

Helpt leraren scoort onvoldoende op didactische of differentiatievaardigheden

Investeren in leraren verhoogt onderwijskwaliteit

De afgelopen jaren zijn er diverse publicaties verschenen over de kwaliteit van het onderwijs. Daarin komt steeds naar voren dat de kwaliteit van de leraar bepalend is voor de kwaliteit van het onderwijs. Maar hoe staat het eigenlijk met de kwaliteit van de leraar? In dit artikel worden de uitkomsten van verschillende onderzoeken naast elkaar gelegd en ziet u welke kansen er zijn om met gerichte scholing de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.

Tekst:
Sabine Kokee

Fotografie:
Shutterstock

Goede leraren cruciaal

Goede leraren zijn cruciaal voor goed onderwijs. John Hattie stelt in zijn standaardwerk *Leren zichtbaar maken* (2013) dat leraren horen bij de krachtigste beïnvloeders van het leerproces. De Onderwijsraad schrijft in zijn advies *Kiezen voor kwalitatief sterke leraren* (2013) dat de kwaliteit van de leraar in hoge mate het niveau van het onderwijs bepaalt. En ook volgens de Inspectie van het Onderwijs is de leraar de meest bepalende factor voor de kwaliteit van het onderwijs (2012).

Maar wanneer ben je dan een goede leraar? De eisen die aan een goede leraar gesteld worden zijn helder. Deze bekwaamheidseisen zijn vastgelegd in de Wet BiO (Beroepen in het Onderwijs) en het Besluit Bekwaamheidseisen in 2006.

Sterk in didactiek, zwak in differentiatie

Leraren zijn goed in didactische vaardigheden en zorgen doorgaans voor een veilig leerklimaat. Zo'n driekwart van de leraren legt de lesstof duidelijk uit, zorgt voor een taakgerichte werksfeer in de klas en betreft de leerlingen actief bij de lessen. Deze leraren beschikken over de algemeen didactische vaardigheden.

Maar op het gebied van de differentiatievaardigheden is nog veel winst te behalen. Leraren die differentiëren, sluiten in hun lessen op planmatige wijze aan op het niveau en het tempo van de leerlingen. Ze stemmen hun uitleg en opdrachten daarop af, maken gebruik van de mogelijkheden die de leermiddelen bieden en benutten de beschikbare lestijd voor iedere leerling optimaal. In het basisonderwijs differentieert ongeveer 50 tot 60 procent van de leraren tijdens de lessen. Maar zo'n 40 tot 50 procent doet dat dus onvoldoende.

Complexere vaardigheden	2011/2012
De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen leerlingen.	69%
De leraren stemmen de verwerkingsopdrachten af op verschillen in ontwikkeling tussen leerlingen.	76%
De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen leerlingen.	83%
De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen.	68%
De school voert de zorg planmatig uit.	68%

Bron: Inspectie van het Onderwijs, *De staat van het onderwijs, Onderwijsverslag 2011/2012, Utrecht, april 2013.*



Competenties	Met leerlingen	Met collega's	Met omgeving	Met zichzelf
Interpersoonlijk	Een leraar die interpersoonlijk competent is, zorgt ervoor dat in zijn klas of lessen een goede sfeer van omgaan en samenwerken met zijn leerlingen heerst.	Een leraar die competent is in het samenwerken met collega's zorgt ervoor dat zijn collega's op school goed op elkaar afgestemd is. Hij draagt ook bij aan het goed functioneren van de schoolorganisatie.	Een leraar die competent is in het samenwerken met de omgeving zorgt ervoor dat zijn professionele handelen en dat van anderen buiten de school (ouders, instanties) goed op elkaar afgestemd is.	Een leraar die competent is in reflectie en ontwikkeling denkt na over zijn beroepsopvattingen en bekwaamheid en is voortdurend bezig zich verder te ontwikkelen en te professionaliseren.
Pedagogisch	Een leraar die pedagogisch competent is, zorgt voor een veilige leeromgeving in zijn klas of lessen. Hij bevordert de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van de leerlingen en helpt hen een zelfstandig en verantwoordelijk persoon te worden.			
Vakinhoudelijk & Didactisch	Een leraar die vakinhoudelijk en didactisch competent is, zorgt voor een krachtige leeromgeving in zijn klas of lessen. Hij helpt de leerlingen zich de culturele bagage eigen te maken die iedereen in de samenleving nodig heeft om volwaardig te kunnen functioneren.			
Organisatorisch	Een leraar die organisatorisch competent is, zorgt voor een overzichtelijke, ordelijke, taakgerichte sfeer in zijn klas of lessen.			

Bekwaamheidseisen aan leraren: de 7 competenties.

Helpt leraren toont niet alle vaardigheden

Leraren variëren in de mate waarin ze over de didactische en differentiatievaardigheden beschikken. Slechts een krappe meerderheid van de leraren scoort voor alle vaardigheden een voldoende in het onderzoek van de Inspectie.

Helpt leraren laat niet alle vaardigheden tijdens de les zien

Vaardigheidsniveau	2012/2013
Alle algemeen didactische vaardigheden onvoldoende	2%
Beheerst niet alle didactische vaardigheden	9%
Beheerst alle didactische vaardigheden, maar niet de differentiatievaardigheden	32%
Beheerst niet alle algemeen didactische vaardigheden, maar wel de differentiatievaardigheden	5%
Beheerst zowel alle algemeen didactische vaardigheden als de differentiatievaardigheden	52%

Bron: Inspectie van het Onderwijs, De staat van het onderwijs, Onderwijsverslag 2013.

Als we op deze manier naar de cijfers kijken, wordt duidelijk dat bijna de helft van de leraren een onvoldoende scoort op een of meer basis- of meer complexere vaardigheden.

Verschillen tussen leraren

Het is misschien wel logisch dat beginnende leraren en leraren met een deeltijd-aanstelling de algemeen didactische en de differentiatievaardigheden minder goed beheersen. Ervaring speelt daarin een belangrijke rol. Maar leraren met meer dan twintig jaar ervaring beheersen deze vaardigheden ook minder goed.

Het is dus goed om er niet automatisch van uit te gaan dat een ervaren leraar over alle vaardigheden beschikt. En om te blijven investeren in de kwaliteit van de leraar. De inspectie ziet dat op scholen waar geld en tijd wordt vrijgemaakt voor professionalisering van leraren, deze daar baat bij hebben.

Het belang van scholing

De conclusie ligt dus voor de hand dat de kwaliteit van het onderwijs aanzienlijk zou kunnen verbeteren als meer leraren beschikken over de minimale vaardigheden. Scholing is dus een belangrijk instrument voor de schoolleider om mee te sturen op de kwaliteit van het onderwijs.



Goede begeleiding beginnende leraren voorkomt uitval

Slechts 28% van de studenten die een lerarenopleiding gestart zijn, werkt vijf jaar na hun afstuderen nog in het onderwijs.

Leraren die bij de start van hun loopbaan onvoldoende begeleiding krijgen en pedagogisch-didactisch minder vaardig zijn, verlaten vaker het onderwijs.

Goede begeleiding van beginnende leraren is dus van essentieel belang.



Kwaliteit schoolleiders en besturen bepalend

De inspectie ziet dat de leraren en lessen beter zijn op scholen waar goede schoolleiders werken die leraren begeleiden bij hun taak om goed onderwijs te geven. De rol van de schoolleider en de directeur is dus van groot belang voor goed onderwijs. Goede schoolleiders lukt het om leraren gezamenlijk te laten werken aan innovaties en de onderwijskwaliteit te verbeteren. Vaak stellen zij de ontwikkeling van leerlingen centraal, weten ze een sfeer van onderling vertrouwen te creëren op hun school of opleiding en werken zij goed samen met hun bestuur.

Bron: Onderwijsverslag 2012/2013, Inspectie van het onderwijs.

Leren van onderlinge verschillen

Op verreweg de meeste scholen werken leraren die onderling verschillen in vaardigheden. Dat biedt kansen voor de invulling van de professionele ruimte van de leraren op de school: leraren die zich moeten en kunnen verbeteren hebben de goede voorbeelden bij de hand op de eigen school.

Scholingsbeleid beïnvloedt kwaliteit

De meeste scholen (94%) hanteren een scholingsbeleid en dat is terug te zien in het percentage leraren dat de basisvaardigheden beheerst. Want op scholen waar geen scholingsbeleid is beheersen veel meer leraren de basisvaardigheden *niet* (23 procent). Maar beleid alleen is niet genoeg. Ook het percentage leraren dat daadwerkelijk scholing heeft gevolgd is van belang. Op scholen met veel zwakkere docenten wordt veel minder gedaan aan scholing dan op de overige scholen. Het belang van scholing wordt hiermee bevestigd.

Scholing meer afstemmen op functioneren

Verreweg de meeste scholing (90%) is vakinhoudelijk en gaat bijvoorbeeld over een nieuwe lesmethode. Slechts een derde deel van de scholingen is gericht op het vakinhoudelijk en didactisch functioneren van de leraar, door intervisie, 'coaching on the job' en dergelijke.

Er liggen dus kansen om de kwaliteit van het onderwijs verder te verbeteren als een groter deel van de scholing gericht en afgestemd wordt op het functioneren van de leraar.

Professionele ruimte

De afgelopen jaren is het onderwijsbeleid in Nederland steeds meer gericht op het versterken van de positie van de leraar. Daarbij is veel aandacht voor professionele ruimte. Deze professionele ruimte wordt in diverse beleidsstukken uitgewerkt. Het begrip kent drie elkaar aanvullende elementen:

1. **De (formele) zeggenschap van leraren** over en betrokkenheid bij het ontwikkelen en uitvoeren van het onderwijs, waaronder zeggenschap over hun eigen professionalisering. Dit behelst tevens dat leraren rekening afleggen over de kwaliteit van hun werk.
2. **De professionele dialoog en samenwerking van leraren onderling**, met de schoolleiding en met het bestuur bij de ontwikkeling en verbetering van het onderwijs op school.
3. De mate waarin de **benutting van de professionele ruimte** bijdraagt aan de verbetering van het lesgeven van de leraren en daardoor aan de kwaliteit en de resultaten van het onderwijs.

Professionele ruimte volgens de Inspectie

In het perspectief van de Inspectie van het Onderwijs kent professionele ruimte twee dimensies:



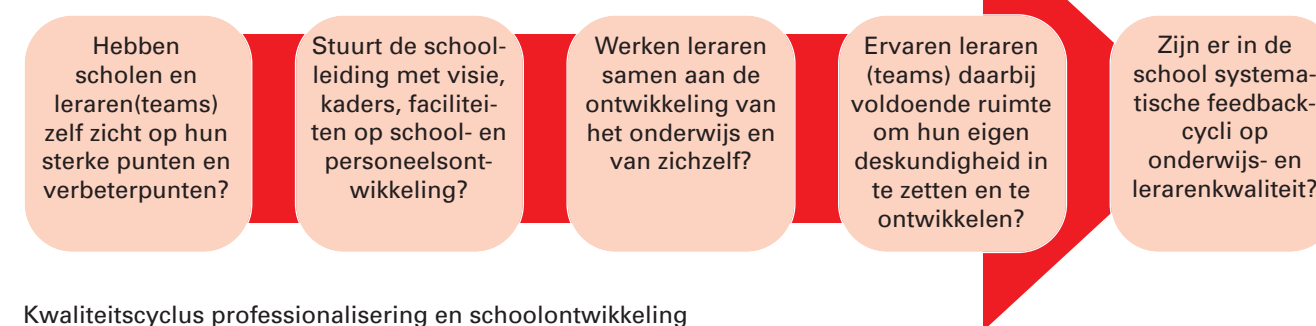
Voor de leraren. De school of instelling faciliteert de professionele ruimte van leraren. Als het gaat om de kaders voor het werk van de leraren, betreft de school(leiding) de leraren aantoonbaar bij de onderwijsvisie van de school en creëert draagvlak voor die visie; dit is zodanig vertaald in concrete verwachtingen dat voor leraren duidelijk is wat dit in hun werk met leerlingen of studenten betekent. Vervolgens biedt de school leraren voldoende professionele ruimte om hun werk te doen.

Door de leraren. Binnen de kaders, zoals vastgesteld binnen de school, is de benutting van de professionele ruimte door de leraren van belang, individueel en in teamverband. De voornaamste taak van leraren is te zorgen dat leerlingen leren en presteren. Leraren moeten optimaal gebruikmaken van hun eigen professionele ruimte en dat ook (kunnen) aantonen. Professionele ruimte raakt hier aan professionalisering: het voortdurend beter (willen) worden in je beroep, door middel van scholing, coaching on the job, intervisie, herontwerpen van het onderwijs, lesbezoek met feedback bij elkaar, en daarnaast door het bijwonen van conferenties, het participeren in netwerken, door deelname aan commissies, werkgroepen, et cetera.

Professioneel gedrag

Professionele ruimte veronderstelt professioneel gedrag, zowel van de schoolleiding als van de leraar zelf. Leraren moeten zich focussen op het leveren van kwaliteit en op het verbeteren daarvan: oftewel hun eigen professionalisering. In een goede school wordt dit professioneel gedrag ondersteund via het kwaliteitsbeleid en is het in de cultuur van de school vanzelfsprekend om met je eigen professionalisering aan de slag te gaan en van elkaar te leren.

In het onderzoeksrapport *Professionalisering als gerichte opgave* van de Inspectie van het Onderwijs is de kwaliteitscyclus van professionalisering en schoolontwikkeling in een schema gevisualiseerd, met daarbij een aantal voorbeelden van de verschillende elementen.



Slechts een krappe meerderheid van de leraren scoort voor alle vaardigheden een voldoende in het onderzoek van de Inspectie.

Kwaliteitscyclus professionalisering en schoolontwikkeling

Cyclisch proces

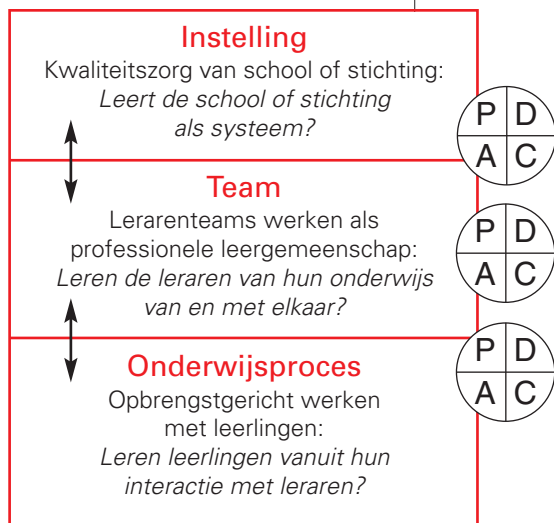
In het hart van het schema (blok 3) staat de verbetering van het onderwijs, en het leren van de leraren zelf dat daarvoor nodig is. Leraren hebben daarbij voldoende ruimte nodig om zelf met het onderwijs aan de slag te gaan (blok 4), waarbij de school of opleiding voldoende richting en faciliteiten biedt (blok 2). De richting van de verbeteracties op individueel, team- en schoolniveau is gebaseerd op een analyse van sterke en zwakke punten van leraren (blok 1), die voortkomen uit systematische evaluaties (feedbackcycli) (blok 5).

De figuur laat zien dat er idealiter sprake is van een cyclisch proces waarbij verbeteracties op het terrein van personeel en schoolkwaliteit sterk samenhangen (schoolontwikkeling is personeelsontwikkeling).

Werken aan goede onderwijskwaliteit

Verbeteracties kunnen ingezet worden op meerdere niveaus, die idealiter in elkaar grijpen. Het teamniveau vormt daarbij de verbinding tussen het schoolniveau en de klas.

Elk niveau heeft zijn eigen kwaliteitscyclus volgens het PDCA-model.



Hebben scholen zicht op de sterke en verbeterpunten van leraren?

Uit het onderzoeksrapport van de Inspectie van het Onderwijs *Professionalisering als gerichte opgave* (2013) komt naar voren dat de meeste, maar lang niet alle scholen (schoolleiders en leraren zelf) op systematische wijze zicht verkrijgen en hebben op de lesgevende kwaliteiten van de leraren.

Ruim driekwart van de scholen verzamelt systematisch informatie over het pedagogisch-didactisch handelen van leraren en komt tot oordelen over de kwaliteit hiervan. De oordelen van de schoolleiders komen veelal overeen met die van de inspecteurs. De meeste, maar niet alle leraren, zijn positiever over hun eigen kwaliteiten dan de inspecteur. Vrijwel alle leraren vinden dat ze voldoende kwaliteiten hebben om hun werk goed te doen.

Leraren scoren zichzelf hoger

Vrijwel alle leraren oordelen positief over hun eigen capaciteiten: 99% van de leraren is van mening over voldoende kwaliteiten te beschikken om zijn werk goed te doen. Schoolleiders en inspecteurs zijn het vaker met elkaar eens. Leraren zijn doorgaans positief over hun basale didactische vaardigheden, maar zien vaak wel ruimte voor verbetering van zichzelf voor de meer complexe vaardigheden. Vooral op hun eigen kwaliteit ten aanzien van het feedback geven aan leerlingen zien ze ruimte voor verbetering: ruim 17% geeft zichzelf hiervoor een onvoldoende. Overigens geeft de inspectie maar liefst 57% van de leraren een onvoldoende voor deze belangrijke indicator!

Leraren positief over zichzelf

Indicator	% voldoende door inspecteurs	% voldoende door leraren zelf
Duidelijke uitleg	93%	99%
Taakgerichte werksfeer	93%	98%
Actieve betrokkenheid leerlingen	90%	97%
Feedback geven	43%	83%
Afstemming instructie	60%	91%
Afstemming onderwijstijd	64%	85%
Volgen en analyseren voortgang	63%	97%
Planmatige uitvoering zorg	60%	93%

Bron: *Inspectie van het Onderwijs, Onderzoeksrapport Professionalisering als gerichte opgave, juli 2013..*

Sturen op professionalisering

Het beeld dat uit het onderzoek naar voren komt, is dat op circa driekwart van de scholen sprake is van systematische aansturing. Op die scholen streven schoolleiding en leraren gezamenlijke doelen na.





Passend onderwijs en professionalisering

De invoering van de Wet passend onderwijs vraagt van leraren en schoolleiders meer maatwerk, meer kennis over zorgleerlingen en een goede omgang met ouders. Het is belangrijk dat leraren zich hierin verder professionaliseren. De Monitor Passend Onderwijs vermeldt dat ongeveer 60 procent van de samenwerkingsverbanden in het ondersteuningsplan beleid opneemt over professionalisering. De overige samenwerkingsverbanden vinden dat alleen schoolbesturen daarvoor verantwoordelijk zijn of zijn nog van plan om professionaliseringsbeleid op te nemen in het ondersteuningsplan.

Op de meeste basisscholen is het duidelijk wat de gewenste manier van lesgeven is. Driekwart van de basisscholen beschikt over een adequaat scholingsplan. De scholingsactiviteiten worden op de meeste scholen door de schoolleiding en de leraren gezamenlijk vastgesteld.

Schoolleiders sturen niet altijd op scholing gericht op het verbeteren van zwakke pedagogische en didactische competenties. Het scholingsbudget wordt voor het grootste deel besteed aan teamscholing. Verantwoording afleggen over individueel gevolgde scholing is niet altijd en overal vanzelfsprekend. Scholing wordt in het algemeen wel geëvalueerd, meestal via gesprekken.

Scholingsbudget soms niet gebruikt

Ruim driekwart van de scholen gebruikt het scholingsbudget voor professionalisering nagenoeg volledig, 12 procent gedeeltelijk en 3 procent vrijwel niet. Bijna 10% van de scholen zegt geen eigen scholingsbudget te hebben. Op die scholen is er alleen een budget op bestuursniveau.

Het scholingsbudget wordt voor het grootste deel (80%) besteed aan scholing van het gehele team of van deelteams. Gemiddeld wordt slechts 20% besteed aan scholing van individuele leraren.

Faciliteren van professionalisering

De Inspectie van het Onderwijs stelt dat leraren op de meeste scholen voldoende ruimte krijgen om invulling te geven aan hun eigen ontwikkeling. Ook hebben de leraren op de meeste scholen een actieve inbreng in de schoolontwikkeling. De leraren hebben ook een belangrijke stem in de keuze van professionaliseringsactiviteiten. Verreweg de meeste leraren zijn tevreden over de beschikbare faciliteiten hiervoor.

Leren van elkaar gebeurt volgens de leraren nog te weinig. Meer dan een derde van de leraren zegt te weinig gelegenheid te hebben om gebruik te maken van de kwaliteiten van collega's. Op de helft van de scholen kunnen leraren bij elkaar in de groep kijken en op nog zo'n 20% van de scholen is intervisie in ontwikkeling. Dat betekent dat 30% van de scholen zich (nog) niet bezighoudt met het delen van kennis en vaardigheden.

Tijd maken voor professionalisering

Uit onderzoek van de inspectie komt steeds weer naar voren dat meer dan de helft van de leraren aangeeft dat zij in de praktijk onvoldoende toekomen aan professionalisering door de drukte van de dagelijkse werkzaamheden. Zij voelen zich vaak overbelast. Meer dan de helft van de leraren geeft aan zich vaak overbelast te voelen of het al druk genoeg te hebben met lesgeven. Daardoor maken ze onvoldoende tijd vrij voor hun eigen professionele ontwikkeling. En op een kwart van de scholen

heeft de schoolleider daar volgens de leraren te weinig oog voor. Voor schoolleiders ligt hier een uitdaging: niet alleen in het (h)erkennen van deze overbelasting, maar ook in het zoeken naar andere manieren van professionalisering die beter inpasbaar zijn in het drukke programma van de leerkracht. Dat vraagt om meer flexibele vormen van leren zoals e-learning.

De praktijk

De meeste leraren lijken in meer of mindere mate gebruik te maken van de professionaliseringsruimte, met name in teamverband. Volgens de schoolleiders maakt een substantieel deel van de leraren onvoldoende gebruik van de scholingsmogelijkheden, deels vanwege overbelasting.

Terwijl vrijwel alle leraren behoefte hebben aan lesbezoeken van en aan collega's, komt minder dan de helft van de leraren hier in voldoende mate aan toe. Er is meer behoefte aan coaching en feedback dan in de praktijk wordt gerealiseerd. Niet altijd is de professionalisering gericht op de ambities van de school of op het verbeteren van de eigen pedagogische en didactische vaardigheden die nog zwak zijn.

Scholingsactiviteiten van leraren

	Ja	Nee	Geen behoefte/nvt
Scholingsactiviteiten met het team	96%	3%	1%
Collegiale consultatie over problemen waar ik tegen aan loop	84%	13%	3%
Individueel volgen van cursussen of workshops	81%	16%	3%
Lezen van vakliteratuur	79%	21%	0%
Deelnemen aan netwerken van leraren die gericht zijn op professionalisering	40%	39%	21%
Bezoeken van conferenties en seminars	38%	40%	22%
Deelnemen aan onderzoeksactiviteiten (academische basisschool)	17%	39%	44%

Bron: Inspectie van het Onderwijs, Onderzoeksrapport Professionalisering als gerichte opgave, juli 2013.



Deskundigheidsbevordering in de cao

Binnen de jaartaak van de leerkracht wordt – op basis van de normjaartaak van 1659 uur – 10 procent aangemerkt als uren ten behoeve van deskundigheidsbevordering, waarin de leerkracht zelf invulling geeft aan zijn professionaliteit en in het kader van functioneringsgesprekken achteraf verantwoording aflegt. Binnen de genoemde 10 procent voor deskundigheidsbevordering wordt in overleg tussen de werkgever en de werknemer maximaal 50 procent van deze tijd ingezet voor persoonlijke scholing en ontwikkeling. In de nieuwe cao krijgt de leraar een persoonlijk scholingsbudget van 500 euro per jaar en 2 uur per week om hier invulling aan te geven.



De lerarenbeurs

Gemiddeld is 20% van het scholingsbudget beschikbaar voor scholing van individuele leraren. Naast het eigen scholingsbudget maken leraren ook gebruik van de lerarenbeurs. Bevoegde leraren kunnen in hun onderwijsloopbaan een 'Lerarenbeurs voor scholing' aanvragen als ze hun professionele niveau willen verhogen, hun vak-kennis willen verdiepen of zich willen specialiseren. Op bijna twee derde van de scholen heeft ten minste één van de leraren hier de afgelopen drie jaar gebruik van gemaakt.

Samenvatting

- De kwaliteit van de leraar bepaalt in belangrijke mate de kwaliteit van het onderwijs.
- Bijna de helft van de leraren beheerst niet alle didactische en differentiatievaardigheden;
- Leraren denken te positief over zichzelf, op veel indicatoren scoort 40% een onvoldoende bij de Inspectie.
- 80% van het scholingsbudget gaat naar teamscholing.
- Bijna een kwart van de scholen gebruikt het scholingsbudget niet volledig.
- Slechts 20% van het scholingsbudget gaat naar individuele scholing.

Conclusie:

Door scholing meer gericht in te zetten op de ontwikkeling van didactische en differentiatievaardigheden van leraren is eenvoudig winst te behalen om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.

Literatuurlijst

- Inspectie van het Onderwijs, *Professionalisering als gerichte opgave. Verkennend onderzoek naar het leren van leraren*. Utrecht, juli 2013.
- Inspectie van het Onderwijs, *De staat van het onderwijs. Onderwijsverslag 2011/2012*. Utrecht, april 2013.
- Inspectie van het Onderwijs, *Onderwijsverslag 2012/2013*. Utrecht, april 2014.
- Hattie, *Leren zichtbaar maken* (Nederlandse vertaling van *Visible Learning for Teachers*), Bazalt Educatieve uitgaven, 1e druk 2013.
- Onderwijsraad, *Kiezen voor kwalitatief sterke leraren*, januari 2013.
- PO Raad, cao PO 2013, Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het PO, 2013, Utrecht, januari/februari 2013.
- Ministerie OCW en sociale partners, *Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland*, april 2008.