeksvaardigheden	2,1
ontwerpvaardigheden	2,0
communicatie met ouders	1,9
de relatie tussen de directie van de school en het bestuur	1,8
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten naar andere scholen	1,8

Bovenstaande tabel laat zien dat de Amsterdamse scholenbeurzen op veel terreinen een bijdrage hebben geleverd. Bovenaan staat de samenwerking tussen leraren, direct gevolgd door de bijdrage van leraren aan de ontwikkeling van de school, de bijdrage aan vakinhoudelijke kennis, het lesgeven in het algemeen en leerprestaties van leerlingen. Ook het verspreiden van kennis en inzichten vanuit professionalisering in de school wordt als bijdrage van de scholenbeurs gezien, hoewel dat meer intern dan extern, naar andere scholen, plaatsvindt.

Gevraagd naar de bijdrage van de scholenbeurs aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, de leercultuur en de organisatie werd de top 3 gevormd door (gemiddelden op een schaal lopend van 1=nee naar 3= ja):

- Het onderwijs is aan het verbeteren (2,9)
- Het leerplezier en de leerprestaties van de leerlingen zijn aan het verbeteren (2,8)
- De schoolorganisatie is aan het verbeteren (2,7).

Maar de bijdrage betreft ook het klimaat van samenwerking en samen leren (2,7), het meer gefocust zijn van leraren op het toepassen van nieuwe kennis in

hun lessen (2,6) en het als directie op de hoogte zijn van leerwensen en behoeften van leraren (2,6). Zie verder tabel 42 in de bijlage.

Ook aan leraren is gevraagd naar hun oordeel over de bijdrage van de scholenbeurs. Een deel van de leraren (47) gaf aan dat de school een scholenbeurs had ontvangen (66 wisten dat niet) en 37 leraren vonden dat de beurs had bijgedragen aan het verbeteren aan de school als geheel en dan met name aan de verbetering van het onderwijs en de schoolorganisatie (door minimaal de helft van deze 37 leraren aangegeven).

3.4 Conclusies primair onderwijs

Hieronder geven we de conclusies per paragraaf voor zowel de lerarenbeurs als de scholenbeurs.

Meerwaarde van de beurzen ten opzichte van andere regelingen en instrumenten

Niet alle respondenten blijken bekend met de andere mogelijkheden voor professionalisering, naast de Amsterdamse beurzen. Maar meer dan de helft was wel bekend met de professionaliseringsmogelijkheden vanuit het reguliere budget van de school, de landelijke lerarenbeurs en de mogelijkheid van structureel leren met collega's en in het schooljaar 2015-16 is ook gebruik gemaakt van dergelijke andere regelingen en instrumenten, met name van het reguliere (na)scholingsbudget van de school zelf (door 30 procent van de leraren en 24 procent van de schoolleiders). Er was ook synergie bij de inzet van andere professionaliseringsmogelijkheden naast de Amsterdamse beurzen. Vrijwel alle respondenten (98 procent) vonden de Amsterdamse lerarenbeurs een toevoeging aan de bestaande professionaliseringsmogelijkheden. Die meerwaarde betrof vooral de mogelijkheid voor persoonlijke groei, de keuzevrijheid voor besteding van de beurs, de mogelijkheid nieuwe terreinen te verkennen, het geld en de mogelijkheid meerdere individuele beurzen aan te vragen (scores boven de 2,7 op 3-puntsschaal met 1=geen meerwaarde, 2=enige meerwaarde en 3=veel meerwaarde). De mogelijkheid een groepsbeurs aan te vragen (score 2,4) werd ook als meerwaarde gezien. Er was veel waardering voor de Amsterdamse lerarenbeurs vanwege de stimulans tot professionalisering en de al genoemde keuzevrijheid, naast overigens de eisen van toekenning en de aanvraagprocedure.

Ook de Amsterdamse scholenbeurs wordt als een toevoeging aan de bestaande regelingen gezien door vrijwel alle schoolleiders (97 procent). De meerwaarde van de scholenbeurs betrof, naast het geld, vooral de keuzevrijheid voor besteding en de mogelijkheid om nieuwe terreinen te verkennen (scores boven de 2,7 op 3-puntsschaal met 1=geen meerwaarde, 2= enige meerwaarde en 3=veel meerwaarde). Daarbij werd ook de mogelijkheid om personeel vrij te roosteren, de aanvulling op de Amsterdamse lerarenbeurzen en relatief weinig eisen ten aanzien van verantwoording als meerwaarde gezien ten opzichte van andere mogelijkheden. Er was ook bij de scholenbeurs een positieve waardering van met name de stimulans tot professionalisering, de mogelijkheid aan te sluiten bij de schoolontwikkeling en de keuzevrijheid die de beurs bood.

Het relatieve belang van de Amsterdamse beurzen (zowel scholen- als lerarenbeurs) ten opzichte van andere regelingen en schoolverbetertrajecten wordt als behoorlijk groot gezien.

De Amsterdamse lerarenbeurs wordt vooral gekarakteriseerd als een mogelijkheid zichzelf als persoon (verder) te ontwikkelen (door 80% van de respondenten), een teken dat Amsterdam leraren serieus neemt (60%) en een stimulans tot onderwijsvernieuwing (53%). De Amsterdamse scholenbeurs wordt vooral gekarakteriseerd als een sterke mogelijkheid voor schoolontwikkeling (90% van de respondenten), als teken dat Amsterdam scholen serieus neemt (90%) en als stimulans tot onderwijsvernieuwing (81%). Het persoonlijke aspect staat bij de lerarenbeurs voorop, terwijl de meerwaarde van de scholenbeurs vooral de school(ontwikkeling) betreft.

Keuzeproces en mate van autonomie bij de Amsterdamse beurzen

Bij de aanvraag van de lerarenbeurzen werden leraren overwegend vrijgelaten (90% enigszins of geheel van toepassing). De rol van de directie bij de aanvraag werd vooral als stimulerend ervaren (69% geheel van toepassing). Toestemming om beurzen aan te mogen vragen, was voor een groot deel van de leraren wel nodig en de directie stuurde ook op een aanvraag passend bij het beleid van de school of op vernieuwingen. Dit uitte zich ook feitelijk in afstemming op relevantie voor schoolbeleid of -ontwikkeling bij de aanvragen voor beurzen van leraren. De tevredenheid bij de aanvragers van de lerarenbeurs over het keuzeproces was groot (82% was geheel tevreden). Kennelijk is er ondanks enige sturing veel handelingsruimte en autonomie ervaren.

Ook de meeste aanvragers van de scholenbeurzen gaven aan door het bestuur (enigszins) vrijgelaten te zijn bij de aanvragen (volgens 96% van de respondenten, zie tabel 33). Besturen stimuleerden scholen om beurzen aan te vragen (geheel van toepassing volgens twee derde). Toestemming van het bestuur was volgens een deel van de schoolleiders nodig, maar sturen op aanvragen passend bij het schoolplan van de school of bij het beleid van het bestuur of sturen op vernieuwingen door het bestuur gebeurde niet veel of in enige mate. Ook van sturen op afstemming tussen aanvragen binnen het bestuur was meestal geen sprake. Wel was er sprake van afstemming met het bestuur én met de leraren op relevantie van de aanvraag voor schoolbeleid of -ontwikkeling (en op onderwerp).

De tevredenheid bij de aanvragers van de scholenbeurs over het keuzeproces was groot: ook hier werd kennelijk handlingsruimte, passend bij het schoolbeleid, ervaren.

Bij de inzet van de beurzen lijkt dus een goede balans te zijn tussen 'sturen' en autonomie, of beter: de ervaren autonomie speelt zich binnen geaccepteerde kaders af.

De bijdragen van de beurzen

De Amsterdamse lerarenbeurzen hebben op veel terreinen een bijdrage geleverd en vooral aan de motivatie om te blijven leren en professionaliseren, de ontwikkeling van de school, competenties, lesgeven in het algemeen, het verspreiden van opgedane kennis en inzichten in de school en de samenwerking met collega's (alle door meer dan 50% van de leraren genoemd en bevestigd door schoolleiders). Op het terrein van kennisbenutting en kennisdeling levert de lerarenbeurs dus een bijdrage, maar vooral binnen de school. Ook de Amsterdamse scholenbeurzen hebben zowel volgens schoolleiders als leraren bijdragen geleverd aan de kwaliteit van het onderwijs, schoolorganisatie en de leercultuur (aan een klimaat van samenwerking en samen leren). Specifieker betreft die bijdrage de samenwerking tussen leraren, hun bijdrage aan de ontwikkeling van de school, competenties van leraren, het lesgeven in het algemeen en leerplezier van leerlingen. Ook de verspreiding van kennis en inzichten in de school wordt als bijdrage van de scholenbeurs gezien. Vrijwel alle schoolleiders vonden dat beide beurzen hebben bijgedragen aan het stimuleren van professionalisering.

4 De Amsterdamse beurzen beoordeeld: het voortgezet onderwijs

4.1 De respons

De internetenquête voor leraren en directie in het voortgezet onderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs samen is naar 630 adressen van aanvragers verzonden. 143 respondenten (95 leraren, 23 schoolleiders en 25 respondenten met een andere functie, zoals afdelingsleider of beleidsmedewerker) vulden de vragenlijst in. Zie voor nadere informatie de bijlage (tabellen 1 t/m 9).

Tabel 4.1 Verdeling respons per functie

Verdeling respons	VO	
	n	%
Functie		
Leraar	95	66,4
Directeur	23	16,1
Andere functie	25	17,5
Totaal	143	100

De 95 leraren vulden de vragenlijst over de lerarenbeurs in. Directeuren vulden ook deze vragenlijst in als de school geen scholenbeurs had gekregen. Als dat wel het geval was, vulden zij de vragenlijst over de scholenbeurs wel in.

Tabel 4.2 Verdeling respons directeuren per vragenlijst

Directeuren en type beurs/vragenlijst	VO	%
Scholenbeurs	14	60,9
Lerarenbeurs, zelf lerarenbeurs gekregen	1	4,3
Lerarenbeurs, zelf geen beurs, maar op school wel lerarenbeurzen	8	34,8
Totaal	23	100,0

Van de 25 personen met een andere functie hebben 23 de vragen over de lerarenbeurs beantwoord, en 2 personen over de scholenbeurs.

Hieronder behandelen we de volgende onderwerpen per soort beurs:

- Gebruikmaking van andere beurzen en meerwaarde en beoordeling van de Amsterdamse beurzen (4.1.1)
- Keuzeproces en mate van autonomie (4.1.2)
- Bijdrage van de beurzen op verschillende terreinen (4.1.3)

De vragen betreffen de beurzen voor het schooljaar 2015-16.

In 4.3 doen we verslag van het focusgroepgesprek met acht directieleden.

Hierin wordt onder meer aandacht besteed aan op gang gebrachte mechanismen in de schoolorganisatie, de uitkomsten daarvan en bevorderende en belemmerende factoren.

4.2 De Amsterdamse lerarenbeurs

In het voortgezet onderwijs vulden 126 respondenten (vooral leraren) de vragenlijst over de lerarenbeurs in, een responspercentage van 21 procent. We geven hier de resultaten, soms met behulp van tabellen.

4.2.1 Meerwaarde en beoordeling van de Amsterdamse lerarenbeurs

Met alle andere regelingen en instrumenten ter bevordering van professionalisering naast de Amsterdamse beurzen, is niet iedereen bekend. Maar meer dan de helft van de respondenten was wel bekend met het reguliere (na)scholingsbudget van de school zelf, de landelijke lerarenbeurs en het structureel leren van en met collega's, bijvoorbeeld via een eigen academie. In het schooljaar 2015-16 is er ook gebruik gemaakt van andere regelingen en

instrumenten naast de Amsterdamse lerarenbeurs³, met name van het reguliere (na)scholingsbudget van de school zelf (46 procent), het structureel leren van en met collega's (25 procent) en de landelijke lerarenbeurs (22 procent), zie verder tabel 43 in de bijlage.

Het gebruik maken van meerdere professionaliseringsmogelijkheden roept de vraag op of er dan sprake van synergie is: sloot dat dan aan op datgene waar men de Amsterdamse lerarenbeurs voor gebruikte? In de meeste gevallen was dit zo (31 procent 'enigszins', 48 procent 'ja', zie tabel 44). Vrijwel alle respondenten (94 procent) vinden de Amsterdamse lerarenbeurs ook een toevoeging aan de bestaande mogelijkheden. Die meerwaarde werd vooral gezien op de volgende terreinen, in aflopende volgorde van 'veel meerwaarde' (score 3) tot 'enige tot veel meerwaarde' (tussen score 2 en 3, zie tabel 46 in de bijlage):

- De mogelijkheid voor persoonlijke groei (2,9)
- De mogelijkheid nieuwe terreinen te verkennen (2,8)
- De keuzevrijheid om de beurs te besteden (2,8)
- Het geld (2,6)
- De mogelijkheid meerdere individuele beurzen aan te vragen (2,6)
- De mogelijkheid een groepsbeurs aan te vragen (2,5)
- Weinig eisen ten aanzien van verantwoording (2,1).

De mogelijkheid voor persoonlijke groei staat dus bovenaan: hier werd veel meerwaarde aan toegekend. Enkele respondenten noemde expliciet de mogelijkheid tot professionalisering: 'de schoolleiding gaat eerder overstag om te investeren in scholing als deze vergoed wordt' en 'vergaande professionalisering van docentschap, inschrijving lerarenregister'.

Specifiek is ook gevraagd enkele aspecten van de beurs te beoordelen op een driepuntsschaal (1= negatief, 2=neutraal, 3=positief). De uitkomsten waren als volgt:

³ Aan schoolleiders is gevraagd wat de eventuele redenen zijn geweest als het aantal aangevraagde lerarenbeurzen lager lag dan verwacht. Dit gold voor 3 schoolleiders, waarbij er twee aangaven dat leraren waren niet geïnteresseerd waren of geen tijd hadden en één aangaf dat er een andere regeling voor professionalisering is gebruikt.

De keuzevrijheid die de beurs bood	2,9
Stimulans tot professionalisering	2,9
De formele eisen voor toekenning	2,6
De aanvraagprocedure	2,5

Vooral de stimulans tot professionalisering en de keuzevrijheid die de beurs bood, wat ook als meerwaarde werd gezien, werden positief gewaardeerd. Gevraagd naar een nadere karakterisering van de Amsterdamse Lerarenbeurs was de top 4, door meer dan de helft van de respondenten onderschreven (zie verder tabel 48):

1. Een mogelijkheid mezelf als persoon (verder) te ontwikkelen (75%)
2. Een stimulans tot onderwijsvernieuwing (59%)
3. Een teken dat Amsterdam leraren serieus neemt (59%)
4. Een aanleiding om nieuwe dingen te doen (52%).

4.2.2 Keuzeprocés en mate van autonomie bij de Amsterdamse lerarenbeurs

Hieronder gaan we in op het keuzeprocés bij de aanvraag van de lerarenbeurzen, de afstemming tussen leraren daarbij op onderwerp en relevantie voor schoolbeleid en schoolontwikkeling en de rol van de directie daarbij.

Er blijkt vooral sprake te zijn geweest van afstemming op relevantie voor schoolbeleid of -ontwikkeling bij de aanvragen voor beurzen van leraren: bij bijna de helft was er redelijke afstemming en bij bijna 40 procent totale afstemming (zie tabel 49, de bijlage). Afstemming op onderwerp was er in iets mindere mate ook: totale afstemming was er bij ruim een kwart van de respondenten en redelijke afstemming bij ruim 40 procent. Maar ook (redelijke of totale) afstemming uit praktische overwegingen heeft plaatsgevonden bij circa twee derde van de respondenten.

De rol van de directie bij de aanvraag varieerde. Het stimuleren van leraren om beurzen aan te vragen gebeurde veel (bij twee derde was dat zelfs geheel van toepassing). Daarbij liet de directie de leraren zowel geheel of enigszins vrij als dat er door de directie gestuurd werd en dan het meest op vernieuwing (bij ruim een derde totaal van toepassing en bij ruim 40 procent enigszins). Sturen op aanvragen passend bij de school vond eveneens, in iets mindere mate, plaats. Voor een deel van de aanvragers gold dat de directie toestemming gevraagd moest geven om beurzen aan te mogen vragen, maar voor bijna een

derde gold dat niet (zie tabel 50, de bijlage). Apart is nog de vraag gesteld in hoeverre leraren vrijgelaten werden in het aanvragen van de beurs en daarop antwoordde ruim de helft geheel vrijgelaten te zijn en slechts een enkele helemaal niet. De tevredenheid bij de aanvragers van de lerarenbeurs over het keuzeproces was groot: driekwart was geheel tevreden.

4.2.3 De bijdrage van de lerarenbeurzen op verschillende terreinen

Om de bijdrage van de beurzen vast te kunnen stellen, is gevraagd naar een groot aantal terreinen waarop professionalisering en de mogelijkheid daartoe kan hebben bijgedragen: van vergroting van competenties, motivatie voor leren, relatie met de directie, samenwerking met collega's, kennisdeling tot ontwikkeling van de school als geheel.

Tabel 4.3 Bijdrage van de lerarenbeurzen van 2015–16.
(in aflopende volgorde van percentages 'ja')

Bijdrage van de lerarenbeurs aan:	nee enigszins		ja
	%	%	%
mijn motivatie om te blijven leren en professionaliseren	7,3	17,3	75,5
mijn bijdrage aan de ontwikkeling van de school	9,2	22,9	67,9
de samenwerking met mijn collega's	15,5	27,3	57,3
mijn lesgeven in het algemeen	16,7	28,7	54,6
mijn pedagogische competenties	19,6	26,2	54,2
het leerplezier van mijn leerlingen	15,0	35,5	49,5
mijn didactische competenties	17,8	32,7	49,5
mijn vakinhoudelijke kennis	31,8	21,5	46,7
de leerprestaties van mijn leerlingen	17,0	37,7	45,3
mijn ontwerpvaardigheden	27,8	29,6	42,6
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten in de school	15,7	42,6	41,7
mijn opbrengstgericht werken	28,3	34,9	36,8
mijn onderzoeksvaardigheden	32,7	33,6	33,6
de relatie met de directie van de school	34,3	40,7	25,0
mijn communicatie met ouders	56,6	26,4	17,0
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten naar andere scholen	49,1	29,6	21,3

Bovenstaande tabel laat zien dat de Amsterdamse lerarenbeurzen op veel terreinen een bijdrage hebben geleverd. Voor (meer dan) de helft van de respondenten (antwoord 'ja') geldt dat voor: motivatie om te blijven leren en professionaliseren, bijdrage aan de ontwikkeling van de school, de

samenwerking met collega's, lesgeven in het algemeen, pedagogische competenties, het leerplezier van leerlingen en didactische competenties. Voor wat betreft het onderwerp kennisdeling zien we ook in het voortgezet onderwijs een verschil tussen de bijdrage aan het verspreiden van opgedane kennis en inzichten in de school (door ruim 40 procent genoemd) en datzelfde naar andere scholen (ruim 20 procent).

Ook is gevraagd naar de bijdragen van de beurs bij collega's, voor zover de respondenten dat konden beoordelen. De antwoorden vertonen een vergelijkbaar beeld (zie tabel 55 in de bijlage). En er is aan schoolleiders gevraagd naar de bijdragen van de lerarenbeurzen. Ook hier zien we een vergelijkbaar beeld, met de bijdrage aan de ontwikkeling van de school bovenaan (zie tabel 56). Motivatie van de leraren om te blijven leren en professionaliseren is aan schoolleiders niet voorgelegd.

Aan schoolleiders is ook nog gevraagd naar de bijdrage van zowel de scholenbeurs als de lerarenbeurs aan het stimuleren van professionalisering. Alle schoolleiders vonden dat de beurzen daaraan hadden bijgedragen (waarvan twee 'enigszins', zie tabel 69 in de bijlage). Ook vonden zij het relatieve belang van de beide typen beurzen in verhouding tot het totaal aan beleidsmaatregelen, schoolverbeteringstrajecten en regelingen op het gebied van professionalisering overwegend behoorlijk (63 procent), een enkeling vond deze relatieve bijdrage klein, groot of zeer groot (tabel 70).

4.3 De Amsterdamse scholenbeurs

In het voortgezet onderwijs vulden 16 respondenten de vragenlijst over de scholenbeurs in, een responspercentage van 57 procent (zie voor nadere informatie de bijlage, tabellen 1 t/m 9). We geven hier de resultaten, soms met behulp van tabellen.

4.3.1 Meerwaarde en beoordeling van de Amsterdamse scholenbeurs

Naast de Amsterdamse scholenbeurs zijn er andere regelingen en instrumenten ter bevordering van professionalisering, die vrijwel allemaal ook bekend zijn. In het schooljaar 2015-16 is er ook gebruik gemaakt van deze andere regelingen en instrumenten, met name van het reguliere (na)scholingsbudget van de school zelf en de landelijke lerarenbeurs (beide door 13 van de 16 respondenten aangegeven). Ook het structureel leren van en

met collega's (9 van de 16 respondent) vond plaats en andere regelingen in enkele gevallen (zie verder tabel 58 in de bijlage).

Op een na gaven de respondenten aan dat er (enige) synergie was tussen wat ondernomen werd met de Amsterdamse scholenbeurs en de andere instrumenten of regelingen (tabel 59). Alle respondenten gaven aan dat de Amsterdamse scholenbeurs iets toevoegde aan de andere regelingen of instrumenten. De meeste respondenten (10) vinden het relatieve belang van de Amsterdamse beurzen (zowel scholen als lerarenbeurs) ten opzichte van andere regelingen en schoolverbetertrajecten behoorlijk, enkelen vinden deze groot tot zeer groot en enkelen ook klein (zie tabel 70).

De meerwaarde werd vooral gezien op de volgende terreinen, in aflopende volgorde van 'veel meerwaarde' (score 3) tot 'enige tot veel meerwaarde' (tussen score 2 en 3, zie tabel 61 in de bijlage):

- De keuzevrijheid voor besteding van gelden (2,9)
- Belangrijke aanvulling op de Amsterdamse lerarenbeurzen (2,9)
- Het geld (2,8)
- De mogelijkheid nieuwe terreinen te verkennen (2,7)
- De mogelijkheid om personeel vrij te roosteren (2,4)
- Weinig eisen ten aanzien van verantwoording (2,2)

Die meerwaarde ten opzichte van andere regelingen in instrumenten zit hem voor de scholenbeurs dus vooral in de keuzevrijheid voor besteding van de gelden, de mogelijkheid om nieuwe terreinen te verkennen met op de derde plaats het geld.

In de open antwoordmogelijkheid werd door één respondent opgemerkt dat de school zich hierdoor kan ontwikkelen, omdat normale budgetten krap zijn en vooral tijd de bottleneck is.

Specifiek is ook gevraagd enkele aspecten van de scholenbeurs te beoordelen op een driepuntsschaal (1= negatief, 2=neutraal, 3=positief). Alle aspecten werden positief beoordeeld:

De keuzevrijheid die de beurs bood	2,9
Stimulans tot professionalisering	2,9
De mogelijkheid om aan te sluiten bij de schoolontwikkeling	2,9
De formele eisen voor toekenning	2,9
De aanvraagprocedure	2,7

Gevraagd is naar een nadere karakterisering van de Amsterdamse scholenbeurs. We geven hier de antwoorden die door meer dan 50 procent van de 16 respondenten werden aangekruist (zie verder tabel 63):

- Een teken dat Amsterdam scholen serieus neemt (71 procent)
- Een sterke mogelijkheid voor schoolontwikkeling (70 procent)
- Een stimulans tot onderwijsvernieuwing (65 procent)

Bijna de helft van de respondenten kruiste vond de Amsterdamse scholenbeurs ook een financiële boost en een vliegwiel voor professionalisering van meer leraren.

4.3.2 Keuzeprocessen en mate van autonomie bij de Amsterdamse scholenbeurs

In deze paragraaf gaan we in op het keuzeprocessen bij de aanvraag van de scholenbeurzen, de afstemming met leraren en bestuur daarbij op onderwerp en relevantie voor schoolbeleid en schoolontwikkeling, de rol van het bestuur en de vraag in hoeverre schoolleiders vrij zijn in de keuze en autonomie ervaren is hierbij ook relevant.

Er blijkt in vrijwel alle gevallen bij de aanvragen voor scholenbeurzen, wanneer van toepassing, sprake te zijn geweest van *afstemming met leraren* op alle terreinen: relevantie voor schoolbeleid of -ontwikkeling, op onderwerp en er was ook afstemming uit praktische overwegingen (zie tabel 64).

Afstemming met bestuur op onderwerp of relevantie voor de school vond ook plaats, maar in wat mindere mate dan met de leraren. Ongeveer de helft van de respondenten gaf aan met het bestuur af te stemmen op de relevantie van de scholenbeurs voor het bestuur (zie tabel 65).

De rol van het bestuur bij de aanvraag varieerde, maar van 'stimuleren' en 'vrijlaten' was vaker sprake dan van sturen door het bestuur of toestemming van het bestuur nodig hebben. Toch was dit laatste bij 9 respondenten wel (enigszins) van toepassing. Aan de andere kant gaven vier respondenten (van de 16) aan dat noch van vrijlaten noch van stimuleren sprake was. Sturen op

vernieuwing door het bestuur lijkt iets meer te gebeuren (bij vier scholen totaal van toepassing en bij zeven enigszins) dan sturen op aanvragen passend bij het bestuursbeleid, schoolplan of afstemming tussen aanvragen binnen het bestuur (zie tabel 66).

Gevraagd naar de mate van vrijlaten bij het aanvragen van de scholenbeurs gaven 13 respondenten aan dat dit geheel het geval was en bij drie was dat enigszins het geval.

De tevredenheid bij de aanvragers van de scholenbeurs over het keuzeprocess was groot: iedereen was hierover geheel tevreden.

4.3.3 De bijdrage van de scholenbeurzen op verschillende terreinen

Om de bijdrage van de beurzen vast te kunnen stellen, is ook hier gevraagd naar een groot aantal terreinen waarop de scholenbeurs een bijdrage kan hebben geleverd aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, de leercultuur en de organisatie. In het algemeen wordt het stimuleren van professionalisering door alle respondenten als bijdrage van beide beurzen gezien (14: ja; 2: enigszins). De bijdrage van de scholenbeurs op verschillende terreinen zien we in onderstaande tabel.

Tabel 4.4 Bijdrage van de scholenbeurzen van 2015–16.
(gemiddelden op schaal van 1=nee naar 3=ja en aantallen)

Bijdrage van de scholenbeurs:	gem	n
de bijdrage van leraren aan de ontwikkeling van de school	2,9	13
de samenwerking tussen de leraren	2,9	13
de didactische competenties	2,5	12
het lesgeven in het algemeen	2,5	13
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten vanuit professionalisering in de school	2,5	13
de pedagogische competenties	2,5	13
het leerplezier van de leerlingen	2,4	12
de onderzoeksvaardigheden (b.v. observeren)	2,2	13
de leerprestaties van de leerlingen	2,1	12
het opbrengstgericht werken	1,9	13
de relatie tussen de directie van de school en de leraren	1,9	13
de ontwerpvaardigheden	1,7	12
de relatie tussen de directie van de school en het bestuur	1,4	12
de vakinhoudelijke kennis	1,4	11
de communicatie met ouders	1,3	11
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten naar andere scholen	1,2	11

We zien dat de respondenten (een kleine groep, te weten 13) als bijdrage van de scholenbeurs vooral de bijdrage van leraren aan de ontwikkeling van de school en de samenwerking tussen leraren zien. De bijdrage aan competenties, kennisverspreiding binnen de school, lesgeven in het algemeen en leerplezier van leerlingen is ook nog behoorlijk (tussen 'enigszins' en 'ja'). Op andere terreinen en zeker op het terrein van kennisverspreiding naar andere scholen is er een kleine of geen bijdrage van de scholenbeurs.

Gevraagd naar de bijdrage van de scholenbeurs aan *het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, de leercultuur en de organisatie* werd de top 3 gevormd door (gemiddelden op een schaal lopend van 1=nee naar 3= ja):

- Het onderwijs is aan het verbeteren (2,6)
- Er is meer sprake van een klimaat van samenwerking en samen leren (2,5)
- Er is meer sprake van leraren die leren van en met elkaar (2,5).

De scholenbeurs heeft ook enigszins bijgedragen aan de verbetering van onder meer de schoolorganisatie. Zie verder de tabel 72 in de bijlage.

Ook aan leraren is gevraagd naar hun oordeel over de bijdrage van de scholenbeurs (zie tabel 75). Een deel van de leraren (34) gaf aan dat de school een scholenbeurs had ontvangen (66 wisten dat niet). Van de 34 leraren vonden er 19 dat de beurs had bijgedragen aan het verbeteren aan de school als geheel (12 wisten dat niet) en dan met name aan de verbetering van het onderwijs, aan een klimaat van samenwerking en samen leren, aan meer van en met elkaar leren door leraren, verbetering van het leerplezier en de leerprestaties van leerlingen en het meer gefocust zijn van leraren op het toepassen van nieuwe kennis in hun lessen, kennisbenutting dus. Deze aspecten zijn door ruim de helft van de 19 leraren aangevinkt.

4.4 Focusgroep directieleden voortgezet onderwijs

Hieronder presenteren we de resultaten van het focusgroepgesprek met acht directieleden uit het voortgezet onderwijs. We gaan achtereenvolgens in op:

- de meerwaarde van de Amsterdamse beurzen ten opzichte van andere regelingen en instrumenten;
- de bijdrage van de Amsterdamse beurzen in termen van kennisdeling, beweging in gang zetten, mechanismen (mede ter beantwoording van

onderzoeksvraag 5) en verschillen tussen de leraren- en scholenbeurs hierbij;

- aandachtspunten voor de toekomst.

4.4.1 Meerwaarde van de Amsterdamse beurzen

We zagen hierboven dat vooral de mogelijkheden voor persoonlijke groei en de keuzevrijheid die de Amsterdamse lerarenbeurs biedt als toevoeging gezien wordt aan andere mogelijkheden voor professionalisering. Dit werd onderschreven in de focusgroep. Door de laagdrempeligheid is er meer vrijheid van inzet en het geeft leraren de mogelijkheid tot persoonlijke groei, tot leren en dat wordt als 'cadeautje' gezien en als uitdaging. De lerarenbeurs kan ook een rol vervullen in beleid van de school rond ontwikkeling van het onderwijs en de bijdrage van leraren daaraan. In die zin kan het gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkelingsplannen: de beurzen geven de mogelijkheid voor leraren om tijd te steken in ontwikkeling, waarmee het argument van tijdgebrek wegvalt. Het geld gaat ook direct naar docenten, wat ook als een beloning voor extra werk wordt ervaren. De beurs kan ook aansluiten op andere scholing, want als los element heeft de beurs ook zijn grenzen. In die zin is de groepsbeurs, mogelijk nog te weinig benut volgens een deelnemer, het meest succesvol: 'samen kun je er meer mee' en met een groep iets ondernemen geeft bevoegenheid en een olievlekwerking. Tot dat laatste met de mogelijkheid van meerdere aanvragen op hetzelfde terrein kan een individuele beurs ook leiden, wanneer de kennis gedeeld wordt.

4.4.2 Bijdrage van de beurzen: kennisdeling, beweging en mechanismen

Voor de lerarenbeurs geldt, dat leraren die beurzen aanvragen vaak al bewuster bezig zijn met ontwikkeling. Maar de beurzen worden als goede aanjager gezien en ze dragen allemaal iets bij aan de schoolontwikkeling. De mogelijkheid tot verdieping en verbreding is een pluspunt van de beurzen. Wanneer een leraar teveel in zijn eentje bezig is met ontwikkeling, zonder de kennis te delen, is er geen olievlekwerking. Toch dragen ook de individuele beurzen bij aan ontwikkeling: leraren 'komen de school eens uit', praten met anderen buiten de school. Dat verbreedt het professionele leven en zorgt voor een andere 'mindset'. Teamaanvragen brengen meer een beweging op gang. De scholenbeurs is een stimulans tot professionalisering en biedt de mogelijkheid om aan te sluiten bij de schoolontwikkeling, zo bleek uit het vragenlijstonderzoek. Ook de deelnemers aan de focusgroep zien de bijdrage

van de scholenbeurs aan schoolbrede innovatie en professionalisering van docenten, wanneer de scholenbeurs bijvoorbeeld wordt ingezet voor coaching en voor naar elkaars lessen kijken. Deze inzet ligt dan in het verlengde van het schoolbeleid. Je kunt de scholenbeurs volgens deelnemers goed inzetten aansluitend bij de visie van de school. Een lange termijn visie ligt bij de inzet van de beurzen overigens minder voor de hand volgens sommigen, omdat de beurs voor een beperkte tijd ingezet kan worden. De duurzaamheid en borging van de schoolontwikkeling is dus nog een aandachtspunt.

We zagen bij de resultaten van het vragenlijstonderzoek dat de beurzen op het punt van kennisdeling met name aan die in de school bijdragen en veel minder aan kennisdeling buiten de school. Volgens de deelnemers aan de focusgroep moet kennisdeling niet vanuit de gemeente georganiseerd worden. Kennisdeling organiseren is de rol van scholen en besturen. En het gebeurt ook al, bijvoorbeeld via academies binnen schoolbesturen.

Zowel de leraren- als de scholenbeurs geven volgens de deelnemers aan de focusgroep een impuls aan de ontwikkeling van leraren en scholen. De beurzen brengen de discussie op gang op scholen. De veranderde rol van de gemeente, meer ondersteunend en minder sturend op inhoud, wordt hierbij als positief ervaren. Die impuls wordt enerzijds veroorzaakt door de keuzevrijheid om jezelf (binnen de kaders van de school, het concept of de ambities) met de lerarenbeurs te ontwikkelen, anderzijds door de facilitering in tijd en door als school gerichte vragen te stellen ten aanzien van de ontwikkeling, aansluitend op de ontwikkelplannen van de leraren. Volgens sommige deelnemers zou die persoonlijke ontwikkeling ook zonder de beurs wel plaatsvinden, maar het is wel 'dat extraatje' en leraren kunnen zich door de beurs ook vrijer voelen om zich te ontwikkelen en dat sneller doen. De mogelijkheid tot aanvragen van een beurs maakt de wil tot ontwikkeling bij leraren ook zichtbaarder.

Terwijl de lerarenbeurs vooral persoonlijke ontwikkeling, een ontwikkeling van onderop lijkt te activeren of te faciliteren, biedt de scholenbeurs meer een vanuit de organisatie opgelegde mogelijkheid tot ontwikkeling, een ontwikkeling of innovatie passend bij het beleid van de school. Wanneer je als school al bezig bent met een ontwikkeling en de scholenbeurs daarbij aan laat sluiten dan werkt het wel volgens een deelnemer aan de focusgroep: 'altijd een

ontwikkeling die al in gang is gezet, versterken'. In dat geval kan de beurs ook de borging versterken.

Toch kan ook de lerarenbeurs, wanneer dit een groepsbeurs is, schoolontwikkeling op gang brengen en de inzet van een scholenbeurs daarvoor. Zo droeg een groepsbeurs voor een bezoek aan Finland bij aan schoolontwikkeling en een nieuw schoolplan. De twee beurzen kunnen dus ook op elkaar aansluiten. De scholenbeurs heeft wel als voordeel dat het budget ruim is, het daarmee een extra impuls aan ontwikkelingen kan zijn en er meer mensen bij die ontwikkeling ingezet kunnen worden. Dat de gemeente hiermee scholen en schoolbesturen ondersteunt in hun ontwikkeling, geeft statuur aan de gemeente volgens een deelnemer.

4.4.3 Aandachtspunten voor de toekomst

Specifiek voor de lerarenbeurs geldt, dat het bedrag, dat in één keer uitgegeven moet worden en de wens om dat gehele bedrag ook te besteden een beperking oplevert in keuzemogelijkheid en daardoor in het aanvragen van de beurs.

Mensen wachten tot zij een opleiding vinden waarmee dat gehele bedrag in één keer besteed kan worden. Geopperd wordt om de mogelijkheid te bieden de lerarenbeurs in delen te kunnen inzetten. Voor de komende twee jaar is een aandachtspunt om leraren die minder geneigd zijn om uit zichzelf een beurs aan te vragen hiertoe te stimuleren.

Ook specifiek voor de lerarenbeurs: de beurs is alleen bedoeld voor leraren. Bij aanvraag van een groepsbeurs op een bepaald onderwerp (bijvoorbeeld autisme) is het echter soms ook wenselijk om anderen dan leraren te laten deelnemen aan de scholing (een autisme coördinator bijvoorbeeld).

Specifiek voor de scholenbeurs is een aandachtspunt dat deze slecht één keer aangevraagd kan worden en dus voor de lange termijn, ontwikkeling én implementatie, minder geschikt is.

Voor beide beurzen geldt dat borging een probleem kan zijn. De beurs biedt tijd, die wegvalt als de beurs stopt. Soms blijft die tijd nodig, voor verdere implementatie of voor het kunnen voortzetten van de innovatie.

Aandachtspunt is ook de lange termijn visie van de gemeente en de inzet van gemeentelijke gelden voor het onderwijs. Een deelnemer aan de focusgroep oppert bijvoorbeeld de mogelijkheid van samenvoeging van verschillende regelingen.

4.5 Conclusies voortgezet onderwijs

Hieronder geven we de conclusies voor het voortgezet onderwijs voor beide Amsterdamse beurzen, zowel op basis van het vragenlijstonderzoek als de focusgroep.

Meerwaarde van de beurzen ten opzichte van andere regelingen en instrumenten

Meer dan de helft van de respondenten was bekend met professionaliseringsmogelijkheden vanuit het reguliere budget van de school, de landelijke lerarenbeurs en de mogelijkheid van structureel leren met collega's. In het schooljaar 2015-16 is ook gebruik gemaakt van dergelijke andere regelingen en instrumenten, met name van het reguliere (na)scholingsbudget van de school zelf (46%) en de landelijke lerarenbeurs (22 procent) en ook het structureel leren met collega's vond plaats (25%).

Bij het gebruik maken van andere professionaliseringsmogelijkheden was in de meeste gevallen, zowel bij de leraren- als bij de scholenbeurs, sprake van (enige) synergie (79%).

Vrijwel alle respondenten (94%) vonden de Amsterdamse lerarenbeurs ook een toevoeging aan de bestaande mogelijkheden. Die meerwaarde betrof vooral de mogelijkheid voor persoonlijke groei, de keuzevrijheid voor besteding van de beurs, de mogelijkheid nieuwe terreinen te verkennen, het geld en de mogelijkheid meerdere individuele beurzen aan te vragen (scores boven 2,5 op 3-puntsschaal). Er was veel waardering voor de Amsterdamse lerarenbeurs vanwege de stimulans tot professionalisering en de al genoemde keuzevrijheid, naast overigens de eisen van toekenning en de aanvraagprocedure.

Ook de Amsterdamse scholenbeurs wordt beschouwd als toevoeging aan bestaande andere regelingen, volgens vrijwel alle schoolleiders (94%). De meerwaarde van de scholenbeurs betrof, naast het geld, vooral de keuzevrijheid voor besteding en de mogelijkheid om nieuwe terreinen te verkennen (score 2,8 of hoger op 3-puntsschaal). Daarbij werd ook de mogelijkheid om personeel vrij te roosteren, de aanvulling op de Amsterdamse lerarenbeurzen en relatief weinig eisen ten aanzien van verantwoording als meerwaarde gezien ten opzichte van andere mogelijkheden. Er was ook voor de scholenbeurs een positieve waardering van met name de stimulans tot professionalisering, de mogelijkheid aan te sluiten bij de schoolontwikkeling

en de keuzevrijheid die de beurs bood én de formele eisen voor toekenning (allemaal 2,9 op 3-puntsschaal).

Het relatieve belang van de Amsterdamse beurzen (zowel scholen- als lerarenbeurs) ten opzichte van andere regelingen en schoolverbetertrajecten wordt als behoorlijk groot gezien.

De Amsterdamse lerarenbeurs wordt vooral gekarakteriseerd als een mogelijkheid zichzelf als persoon (verder) te ontwikkelen, een teken dat Amsterdam leraren serieus neemt en een stimulans tot onderwijsvernieuwing. De Amsterdamse scholenbeurs wordt vooral gekarakteriseerd als een sterke mogelijkheid voor schoolontwikkeling en daarnaast ook als teken dat Amsterdam scholen serieus neemt en als stimulans tot onderwijsvernieuwing. Het persoonlijke aspect staat bij de lerarenbeurs voorop, terwijl de meerwaarde van de scholenbeurs vooral de school(ontwikkeling) betreft. Het belang van met name de Amsterdamse lerarenbeurs voor de mogelijkheid tot persoonlijke groei en de keuzevrijheid en laagdrempeligheid daarbij werd in de focusgroep nog benadrukt. Overheidsbeurzen zijn immers vaak gelimiteerd; de Amsterdamse beurzen worden al uitdaging gezien en ze kunnen een rol vervullen in beleid van de school rond ontwikkeling van het onderwijs en de bijdrage van leraren daaraan. De inzet kan gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkelingsplannen. Het geld gaat ook direct naar docenten, wat ook als een beloning voor extra werk wordt ervaren. De beurs kan ook aansluiten op andere scholing, want als los element heeft de beurs zijn grenzen. In die zin is de groepsbeurs het meest succesvol: ‘samen kun je er meer mee’ en met een groep iets ondernemen geeft bevoleging en een olievlekwerking.

4.5.1 Keuzeprocessen en mate van autonomie bij de Amsterdamse beurzen

Bij de aanvraag van de lerarenbeurzen werden leraren overwegend vrijgelaten (86% geheel of enigszins van toepassing). De rol van de directie bij de aanvraag werd vooral als stimulerend ervaren (67% geheel van toepassing). Toestemming om beurzen aan te mogen vragen, was voor een groot deel van de leraren wel nodig en de directie stuurde ook op een aanvraag passend bij het beleid van de school of op vernieuwingen. Dit uitte zich ook feitelijk in afstemming op relevantie voor schoolbeleid of -ontwikkeling bij de aanvragen voor beurzen van leraren. De tevredenheid bij de aanvragers van de lerarenbeurs over het

keuzeprocess was groot (74% was geheel tevreden). Kennelijk is er ondanks enige sturing veel handelingsruimte en autonomie ervaren. Ook de meeste aanvragers van de scholenbeurzen gaven aan vrijgelaten te zijn bij de aanvragen (73% geheel of enigszins van toepassing). Besturen stimuleerden scholen om beurzen aan te vragen (56% geheel van toepassing, 19% enigszins). Toestemming van het bestuur was volgens een deel van de schoolleiders nodig, maar sturen op aanvragen passend bij het schoolplan van de school of bij het beleid van het bestuur of sturen op vernieuwingen door het bestuur gebeurde niet veel of in enige mate. Ook van sturen op afstemming tussen aanvragen binnen het bestuur was meestal geen sprake. Wel was er sprake van afstemming met het bestuur én met de leraren op relevantie van de aanvraag voor schoolbeleid of -ontwikkeling (en op onderwerp). Bestuurders gaven aan het bottom-up principe aan te hangen, maar wel te verwachten de beurs in te passen in het beleid. De tevredenheid bij alle aanvragers van de scholenbeurs over het keuzeprocess was groot: ook hier werd kennelijk handelingsruimte, passend bij het schoolbeleid, ervaren.

Bij de inzet van de beurzen lijkt dus een goede balans te zijn tussen 'sturen' en autonomie, of beter: de ervaren autonomie speelt zich binnen geaccepteerde kaders af. Ook in de focusgroep werd het belang van de keuzevrijheid om jezelf als leraar binnen de kaders van de school, het concept of de ambities te kunnen ontwikkelen (bij de lerarenbeurs) benadrukt.

4.5.2 Bijdragen van de beurzen

De Amsterdamse lerarenbeurzen hebben op veel terreinen (enigszins) een bijdrage geleverd en vooral aan de motivatie om te blijven leren en professionaliseren, bijdrage aan de ontwikkeling van de school, lesgeven in het algemeen, het verspreiden van opgedane kennis en inzichten in de school en de samenwerking met collega's. Op het terrein van kennisbenutting en kennisdeling levert de lerarenbeurs dus een bijdrage, maar vooral binnen de school. Volgens de deelnemers aan de focusgroep is kennisdeling de rol van scholen en besturen en moet deze inhoudelijk niet vanuit de gemeente georganiseerd worden. Kennisdeling gebeurt ook al, bijvoorbeeld via academies binnen schoolbesturen.

Ook de Amsterdamse scholenbeurzen hebben zowel volgens schoolleiders als leraren bijdragen geleverd aan de kwaliteit van het onderwijs,

schoolorganisatie en de leercultuur (aan een klimaat van samenwerking en samen leren). Specifieker betreft die bijdrage de samenwerking tussen leraren, hun bijdrage aan de ontwikkeling van de school, competenties van leraren, het lesgeven in het algemeen en leerplezier van leerlingen. Ook de verspreiding van kennis en inzichten in de school wordt als bijdrage van de scholenbeurs gezien. Vrijwel alle schoolleiders vonden dat beide beurzen hebben bijgedragen aan het stimuleren van professionalisering.

Ook in de focusgroep werden de beurzen als goede aanjager gezien: ze dragen allemaal iets bij aan de schoolontwikkeling, aan innovatie en professionalisering van leraren.

De inzet van met name de scholenbeurs ligt vaak in het verlengde van het schoolbeleid en is een vanuit de organisatie opgelegde mogelijkheid tot ontwikkeling, passend bij het beleid van de school.

Omdat de beurs voor een beperkte tijd ingezet kan worden, zijn duurzaamheid en borging van de schoolontwikkeling een aandachtspunt. Het ruime budget kan een extra impuls aan ontwikkelingen zijn en er kunnen meer mensen bij die ontwikkeling ingezet worden. Het beste is om de scholenbeurs in te zetten voor een ontwikkeling die al in gang is gezet en deze te versterken en ook te borgen.

De lerarenbeurs activeert en faciliteert vooral persoonlijke ontwikkeling, een ontwikkeling van onderop. In de focusgroep kwam naar voren dat leraren die beurzen aanvragen al wel vaak bewust bezig zijn met hun ontwikkeling, maar dat de lerarenbeurs verdiept en verbreedt. Het buiten de school kijken door leraren zorgt voor een andere 'mindset'. Teamaanvragen brengen meer een beweging op gang. In die zin kan ook de lerarenbeurs schoolontwikkeling op gang brengen.

Zowel de leraren- als de scholenbeurs geven volgens de deelnemers aan de focusgroep een impuls aan de ontwikkeling van leraren en scholen: door de keuzevrijheid, de facilitering in tijd en door als school gerichte vragen te stellen ten aanzien van de ontwikkeling van leraren, aansluitend op hun ontwikkelplannen. De beurzen brengen ook de discussie op gang op scholen. De veranderde rol van de gemeente, meer ondersteunend en minder sturend op inhoud, wordt gewaardeerd. Dat de gemeente hiermee scholen en schoolbesturen ondersteunt in hun eigen ontwikkeling, geeft volgens een deelnemer aan de focusgroep statuur aan de gemeente. De Amsterdamse

lerarenbeurs heeft vanwege de mogelijkheid van persoonlijke groei en de autonomie die leraren hierbij ervaren een duidelijke meerwaarde ten opzichte van andere beurzen en regelingen.

5 Conclusies en aanbevelingen

5.1 Dit onderzoek

De hoofdvraag van het onderzoek “*Op welke manier dragen de Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurzen bij aan de activering van leraren en scholen om zich bezig te houden met professionalisering?*” is uiteengelegd in een vijftal subvragen (zie hoofdstuk 1). Deze vragen zijn in de gehanteerde instrumenten (de vragenlijsten en interviewleidraden) teruggebracht tot een aantal topics: meerwaarde ten opzichte van andere regelingen en instrumenten en synergie (onderwerp van deelvraag 1), het keuzeproces en de afstemming voor wat betreft de inzet van de beurs en de relatie met school- en bestuursbeleid en -ontwikkeling, de handelingsruimte voor scholen en leraren (onderwerpen van deelvragen 2 en 3) en de bijdrage van de beurzen aan onder meer kennisbenutting en -deling (onderwerpen van deelvraag 4). Deelvraag 5, betrekking hebbend op de beweging die op gang gebracht is met de beurzen, het belang van de beurzen voor professionalisering en schoolontwikkeling en de mechanismen die daarin werkzaam zijn, is vooral aan de orde gekomen in de focusgroep. We behandelen deze deelvraag samen met deelvraag 4.

Hieronder geven we de conclusies van het onderzoek per topic:

- Meerwaarde van de beurzen ten opzichte van andere mogelijkheden en synergie
- Het keuzeproces, afstemming en handelingsruimte
- Bijdragen van de beurzen: een impuls tot professionalisering en schoolontwikkeling.

We gaan tot slot in op twee typen aanbevelingen:

- aanbevelingen die betrekking hebben op het gebruik en de inzet van beurzen en factoren die van invloed zijn op duurzaamheid en kennisdeling en
- aanbevelingen voor verder onderzoek.

5.2 Meerwaarde van de beurzen ten opzichte van andere mogelijkheden en synergie

In het schooljaar 2015-16 is voor professionalisering en schoolontwikkeling, naast de Amsterdamse beurzen, ook gebruik gemaakt van andere regelingen en instrumenten, met name van de professionaliseringsmogelijkheden vanuit het reguliere budget van de school, de landelijke lerarenbeurs en de mogelijkheid van structureel leren met collega's.

Bij het gebruik maken van andere professionaliseringsmogelijkheden was in de meeste gevallen, zowel bij de leraren- als bij de scholenbeurs en zowel binnen po als vo, sprake van (enige) synergie bij de inzet van de verschillende beurzen, regelingen en instrumenten.

Vrijwel alle respondenten vonden dat de Amsterdamse lerarenbeurs meerwaarde had ten opzichte van bestaande mogelijkheden. Die meerwaarde bestond, naast extra geld, zowel in po als vo vooral uit de mogelijkheid voor persoonlijke groei, de keuzevrijheid voor besteding van de beurs, de mogelijkheid nieuwe terreinen te verkennen en de mogelijkheid meerdere individuele beurzen aan te vragen. Er bleek veel waardering voor de Amsterdamse lerarenbeurs vanwege de stimulans tot professionalisering en de al genoemde keuzevrijheid, naast ook de eisen van toekenning en de aanvraagprocedure. De groepsbeurs zou nog meer benut kunnen worden, vanwege de meerwaarde van het samen inzetten.

Ook de Amsterdamse scholenbeurs heeft meerwaarde ten opzichte van bestaande andere regelingen, volgens vrijwel alle responderende schoolleiders en directeuren. De meerwaarde van de scholenbeurs betrof, naast het geld, vooral de keuzevrijheid voor besteding en de mogelijkheid om nieuwe terreinen te verkennen. Daarbij werd ook de mogelijkheid om personeel vrij te roosteren, de aanvulling op de Amsterdamse lerarenbeurzen en relatief weinig eisen ten aanzien van verantwoording als meerwaarde gezien ten opzichte van

andere mogelijkheden. Met name de stimulans tot professionalisering, de mogelijkheid aan te sluiten bij de schoolontwikkeling en de keuzevrijheid die de scholenbeurs biedt, werden positief gewaardeerd.

Het relatieve belang van de Amsterdamse beurzen (zowel scholen- als lerarenbeurs) ten opzichte van andere regelingen en schoolverbetertrajecten wordt als behoorlijk groot gezien.

De Amsterdamse lerarenbeurs wordt in het primair onderwijs en in het voortgezet onderwijs vooral gekarakteriseerd als een mogelijkheid zichzelf als persoon (verder) te ontwikkelen en een stimulans tot onderwijsvernieuwing. De lerarenbeurs wordt ook gezien als een teken dat Amsterdam leraren serieus neemt.

De Amsterdamse scholenbeurs werd vooral gekarakteriseerd als een sterke mogelijkheid voor schoolontwikkeling en als stimulans tot onderwijsvernieuwing en daarnaast ook als teken dat Amsterdam scholen serieus neemt. Het persoonlijke ontwikkelingsaspect staat bij de lerarenbeurs voorop, terwijl de meerwaarde van de scholenbeurs vooral de school(ontwikkeling) betreft.

Het belang van met name de Amsterdamse lerarenbeurs voor de mogelijkheid tot persoonlijke groei en de keuzevrijheid en laagdrempeligheid daarbij werd in de focusgroep nog benadrukt. Overheidsbeurzen zijn immers vaak gelimiteerd; de Amsterdamse beurzen worden al uitdaging gezien en ze kunnen een rol vervullen in beleid van de school rond ontwikkeling van het onderwijs en de bijdrage van leraren daaraan. De inzet kan gekoppeld worden aan persoonlijke ontwikkelingsplannen. Het geld gaat ook direct naar docenten, wat ook als een beloning voor extra werk wordt ervaren. De beurs kan ook aansluiten op andere scholing, want als los element heeft de beurs zijn grenzen. In die zin is de groepsbeurs het meest succesvol: 'samen kun je er meer mee' en met een groep iets ondernemen geeft bevoleging en een olievlekwerking.

Concluderend: Zowel de Amsterdamse leraren- als de scholenbeurzen hebben meerwaarde boven andere regelingen en de inzet sluit vaak aan bij de inzet van deze regelingen en bij ontwikkelingen binnen de school (synergie). Een deel van de meerwaarde ligt in de mogelijkheid een groepsbeurs aan te vragen (gecombineerde inzet). De lerarenbeurs biedt vooral meerwaarde voor

persoonlijke ontwikkeling van leraren, de scholenbeurs voor schoolontwikkeling.

5.3 Het keuzeproces, afstemming en handelingsruimte

Bij de aanvraag van de lerarenbeurzen werden leraren overwegend vrijgelaten of zo ervoeren de meesten het. De rol van de directie bij de aanvraag werd vooral als stimulerend ervaren. Toestemming om beurzen aan te mogen vragen, was voor een groot deel van de leraren wel nodig en de directie stuurde ook op een aanvraag passend bij het beleid van de school of op vernieuwingen. Dit uitte zich ook feitelijk in afstemming op relevantie voor schoolbeleid of -ontwikkeling bij de aanvragen voor beurzen van leraren. Bestuurders vinden de bestedingsvrijheid die de beurs biedt voor leraren belangrijk. De tevredenheid bij de aanvragers van de lerarenbeurs over het keuzeproces in zowel po als vo was groot. Kennelijk is er ondanks enige sturing veel handelingsruimte en autonomie ervaren.

Ook de meeste aanvragers van de scholenbeurzen gaven aan vrijgelaten te zijn bij de aanvragen. Besturen stimuleerden scholen om beurzen aan te vragen. Toestemming van het bestuur was volgens een deel van de schoolleiders nodig, maar sturen op aanvragen passend bij het schoolplan van de school of bij het beleid van het bestuur of sturen op vernieuwingen door het bestuur gebeurde niet veel of in enige mate. Ook van sturen op afstemming tussen aanvragen binnen het bestuur was meestal geen sprake. Wel was er zowel in po als vo sprake van afstemming met het bestuur én met de leraren op relevantie van de aanvraag voor schoolbeleid of -ontwikkeling (en op onderwerp). Bestuurders gaven aan het bottom-up principe aan te hangen, maar wel te verwachten de beurs in te passen in het beleid. Voor de scholenbeurs is overleg nodig, o.a. met de MR, aldus de bestuurders. De tevredenheid bij de aanvragers van de scholenbeurs over het keuzeproces was groot: ook hier werd kennelijk handelingsruimte, passend bij het schoolbeleid, ervaren.

Concluderend: Bij de inzet van de beurzen is sprake van een goede balans tussen 'sturen' en autonomie: de ervaren autonomie speelt zich binnen geaccepteerde kaders af. Het belang van de keuzevrijheid om jezelf als leraar met behulp van de lerarenbeurs te kunnen ontwikkelen is groot, maar het is

belangrijk dat niet (te) los te zien van de kaders van de school, zoals gerelateerd aan de visie of de ambities van de school.

5.4 Bijdragen van de beurzen: een impuls tot professionalisering en schoolontwikkeling

De extra mogelijkheden die de beurzen boden, gaven volgens bestuurders een 'boost' aan ontwikkeling en een positieve houding van leraren. Naast het extra geld, waardoor processen eerder en sneller kunnen verlopen, speelt de erkenning van de leraar, het samen kunnen optrekken en de laagdrempeligheid een belangrijke rol. De meeste bestuurders zijn positief over het Amsterdamse beleid, dat past in het geheel van professionaliseringsactiviteiten die vanuit scholen wordt aangevraagd (zoals bij het Rijk). Ook sluit het volgens de bestuurders goed aan bij de manier waarop er over professionalisering van leraren wordt gedacht, bij huidige onderwijsontwikkelingen en bij verbeterplannen in de scholen.

De Amsterdamse lerarenbeurzen hebben op veel terreinen een bijdrage geleverd en vooral aan de motivatie om te blijven leren en professionaliseren, de ontwikkeling van de school, competenties, lesgeven in het algemeen, het verspreiden van opgedane kennis en inzichten in de school en de samenwerking met collega's. Op het terrein van kennisbenutting en kennisdeling levert de lerarenbeurs dus een bijdrage, maar vooral binnen de school.

Ook de Amsterdamse scholenbeurzen hebben zowel volgens schoolleiders als leraren bijdragen geleverd aan de kwaliteit van het onderwijs, schoolorganisatie en de leercultuur (aan een klimaat van samenwerking en samen leren). In het po worden deze bijdragen wat hoger ingeschat dan in het vo. Specifieker betreft die bijdrage de samenwerking tussen leraren, hun bijdrage aan de ontwikkeling van de school, competenties van leraren, het lesgeven in het algemeen en leerplezier van leerlingen. Ook de verspreiding van kennis en inzichten in de school wordt als bijdrage van de scholenbeurs gezien. Vrijwel alle schoolleiders in zowel po als vo vonden dat beide beurzen hebben bijgedragen aan het stimuleren van professionalisering.

Ook in de focusgroep werden de beurzen als goede aanjager gezien: ze dragen allemaal iets bij aan de schoolontwikkeling, aan innovatie en professionalisering van leraren.

De inzet van met name de scholenbeurs ligt vaak in het verlengde van het schoolbeleid en is een vanuit de organisatie opgelegde mogelijkheid tot ontwikkeling, passend bij het beleid van de school. Het ruime budget kan een extra impuls aan ontwikkelingen zijn en er kunnen meer mensen bij die ontwikkeling ingezet worden. Het beste is om de scholenbeurs in te zetten voor een ontwikkeling die al in gang is gezet en deze te versterken en ook te borgen.

De lerarenbeurs activeert en faciliteert vooral persoonlijke ontwikkeling, een ontwikkeling van onderop. In de focusgroep kwam naar voren dat leraren die beurzen aanvragen al wel vaak bewust bezig zijn met hun ontwikkeling, maar dat de lerarenbeurs verdiept en verbreedt. Het buiten de school kijken door leraren zorgt voor een andere 'mindset'. Teamaanvragen brengen meer een beweging op gang. In die zin kan ook de lerarenbeurs schoolontwikkeling op gang brengen.

Zowel de leraren- als de scholenbeurs geven volgens de deelnemers aan de focusgroep een impuls aan de ontwikkeling van leraren en scholen: door de keuzevrijheid, de facilitering in tijd en door als school gerichte vragen te stellen ten aanzien van de ontwikkeling van leraren, aansluitend op hun ontwikkelplannen. De beurzen brengen ook de discussie op gang op scholen. De veranderde rol van de gemeente, meer ondersteunend en minder sturend op inhoud, wordt gewaardeerd. Dat de gemeente hiermee scholen en schoolbesturen ondersteunt in hun eigen ontwikkeling, geeft volgens een deelnemer aan de focusgroep statuur aan de gemeente. De Amsterdamse lerarenbeurs heeft vanwege de mogelijkheid van persoonlijke groei en de autonomie die leraren hierbij ervaren een duidelijke meerwaarde ten opzichte van andere beurzen en regelingen.

Aandachtspunt voor de lerarenbeurs is het nu niet kunnen gebruiken van delen van de beurs (opsplitsmogelijkheid), hetgeen wel wenselijk zou zijn.

Aandachtspunt voor de inzet van de lerarenbeurs als groepsbeurs betreft de wens om het ook voor anderen dan leraren mogelijk te maken deel te nemen aan scholing via de beurs.

De hoofdvraag van dit onderzoek - *"Op welke manier dragen de Amsterdamse Leraren- en Scholenbeurzen bij aan de activering van leraren en scholen om zich bezig te houden met professionalisering?"* - kan dus concluderend als volgt beantwoord worden: de Amsterdamse beurzen geven leraren, door de

mogelijkheid van persoonlijke groei en de ervaren autonomie daarbij, een extra impuls tot professionalisering en geven scholen door de keuzevrijheid en de financiële middelen de ondersteuning om hun eigen ontwikkeling of beleid in gang of verder voort te zetten.

5.5 Aanbevelingen voor de toekomst

Op een aantal terreinen zijn aandachtspunten naar voren gekomen: borging en duurzaamheid, kennisdeling (met name buiten de school) en benutting van groepsbeurzen.

Voor beide beurzen geldt dat *borging en duurzaamheid* een probleem kan zijn, doordat de beschikbare tijd die de beurs biedt, wegvalt met het stoppen van de beurs. Specifiek voor de scholenbeurs is een aandachtspunt dat deze slechts één keer aangevraagd kan worden en dus voor de lange termijn, ontwikkeling én implementatie, minder geschikt zou kunnen zijn. Aan de andere kant: als de beurs ingezet wordt om een ontwikkeling die al in gang is gezet te versterken, kan de beurs borging ook juist versterken.

De beurzen leveren een bijdrage aan kennisbenutting, maar kennisdeling vindt vooral binnen de school plaats en minder buiten de school. Soms gebeurt kennisdeling via academies binnen schoolbesturen. Volgens de deelnemers aan de focusgroep is kennisdeling de rol van scholen en besturen en moet deze inhoudelijk niet vanuit de gemeente georganiseerd worden. Faciliteren zou wel kunnen helpen bij kennisdeling tussen scholen en besturen.

Als aandachtspunt voor de lerarenbeurzen kwam naar voren dat de groepsbeurzen extra gunstig zijn, omdat je er meer mee kunt als je beurzen samenvoegt. Deze mogelijkheid zou meer benut kunnen worden.

5.6 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Dit onderzoek levert aanwijzingen op dat de Amsterdamse beurzen een aanvulling zijn op de al op gang gebrachte beweging tot meer professionalisering van leraren. Het lijkt meer vanzelfsprekendheid aan het worden dat leraren van en met elkaar leren in school. Wel merken we op dat een directe verbinding vanuit een beurs naar ontwikkelingen in school moeilijk te leggen is. Andere ontwikkelingen in scholen hebben invloed op het samen leren van leraren en condities in scholen hebben invloed op bewegingen die

door of met de beurs in gang gezet zijn, zoals een al dan niet bestaande lerende cultuur en de mogelijkheid om kennis te delen.

Vervolgonderzoek kan het hoe en de daadwerkelijke uitkomsten bij (individuele) leraren na de inzet van een beurs in kaart brengen.

Vervolgonderzoek kan zich ook richten op welke uitkomsten er zijn van (combinaties van) lerarenbeurzen en scholenbeurs op teamniveau en op schoolorganisatieniveau. En het kan inzicht bieden in hoe nieuwe kennis en ontwikkelingen geborgd worden in school. In een vervolgonderzoek kan een en ander inzichtelijk worden gemaakt.

Bijlagen: Tabellen vragenlijstonderzoek

Bijlage 1 Responsoverzicht	75
Bijlage 2 Primair Onderwijs	78
Bijlage 3 Voortgezet Onderwijs	91

Bijlage 1 Responsoverzicht

Aan alle personen en scholen die voor het schooljaar 2015-2016 een leraren of een scholenbeurs hebben gekregen is een e-mail gestuurd met de vraag of zij de vragenlijst wilden invullen. In totaal zijn 1.344 e-mails verstuurd (tabel 1). Dit aantal is gebruikt voor de totaal mogelijke populatierespons (N). Er zijn echter e-mails onbestelbaar teruggekomen, waardoor de daadwerkelijk behaalde respons (n) een benadering is.

Tabel 1 Verzonden e-mails (opgave Gemeente Amsterdam)

Verzonden e-mails	Totaal	Lerarenbeurzen	Directeur lerarenbeurs	Directeur scholenbeurs
BO	695	523	99	73
SBO	19	13	2	4
(V)SO (=VSO + SO)	68	56	9	3
VO	562	512	25	25
Totaal	1344	1104	135	105

Beurzen konden worden aangevraagd door leraren en directeuren/schoolleiders uit het basisonderwijs (BO), het speciaal basisonderwijs (SBO), het speciaal onderwijs (SO) en het voortgezet speciaal

onderwijs (VSO), en het voortgezet onderwijs (VO). In tabel 1 zijn SO en VSO samengenomen. Dat leidt tot de volgende respons per onderwijstype (tabel 2).

Tabel 2 Respons per onderwijstype (aantallen en percentages)

Respons per onderwijstype	n	%
BO	194	55,6
SBO	12	3,4
(V)SO	22	6,3
VO	121	34,7
Totaal	349	100,0

Ten behoeve van de rapportage is besloten BO samen te nemen met SBO, samen primair onderwijs (PO) vormend, en VO en (V)SO samen te nemen, en dat als voortgezet onderwijs te behandelen (VO). Dat levert voor primair en voortgezet onderwijs de volgende respons op (tabel 3).

Tabel 3 Verdeling respons over PO en VO (aantallen en percentages)

Respons per onderwijstype samengenomen	n	%
PO=BO + SBO	206	59,0
VO=VO + (V)SO	143	41,0
Totaal	349	100,0

Tabel 4 Verdeling respons over functie per onderwijstype (aantallen en percentages)

Verdeling respons	Totaal		PO		VO	
	n	%	n	%	n	%
Leraar	209	59,9	114	55,3	95	66,4
Directeur	75	21,5	52	25,2	23	16,1
Andere functie	65	18,6	40	19,4	25	17,5
Totaal	349	100	206	100	143	100

Tabel 5 Directeuren en type beurs/vragenlijst (aantallen en percentages)

Directeuren en type beurs/vragenlijst	n	%	PO	VO
Scholenbeurs	43	57,3	29	14
Lerarenbeurs, zelf lerarenbeurs gekregen	10	13,3	9	1
Lerarenbeurs, zelf geen beurs, maar op school wel lerarenbeurzen	22	29,3	14	8
Totaal	75	100,0	52	23

Tabel 6 Andere functies en type beurs/vragenlijst (aantallen en percentages)

Andere functies en type beurs/vragenlijst	N	%	PO	VO
Lerarenbeurs	61	92,4	39	22
Scholenbeurs	4	7,6	1	3
Totaal	65	100,0	40	25

Tabel 7 Aantallen ingevulde vragenlijsten per beurs, functie en onderwijstype

Aantal ingevulde vragenlijsten	Leraar	Directeur	Andere functie	Totaal	PO	VO
Lerarenbeurs	209	32	61	302	176	126
Scholenbeurs	0	43	3	47	30	16
Totaal	209	75	65	349	206	142

Tabel 8 Geschatte respons per type beurs en onderwijstype (N, aantallen en percentages)

Geschatte respons per type beurs	Totaal			PO			VO		
	N	n	%	N	n	%	N	n	%
Lerarenbeurs	1.239	302	24,4%	637	176	27,6%	602	126	20,9%
Scholenbeurs	105	47	44,8%	77	31	40,3%	28	16	57,1%
Totaal	1.344	349	26,0%	714	207	29,0%	630	142	22,5%

Tabel 9 Geschatte respons per onderwijstype (N, aantallen en percentages)

Geschatte respons per type onderwijs	N	n	%
Basisonderwijs	695	194	27,9%
Speciaal Basisonderwijs	19	12	63,2%
(Voortgezet)Speciaal Onderwijs	68	22	32,4%
Voortgezet Onderwijs	562	121	21,5%
Totaal	1344	349	26,0%

Bijlage 2 Primair Onderwijs

Respons lerarenbeurs

Het totaal aantal ingevulde vragenlijsten over de lerarenbeurs bedroeg 176.

De aanvraag en uw motieven

Tabel 10 Was u ten tijde van de aanvraag bekend met andere regelingen of instrumenten ter bevordering van professionalisering? Heeft u daar in schooljaar 2015/2016 gebruik van gemaakt? (aantallen en percentages)

	Ik weet er van & geen gebruik van gemaakt		Ik weet er van & wel gebruik van gemaakt	
	n	%	n	%
Professionalisering vanuit het reguliere (na)scholingsbudget van de school	86	41,7	62	30,1
De Landelijke Lerarenbeurs	115	55,8	45	21,8
Het structureel leren van en met collega's (bv via een eigen academie)	71	34,5	36	17,5
Deelname aan programma van Stichting leerKRACHT d	69	33,5	9	4,4
Deelname aan een professionele leergemeenschap e	53	25,7	28	13,6
Andere regeling	9	4,4	2	1,0

Open antwoorden 'andere regeling':

- Ik heb me verder niet verdiept in alles wat er aan beurzen bestond, de directeur heeft de aanvraag ingediend.
- ik was er niet mee bekend.
- in het kader van Passend Onderwijs
- Promotiebeurs voor leerkrachten
- Scholing Netwerk Intern Begeleiders
- Vtb
- Zitting in leerteam bestuur.

Tabel 11 Indien u gebruik heeft gemaakt van een of meer van de bovenstaande regelingen, sloot dit dan aan op datgene dat u met de Amsterdamse Lerarenbeurs heeft gedaan (synergie)? (aantallen en percentages)

Synergie?	n	%
Nee	27	20,8
Enigszins	34	26,2
Ja	69	53,1
Totaal	130	100

Tabel 12 Voegt de Amsterdamse Lerarenbeurs toe aan de (mogelijkheden van) bestaande regelingen of instrumenten? (aantallen en percentages)

Toevoeging?	n	%
Nee	3	1,7
Ja	173	98,3
Totaal	176	100

Tabel 13 Zo ja, kunt u aangeven wat de meerwaarde van de Amsterdamse Lerarenbeurs is? (gemiddelden op 3-puntsschaal, aantallen, standaarddeviaties)

1=geen meerwaarde	2=enige meerwaarde	3=veel meerwaarde		
Meerwaarde	gem	n	sd	
De mogelijkheid voor persoonlijke groei	2,94	172	0,289	
De keuzevrijheid om de beurs te besteden	2,88	170	0,380	
De mogelijkheid nieuwe terreinen te verkennen	2,82	172	0,468	
Het geld	2,80	169	0,470	
De mogelijkheid meerdere individuele beurzen aan te vragen	2,73	162	0,499	
De mogelijkheid om een groepsbeurs aan te vragen	2,43	165	0,692	
Weinig eisen ten aanzien van verantwoording	2,16	167	0,779	
Anders: [open antwoord]	1,85	13	0,987	

Open antwoorden:

- De mogelijkheid om specialisme en deskundigheid binnen de school te kunnen ontwikkelen.
- Doordat het toekenningsproces zo lang heeft geduurd was de opleiding waar ik de Amsterdamse beurs voor wilde inzetten niet meer beschikbaar. Daarom heb ik de beurs uiteindelijk niet effectief kunnen inzetten. Misschien wel een punt voor de evaluatie.
- Een groot bedrag dat je kunt besteden aan een cursus naar keuze
- Flexibiliteit voor school om beurs in te zetten voor meer dan alleen een HBO Master
- het faciliteerde heel fijn en makkelijk! Dank!
- Ik kan een opleiding volgen tot Cultuurbegeleider, aansluitend bij mijn functie als Cultuurcoördinator
- kennisdeling via Leraren met Lef bijeenkomst
- met de beurs kwam ik in aanmerking voor een opleiding waartoe ook een nieuwe functie behoorde. echter is hieraan op financieel gebied geen gehoor aan gegeven vanuit met bestuur/ directie
- probleem is alleen dat ik nog steeds geen geld terug heb gehad na de studie te hebben voorgeschoten
- professionalisering van mezelf
- professionele ontwikkeling

Tabel 14 Hoe beoordeelt u de volgende aspecten van de beurs? (gemiddelden op 3-puntsschaal van 1 negatief, 2 neutraal en 3 positief, aantallen, standaarddeviaties)

	gem	n	sd
Stimulans tot professionalisering	2,89	168	0,310
De keuzevrijheid die de beurs bood	2,88	172	0,356
De formele eisen voor toekenning	2,62	172	0,488
De aanvraagprocedure	2,60	174	0,557

Tabel 15 Hoe zou u de Amsterdamse Lerarenbeurs karakteriseren? (aantallen en percentages)

N=206	n	%
Een mogelijkheid mezelf als persoon (verder) te ontwikkelen	165	80,1%
Een teken dat Amsterdam leraren serieus neemt	124	60,2%
Een stimulans tot onderwijsvernieuwing	110	53,4%
Een aanleiding om nieuwe dingen te gaan doen	89	43,2%
Een vliegwielt voor professionaliseren van meer leraren	82	39,8%
Een financiële boost	54	26,2%
Een mogelijkheid extra aandacht te besteden aan kleinere onderwerpen	52	25,2%
Een cadeautje	49	23,8%
Maar een heel kleine bijdrage aan de verbetering van het onderwijs	9	4,4%
Mogelijkheid van andere landen te leren (buitenlandreis)	9	4,4%

Keuzeproces

Tabel 16 In welke mate heeft er afstemming plaatsgevonden TUSSEN LERAREN ONDERLING die voor schooljaar 2015/16 beurzen aanvroegen op uw school? Wilt u dit aangeven voor onderstaande terreinen? (aantallen en percentages)

- Afstemming op onderwerp
- Afstemming op relevantie voor de school (beleid, schoolontwikkeling)
- Afstemming uit praktische overwegingen (vrijroostering etc)

Afstemming	Geen		Redelijke		Totale		Totaal	
	Afstemming		afstemming		afstemming		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%
Relevantie	28	16,1	80	46,0	66	37,9	174	100
Onderwerp	66	38,6	64	37,4	41	24,0	171	100
Praktisch	76	44,4	57	33,3	38	22,2	171	100

Tabel 17 Wat was de rol van de directie bij de aanvraag? (aantallen en percentages)

- a. De directie liet de leraren geheel vrij
- b. De directie stimuleerde leraren beurzen aan te vragen
- c. De directie moest toestemming geven om beurzen te mogen aanvragen
- d. De directie stuurde op aanvraag passend bij het beleid van de school
- e. De directie stuurde op vernieuwingen

Rol directie	Niet Van toepassing		Enigszins van toepassing		Totaal van toepassing		Totaal	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Stimuleren	9	5,2	44	25,6	119	69,2	172	100
Vrijlaten	16	9,4	79	46,2	76	44,4	171	100
Toestemming geven	50	29,6	52	30,8	67	39,6	169	100
Sturen op beleid	43	25,6	66	39,3	59	35,1	168	100
Sturen op vernieuwing	45	26,3	72	42,1	54	31,6	171	100

Tabel 18 In welke mate bent u vrijgelaten bij het aanvragen van de lerarenbeurs? (aantallen en percentages)

	Niet		Enigszins		Geheel		Totaal	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Vrijgelaten?	7	4,1	45	26,2	120	69,8	172	100

Tabel 19 In welke mate bent u tevreden over het keuzeprocess voor de invulling van de lerarenbeurs? (aantallen en percentages)

Tevredenheid	n	%
In het geheel niet	1	0,6
Enigszins	31	17,9
Geheel	141	81,5
Totaal	173	100

Bijdrage van de beurs

Tabel 20 Heeft uw beurs van 2015/16 bijgedragen aan de volgende aspecten? (aantallen en percentages)

Bijdrage van de lerarenbeurs aan	Nee		Enigszins		Ja		Totaal	
	n	%	n	%	n	%	n	%
mijn motivatie om te blijven leren en professionaliseren	5	3,2%	22	14,0%	130	82,8%	157	100
mijn bijdrage aan de ontwikkeling van de school	6	3,9%	39	25,3%	109	70,8%	154	100
mijn vakinhoudelijke kennis	21	13,6%	31	20,1%	102	66,2%	154	100
mijn pedagogische competenties	27	17,6%	36	23,5%	90	58,8%	153	100
mijn lesgeven in het algemeen	19	12,4%	46	30,1%	88	57,5%	153	100
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten in de school	12	7,8%	61	39,6%	81	52,6%	154	100
de samenwerking met mijn collega's	19	12,3%	56	36,1%	80	51,6%	155	100
het leerplezier van mijn leerlingen	28	18,9%	47	31,8%	73	49,3%	148	100
mijn didactische competenties	26	17,7%	53	36,1%	68	46,3%	147	100
de leerprestaties van mijn leerlingen	32	21,6%	50	33,8%	66	44,6%	148	100
mijn onderzoeksvaardigheden	29	19,6%	55	37,2%	64	43,2%	148	100
mijn opbrengstgericht werken	32	21,6%	55	37,2%	61	41,2%	148	100
mijn communicatie met ouders	52	34,7%	42	28,0%	56	37,3%	150	100
mijn ontwerpvaardigheden	44	29,9%	57	38,8%	46	31,3%	147	100
de relatie met de directie van de school	38	26,0%	67	45,9%	41	28,1%	146	100
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten naar andere scholen	70	47,0%	48	32,2%	31	20,8%	149	100

Tabel 21 Kunt u overzien of de lerarenbeurs van 2015/16 uw collega's heeft gestimuleerd tot professionalisering? (aantallen en percentages)

Nee		Ja		Nvt		Totaal	
n	%	n	%	n	%	n	%
51	30,7%	103	62,0%	12	7,2%	166	100

Tabel 22 Bijdrage van lerarenbeurs aan stimulering van collega's tot professionalisering indien ja op vorige vraag (aantallen en percentages van 206 respondenten naar rangorde)

Bijdrage van lerarenbeurs aan stimulering collega's tot professionalisering	n	%
hun motivatie om te blijven leren en professionaliseren	67	32,5
hun vakinhoudelijke kennis	64	31,1
hun bijdrage aan de ontwikkeling van de school	58	28,2
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten in de school	57	27,7
hun didactische competenties	48	23,3
hun samenwerking met collega's	45	21,8
hun pedagogische competenties	43	20,9
hun lesgeven in het algemeen	39	18,9
het leerplezier van hun leerlingen	37	18,0
de leerprestaties van hun leerlingen	32	15,5
hun onderzoeksvaardigheden (b.v. observeren)	29	14,1
hun opbrengstgericht werken	21	10,2
hun relatie met de directie van de school	19	9,2
hun communicatie met ouders	17	8,3
hun ontwerpvaardigheden	16	7,8
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten naar andere scholen	7	3,4

Bijdrage lerarenbeurs en aantal aanvragen volgens schoolleiders:

Tabel 23 Geef bij onderstaande items aan of de scholenbeurs (SB) en de lerarenbeurzen (LB) hebben bijgedragen of niet (gemiddelden op 3-puntsschaal, aantallen)

	SB		LB	
	m	n	m	n
de vakinhoudelijke kennis	2,77	26	2,72	18
de bijdrage van leraren aan de ontwikkeling van de school	2,81	26	2,67	18
de didactische competenties	2,73	26	2,67	18
de samenwerking tussen de leraren	2,85	26	2,56	18
het leerplezier van de leerlingen	2,69	26	2,56	18
de pedagogische competenties	2,50	26	2,56	18
het lesgeven in het algemeen	2,81	26	2,50	18
de leerprestaties van de leerlingen	2,77	26	2,39	18
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten vanuit professionalisering in de school	2,62	26	2,39	18
de onderzoeksvaardigheden (b.v. observeren)	2,08	26	2,39	18
de relatie tussen de directie van de school en de leraren	2,50	24	2,31	16
het opbrengstgericht werken	2,36	25	2,24	17
de ontwerpvaardigheden	2,04	26	2,00	18
de communicatie met ouders	1,92	24	1,88	16
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten naar andere scholen	1,84	25	1,72	18
de relatie tussen de directie van de school en het bestuur	1,79	24	1,56	16

Tabel 24 Indien er minder lerarenbeurzen op uw school zijn aangevraagd dan u verwachtte, kunt u dan aangeven waarom dat zo is? (aantallen en percentages)

	N	%
Niet van toepassing: er zijn veel beurzen aangevraagd op onze school	14	51,9
Er zijn wel beurzen aangevraagd, maar subsidieplafond was bereikt	1	3,7
Er zijn wel beurzen aangevraagd, maar te laat ingediend	0	0
Er zijn wel beurzen aangevraagd, maar de inhoud van de aanvraag paste niet bij het doel van de beurs	1	3,7
Er is niet aangevraagd, want leraren waren niet geïnteresseerd in/hadden geen tijd voor professionalisering	4	14,8
Er is niet aangevraagd, want er zijn andere regelingen voor professionalisering gebruikt	7	25,9
Er is om andere redenen niet aangevraagd.	0	0
	27	100

Respons scholenbeurs

Het totaal aantal ingevulde vragenlijsten over de scholenbeurs bedroeg 31.

De aanvraag en motieven

Tabel 25 Was u ten tijde van de aanvraag bekend met andere regelingen of instrumenten ter bevordering van professionalisering voor de school als geheel? Heeft u daar in schooljaar 2015/2016 gebruik van gemaakt? (aantallen en percentages)

	Ik weet er van & geen gebruik van gemaakt		Ik weet er van & wel gebruik van gemaakt	
	n	%	n	%
Professionalisering vanuit het reguliere (na)scholingsbudget van de school (zoals vastgelegd in de cao)	9	10%	22	24
De Landelijke Lerarenbeurs	19	21%	12	13
Het structureel leren van en met collega's (bv via een eigen academie)	11	12%	15	16
Deelname aan programma van Stichting leerKRACHT	20	22%	4	4
Deelname aan een professionele leergemeenschap	15	16%	10	11
Andere regeling	2	2%	0	0

Genoemde andere regelingen: KBA, Kwaliteitsverbetertraject VSO Amsterdam uitgevoerd tot volle tevredenheid door B&T, en leerlijnlab vanuit Mocca

Tabel 26 Indien u gebruik heeft gemaakt van een of meer van de bovenstaande regelingen, sloot dit dan aan op datgene dat u met de Amsterdamse Scholenbeurs heeft gedaan (synergie)? (aantallen en percentages)

Synergie?	n	%
Nee	1	3,3
Enigszins	8	26,7
Ja	21	70,0
Totaal	30	100

Tabel 27 Voegt de Amsterdamse scholenbeurs toe aan (de mogelijkheden van) andere bestaande regelingen of instrumenten? (aantallen en percentages)

Toevoeging?	n	%
Nee	1	3,2
Ja	30	96,8
Totaal	31	100

Tabel 28 Zo ja, kunt u aangeven wat de meerwaarde van de Amsterdamse scholenbeurs is?

Meerdere antwoorden mogelijk.

(gemiddelden op 3-puntsschaal, aantallen, standaarddeviaties)

1=geen meerwaarde	2=enige meerwaarde	3=veel meerwaarde			
De Meerwaarde			gem	n	sd
Het geld			2,90	30	0,305
De keuzevrijheid voor besteding van gelden			2,85	27	0,362
De mogelijkheid om personeel vrij te roosteren			2,52	29	0,634
Weinig eisen ten aanzien van verantwoording			2,32	28	0,670
Belangrijke aanvulling op de Amsterdamse lerarenbeurzen			2,46	28	0,576
De mogelijkheid nieuwe terreinen te verkennen			2,76	29	0,511
Anders [open antwoord]:			2,83	6	0,408

Open antwoorden:

1. aanvullend op eigen beleid in te zetten
2. Bijdrage in versterken interne leerlandschap
3. Bovenstaande aspecten samen maken de Scholenbeurs een heel goed middel om een grote verandering in de school in gang te zetten.
4. Intensieve ontwikkeling professionalisering van leerkrachten
5. kwaliteit van de school verrijken en verbeteren
6. serieus worden genomen in de behoefte als school je diepgaand te ontwikkelen

Tabel 29 Hoe beoordeelt u de volgende aspecten van de beurs?
(gemiddelden op 3-puntsschaal, aantallen, standaarddeviaties)

1=negatief	2=neutraal	3=positief		
		gem	n	sd
De aanvraagprocedure		2,55	31	0,568
De formele eisen voor toekenning		2,65	31	0,486
De keuzevrijheid die de beurs bood		2,87	30	0,346
Stimulans tot professionalisering		2,94	31	0,250
De mogelijkheid om aan te sluiten op de schoolontwikkeling		2,94	31	0,250

Tabel 30 Hoe zou u de Amsterdamse scholenbeurs karakteriseren?
(aantallen en percentages, n=31)

	n	%
Een sterke mogelijkheid voor schoolontwikkeling	28	90,3
Een financiële boost	21	67,7
Een mogelijkheid extra aandacht te besteden aan kleinere onderwerpen	6	19,4
Een cadeautje	8	25,8
Een aanleiding om nieuwe dingen te gaan doen	9	29,0
Een teken dat Amsterdam scholen serieus neemt	28	90,3
Een stimulans tot onderwijsvernieuwing	25	80,6
Een vliegwiel voor professionaliseren van meer leraren	17	54,8
Maar een heel kleine bijdrage aan de verbetering van het onderwijs	0	0,0
Mogelijkheid van andere landen te leren (buitenlandreis)	3	9,7

Keuzeproces

Tabel 31 Heeft er afstemming plaatsgevonden met leraren over de Amsterdamse beurzen? (aantallen en percentages)

- op onderwerp
- op relevantie voor de school (beleid, schoolontwikkeling)
- uit praktische overwegingen (vrijroostering etc)

Afstemming	Geen Afstemming		Redelijke afstemming		Totale afstemming		Nvt		Totaal	
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%
Onderwerp	0	0	4	13,3	25	83,3	1	3,3	30	100
Relevantie	0	0	1	3,3	28	93,3	1	3,3	30	100
Praktisch	1	3,4	8	27,6	14	48,3	6	20,7	29	100

Tabel 32 Heeft er afstemming plaatsgevonden met het bestuur over de scholenbeurs? (aantallen en percentages)

- op onderwerp
- op relevantie voor de school (beleid, schoolontwikkeling)
- op relevantie voor bestuur

Afstemming	Geen Afstemming		Redelijke afstemming		Totale afstemming		Nvt		Totaal	
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%
Onderwerp	7	23,3	11	36,7	12	40,0	0	0	30	100
Relevantie voor de school	3	10,0	9	30,0	18	60,0	0	0	30	100
Relevantie voor bestuur	13	44,8	8	27,6	3	10,3	5	17,2	29	100

Tabel 33 Wat was de rol van het bestuur bij de aanvraag van de scholenbeurs? (aantallen en percentages)

- a. Het bestuur liet de scholen geheel vrij
- b. Het bestuur stimuleerde scholen beurzen aan te vragen
- c. Het bestuur moest toestemming geven voor aanvragen
- d. Het bestuur stuurde op afstemming tussen aanvragen binnen het bestuur
- e. Het bestuur stuurde op aanvragen passend bij het schoolplan van de school
- f. Het bestuur stuurde op aanvragen passend bij het beleid van het bestuur
- g. Het bestuur stuurde op vernieuwingen

Rol bestuur	Niet Van toepassing		Enigszins van toepassing		Totaal van toepassing		Totaal	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Vrijlaten	1	3,3	10	33,3	19	63,3	30	100
Stimuleren	3	10,0	7	23,3	20	66,7	30	100
Toestemming geven	12	41,4	5	17,2	12	41,4	29	100
Sturen op afstemming	20	69,0	8	27,6	1	3,4	29	100
Sturen op schoolplan	10	34,5	12	41,4	7	24,1	29	100
Sturen op beleid	15	51,7	10	34,5	4	13,8	29	100
Sturen op vernieuwing	10	34,5	15	51,7	4	13,8	29	100

Tabel 34 In welke mate bent u vrijgelaten bij het aanvragen van de scholenbeurs? (aantallen en percentages)

	Niet		Enigszins		Geheel		Totaal	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Vrijgelaten?	0	0	4	13,8	25	86,2	29	100

Tabel 35 In welke mate bent u tevreden over het keuzeproces voor de invulling van de scholenbeurs? (aantallen en percentages)

Tevreden	n	%
In het geheel niet	0	0
Enigszins	3	10,0
Geheel	27	90,0
Totaal	30	100

Bijdrage van de beurs

Tabel 36 Hebben de beurzen (scholenbeurs en eventueel lerarenbeurzen) van 2015/16 bijgedragen aan het stimuleren van professionalisering? (aantallen en percentages)

Bijdrage van de beurzen	Nee		Enigszins		Ja		Totaal	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Aan het stimuleren van professionalisering	0	0	2	6,7	28	93,3	30	100

Tabel 37 Kunt u een inschatting geven van het relatieve belang van de Amsterdamse beurzen in verhouding tot het totaal aan beleidsmaatregelen, schoolverbetertrajecten en regelingen op het gebied van professionalisering? (aantallen en percentages)

	n	%
Nihil	0	0
Klein	0	0
Behoorlijk	12	40,0
Groot	11	36,7
Zeer groot	7	23,3
Totaal	30	100

Tabel 38 Geef bij onderstaande items aan of de scholenbeurs (SB) en de lerarenbeurzen (LB) hebben bijgedragen of niet (gemiddelden op 3-puntsschaal, aantallen)

	1=nee	2=enigszins	3=ja	SB		LB	
				m	n	m	n
de vakinhoudelijke kennis				2,77	26	2,72	18
de bijdrage van leraren aan de ontwikkeling van de school				2,81	26	2,67	18
de didactische competenties				2,73	26	2,67	18
de samenwerking tussen de leraren				2,85	26	2,56	18
het leerplezier van de leerlingen				2,69	26	2,56	18
de pedagogische competenties				2,50	26	2,56	18
het lesgeven in het algemeen				2,81	26	2,50	18
de leerprestaties van de leerlingen				2,77	26	2,39	18
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten vanuit professionalisering in de school				2,62	26	2,39	18
de onderzoeksvaardigheden (b.v. observeren)				2,08	26	2,39	18
de relatie tussen de directie van de school en de leraren				2,50	24	2,31	16
het opbrengstgericht werken				2,36	25	2,24	17
de ontwerpvaardigheden				2,04	26	2,00	18
de communicatie met ouders				1,92	24	1,88	16
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten naar andere scholen				1,84	25	1,72	18
de relatie tussen de directie van de school en het bestuur				1,79	24	1,56	16

Tabel 39 Heeft de scholenbeurs naar uw mening een bijdrage geleverd aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, de leercultuur en de organisatie binnen uw school? (gemiddelden op 3-puntsschaal, aantallen)

	1=nee	2=enigszins	3=ja	Bijdrage scholenbeurs	
				m	n
Het onderwijs is aan het verbeteren				2,92	26
De schoolorganisatie is aan het verbeteren				2,73	26
Het leerplezier en de leerprestaties van de leerlingen is aan het verbeteren				2,80	25
Er is meer sprake van een klimaat van samenwerking en samen leren				2,65	26
Er is meer sprake van leraren die leren van en met elkaar				2,54	26
Leraren zijn meer gefocust op het toepassen van nieuwe kennis in hun lessen				2,58	26
De directie is meer op de hoogte van de leerwensen en behoeften van de leraren				2,56	25
De directie is meer aan personeelsbeleid gaan doen				1,58	26
De professionalisering van leraren komt door de Lerarenbeurzen meer aan de orde in functioneringsgesprekken.				2,19	26
De school heeft naar aanleiding van de Amsterdamse beurzen een langere termijn visie op professionaliseren ontwikkeld				2,12	25
De school is meer een (leer)gemeenschap geworden				2,27	26

Bijdrage volgens leraren:

Tabel 40 Heeft uw school in 2015/16 een scholenbeurs gehad?
(aantallen en percentages)

Nee		Ja		Weet niet		Totaal	
n	%	n	%	n	%	n	%
52	31,5	47	28,5	66	40,0	165	100

Tabel 41 Indien ja, heeft de scholenbeurs naar uw mening geleid tot het verbeteren van de school als geheel? (aantallen en percentages)

Nee		Ja		Weet niet		Totaal	
n	%	n	%	n	%	n	%
3	6,4	37	78,7	7	14,9	47	100

Tabel 42 Heeft de scholenbeurs naar uw mening geleid tot het verbeteren van de school op de volgende terreinen?
(aantallen en percentages van 165 respondenten, gerangordend)

Bijdrage van scholenbeurs aan verbetering school	n	%
Het onderwijs is aan het verbeteren	32	15,5
De schoolorganisatie is aan het verbeteren	20	9,7
Er is meer sprake van leraren die leren van en met elkaar	18	8,7
Het leerplezier en de leerprestaties van de leerlingen is aan het verbeteren	14	6,8
Leraren zijn meer gefocust op het toepassen van nieuwe kennis in hun lessen	14	6,8
De school is meer een (leer)gemeenschap geworden	14	6,8
De directie heeft meer aandacht voor personeelsbeleid gekregen	13	6,3
De directie is meer op de hoogte van de leerwensen en behoeften van de leraren	11	5,3
Er is meer sprake van een klimaat van samenwerking en samen leren	9	4,4
De school heeft naar aanleiding van de Amsterdamse beurzen een langere termijn visie op professionaliseren ontwikkeld	4	1,9

Bijlage 3 Voortgezet Onderwijs

Respons lerarenbeurs

De respons op de vragenlijst lerarenbeurs was n=126

De aanvraag en uw motieven

Tabel 43 Was u ten tijde van de aanvraag bekend met andere regelingen of instrumenten ter bevordering van professionalisering? Heeft u daar in schooljaar 2015/2016 gebruik van gemaakt? (aantallen en percentages)

	Ik weet er van &geen gebruik van gemaakt		Ik weet er van &wel gebruik van gemaakt	
	n	%	n	%
Professionalisering vanuit het reguliere (na)scholingsbudget van de school (zoals vastgelegd in de cao)	48	33,6	66	46,2
De Landelijke Lerarenbeurs	79	55,2	32	22,4
Het structureel leren van en met collega's (bv via een eigen academie)	42	29,4	35	24,5
Deelname aan programma van Stichting leerKRACHT	54	37,8	7	4,9
Deelname aan een professionele leergemeenschap	49	34,3	17	11,9
Andere regeling	14	9,8	2	1,4

Open antwoorden 'andere regeling':

- Docenten promotiebeurs; aanvraag gehonoreerd
- Erasmus project
- Erasmus+
- Geen beurs ontvangen en of aangevraagd. Alleen de landelijke lerarenbeurs. Misschien is op mijn naam zonder mijn medeweten door de directrice een aanvraag gedaan.
- Ik heb veel contacten in en buiten het bewegingsonderwijs om.
- Intervisie
- Leerlabs van leerling2020
- LOF
- meegewerkt aan wetenschappelijk onderzoek over onderwijs
- VO-Academie Managementcoach

Tabel 44 Indien u gebruik heeft gemaakt van een of meer van de bovenstaande regelingen, sloot dit dan aan op datgene dat u met de Amsterdamse Lerarenbeurs heeft gedaan (synergie)? (aantallen en percentages)

Synergie?	n	%
Nee	23	21,9
Enigszins	32	30,5
Ja	50	47,6
Totaal	105	100

Tabel 45 Voegt de Amsterdamse Lerarenbeurs toe aan de (mogelijkheden van) bestaande regelingen of instrumenten? (aantallen en percentages)

Toevoeging?	n	%
Nee	7	5,6
Ja	119	94,4
Totaal	126	100

Tabel 46 Zo ja, kunt u aangeven wat de meerwaarde van de Amsterdamse Lerarenbeurs is? (gemiddelden op 3-puntsschaal, aantallen, standaarddeviaties)

Meerwaarde	gem	n	sd
De mogelijkheid voor persoonlijke groei	2,92	114	0,302
De mogelijkheid nieuwe terreinen te verkennen	2,84	116	0,387
De keuzevrijheid om de beurs te besteden	2,79	116	0,519
Het geld	2,62	112	0,619
De mogelijkheid meerdere individuele beurzen aan te vragen	2,62	112	0,619
De mogelijkheid om een groepsbeurs aan te vragen	2,51	111	0,699
Weinig eisen ten aanzien van verantwoording	2,09	111	0,733
Anders: [open antwoord]	2,22	9	0,833

Open antwoorden:

- De schoolleiding gaat sneller overstap om te investeren in scholing als deze vergoed wordt
- Het kan op eigen initiatief aangegeven worden bij je school in combinatie met de gelden die binnen school beschikbaar worden gesteld
- Niet op de hoogte geweest van aanvraag of waar aan het besteed is.
- tijd om lesmateriaal te ontwikkelen. Hier kom je als docent anders nauwelijks aan toe.
- uren te krijgen voor het extra ontwikkelen van lesmateriaal na onderzoek
- Vergaande professionalisering van docentschap, inschrijving lerarenregister, onderwijs vernieuwing doorvoeren
- wat een goed initiatief!

Tabel 47 Hoe beoordeelt u de volgende aspecten van de beurs?(gemiddelden op 3-puntsschaal, aantallen, standaarddeviaties)

1=negatief	2=neutraal	3=positief			
			gem	n	sd
De keuzevrijheid die de beurs bood			2,86	122	0,371
Stimulans tot professionalisering			2,85	120	0,381
De formele eisen voor toekenning			2,56	122	0,546
De aanvraagprocedure			2,54	122	0,517

Tabel 48 Hoe zou u de Amsterdamse Lerarenbeurs karakteriseren? (aantallen en percentages van n=143 respondenten)

	n	%
Een mogelijkheid mezelf als persoon (verder) te ontwikkelen	107	74,8%
Een stimulans tot onderwijsvernieuwing	85	59,4%
Een teken dat Amsterdam leraren serieus neemt	84	58,7%
Een aanleiding om nieuwe dingen te gaan doen	75	52,4%
Een vliegwieltje voor professionaliseren van meer leraren	49	34,3%
Een financiële boost	37	25,9%
Een mogelijkheid extra aandacht te besteden aan kleinere onderwerpen	35	24,5%
Een cadeautje	22	15,4%
Maar een heel kleine bijdrage aan de verbetering van het onderwijs	13	9,1%
Mogelijkheid van andere landen te leren (buitenlandreis)	12	8,4%

Keuzeprocés

Tabel 49 In welke mate heeft er afstemming plaatsgevonden TUSSEN LERAREN ONDERLING die voor schooljaar 2015/16 beurzen aanvroegen op uw school? Wilt u dit aangeven voor onderstaande terreinen? (aantallen en percentages)

- Afstemming op onderwerp
- Afstemming op relevantie voor de school (beleid, schoolontwikkeling)
- Afstemming uit praktische overwegingen (vrijroostering etc)

Afstemming	Geen Afstemming		Redelijke afstemming		Totale afstemming		Totaal	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Relevantie	23	19,8	50	43,1	43	37,1	116	100
Onderwerp	36	30,8	48	41,0	33	28,2	117	100
Praktisch	40	35,4	48	42,5	25	22,1	113	100

Tabel 50 Wat was de rol van de directie bij de aanvraag? (aantallen en percentages)

- a. De directie liet de leraren geheel vrij
- b. De directie stimuleerde leraren beurzen aan te vragen
- c. De directie moest toestemming geven om beurzen te mogen aanvragen
- d. De directie stuurde op aanvraag passend bij het beleid van de school
- e. De directie stuurde op vernieuwingen

Rol directie	Niet van toepassing		Enigszins van toepassing		Totaal van toepassing		Totaal	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Stimuleren	10	8,5	29	24,6	79	66,9	118	100
Vrijlaten	16	13,6	53	44,9	49	41,5	118	100
Sturen op vernieuwing	26	22,6	48	41,7	41	35,7	115	100
Toestemming geven	36	30,8	46	39,3	35	29,9	117	100
Sturen op beleid	37	31,9	49	42,2	30	25,9	116	100

Tabel 51 In welke mate bent u vrijgelaten bij het aanvragen van de lerarenbeurs? (aantallen en percentages)

	Niet		Enigszins		Geheel		Totaal	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Vrijgelaten?	8	6,7	39	32,5	73	60,8	120	100

Tabel 52 In welke mate bent u tevreden over het keuzeproces voor de invulling van de lerarenbeurs? (aantallen en percentages)

Tevredenheid	n	%
In het geheel niet	4	3,3
Enigszins	27	22,5
Geheel	89	74,2
Totaal	120	100

Bijdrage van de beurs

Tabel 53 Heeft uw beurs van 2015/16 bijgedragen aan de volgende aspecten? (aantallen en percentages)

Bijdrage van de lerarenbeurs aan	Nee		Enigszins		Ja		Totaal	
	n	%	n	%	n	%	n	%
mijn motivatie om te blijven leren en professionaliseren	8	7,3%	19	17,3%	83	75,5	110	100
mijn bijdrage aan de ontwikkeling van de school	10	9,2%	25	22,9%	74	67,9	109	100
de samenwerking met mijn collega's	17	15,5%	30	27,3%	63	57,3	110	100
mijn lesgeven in het algemeen	18	16,7%	31	28,7%	59	54,6	108	100
mijn pedagogische competenties	21	19,6%	28	26,2%	58	54,2	107	100
het leerplezier van mijn leerlingen	16	15,0%	38	35,5%	53	49,5	107	100
mijn didactische competenties	19	17,8%	35	32,7%	53	49,5	107	100
mijn vakinhoudelijke kennis	34	31,8%	23	21,5%	50	46,7	107	100
de leerprestaties van mijn leerlingen	18	17,0%	40	37,7%	48	45,3	106	100
mijn ontwerpvaardigheden	30	27,8%	32	29,6%	46	42,6	108	100
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten in de school	17	15,7%	46	42,6%	45	41,7	108	100
mijn opbrengstgericht werken	30	28,3%	37	34,9%	39	36,8	106	100
mijn onderzoeksvaardigheden	35	32,7%	36	33,6%	36	33,6	107	100
de relatie met de directie van de school	37	34,3%	44	40,7%	27	25,0	108	100
mijn communicatie met ouders	60	56,6%	28	26,4%	18	17,0	106	100
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten naar andere scholen	53	49,1%	32	29,6%	23	21,3	108	100

Tabel 54 Kunt u overzien of de lerarenbeurs van 2015/16 uw collega's heeft gestimuleerd tot professionalisering? (aantallen en percentages)

Nee		Ja		Nvt		Totaal	
n	%	n	%	n	%	n	%
49	41,5	67	56,8	2	1,7	118	100

Tabel 55 Indien ja, wilt u dan aanvinken op welke terreinen?
(aantallen en percentages van 143 respondenten gerangordend)

Bijdrage van lerarenbeurs aan stimulering van collega's tot professionalisering	n	%
hun samenwerking met collega's	42	29,4%
hun motivatie om te blijven leren en professionaliseren	41	28,7%
hun didactische competenties	37	25,9%
hun bijdrage aan de ontwikkeling van de school	36	25,2%
hun lesgeven in het algemeen	36	25,2%
hun pedagogische competenties	32	22,4%
hun vakinhoudelijke kennis	28	19,6%
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten in de school	28	19,6%
het leerplezier van hun leerlingen	23	16,1%
hun onderzoeksvaardigheden (b.v. observeren)	20	14,0%
de leerprestaties van hun leerlingen	19	13,3%
hun opbrengstgericht werken	18	12,6%
hun ontwerpvaardigheden	17	11,9%
hun relatie met de directie van de school	14	9,8%
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten naar andere scholen	11	7,7%
hun communicatie met ouders	6	4,2%

Bijdrage lerarenbeurs volgens schoolleiders:

Tabel 56 Geef bij onderstaande items aan of de scholenbeurs (SB) en de lerarenbeurzen (LB) hebben bijgedragen of niet (gemiddelden op 3-puntsschaal en aantallen)

	1=nee		2=enigszins		3=ja			
					SB		LB	
					Gem	n	Gem	n
de bijdrage van leraren aan de ontwikkeling van de school					2,92	13	2,80	10
de samenwerking tussen de leraren					2,85	13	2,22	9
de didactische competenties					2,50	12	2,67	9
het lesgeven in het algemeen					2,46	13	2,64	11
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten vanuit professionalisering in de school					2,46	13	2,56	9
de pedagogische competenties					2,46	13	2,30	10
het leerplezier van de leerlingen					2,42	12	2,33	9
de onderzoeksvaardigheden (b.v. observeren)					2,23	13	1,70	10
de leerprestaties van de leerlingen					2,08	12	2,56	9
het opbrengstgericht werken					1,92	13	2,00	9
de relatie tussen de directie van de school en de leraren					1,85	13	1,67	9
de ontwerpvaardigheden					1,67	12	1,56	9
de relatie tussen de directie van de school en het bestuur					1,42	12	1,33	9
de vakinhoudelijke kennis					1,36	11	2,30	10
de communicatie met ouders					1,27	11	1,44	9
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten naar andere scholen					1,18	11	1,44	9

Schoolleiders over het aantal aanvragen voor lerarenbeurzen:

Tabel 57 Indien er minder lerarenbeurzen op uw school zijn aangevraagd dan u verwachtte, kunt u dan aangeven waarom dat zo is? (aantallen en percentages)

	n	%
Niet van toepassing: er zijn veel beurzen aangevraagd op onze school	7	70
Er is niet aangevraagd, want leraren waren niet geïnteresseerd in/hadden geen tijd voor professionalisering	2	20
Er is niet aangevraagd, want er zijn andere regelingen voor professionalisering gebruikt	1	10
Er zijn wel beurzen aangevraagd, maar subsidieplafond was bereikt	0	0
Er zijn wel beurzen aangevraagd, maar te laat ingediend	0	0
Er zijn wel beurzen aangevraagd, maar de inhoud van de aanvraag paste niet bij het doel van de beurs	0	0
Er is om andere redenen niet aangevraagd.	0	0
	10	100

Respons scholenbeurs

De respons op de vragenlijst scholenbeurs was n=16

De aanvraag en motieven

Tabel 58 Was u ten tijde van de aanvraag bekend met andere regelingen of instrumenten ter bevordering van professionalisering voor de school als geheel? Heeft u daar in schooljaar 2015/2016 gebruik van gemaakt? (aantallen en percentages)

	Ik weet er van & geen gebruik van gemaakt		Ik weet er van & wel gebruik van gemaakt	
	n	%	n	%
Professionalisering vanuit het reguliere (na)scholingsbudget van de school (zoals vastgelegd in de cao)	3	6%	13	27%
De Landelijke Lerarenbeurs	4	8%	13	27%
Het structureel leren van en met collega's (bv via een eigen academie)	7	15%	9	19%
Deelname aan programma van Stichting leerKRACHT	11	23%	3	6%
Deelname aan een professionele leergemeenschap	10	21%	5	10%
Andere regeling: <i>Leerlab, talentennetwerk</i>	2	4%	1	2%

Tabel 59 Indien u gebruik heeft gemaakt van een of meer van de bovenstaande regelingen, sloot dit dan aan op datgene dat u met de Amsterdamse Scholenbeurs heeft gedaan (synergie)? (aantallen en percentages)

Synergie?	n	%
Nee	1	5,9
Enigszins	9	52,9
Ja	7	41,2
Totaal	17	100

Tabel 60 Voegt de Amsterdamse scholenbeurs toe aan (de mogelijkheden van) andere bestaande regelingen of instrumenten? (aantallen en percentages)

Toevoeging?	n	%
Nee	0	0
Ja	17	100
Totaal	17	100

Tabel 61 Zo ja, kunt u aangeven wat de meerwaarde van de Amsterdamse scholenbeurs is? (gemiddelden op 3-puntsschaal, aantallen, standaarddeviaties)

	1=geen meerwaarde	2=enige meerwaarde	3=veel meerwaarde			
Meerwaarde				gem	n	sd
Het geld				2,79	14	0,426
De keuzevrijheid voor besteding van gelden				2,94	16	0,250
De mogelijkheid om personeel vrij te roosteren				2,43	14	0,756
Weinig eisen ten aanzien van verantwoording				2,19	16	0,750
Belangrijke aanvulling op de Amsterdamse lerarenbeurzen				2,86	14	0,363
De mogelijkheid nieuwe terreinen te verkennen				2,73	15	0,485
Anders [open antwoord]:				3,00	1	-

Open antwoord: Hierdoor kan een school zich ontwikkelen omdat "normale" budgetten krap zijn en vooral tijd de bottleneck is

Tabel 62 Hoe beoordeelt u de volgende aspecten van de beurs? (gemiddelden op 3-puntsschaal, aantallen, standaarddeviaties)

	1=negatief	2=neutraal	3=positief			
				gem	n	sd
De aanvraagprocedure				2,69	16	0,479
De formele eisen voor toekenning				2,88	16	0,342
De keuzevrijheid die de beurs bood				2,94	16	0,25
Stimulans tot professionalisering				2,94	16	0,25
De mogelijkheid om aan te sluiten op de schoolontwikkeling				2,94	16	0,25

Tabel 63 Hoe zou u de Amsterdamse scholenbeurs karakteriseren? (aantallen en percentages van n=17)

	n	%
Een sterke mogelijkheid voor schoolontwikkeling	12	70,6%
Een financiële boost	11	64,7%
Een mogelijkheid extra aandacht te besteden aan kleinere onderwerpen	5	29,4%
Een cadeautje	4	23,5%
Een aanleiding om nieuwe dingen te gaan doen	8	47,1%
Een teken dat Amsterdam scholen serieus neemt	12	70,6%
Een stimulans tot onderwijsvernieuwing	11	64,7%
Een vliegwiel voor professionaliseren van meer leraren	8	47,1%
Maar een heel kleine bijdrage aan de verbetering van het onderwijs	3	17,6%
Mogelijkheid van andere landen te leren (buitenlandreis)	0	0,0%

Keuzeprocess

Tabel 64 Heeft er afstemming plaatsgevonden met leraren over de Amsterdamse beurzen? (aantallen en percentages)

- op onderwerp
- op relevantie voor de school (beleid, schoolontwikkeling)
- uit praktische overwegingen (vrijroosting etc)

Afstemming	Geen afstemming		Redelijke afstemming		Totale afstemming		Nvt		Totaal	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Onderwerp	0	0	5	33,3	8	53,3	2	13,3	15	100
Relevantie	1	6,3	4	25,0	11	68,8	0	0	16	100
Praktisch	1	6,3	3	18,8	9	56,3	3	18,8	16	100

Tabel 65 Heeft er afstemming plaatsgevonden met het bestuur over de scholenbeurs? (aantallen en percentages)

- op onderwerp
- op relevantie voor de school (beleid, schoolontwikkeling)
- op relevantie voor bestuur

Afstemming	Geen afstemming		Redelijke afstemming		Totale afstemming		Nvt		Totaal	
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%
Onderwerp	4	25	4	25	7	43,8	1	6,3	16	100
Relevantie voor de school	3	18,8	3	18,8	9	56,3	1	6,3	16	100
Relevantie voor bestuur	6	40	3	20	4	26,7	2	13,3	15	100

Tabel 66 Wat was de rol van het bestuur bij de aanvraag van de scholenbeurs? (aantallen en percentages)

- Het bestuur liet de scholen geheel vrij
- Het bestuur stimuleerde scholen beurzen aan te vragen
- Het bestuur moest toestemming geven voor aanvragen
- Het bestuur stuurde op afstemming tussen aanvragen binnen het bestuur
- Het bestuur stuurde op aanvragen passend bij het schoolplan van de school
- Het bestuur stuurde op aanvragen passend bij het beleid van het bestuur
- Het bestuur stuurde op vernieuwingen

Rol bestuur	Niet Van toepassing		Enigszins van toepassing		Totaal van toepassing		Totaal	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Vrijlaten	4	26,7	4	26,7	7	46,7	15	100
Stimuleren	4	25,0	3	18,8	9	56,3	16	100
Toestemming geven	7	43,8	3	18,8	6	37,5	16	100
Sturen op afstemming	10	62,5	4	25,0	2	12,5	16	100
Sturen op schoolplan	7	43,8	7	43,8	2	12,5	16	100
Sturen op beleid	7	43,8	7	43,8	2	12,5	16	100
Sturen op vernieuwing	6	37,5	6	37,5	4	25	16	100

Tabel 67 In welke mate bent u vrijgelaten bij het aanvragen van de scholenbeurs? (aantallen en percentages)

	Niet		Enigszins		Geheel		Totaal	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Vrijgelaten?	0	0	3	18,8	13	81,3	16	100

Tabel 68 In welke mate bent u tevreden over het keuzeproces voor de invulling van de scholenbeurs? (aantallen en percentages)

Tevredenheid	n	%
In het geheel niet	0	0
Enigszins	0	0
Geheel	16	100
Totaal	16	100

Bijdrage van de beurzen

Tabel 69 Hebben de beurzen (scholenbeurs en eventueel lerarenbeurzen) van 2015/16 bijgedragen aan het stimuleren van professionalisering? (aantallen en percentages)

Bijdrage van de beurzen	Nee		Enigszins		Ja		Totaal	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Aan het stimuleren van professionalisering	0	0	2	12,5	14	87,5	16	100

Tabel 70 Kunt u een inschatting geven van het relatieve belang van de Amsterdamse beurzen in verhouding tot het totaal aan beleidsmaatregelen, schoolverbetertrajecten en regelingen op het gebied van professionalisering? (aantallen en percentages)

	n	%
Nihil	0	0
Klein	2	12,5
Behoorlijk	10	62,5
Groot	3	18,8
Zeer groot	1	6,3
Totaal	16	100

Tabel 71 Geef bij onderstaande items aan of de scholenbeurs (SB) en de lerarenbeurzen (LB) hebben bijgedragen of niet (gemiddelden op 3-puntsschaal en aantallen)

	1=nee	2=enigszins	3=ja	SB		LB	
Bijdrage scholen- en lerarenbeurs				Gem	n	Gem	n
de bijdrage van leraren aan de ontwikkeling van de school				2,92	13	2,80	10
de samenwerking tussen de leraren				2,85	13	2,22	9
de didactische competenties				2,50	12	2,67	9
het lesgeven in het algemeen				2,46	13	2,64	11
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten vanuit professionalisering in de school				2,46	13	2,56	9
de pedagogische competenties				2,46	13	2,30	10
het leerplezier van de leerlingen				2,42	12	2,33	9
de onderzoeksvaardigheden (b.v. observeren)				2,23	13	1,70	10
de leerprestaties van de leerlingen				2,08	12	2,56	9
het opbrengstgericht werken				1,92	13	2,00	9
de relatie tussen de directie van de school en de leraren				1,85	13	1,67	9
de ontwerpvaardigheden				1,67	12	1,56	9
de relatie tussen de directie van de school en het bestuur				1,42	12	1,33	9
de vakinhoudelijke kennis				1,36	11	2,30	10
de communicatie met ouders				1,27	11	1,44	9
het verspreiden van opgedane kennis en inzichten naar andere scholen				1,18	11	1,44	9

Tabel 72 Heeft de scholenbeurs naar uw mening een bijdrage geleverd aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, de leercultuur en de organisatie binnen uw school? (gemiddelden op 3-puntsschaal en aantallen)

	1=nee	2=enigszins	3=ja
Bijdrage scholenbeurs			
Het onderwijs is aan het verbeteren		2,57	14
Er is meer sprake van een klimaat van samenwerking en samen leren		2,53	15
Er is meer sprake van leraren die leren van en met elkaar		2,53	15
De schoolorganisatie is aan het verbeteren		2,33	15
Het leerplezier en de leerprestaties van de leerlingen is aan het verbeteren		2,27	15
De directie is meer op de hoogte van de leerwensen en behoeften van de leraren		2,27	15
De directie is meer aan personeelsbeleid gaan doen		2,20	15
Leraren zijn meer gefocust op het toepassen van nieuwe kennis in hun lessen		2,14	14
De professionalisering van leraren komt door de Lerarenbeurzen meer aan de orde in functioneringsgesprekken.		2,13	15
De school is meer een (leer)gemeenschap geworden		1,93	15
De school heeft naar aanleiding van de Amsterdamse beurzen een langere termijn visie op professionaliseren ontwikkeld		1,73	15

Bijdrage scholenbeurs volgens leraren:

Tabel 73 Heeft uw school in 2015/16 een scholenbeurs gehad? (aantallen en percentages)

Nee		Ja		Weet niet		Totaal	
n	%	n	%	n	%	n	%
18	15,3	34	28,8	66	55,9	118	100,0%

Tabel 74 Indien ja, heeft de scholenbeurs naar uw mening geleid tot het verbeteren van de school als geheel? (aantallen en percentages)

Nee		Ja		Weet niet		Totaal	
n	%	n	%	n	%	n	%
3	8,8	19	55,9	12	35,3	34	100,0%

Tabel 75 Heeft de scholenbeurs naar uw mening geleid tot het verbeteren van de school op de volgende terreinen? (aantallen en percentages van n=118)

Bijdrage van scholenbeurs aan verbetering school	n	%
Het onderwijs is aan het verbeteren	16	11,2%
Er is meer sprake van een klimaat van samenwerking en samen leren	16	11,2%
Er is meer sprake van leraren die leren van en met elkaar	13	9,1%
Het leerplezier en de leerprestaties van de leerlingen is aan het verbeteren	13	9,1%
Leraren zijn meer gefocust op het toepassen van nieuwe kennis in hun lessen	12	8,4%
De schoolorganisatie is aan het verbeteren	8	5,6%
De school heeft naar aanleiding van de Amsterdamse beurzen een langere termijn visie op professionaliseren ontwikkeld	8	5,6%
De school is meer een (leer)gemeenschap geworden	6	4,2%
De directie is meer op de hoogte van de leerwensen en behoeften van de leraren	6	4,2%
De directie heeft meer aandacht voor personeelsbeleid gekregen	4	2,8%

Recent uitgegeven rapporten Kohnstamm Instituut

- 972 Sligte, H., Schenke, W.
Een masteropleiding als bijdrage aan kennisbenutting en -verspreiding door leraren.
- 969 Weijers, D., Heim, M.
De weg naar het praktijkonderwijs. (Alleen digitaal verkrijgbaar)
- 968 Schenke, W. & Heemskerk, I.M.C.C., m.m.v. Elshof, D. & Felix, C.
VO-opleidingsscholen: de meerwaarde van praktijkgericht onderzoek.
- 967 Nieuwelink, H., Boogaard, M., Dijkstra, A.B., Kuiper, E.J., Ledoux, G.
Onderwijs in burgerschap: wat scholen kunnen doen.
- 966 Ledoux, G.
Stand van zaken Evaluatie Passend Onderwijs. Deel 2: Eerste ervaringen met de stelselverandering. (Alleen digitaal verkrijgbaar)
- 965 Pre-COOL consortium.
Pre-COOL cohortonderzoek. Technisch rapport tweejarigecohort, vijfde meting 2014 - 2015.
- 964 Koopman, P.N.J., Ledoux, G.
Factsheet 1 Leerlingen in speciaal en regulier onderwijs.
(Alleen digitaal verkrijgbaar)
- 963 Koopman, P.N.J., Rossen, L.
Loopbanen van zorgleerlingen en niet-zorgleerlingen, van voor de invoering van Passend Onderwijs. (Alleen digitaal verkrijgbaar)
- 962 Koopman, P.N.J., Buisman, M.
Analyse van de onderwijsloopbanen van studenten in het Amsterdamse mbo.
Tabellenboek
- 961 Koopman, P.N.J., Buisman, M.
Analyse van de onderwijsloopbanen van studenten in het Amsterdamse mbo.
- 960 Breetvelt, I.S., Meijer, J.
Bevordering van motivatie bij leerlingen in VWO-plus arrangementen of excellentieprogramma's in het VO.

Deze rapporten zijn te bestellen via: secr@kohnstamm.uva.nl
Voor meer informatie, zie; <http://www.kohnstammstituut.uva.nl>

Kohnstamm Instituut UVA bv
Postbus 94208
1090 GE Amsterdam
T 020 525 1226
www.kohnstamminstituut.uva.nl