



VcION

Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds
voortgezet onderwijs



Schoolleiders in ontwikkeling

Ervaringen, behoeften en belemmeringen rond
professionalisering en de rol van de Schoolleidersbeurs-VO

Schoolleiders in ontwikkeling

Ervaringen, behoeften en belemmeringen rond
professionalisering en de rol van de Schoolleidersbeurs-VO

Auteurs: Hannah de Rooij en Devorah van den Berg

Uitgave:

Voion

Postbus 556

2501 CN Den Haag

E-mail info@voion.nl

www.voion.nl

DISCLAIMER

Voion is zich volledig bewust van de taak zo betrouwbaar mogelijke informatie te verzorgen. Deze rapportage is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Niettemin kan zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventueel voorkomende onjuistheden.

© Voion 2026. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding.

Samenvatting en aanbevelingen

Aanleiding en doel

Professionalisering van schoolleiders is essentieel om effectief leiding te geven. Er bestaan verschillende vormen van ondersteuning voor de professionalisering van schoolleiders, waaronder de Schoolleidersbeurs-VO. Het doel van dit onderzoek is om de professionaliseringsbehoeften van schoolleiders in kaart te brengen en om te achterhalen waar nog kansen liggen voor de Schoolleidersbeurs-VO om op in te spelen. Het onderzoek biedt dieper inzicht in: de professionaliseringspraktijken, -behoeften en –belemmeringen van schoolleiders en bekendheid met de Schoolleidersbeurs-VO.

Onderzoeksvragen en aanpak

In deze verkenning staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

Hoofdvraag:

Wat zijn de ervaringen, wensen en behoeften van schoolleiders in het voortgezet onderwijs met betrekking tot professionalisering en hoe kan de Schoolleidersbeurs-VO hier beter op inspelen?

Deelvragen:

- Welke vormen van professionalisering ondernemen schoolleiders momenteel en welke worden als het meest waardevol ervaren?
- Wat zijn de belangrijkste motieven en belemmeringen voor schoolleiders om zich professioneel te blijven ontwikkelen?
- In hoeverre nemen schoolleiders zelf initiatief voor hun professionalisering en welke rol speelt de ondersteuning vanuit het schoolbestuur hierbij?
- Wat is de bekendheid van schoolleiders met de Schoolleidersbeurs-VO en welke overwegingen spelen bij het wel of niet aanvragen ervan?
- Hoe ervaren schoolleiders de voorwaarden en toegankelijkheid van de Schoolleidersbeurs-VO?
- Welke aanpassingen of verbeteringen aan de Schoolleidersbeurs-VO zouden kunnen bijdragen aan betere benutting door schoolleiders?

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen is een enquête uitgezet onder schoolleiders in het voortgezet onderwijs. De enquête is uitgezet via de nieuwsbrieven van Voion, Schoolleiders VO en de VO-raad en via het panel van DUO Onderwijsonderzoek & Advies. In totaal hebben 187 schoolleiders deelgenomen aan de verkenning, 151 via het DUO-panel en 36 via de online enquêtetool. De meerderheid van de respondenten is eindverantwoordelijk schoolleider (41%), gevolgd door conrector (31%) en teamleider (28%). De verdeling van de respondenten over de provincies is representatief voor de verdeling van vo-besturen in Nederland.

Professionalisering

Professionalisering van schoolleiders in het vo is vastgelegd in de CAO VO en omvat een breed scala aan ontwikkelingsactiviteiten. Dit omvat formele scholing zoals cursussen en trainingen, evenals reflectieve activiteiten zoals intervisie, coaching en peer review. Daarnaast wordt deelname aan netwerken en het bestuderen van vakliteratuur gestimuleerd. De beroepsstandaard voor schoolleiders, opgesteld door Schoolleiders VO, biedt hierbij een richtlijn door te beschrijven welke eigenschappen en leiderschapspraktijken van schoolleiders worden verwacht. Daarnaast biedt de standaard een gemeenschappelijke taal voor het schoolleiderschap. Deze activiteiten dragen bij aan de deskundigheidsbevordering van schoolleiders en ondersteunen hen in hun onderwijskundige en organisatorische verantwoordelijkheden.

De Schoolleidersbeurs-VO in het kort

De Schoolleidersbeurs-VO, geïntroduceerd via het Onderwijsakkoord, biedt schoolleiders de kans om zich verder te professionaliseren door het volgen van een NVAO-geaccrediteerde masteropleiding. Deze beurs, die maximaal €45.000 per schoolleider omvat, dekt opleidingskosten en eventuele vervangingskosten voor collega's of vervangers. De beurs wordt in drie delen uitgekeerd: bij de start van de opleiding, na het behalen van 15 ECTS, en na afronding van de opleiding.

Om in aanmerking te komen voor de beurs, moeten schoolleiders voldoen aan specifieke voorwaarden, zoals het geven van onderwijskundige en organisatorische leiding en het volgen van een geaccrediteerde masteropleiding. Bestuurders en schoolleiders op uitzend- of interim-basis komen niet in aanmerking. De beurs kan eenmaal per schoolleider worden aangevraagd. Aanvragen kan vanaf 9 maanden voor de start van de opleiding alsook met terugwerkende kracht voor opleidingen gestart vanaf 1 augustus 2023.

Resultaten

Deelname, vormen van professionalisering, motieven en belemmeringen

De respondenten nemen in hoge mate deel aan professionaliseringsactiviteiten. Meer dan de helft (ruim 50%) heeft in de afgelopen twee jaar (online) cursussen of netwerkbijeenkomsten gevolgd en ruim een derde heeft deelgenomen aan leergangen, individuele coachingstrajecten of intervisiegroepen. Korte cursussen en individuele coaching worden door meer dan de helft van de schoolleiders als meest waardevol ervaren. Iets minder dan de helft vindt ook masteropleidingen en netwerkbijeenkomsten waardevol.

De primaire drijfveer voor deze schoolleiders voor professionalisering is persoonlijke ontwikkeling en beter functioneren als schoolleider (bijna 75%). Daarnaast worden leiderschapsontwikkeling en bijdragen aan schoolontwikkeling en onderwijsinnovatie belangrijk gevonden. De focus ligt daarbij vooral op leiderschapsthema's als visiegestuurd werken, persoonlijke ontwikkeling, onderwijskwaliteit en schoolontwikkeling. Werkdruk en tijdgebrek, zowel op het werk als privé, vormen de grootste obstakels voor verdere professionalisering. Een vijfde van de schoolleiders ervaart echter helemaal

geen belemmeringen.

Initiatief, financiering en gewenste ondersteuning

In de overgrote meerderheid van de gevallen (bijna 80%) nemen schoolleiders zelf het initiatief tot deelname aan professionaliseringsactiviteiten. Hieruit lijkt naar voren te komen dat besturen een beperkte aanjagende rol hebben. Besturen spelen een meer ondersteunende rol, vaak in de financiering (ruim 70%). Daarnaast maakt bijna 16% gebruik van het persoonlijk ontwikkelingsbudget en 9% van andere bronnen, zoals financiering vanuit een eigen bedrijf of de Lerarenbeurs¹. De respondenten hebben vooral behoefte aan studieverlof, financiële steun en flexibele werktijden om hun professionalisering beter vorm te geven. Een deel ziet ook vervanging door een interim-schoolleider als wenselijk.

Rol van leidinggevenden en beroepsstandaard

De meeste respondenten geven aan dat hun leidinggevende zicht heeft op hun professionele ontwikkeling en dat zij daarin gestimuleerd worden. Daarnaast wordt de beroepsstandaard vaak in overweging genomen bij de keuze voor opleidingen. Over het volgen van een volledige masteropleiding zijn de meningen verdeeld: 28% is het eens met de stelling dat het aanbod van maatwerkprogramma's hen tegenhoudt, terwijl 30% het daar juist niet mee eens is en 29% neutraal blijft. Dit wijst op uiteenlopende ervaringen met het aanbod van maatwerkprogramma's en masteropleidingen en de vormgeving van professionalisering.

Masteropleidingen, deelname en motieven voor deelname masteropleiding

Ruim een derde van de respondenten (35%) heeft een master afgerond. 17% heeft geen interesse in een masteropleiding, vooral vanwege tijdgebrek, of een voorkeur voor andere vormen van professionalisering, of verwijst naar persoonlijke omstandigheden of naderend pensioen. 48% houdt de optie open, hiervan is 8% al in actie voor een masteropleiding. Er zijn duidelijke verschillen naar functieniveau: schoolleiders met eindverantwoordelijkheid hebben vaker een master afgerond, terwijl teamleiders (middenmanagement) zich er relatief vaak op oriënteren. Starters zijn het meest geïnteresseerd in een master; zeer ervaren schoolleiders minder, vaak omdat zij al een master hebben of geen behoefte meer ervaren. Oftewel, starters en middenmanagers tonen veel interesse in masters, terwijl ervaren schoolleiders meer interesse hebben in kortere of flexibele trajecten. De belangrijkste drijfveren voor het volgen van een masteropleiding zijn persoonlijke ontwikkeling (75%) en beter kunnen functioneren in de huidige functie (61%). Daarnaast worden leiderschapsverbetering, onderwijskundige verdieping en schoolontwikkeling door ongeveer een derde genoemd. Doorgroeimotieven spelen bij een vijfde een rol. Opvallend is de hoge mate van intrinsieke motivatie: schoolleiders willen zich primair ontwikkelen voor hun eigen functioneren, niet vanwege externe druk of financiële motieven.

Bekendheid en gebruik Schoolleidersbeurs-VO, effect en waardering

Twee derde van de schoolleiders (66%) kent de beurs, maar heeft die niet aangevraagd. 11% kent de beurs en heeft deze daadwerkelijk benut. Een percentage van 23% is niet bekend met de beurs. Onder

¹ Teamleiders wiens voornaamste functie leraar is, mogen ook gebruik maken van de Lerarenbeurs.

schoolleiders, die overwegen een master te volgen, geeft 76% aan waarschijnlijk of zeker gebruik te zullen maken van de beurs. De Schoolleidersbeurs-VO is een stimulerende factor voor een deel van de schoolleiders (ruim 4 op de 10) om een masteropleiding te volgen, vooral onder rectoren/directeuren. Tegelijkertijd is ongeveer een derde neutraal en bijna 1 op de 5 ervaart geen stimulans. Voor 20% is de beurs bepalend voor de keuze om een master te volgen. De voorwaarden worden overwegend passend gevonden, maar er is kritiek op de beperking tot NVAO-geaccrediteerde masters en het uitsluiten van losse modules of kortere opleidingstrajecten.

Knelpunten en verbeterwensen

Beperkingen liggen vooral in de toegankelijkheid: zzp'ers, interim-directeuren, bestuurders en schoolleiders in het VSO vallen buiten de regeling². Ook sluit de eis om uitsluitend een volledige master te volgen niet altijd aan bij de behoefte aan flexibiliteit en maatwerk. Verbeterpunten die schoolleiders noemen zijn:

- uitbreiding naar bredere professionaliseringsactiviteiten (50%);
- meer flexibiliteit in studieduur (26%);
- en toelating van losse modules en bredere doelgroepen.

Aanbevelingen

Breid de voorwaarden van de Schoolleidersbeurs-VO uit

Korte cursussen of individuele coaching wordt door meer dan de helft van de respondenten gezien als de meest waardevolle vormen van professionalisering. De Schoolleidersbeurs-VO is nu alleen gericht op volledige masteropleidingen. Om aan te sluiten bij de doelgroep die geen masteropleiding overweegt vanwege gebrek aan tijd, kan het aanbieden van kortere opleidingen een uitkomst zijn.

Voer vervolgonderzoek of een pilot uit met maatwerkprogramma's

Een pilot met maatwerkprogramma's of een verdiepend vervolgonderzoek naar het bestaande aanbod en de wensen van schoolleiders kan inzicht geven in de behoefte aan kortere, flexibelere leertrajecten. Dit helpt om te bepalen of een breder aanbod meer schoolleiders stimuleert om in hun professionalisering te investeren.

Focus op starters en middenmanagement

De motivatie voor het volgen van een masteropleiding is het grootst onder starters (1-4 jaar werkervaring) en teamleiders (middenmanagement). Richt wervings- en voorlichtingsactiviteiten nadrukkelijk op deze groepen om deelname aan de Schoolleidersbeurs-VO te vergroten.

Vergroot de bekendheid van het opleidingsaanbod

Uit de resultaten blijkt dat schoolleiders niet altijd weten wat het aanbod aan onderwijs- of management gerelateerde masteropleidingen is in de regio. Hier zou, in samenwerking met de opleidingsinstituten, meer aandacht naartoe kunnen gaan. Door informatie over de meest gekozen masteropleidingen en waar deze

² Schoolleiders van een VSO school die valt onder CAO VO kunnen ook gebruik maken van de beurs. Schoolleiders van een VSO school die valt onder CAO PO, kunnen dit niet.

aangeboden worden beschikbaar te maken op de website van de Schoolleidersbeurs-VO, kan de bekendheid van het aanbod vergroot worden.

Verhoog de bekendheid van de beursvoorwaarden

Uit de resultaten lijkt naar voren te komen dat men niet goed op de hoogte is van de voorwaarden van de Schoolleidersbeurs-VO. Zo noemt 26% dat zij meer flexibiliteit in de studieduur zouden wensen. De studieduur bedraagt op dit moment 48 maanden met ruimte tot verlenging van 12 extra maanden bij verschoonbare redenen. De veronderstelling is dat de respondenten niet goed op de hoogte zijn (geweest) van deze voorwaarde. Inzet op meer bekendheid van de voorwaarden van de beurs zou hier aan bij kunnen dragen.

Inhoudsopgave

1.	INLEIDING	9
1.1.	Aanleiding	9
1.2.	Doel en onderzoeksvragen	9
1.3.	Onderzoeksaanpak	10
1.4.	Respons	10
1.5.	Leeswijzer	10
2.	SCHOOLLEIDERSBEURS-VO	11
2.1.	Professionalisering in het vo	11
2.2.	Schoolleidersbeurs-VO in het kort	11
2.3.	Voorwaarden	12
2.4.	Aanvragen	13
3.	PROFESSIONALISERING IN DE PRAKTIJK	14
3.1.	Professionaliseringsactiviteiten	14
3.2.	Ondersteuning vanuit schoolbestuur	17
4.	BEKENDHEID EN ERVARINGEN MET DE SCHOOLLEIDERSBEURS-VO.....	20
4.1.	Interesse in masteropleiding en motivatie	20
4.2.	Schoolleidersbeurs-VO	22
	BIJLAGE 1: ACHTERGRONDKENMERKEN RESPONDENTEN	29

1. Inleiding

1.1. Aanleiding

De rol van schoolleiders in het voortgezet onderwijs is complex en voortdurend in ontwikkeling. Professionalisering is essentieel om effectief leiding te geven aan onderwijskwaliteit, schoolontwikkeling en teamdynamiek. Er bestaan verschillende vormen van ondersteuning voor professionalisering van schoolleiders, waaronder de Schoolleidersbeurs-VO. Voor de stuurgroep van de Schoolleidersbeurs-VO is het wenselijk om beter zicht te krijgen op de (professionalisering)behoeften van schoolleiders, om de beurs zo goed mogelijk te laten aansluiten op het veld.

1.2. Doel en onderzoeksvragen

Het doel van deze verkenning is om inzicht te krijgen in de vormen van professionalisering die schoolleiders op dit moment ondernemen, en in kaart te brengen welke behoeften en motieven zij hebben ten aanzien van hun verdere professionele ontwikkeling. Daarnaast onderzoeken we welke factoren deelname aan professionaliseringsactiviteiten stimuleren of juist belemmeren, en in hoeverre schoolleiders bekend zijn met de Schoolleidersbeurs-VO en welke opvattingen zij hierover hebben. Op basis van deze inzichten worden aanbevelingen geformuleerd om de Schoolleidersbeurs-VO beter te laten aansluiten op de praktijk en behoeften van de doelgroep. Door al deze elementen samen te brengen ontstaat een breed en genuanceerd beeld van hoe professionele ontwikkeling van schoolleiders er in de praktijk uit ziet, en waar nog kansen liggen om hen hierin beter te ondersteunen. Op basis van deze doelstellingen zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

Hoofdvraag:

Wat zijn de ervaringen, wensen en behoeften van schoolleiders in het voortgezet onderwijs met betrekking tot professionalisering, en hoe kan de Schoolleidersbeurs-VO hier beter op inspelen?

Deelvragen:

- Welke vormen van professionalisering ondernemen schoolleiders momenteel en welke worden als het meest waardevol ervaren?
- Wat zijn de belangrijkste motieven en belemmeringen voor schoolleiders om zich professioneel te blijven ontwikkelen?
- In hoeverre nemen schoolleiders zelf initiatief voor hun professionalisering en welke rol speelt de ondersteuning vanuit het schoolbestuur hierbij?
- Wat is de bekendheid van schoolleiders met de Schoolleidersbeurs-VO en welke overwegingen spelen bij het wel of niet aanvragen ervan?
- Hoe ervaren schoolleiders de voorwaarden en toegankelijkheid van de Schoolleidersbeurs-VO?
- Welke aanpassingen of verbeteringen aan de Schoolleidersbeurs-VO zouden kunnen bijdragen aan betere benutting door schoolleiders?

1.3. Onderzoeksaanpak

Om beter zicht te krijgen op de professionaliseringspraktijken, -behoeften en –belemmeringen van schoolleiders en bekendheid met de Schoolleidersbeurs-VO, heeft Voion een enquête uitgezet onder schoolleiders in het voortgezet onderwijs. In dit rapport staan de resultaten uit deze enquête centraal. De enquête is op twee verschillende manieren verspreid om een zo breed mogelijke en diverse respons te genereren. Enerzijds via een online enquêtetool waar de enquête door de onderzoekers in is geprogrammeerd, waarvan de link is verspreid via de nieuwsbrief en social media van Voion, Schoolleiders VO en de VO-raad. Anderzijds is de enquête geprogrammeerd door DUO Onderwijsonderzoek & Advies en verspreid via hun panel. Een representatieve steekproef van schoolleiders in het vo werd via het DUO-panel benaderd om de enquête in te vullen. Deze verspreidingswijze is ingezet om het bereik te vergroten en een evenwichtige respons te verkrijgen qua functietypen van de respondenten, regio's en schoolsoorten. De enquête is uitgezet tussen 6 mei en 9 juli 2025.

1.4. Respons

In totaal hebben 187 schoolleiders deelgenomen aan de enquête, 151 via het DUO-panel en 36 via de online enquêtetool. De meerderheid van de respondenten is eindverantwoordelijk schoolleider (41,2%), gevolgd door corrector (31%) en teamleider (27,8%). De verdeling van de respondenten over de provincies is representatief voor de verdeling van vo-besturen in Nederland. Voor een uitgebreide beschrijving van de achtergrondkenmerken van de respondenten zie Bijlage 1.

1.5. Leeswijzer

In hoofdstuk 2 gaan we in op de professionaliseringsactiviteiten die de respondenten ondernemen of willen ondernemen, hun motivatie en ondersteuning van het schoolbestuur en in hoofdstuk 3 op de bekendheid met de Schoolleidersbeurs-VO.

2. Schoolleidersbeurs-VO

2.1. Professionalisering in het vo

Voor schoolleiders in het vo bestaat er een beroepsstandaard, die richting geeft aan hun professionele handelen. Deze standaard brengt in kaart in welke situaties er van schoolleiders wordt verwacht dat ze actief kunnen handelen, en welke eigenschappen hierbij belangrijk zijn. Het is bedoeld als een ontwikkelingsgericht, inspirerend en ondersteunend instrument dat het schoolleiderschap een gemeenschappelijke taal geeft. De beroepsstandaard is opgesteld door Schoolleiders VO³ en bestaat uit de volgende onderdelen:

- De definitie van de beroepsgroep: 'Een schoolleiders in het voortgezet onderwijs geeft onderwijskundig en/of organisatorisch leiding en draagt tevens personele verantwoordelijkheid in school. Deze valt onder de Fuwasys⁴ salarisschalen 11 t/m 16';
- Leiderschapspraktijken;
- Persoonlijke kwaliteiten.

Daarnaast is professionalisering van schoolleiders vastgelegd in de CAO VO. Deze benadrukt het belang van voortdurende deskundigheidsbevordering en onderscheidt verschillende vormen van professionele ontwikkeling:

- Formele scholing: cursussen, trainingen, conferenties en vergelijkbare activiteiten op school-, team-, afdelings- of sectieniveau.
- Activiteiten gericht op het verbeteren van of reflecteren op de uitvoering van de opgedragen werkzaamheden: intervisie, peer review, coaching of andere vormen van reflectie op het eigen functioneren.
- Deelname aan (digitale) netwerken en activiteiten van vak- en beroepsverenigingen.
- Studie van vakliteratuur en andere vormen van kennisontwikkeling.

De Schoolleidersbeurs-VO sluit hierop aan en richt zich specifiek op het ondersteunen van formele scholing in de vorm van universitaire masteropleidingen voor schoolleiders in het voortgezet onderwijs.

2.2. Schoolleidersbeurs-VO in het kort

De Schoolleidersbeurs-VO komt voort uit het Onderwijsakkoord 'Samen voor het beste Onderwijs' waarin de afspraak is gemaakt om jaarlijks 10 miljoen euro te investeren in de professionele ontwikkeling van schoolleiders. De sociale partners in het voortgezet onderwijs, de VO-raad, AOb, FvOv, CNV en FNV, hebben afgesproken om hiervan 8 miljoen euro (80%) in te zetten voor de invoering van de Schoolleidersbeurs-VO. De regeling is gezamenlijk vastgesteld door de sociale partners en wordt uitgevoerd

³ <https://www.vo-raad.nl/onderwerpen/professionalisering-schoolleiders>

⁴ Fuwasys is het functiewaarderingssysteem voor de (rijks)overheid en voor semi-overheidsinstellingen.

door Voion, kennis- en sparringpartner voor het voortgezet onderwijs op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken.

Met de Schoolleidersbeurs-VO kunnen schoolleiders in het voortgezet onderwijs zich verder professionaliseren door het volgen van een NVAO geaccrediteerde masteropleiding. De beurs biedt een tegemoetkoming tot maximaal €45.000 voor opleidingskosten, waaronder collegegeld, studiematerialen en overige studiekosten. Indien er na aftrek van deze kosten een bedrag resteert, kan het schoolbestuur ervoor kiezen om dit in te zetten als vervangingskosten voor de taken die tijdens de studie aan een vervanger of collega worden overgedragen.

Het bedrag van de beurs wordt uitgekeerd in drie delen:

- 1) Bij de start van de opleiding (dit kan op elk moment van het jaar zijn) ontvang je het eerste deel van de beurs. Dit is een bedrag van €22.500.
- 2) Na het behalen van minimaal 15 ECTS, kan men het tweede deel aanvragen. Dit is een bedrag van €11.250.
- 3) Na afronding van de opleiding, maar uiterlijk 48 maanden na startdatum van de opleiding, kan het derde deel worden aangevraagd. Dit is een bedrag van €11.250.

2.3. Voorwaarden

Om in aanmerking te komen voor de Schoolleidersbeurs-VO, moet men aan verschillende voorwaarden voldoen.

- Je bent een schoolleider (van teamleider tot rector) in het voortgezet onderwijs en hebt een tijdelijk of vast dienstverband bij een door OCW bekostigde vo-school die onder de CAO VO valt (schoolleiders die werken op een OPDC van het vo of die op een vmbo-school werken die onder een ROC valt, een zogenaamde verticale school, kunnen ook gebruik maken van de Schoolleidersbeurs-VO)⁵;
- Je geeft onderwijskundig én organisatorisch leiding én draagt verantwoordelijkheid voor (een gedeelte van) het personeel in de school;
- Je bent toelaatbaar tot een NVAO geaccrediteerde masteropleiding.

Bestuurders en schoolleiders die op uitzendbasis of interim-basis werkzaam zijn, komen niet in aanmerking voor de beurs.

⁵ Schoolleiders van een VSO school die valt onder CAO VO kunnen ook gebruik maken van de beurs. Schoolleiders van een VSO school die valt onder CAO PO, kunnen dit niet.

Welke opleiding?

- Je volgt een door de NVAO geaccrediteerde masteropleiding in Nederland. Deze opleidingen hebben een ISAT code. Vraag naar deze code bij het opleidingsinstituut waar je je opleiding wilt gaan volgen. Of kijk in de Registratie Instellingen en Opleidingen (RIO) (voorheen CROHO-register);
- Je opleiding start op of na 1 augustus 2023;
- De studielast van de gehele opleiding bedraagt tenminste 30 studiepunten (ECTS).

En verder

- Je hebt voor dezelfde opleiding in dezelfde periode geen Lerarenbeurs, tegemoetkoming leraren, subsidie tweede lerarenopleiding, levenlanglerenkrediet of studiefinanciering (ook geen lening of reisproduct) ontvangen;
- Je hebt voor dezelfde opleiding geen tegemoetkoming onderwijsmasters ontvangen, ook niet in een andere periode;
- Je hebt nog niet eerder gebruik gemaakt van de Schoolleidersbeurs-VO;
- Je bent samen met je schoolbestuur verantwoordelijk voor de verantwoording van de Schoolleidersbeurs-VO;
- Je werkt samen met het schoolbestuur mee aan de monitoring en (tussentijdse) evaluatie van de Schoolleidersbeurs-VO door tweemaal per jaar een enquête in te vullen.

2.4. Aanvragen

Als je aan de voorwaarden voldoet, kun je eenmalig gebruik maken van de Schoolleidersbeurs-VO.

Aanvragen van de beurs kan vanaf 9 maanden voor de start van de opleiding. Het is ook mogelijk om de beurs met terugwerkende kracht aan te vragen voor opleidingen die zijn gestart op of na 1 augustus 2023.

3. Professionalisering in de praktijk

In dit hoofdstuk gaan we in op de volgende deelvragen:

- Welke vormen van professionalisering ondernemen schoolleiders momenteel en welke worden als het meest waardevol ervaren?
- Wat zijn de belangrijkste motieven en belemmeringen voor schoolleiders om zich professioneel te blijven ontwikkelen?
- In hoeverre nemen schoolleiders zelf initiatief voor hun professionalisering en welke rol speelt de ondersteuning vanuit het schoolbestuur hierbij?

In paragraaf 3.1 wordt besproken welke activiteiten de schoolleiders in het voortgezet onderwijs hebben gevolgd, de motieven voor deelname en de vormen van professionalisering die zij het meest waardevol vinden. Ook is gekeken naar de thema's waarop schoolleiders zich willen ontwikkelen en naar de eventuele belemmeringen die zij ervaren. In paragraaf 3.2 besteden we specifiek aandacht aan de rol van het schoolbestuur: hoe verloopt de financiering van professionaliseringsactiviteiten, in hoeverre stimuleert of ondersteunt de werkgever professionalisering, en wat hebben schoolleiders nodig om daarin verder stappen te zetten.

3.1. Professionaliseringsactiviteiten

Meer dan 50% van de respondenten heeft de afgelopen 2 jaar aan netwerkbijeenkomsten of (online) cursussen deelgenomen en meer dan een derde aan intervisiegroepen, individuele coachingstrajecten of leergangen en certificeringsprogramma's (Figuur 1). Eindverantwoordelijke schoolleiders (rectoren/directeuren) namen vaker deel aan de leergangen en certificeringsprogramma's dan het middenmanagement en de deelverantwoordelijke schoolleiders. De deelname aan (online) cursussen en seminars is gelijk verdeeld over de functieniveaus. Onder de 'anders, namelijk' antwoorden zijn variaties genoemd van de antwoordcategorieën, zoals workshops, lezingen, master in combinatie met een coachingstraject of een klankbordgroep. 16,6% van de respondenten heeft de afgelopen twee jaar een master gevolgd.

Figuur 1 Aan welke vormen van professionalisering heeft u de afgelopen 2 jaar deelgenomen? (Meerdere antwoorden mogelijk, n= 187)



Van acht (4,3%) schoolleiders, die hebben aangegeven dat zij niet hebben deelgenomen aan bovenstaande activiteiten, geven vijf aan te weinig tijd te hebben. Twee geven aan binnenkort met pensioen te gaan en een schoolleider geeft aan dat er te weinig budget was voor zijn of haar activiteit(en) naar keuze en een andere geeft aan dat de professionaliseringsactiviteiten niet voldoen aan zijn of haar behoeften. Daarnaast geeft een schoolleider uit Noord-Brabant aan dat het aanbod aan professionaliseringsactiviteiten beperkt is in zijn of haar regio. Hier wordt verder op in gegaan in hoofdstuk 3.2 'Aanbod'.

Motivatatie voor deelname

Bijna drie kwart van de respondenten geeft aan dat voor hen persoonlijke ontwikkeling en het beter functioneren als schoolleider de belangrijkste redenen waren om voor een professionaliseringsactiviteit te kiezen. Daarnaast worden ook het verbeteren van leiderschapskwaliteiten (39,7%) en de schoolontwikkeling en onderwijsinnovatie (26,3%) relatief vaak genoemd. Zes respondenten hebben andere redenen genoemd om deel te nemen aan een professionaliseringsactiviteit. Daarvan zijn de antwoorden veelal variaties op de andere antwoordcategorieën, zoals 'de school kunnen helpen' en 'netwerk uitbreiden'. De motivatie voor professionalisering is dus sterk verbonden met interne motivatie om zichzelf en het onderwijs te ontwikkelen en komt niet voort uit externe factoren als druk vanuit schoolbestuur, promotie of salaris.

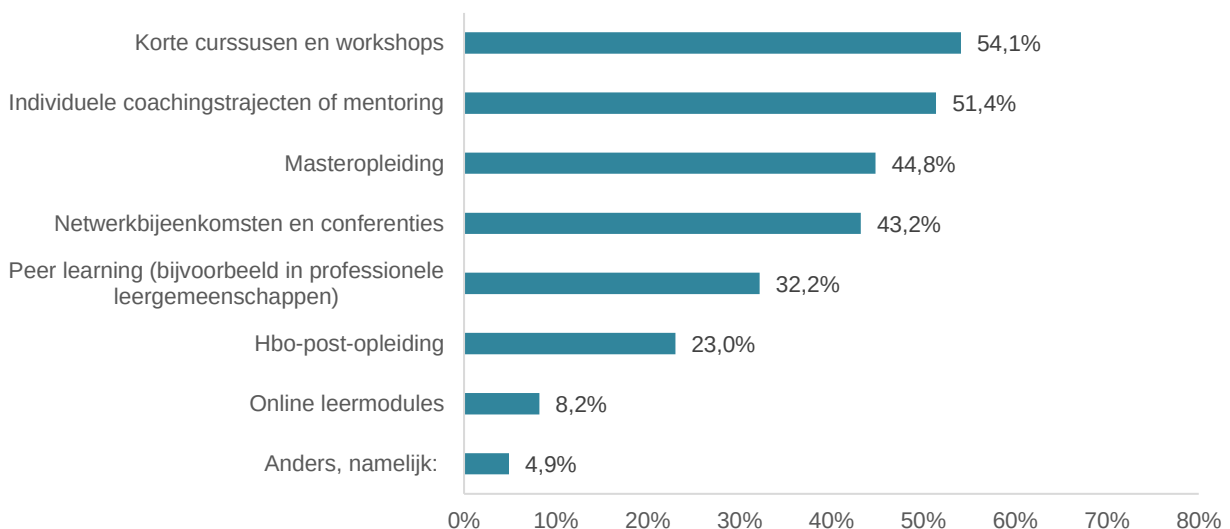
Figuur 2 Wat was voor u de belangrijkste reden om deel te nemen aan één of meer professionaliseringsactiviteiten? Geef maximaal de 3 belangrijkste redenen aan (n= 179)



Meest waardevolle vormen van professionalisering

Meer dan de helft van respondenten geeft aan dat zij korte cursussen of workshops en individuele coachingstrajecten of mentoring de meest waardevolle vormen van professionalisering vinden (Figuur 3). Tegelijkertijd vindt iets minder dan de helft van de respondenten ook een masteropleiding en netwerkbijeenkomsten waardevol. Andere vormen die respondenten hebben genoemd, zijn een variatie op de antwoordcategorieën, zoals een losse module van een masteropleiding, leergangen of een combinatie van alles.

Figuur 3 Welke vormen van professionalisering vindt u het meest waardevol? (n= 183)



Belangrijkste leiderschapsthema's

We hebben de respondenten gevraagd op welke leiderschapsthema's hun professionalisering zich het meest richt. Bijna een kwart (23,6%) van de respondenten zet zowel visiegestuurd werken als persoonlijke ontwikkeling op de eerste plaats. Op de tweede en derde plaats worden veelal schoolontwikkeling en onderwijskwaliteit genoemd. De thema's die het minst populair zijn, zijn ontwikkeling van medewerkers en verbinding met de (bredere) omgeving.

Belemmeringen

De helft van de respondenten geeft aan dat er twee factoren zijn die hen het meest belemmeren als het gaat om professionalisering: 'gebrek aan tijd op werk' (50,5%) en 'te veel werk/andere prioriteiten' (53,8%) (Figuur 4). Twee factoren die nauw aansluiten op elkaar. Twee vijfde van de respondenten (39,6%) geeft ook aan dat onvoldoende tijd hun privéleven een rol speelt. Een vijfde van de respondenten (20,3%) benoemt dat zij geen belemmeringen ervaren. Negen respondenten (4,9%) kozen voor de optie 'anders, namelijk'. Hierin benoemen zij baanonzekerheid en naderend pensioen als belemmeringen voor deelname aan professionaliseringsactiviteiten.

Figuur 4 Welke factoren belemmeren u momenteel in uw professionalisering? (n= 182)



3.2. Ondersteuning vanuit schoolbestuur

Vier op de vijf respondenten (79,9%) geeft aan dat het initiatief voor deelname aan professionaliseringsactiviteiten vanuit henzelf kwam. Bijna een vijfde (17,9%) geeft aan dat het vanuit hun bestuur of schoolleiding kwam, waarbij het voor 11,7% optioneel was en voor 6,2% een verplichting. Echter blijkt uit Figuur 2 dat ondanks dat het initiatief bij het bestuur vandaan komt, maar voor 1,7% van de respondenten de wens van het bestuur de belangrijkste reden was om deel te nemen aan een professionaliseringsactiviteit. Waar het initiatief ligt, is dus geen doorslaggevende factor voor het deelnemen. Bij de overige antwoorden (2,2%) geeft iedereen aan dat het gaat om een combinatie van het schoolbestuur en henzelf.

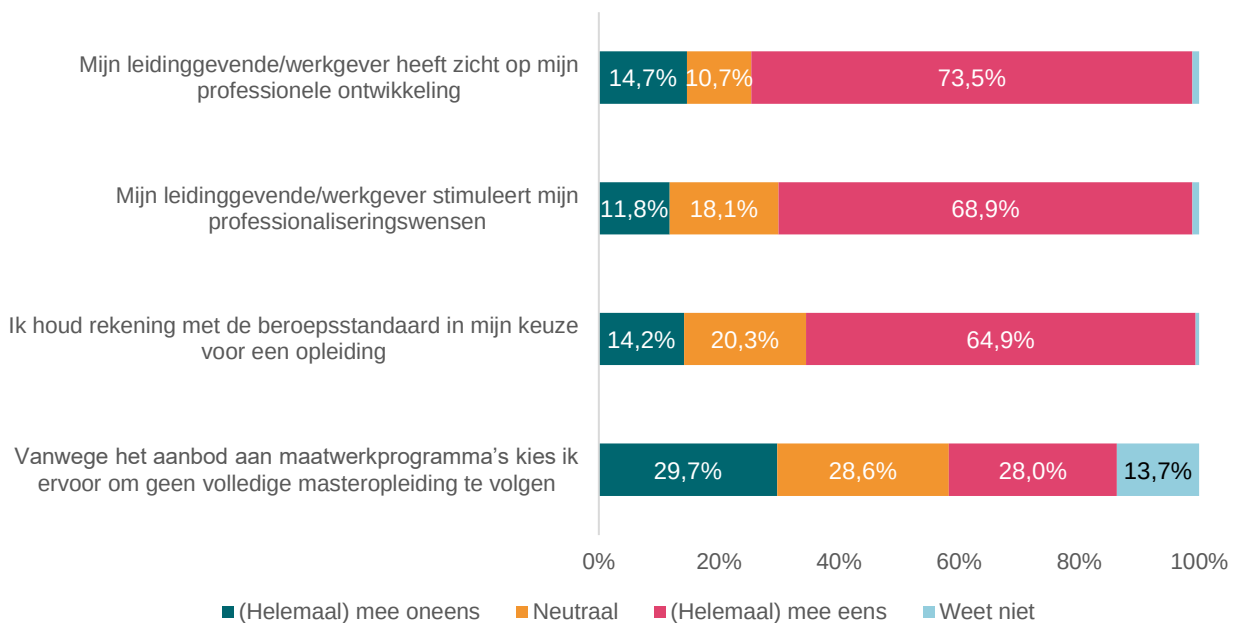
Financiering

Bijna drie kwart (73,9%) van de respondenten geeft aan dat de ondernomen professionaliseringsactiviteiten zijn gefinancierd door het schoolbestuur of de schoolinstelling. 15,6 procent van de deelnemers heeft dit betaald vanuit het persoonlijk ontwikkelingsbudget en 8,9 procent geeft aan dat dit op een andere manier gefinancierd is. Hiervan geven 4 respondenten aan dat zij het vanuit een eigen bedrijf of eigen budget hebben bekostigd en 10 respondenten hebben het bekostigd met de Schoolleidersbeurs-VO of de Lerarenbeurs.

Professionele ontwikkeling

Aan de respondenten zijn stellingen voorgelegd met de vraag of zij het hier mee eens of oneens zijn (Figuur 5).

Figuur 5 In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen over uw professionele ontwikkeling? (n= 177)



Een ruime meerderheid geeft bij de eerste 3 stellingen aan het er (helemaal) mee eens te zijn:

- Mijn leidinggevende/werkgever heeft zicht op mijn professionele ontwikkeling (73,5%)
- Mijn leidinggevende/werkgever stimuleert mijn professionaliseringswensen (68,9%)
- Ik houd rekening met de beroepsstandaard in mijn keuze voor een opleiding (64,9%)

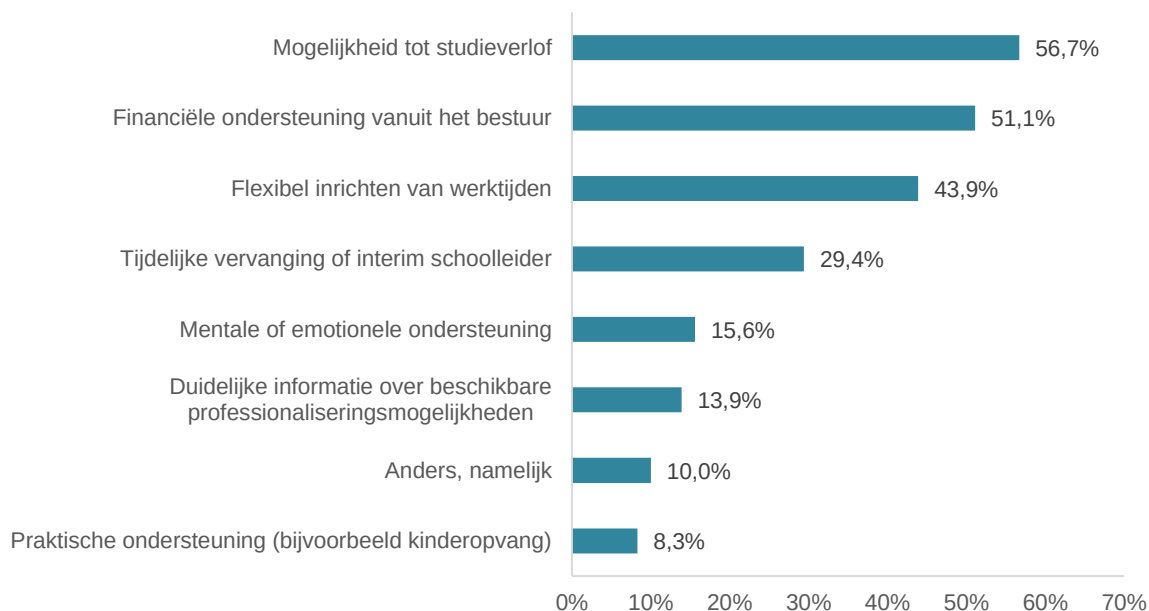
Dit betekent dat de respondenten zich bewust zijn van de beroepsstandaard, en dat hun leidinggevende betrokken is bij hun professionele ontwikkeling. Bij de laatste stelling over of het aanbod aan maatwerkprogramma's ervoor zorgt dat schoolleiders ervoor kiezen geen volledige masteropleiding te volgen, geven de respondenten meer uiteenlopende antwoorden. Zo geeft ruim een kwart (28,6%) van de respondenten aan hier neutraal tegenover te staan en geeft 13,7 procent aan het niet te weten. Bijna een derde van de respondenten geeft aan het er (helemaal) niet mee eens te zijn (29,7%) en eenzelfde deel het er (helemaal) mee eens te zijn (28%). Het aanbod van losse maatwerkprogramma's is dus voor ruim een kwart van de respondenten een reden om geen volledige masteropleiding te volgen. Onbekend is of dit te

maken heeft met het aanbod aan maatwerkprogramma's of dat er andere redenen zijn voor het niet willen volgen van een volledige masteropleiding. Tegelijkertijd geldt voor een groep dat maatwerkprogramma's hen niet tegenhouden om een master te doen. Kortom, als schoolleiders kunnen kiezen voor een grote opleiding (een master) of maatwerkprogramma's vindt een deel maatwerk een vervanging van een master en een deel niet. Er is dus geen duidelijke voorkeur; de respondenten verschillen in wat ze prettig vinden.

Ondersteuning

Aan de respondenten is gevraagd welke ondersteuning zij nodig hebben vanuit het schoolbestuur om deel te kunnen nemen aan de professionaliseringsactiviteiten. Ruim de helft van de respondenten geeft aan dat zij 'mogelijkheid tot studieverlof' (56,7%) en 'financiële ondersteuning vanuit het bestuur' (51,1%) nodig hebben als ondersteuning van hun schoolbestuur. Daarnaast benoemd iets minder dan de helft (43,9%) dat voor hen 'flexibel inrichten van werktijden' van belang is. Bijna een derde zegt ook 'tijdelijk vervanging of interim schoolleider' te wensen. Praktische ondersteuning wordt het minst nodig gevonden (8,3%).

Figuur 6 Welke ondersteuning van het schoolbestuur heeft u nodig om deel te nemen aan professionaliseringsactiviteiten (n= 180)



10 procent van de respondenten heeft een andere ondersteuningsbehoefte. Hiervan geeft de meerderheid aan 'geen extra ondersteuning' of 'n.v.t.' aan. De andere antwoorden geven aan dat zij graag meer vrijheid zouden willen omtrent het professionaliseren of juist meer gesprekken willen voeren over hun professionalisering.

4. Bekendheid en ervaringen met de Schoolleidersbeurs-VO

In de enquête is uitgevraagd hoe bekend de regeling van de Schoolleidersbeurs-VO is bij schoolleiders. In dit hoofdstuk bespreken we in paragraaf 4.1 de interesse voor het volgen van een masteropleiding en hun motivatie voor professionalisering. In paragraaf 4.2 wordt de mate van bekendheid van de beurs en de redenen waarom schoolleiders er wel of geen gebruik van maken besproken. Daarnaast gaan we dieper in op hoe schoolleiders de voorwaarden en toegankelijkheid van de Schoolleidersbeurs-VO ervaren. Als ook de suggesties die schoolleiders geven voor verbeteringen of aanpassingen om de regeling beter te laten aansluiten bij de praktijk en hun behoeften.

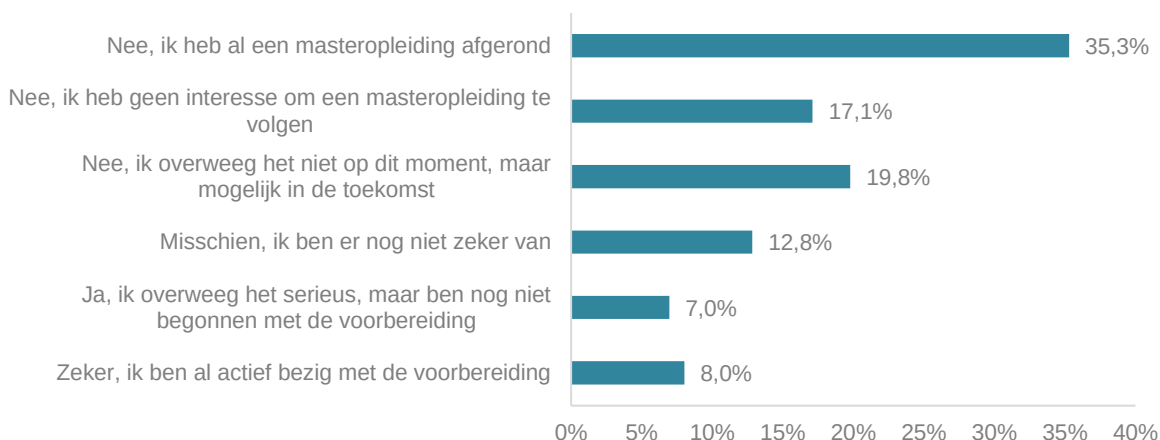
4.1. Interesse in masteropleiding en motivatie

Ruim een derde van de respondenten (35,3%) geeft aan al een masteropleiding te hebben afgerond en daarom geen nieuwe te overwegen (Figuur 7). Daarnaast geven 32 respondenten (17,1%) aan geen interesse te hebben om een masteropleiding te volgen. In een vervolgvraag is hen gevraagd hun antwoord toe te lichten middels de volgende antwoordopties:

- Ik maak al gebruik van andere professionaliseringsmogelijkheden;
- Gebrek aan tijd vanwege werkdruk;
- Persoonlijke omstandigheden laten het niet toe.

Alle antwoordcategorieën zijn vrijwel even vaak benoemd. Onder de optie 'anders, namelijk' zaten veelal variaties op eerder gegeven antwoordcategorieën (al een master afgerond, te grote tijdsinvestering). Daarnaast benoemen ook 5 respondenten dat zij binnenkort met pensioen gaan en daarom geen interesse hebben.

Figuur 7 Overweegt u een masteropleiding te volgen? (n= 187)

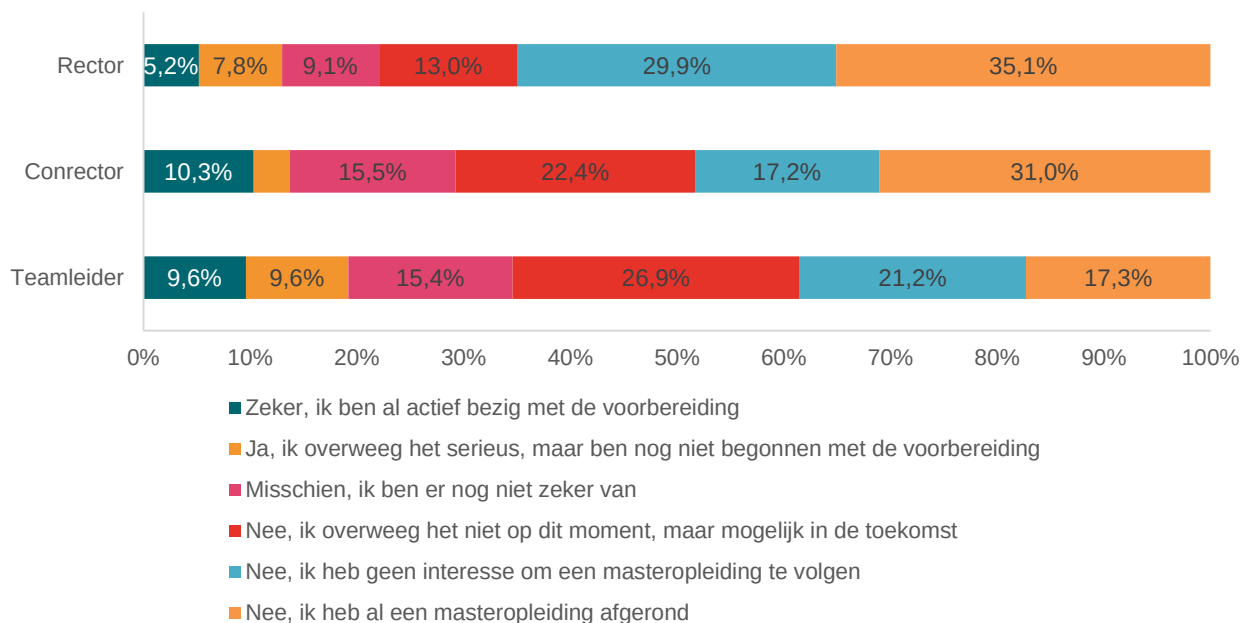


Functie en loopbaan

Een groot deel van de deelgenomen rectoren (35,1%) en conrectoren (31%) heeft al een master afgerond (Figuur 8). Bij teamleiders is dat lager (17,3%). Teamleiders (26,9%) en conrectoren (22,4%) geven

daarnaast het vaakst aan nu niet een master te overwegen, maar misschien later. Bij de deelgenomen teamleiders zijn nog relatief weinig masterafgestudeerden, maar wel relatief veel die in de toekomst misschien een master willen volgen. Dit is mogelijk een potentiële groep.

Figuur 8 Functie en overweging volgen van een masteropleiding (n= 187)



Starters en jonge professionals (1–4 jaar werkervaring) tonen de meeste interesse in het volgen van een master. Zeer ervaren medewerkers (>10 jaar) overwegen het minder vaak of zijn klaar met een mastertraject (veel hebben er al een gevolgd of hebben geen interesse). De masterbehoefte lijkt dus sterk gerelateerd aan het loopbaanmoment: het piekt in de eerste jaren van de loopbaan.

Motivatie

Driekwart van de respondenten die overweegt om een masteropleiding te volgen doet dit om zich persoonlijk te ontwikkelen (75%); 61,4% om de functie als schoolleider beter uit te kunnen oefenen (Figuur 9). Bijna een derde van de respondenten geeft aan dat het 'verbeteren van leiderschapsvaardigheden' (29,5%), 'verdiepen van onderwijskundige kennis' (29,5%) en 'verder ontwikkelen op onderwijsinnovatie en schoolontwikkeling' (31,8%) redenen zijn om een masteropleiding te volgen. Dit komt overeen met resultaten in Figuur 2, waarin de motivatie voor professionalisering in het algemeen bevestigd werd. Daar gaf echter slechts 6,7% aan dit te doen om een hogere functie binnen het onderwijs te kunnen uitoefenen. Onder de respondenten die een masteropleiding overwegen geeft een vijfde (20,5%) aan dat een hogere functie een rol speelt. Geen van de respondenten overweegt om een masteropleiding te volgen om een hoger salaris te ontvangen, om in een andere onderwijssector te kunnen werken of omdat de werkgever dat wenst.

Figuur 9 Wat is uw motivatie voor het volgen van een masteropleiding? (n= 44)

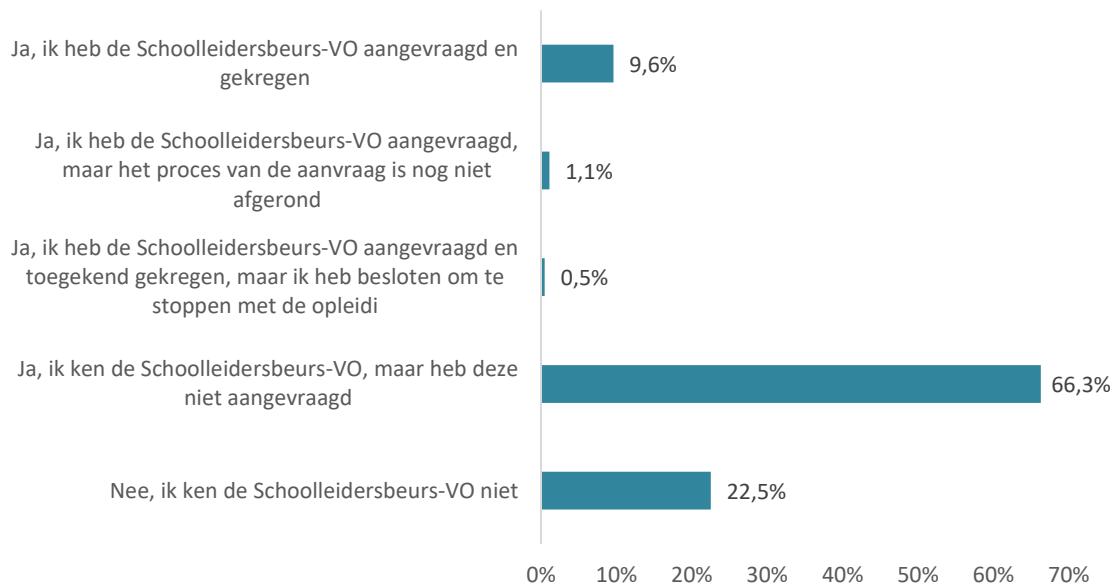


4.2. Schoolleidersbeurs-VO

Bekendheid

Aan de respondenten is gevraagd of zij bekend zijn met de Schoolleidersbeurs-VO (Figuur 10). De respondenten die 'Ja, ik heb de Schoolleidersbeurs-VO aangevraagd en gekregen' hebben geantwoord, hebben de overige vragen over de Schoolleidersbeurs-VO niet ingevuld aangezien zij hiertoe al de mogelijkheid hebben gehad in het evaluatieonderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van de Schoolleidersbeurs-VO onder bursalen.

Figuur 10 Bent u bekend met de Schoolleidersbeurs-VO? (n= 187)



De meeste respondenten (66,3%) zijn bekend met de Schoolleidersbeurs-VO, maar hebben deze niet aangevraagd. Van hen geeft bijna een derde aan (nog) geen interesse te hebben om een masteropleiding te volgen (Figuur 11). Daarnaast geeft ook meer dan een kwart aan (nog) geen tijd te hebben voor een masteropleiding. 22,5% van de respondenten heeft een andere antwoordoptie gekozen. Van hen geeft bijna twee vijfde aan dat zij binnen korte tijd met pensioen gaan. Ook geeft een aantal respondenten aan al in het bezit te zijn van een masterdiploma en zij geen behoefte hebben aan nog een master volgen. Daarnaast wordt ook door enkelen benoemd dat hun opleiding uit andere gelden betaald wordt, zoals door het bestuur, vanuit het professionaliseringsbudget PO voor VSO scholen⁶ of dat de Schoolleidersbeurs-VO nog niet bestond toen zij startten waardoor zij er niet voor in aanmerking zijn gekomen.

Zoals te zien in Figuur 10 hebben 1,1% en 0,5%, zijnde 3 respondenten, ingevuld dat zij de Schoolleidersbeurs-VO hebben aangevraagd maar het proces ofwel nog niet afgerond is of dat zij zijn gestopt met de opleiding. Op de vraag waarom zij de beurs hebben aangevraagd, hebben zij allen beantwoord 'Omdat de beurs hiervoor bedoeld is, het biedt (extra) kansen'.

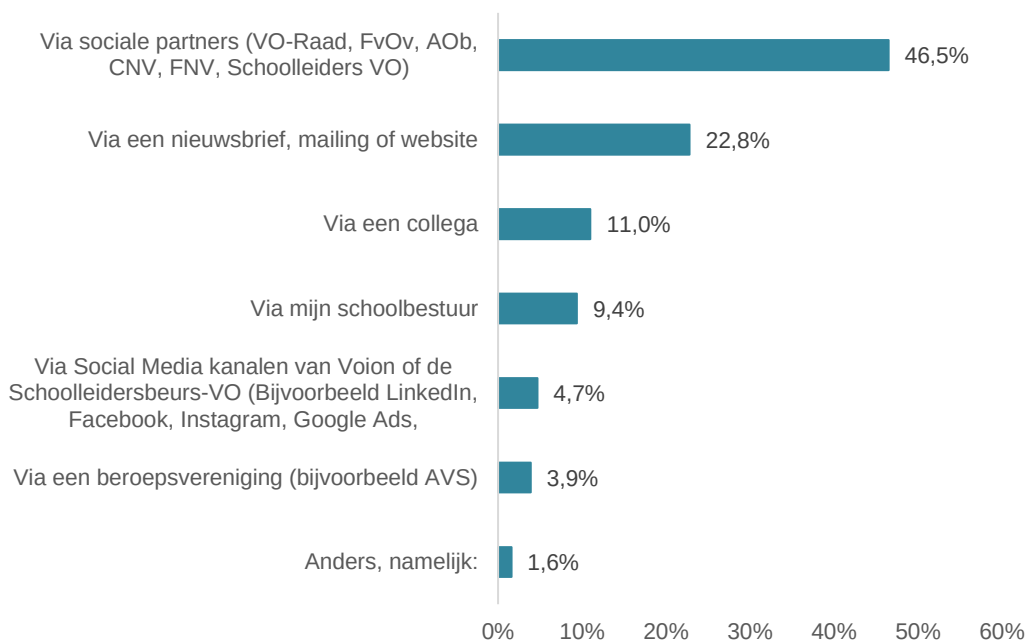
⁶ Schoolleiders van een VSO school die valt onder CAO VO kunnen ook gebruik maken van de beurs. Schoolleiders van een VSO school die valt onder CAO PO, kunnen dit niet.

Figuur 11 Wat is de voornaamste reden dat u de Schoolleidersbeurs-VO niet heeft aangevraagd? (n= 124)



Aan de respondenten, die bekend zijn met de Schoolleidersbeurs-VO, is gevraagd waar zij voor het eerst gehoord hebben over de beurs. Van hen geeft bijna de helft (46,5%) aan hiermee bekend te zijn via de sociale partners (Figuur 12). Daarnaast is ook bijna een kwart (22,8%) hierover geïnformeerd via een nieuwsbrief, mailing of website. Slechts 2 respondenten hebben 'anders, namelijk', aangegeven: 1 respondent is bekend geraakt met de Schoolleidersbeurs-VO via de onderwijsinstelling waar ze de opleiding wilde volgen en 1 respondent wist het niet meer.

Figuur 12 Waar heeft u voor het eerst gehoord over de Schoolleidersbeurs-VO? (n= 127)



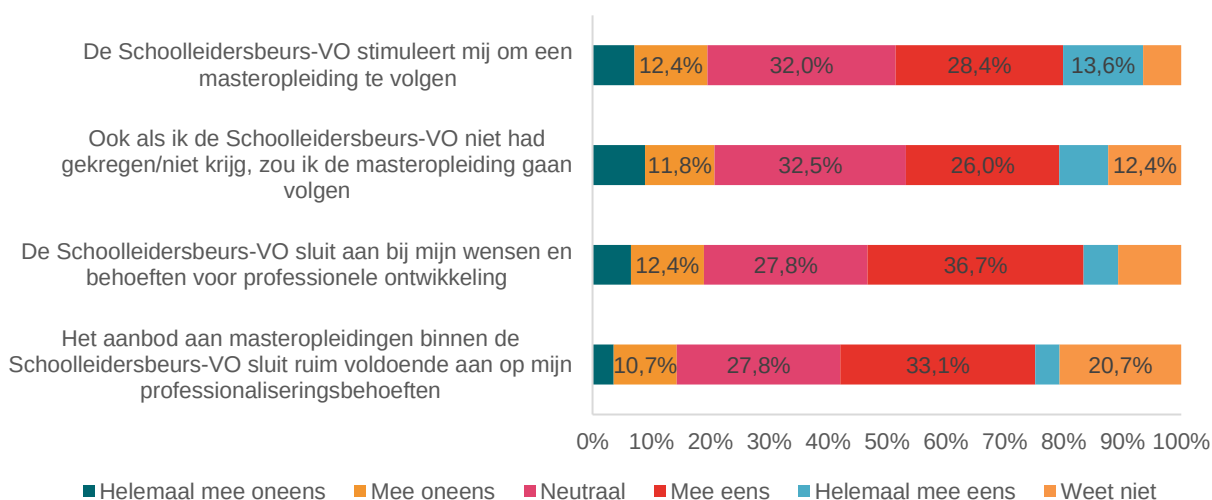
Aanvraag

Driekwart van de respondenten (76,3%) geeft aan dat zij zeker of waarschijnlijk de financiële vergoeding via de Schoolleidersbeurs-VO zullen aanvragen indien zij besluiten een masteropleiding te gaan volgen. 15 procent geeft aan dit misschien te doen, 2,1% zegt het niet te weten en slechts 1,6% geeft aan dit zeker niet te gaan doen. Bij deze vraag was het voor de respondenten ook mogelijk om een toelichting te geven. Enkel van hen benoemen dat hun keuze voor het aanvragen van de Schoolleidersbeurs-VO te maken heeft met de hoge kosten van de opleiding en zij zich dat privé niet kunnen veroorloven of het niet waard vinden. Ook wordt benoemd dat hun schoolorganisatie of bestuur deze hoge kosten niet zelf kan dragen. Enkele respondenten die 'misschien' hebben aangegeven, benoemen dat het afhangt van de master en of ze ervoor in aanmerking komen. Daarnaast benoemen enkele respondenten dat zij een VSO-school⁷ zijn waardoor zij onder het CAO PO vallen. Hierdoor komen zij niet in aanmerking voor de Schoolleidersbeurs-VO. Een respondent benoemt als voornaamste reden voor het aanvragen van de Schoolleidersbeurs-VO: *"Met name de mogelijkheid om vervanging te regelen vind ik een meerwaarde hebben"*

De respondenten staan overwegend neutraal tegenover verschillende stellingen over de Schoolleidersbeurs-VO of zijn het er mee eens (Figuur 13). De beurs heeft voor een deel van de schoolleiders (bijna 42%) een stimulerende werking, al blijft een substantieel deel neutraal en bijna een op de vijf wordt door niet door de Schoolleidersbeurs-VO gestimuleerd. De beurs heeft een positief effect, maar bij een derde is het effect niet duidelijk. Voor ruim een derde geldt dat zij een masteropleiding ook zonder beurs (zouden) gaan volgen. Voor een vijfde van de respondenten bepaalt de toekenning van de beurs of zij een masteropleiding gaan volgen. De rest is neutraal hierin (of heeft geen uitgesproken mening over de impact van de beurs op het volgen van een masteropleiding). De impact van de beurs lijkt dus aanvullend op de keuze om een masteropleiding te gaan volgen, maar niet doorslaggevend voor iedereen. Het merendeel van de respondenten vindt de beurs redelijk goed aansluiten op hun ontwikkelbehoefte, maar er is ruimte voor verbetering. 18,9% is het er (helemaal) mee oneens. Het valt op dat 20,7% van de respondenten geen antwoord geeft op de stelling dat het aanbod aan masteropleidingen binnen de Schoolleidersbeurs-VO ruim voldoende aansluit op de professionaliseringsbehoefte. Hieruit lijkt naar voren te komen dat deze schoolleiders niet bekend zijn met het aanbod. 37% vindt dat het aanbod ruim voldoende aansluit op hun behoeften.

⁷ Voortgezet Speciaal Onderwijs

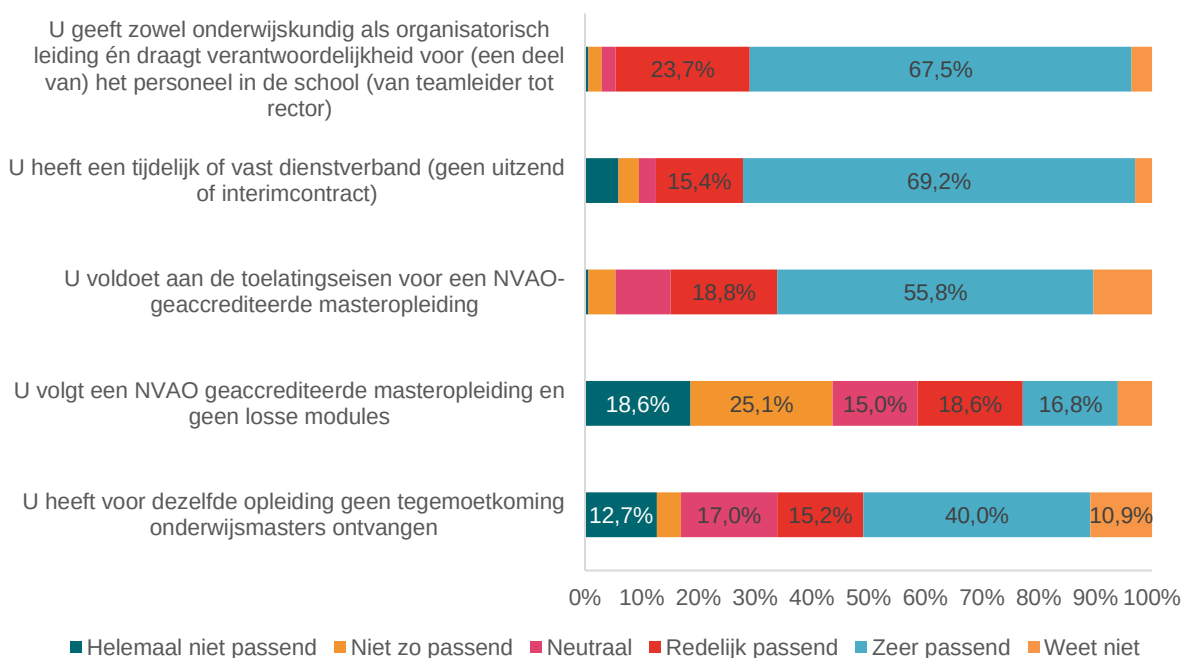
Figuur 13 In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen over de Schoolleidersbeurs-VO? (n=169)



Voorwaarden

Aan de respondenten zijn een aantal voorwaarden voorgelegd die gelden voor het aanvragen van de Schoolleidersbeurs-VO. Aan hen is gevraagd of zij deze voorwaarden passend of niet passend vinden (Figuur 14). Wat opvalt is dat een ruime meerderheid respondenten de eerste drie voorwaarden betreft leiderschapsrol, dienstverband, toelatingseisen zeer passend vindt. Bij de laatste stelling vindt nog steeds 55,2% van de respondenten het redelijk of zeer passend. Bij een voorwaarde zijn de antwoorden meer verdeeld: U volgt een NVAO geaccrediteerde masteropleiding en geen losse modules. Hierbij geeft 43,7% van de respondenten aan dit helemaal niet of niet zo passend te vinden.

Figuur 14 Wat vindt u van de voorwaarden die gelden voor het aanvragen van de Schoolleidersbeurs-VO? (n= 169)

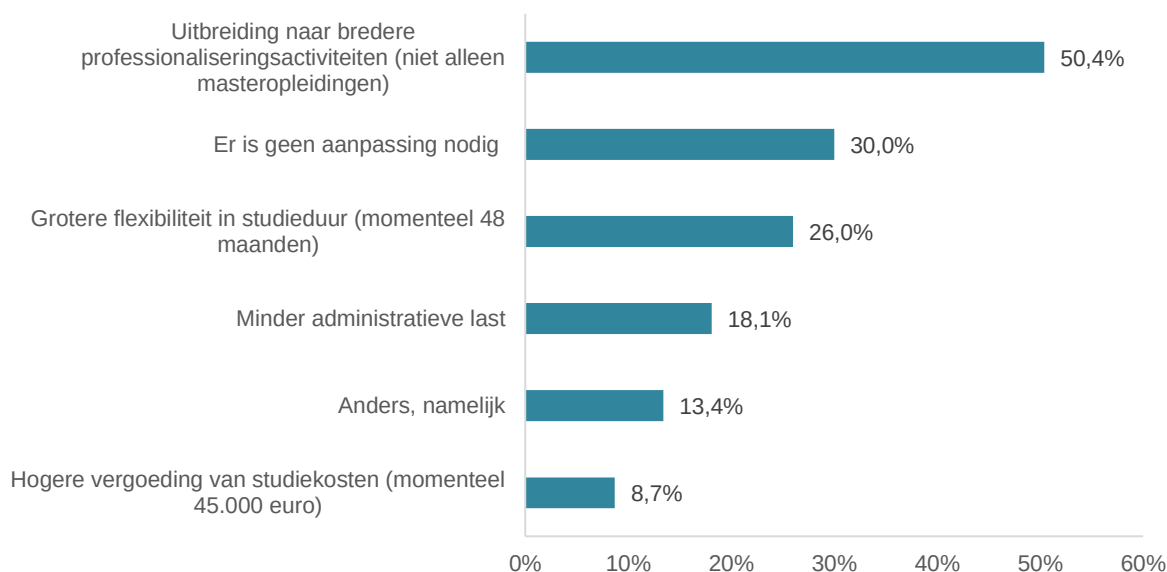


Bij deze vraag hadden de respondenten de mogelijkheid om hun antwoorden toe te lichten. Daar zien we ook veel reacties terug over de losse modules. Zo geven schoolleiders aan: “Het zou beter zijn als het ook

mogelijk zou zijn om een kortere opleiding te volgen en ook een (lagere) vergoeding te krijgen. Een master vormt een drempel” en “Ook met modules uit verschillende masteropleidingen is een mixed masteropleiding samen te stellen. Maatwerk wordt in het onderwijs gevraagd; dat kan dus hiervoor ook gelden toch?” Enkele respondenten benoemen ook dat zij als directeur bestuurder niet in aanmerking komen voor de Schoolleidersbeurs-VO ook als zij wel rector zijn van een school en ook dat ZZP’ers en interim-directeuren er niet voor in aanmerking komen.

Aan de respondenten is een aantal opties voorgelegd met de vraag welke aanpassingen zij graag zouden willen zien in de voorwaarden van de beurs. De helft van de respondenten (50,4%) geeft aan dat zij ‘uitbreiding naar bredere professionaliseringsactiviteiten (niet alleen masteropleidingen)’ zouden willen zien als aanpassing van de voorwaarden (Figuur 15). Een kwart van de respondenten (26%) geeft aan dat ‘grotere flexibiliteit in studieduur’⁸ ook gewenst is. Daarnaast benoemt ook 30% van de respondenten dat er geen aanpassingen nodig zijn. Op de optie ‘anders, namelijk’ heeft 13,4% van de respondenten gereageerd. Hierbij zijn de antwoorden veelal een variatie op de andere antwoordmogelijkheden, zoals *“het volgen van losse modules”* en de Schoolleidersbeurs ook toegankelijk moet worden voor bestuurders, ZZP’ers en *“niet onderwijsleidinggevenden”*. Enkele respondenten geven aan geen mening te hebben.

Figuur 15 Welke aanpassingen zou u willen zien in de voorwaarden van de Schoolleidersbeurs-VO? (n= 127)



Vervolgens is een open vraag aan de respondenten gesteld welke aanpassingen aan de beurs hen extra zouden motiveren om een masteropleiding te volgen. Hier hebben 62 respondenten op gereageerd. Hun antwoorden zijn als volgt te categoriseren:

- **Opleidingsaanbod:** Kortere opleidingen, losse modules, deelcertificaten. Ook aanbod in internationale masters wordt benoemd, enkele respondenten benoemen dat zij graag een ander aanbod zouden willen zien als men al in het bezit is van een masterdiploma.

⁸ De studieduur bedraagt op dit moment 48 maanden met ruimte tot verlenging van 12 extra maanden bij verschoonbare redenen. De verwachting is dat de respondenten hier niet van op de hoogte waren

- Doelgroep: Ook schoolleiders van VSO-scholen zouden er gebruik van willen maken, als ook interim directeuren en bestuurders. Daarnaast benoemen enkelen van hen dat dit niet relevant is voor hen omdat zij dicht op hun pensioen zitten.
- Praktische haalbaarheid: De beschikbare tijd voor het afronden van de studie is beperkt, er zou meer flexibiliteit en mogelijkheid tot pauzeren moeten zijn. Daarnaast benoemen enkele respondenten dat zij graag meer middelen voor vervanging zouden willen.
- Toelating: Er zijn zowel respondenten die benoemen dat het toelatingsproces eenvoudig is, als respondenten die het graag eenvoudiger zouden willen zien.

Ook hebben 6 respondenten 'geen' ingevuld. Een respondent benoemde de volgende wens voor aanpassing: *"Ik zou graag een promotieonderzoek willen doen. De promotiebeurs is er echter alleen voor leraren."*

Overige

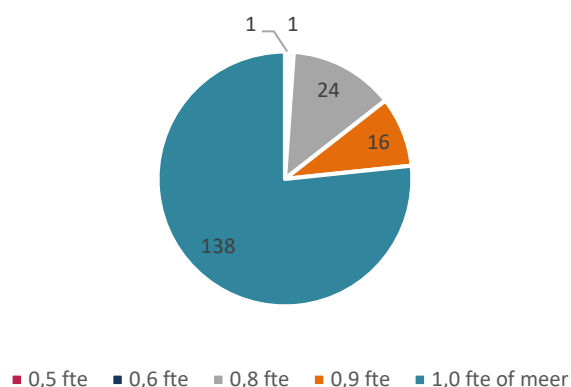
Als laatste is aan de respondenten gevraagd of zij nog iets wilden delen over professionalisering of de Schoolleidersbeurs-VO. Enkelen schoolleiders benoemen dat kortere scholingen prettiger zouden kunnen zijn in combinatie met de veeleisendheid van de baan als schoolleider. Zo geeft een schoolleider aan: *"Ik zou het vooral mooi vinden als de opzet breder kan. Dus meer dan alleen zware scholing. Ik merk dat er veel behoefte is aan kortere scholing. Niet in de laatste plaats in verband met de belastbaarheid van mensen. Daarnaast is het lastig om goede vervanging van schoolleiders te vinden zonder dat anderen extra belasting ervaren. Dat is bij lesgeven toch net anders qua gevoel van verantwoordelijkheden."* Een andere schoolleider schrijft: *"Ontzettend waardevol dat je gebruik kunt maken van de beurs. Je zou ook een gezamenlijke beurs kunnen geven aan besturen zodat zij in company professionalisering kunnen faciliteren."*

Bijlage 1: Achtergrondkenmerken respondenten

Werktijdfactor

76,7% van de respondenten heeft een werktijdfactor van 1,0 fte of meer. 13,3% werkt 0,8 fte en 8,9% werkt 0,9 fte (Figuur 1). Slechts 1 respondent heeft een fte van 0,5 en 1 van 0,6. Dit zijn allebei teamleiders en geen (deel)schoolleiders. DUO Open Onderwijsdata hanteert een andere definitie van schoolleider, waardoor er geen vergelijking kan worden gemaakt op basis van werktijdfactor en functieschaal wat betreft representativiteit.

Figuur 1 Wat is uw werktijdfactor (n= 180)



Functieschaal

De meeste respondenten vallen in schaal 13 (Tabel 1). Over het algemeen zien we in de lagere schalen meer teamleiders en in de hogere schalen meer schoolleiders. In de schalen 14, 15 en 16 zitten in totaal 53 schoolleiders en slechts 1 conrector en 1 teamleider. In schaal LD en schaal 12 zitten 40 teamleiders en 24 conrectors en slechts 3 schoolleiders. In schaal 13 zitten voornamelijk conrectoren (28) en schoolleiders (16) en 4 teamleiders.

Tabel 1 In welke functieschaal valt u? (n= 180)

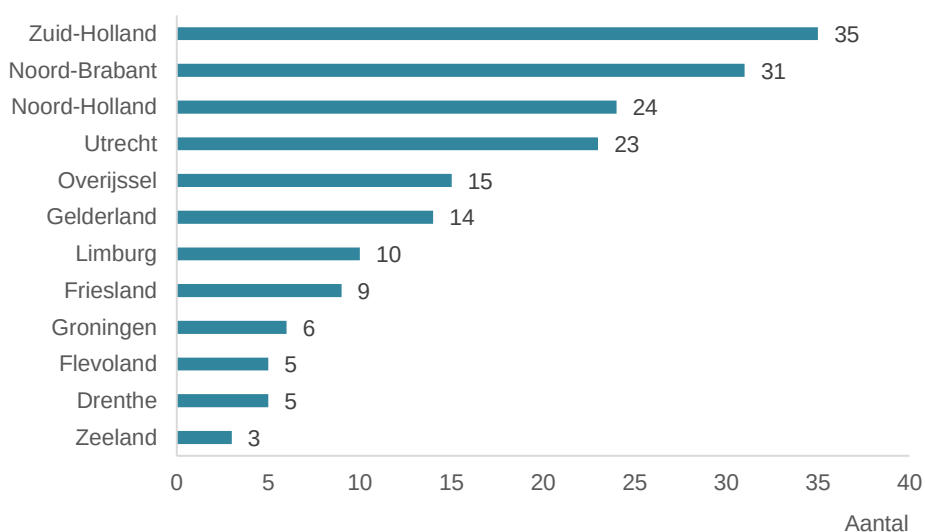
Functieschaal	Percentage
Schaal LC	2,8
Schaal LD	16,1
Schaal LE	0,6
Schaal 11	0,6
Schaal 12	21,1
Schaal 13	26,7
Schaal 14	15,0
Schaal 15	10,6
Schaal 16	5,0
Weet ik niet of wil ik niet zeggen	1,7

Provincie

De meeste respondenten komen uit Zuid-Holland (Figuur 2). Dat is vergelijkbaar met de landelijke verdeling van besturen in het voortgezet onderwijs.⁹

⁹ https://duo.nl/open_onderwijsdata/voortgezet-onderwijs/adressen/besturen.jsp

Figuur 2 In welke provincie ligt uw school(bestuur)? (n= 180)



Werkzaam in het onderwijs

Bijna een derde van de respondenten (36,1%) werkt 1 tot 4 jaar in hun huidige functie (Tabel 2). Iets minder dan een kwart (23,3%) werkt 5 tot 9 jaar in de huidige functie en 38,4% van de respondenten werkt langer dan 10 jaar in hun huidige functie. 2,2% werkt minder dan 1 jaar in de huidige functie.

Aan de respondenten is ook gevraagd hoelang zij al werkzaam zijn op hun huidige school, als schoolleider en in het onderwijs in het algemeen. Hoewel het grootste aandeel respondenten minder dan 20 jaar werkt als schoolleider (87,2%), werken de meeste respondenten wel meer dan 20 jaar in het onderwijs (70%).

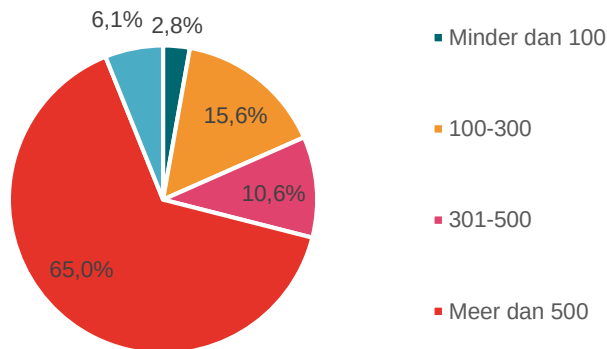
Tabel 2 Sinds wanneer werkt u: op uw huidige school / als schoolleider / in het onderwijs? (n= 180)

	Huidige school	Als schoolleider	In het onderwijs
Minder dan 1 jaar	2,2%	2,2%	0,6%
1 tot 4 jaar	36,1%	27,8%	1,1%
5 tot 9 jaar	23,3%	27,8%	3,9%
10 tot 19 jaar	25,0%	29,4%	24,4%
Meer dan 20 jaar	13,4%	12,8%	70,0%

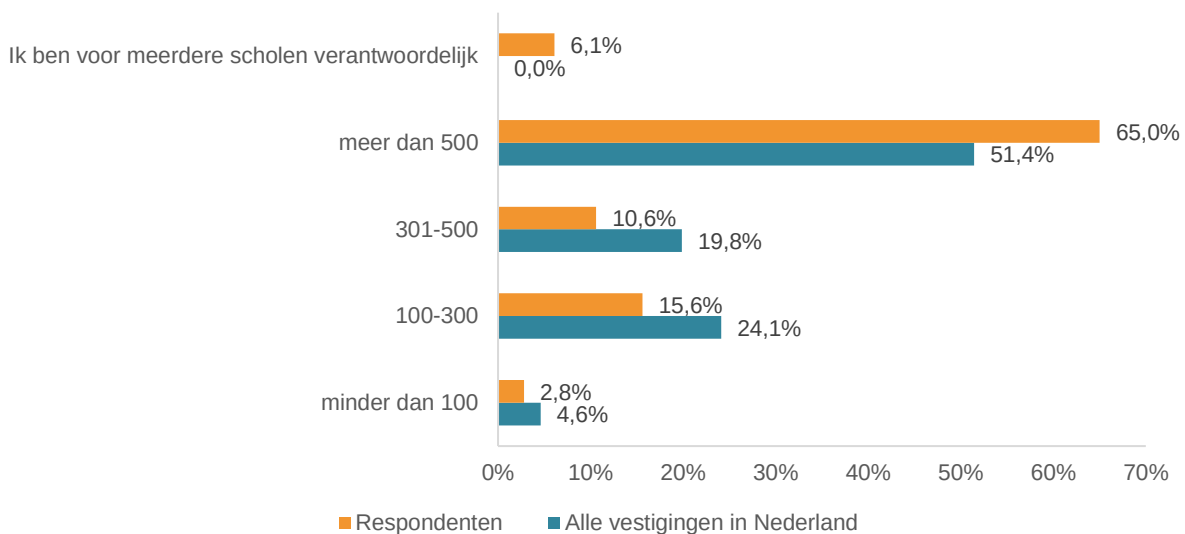
School en bestuur grootte

De meeste respondenten geven aan dat zij op schoollocaties werken met meer dan 500 leerlingen (Figuur 3).

Figuur 3 Hoeveel leerlingen telt de schoollocatie waar u werkzaam bent als schoolleider? (n= 180)

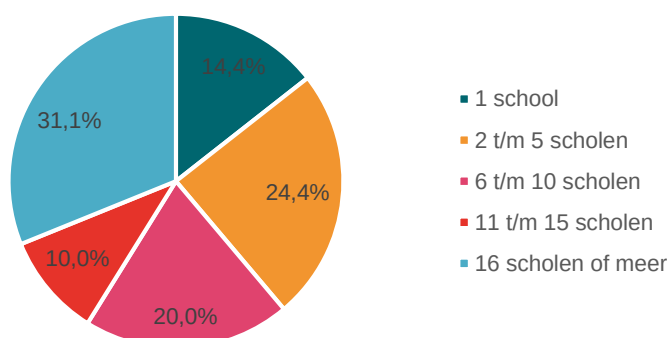


Figuur 4 Landelijke verdeling van aantal leerlingen per schoollocatie ten opzichte van de respondenten



De verdeling schoolbesturen varieert. De meeste respondenten zijn werkzaam voor een bestuur waar meer dan 16 scholen onder vallen (Figuur 5). Ook zijn nog 14,5% van de respondenten werkzaam bij eenpitters.

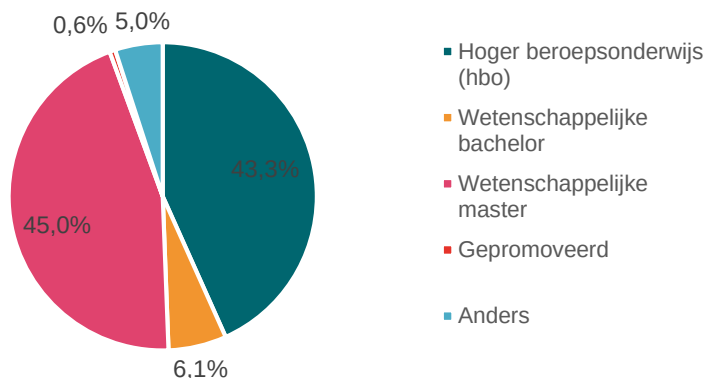
Figuur 5 Hoeveel scholen vallen onder het bestuur waarvoor u werkzaam bent? (n= 180)



Opleiding

De meeste respondenten hebben een hbo-opleiding of een universitaire master afgerond. Van de 7 respondenten die 'anders' hebben geantwoord, geven 6 aan dat zij een post-hbo opleiding of hbo master hebben afgerond. Een respondent heeft verschillende andere opleidingen gevolgd.

Figuur 6 Wat is uw hoogst genoten opleiding? (n= 180)



Een deel van de respondenten (78,5%) heeft ook geantwoord welke opleiding zij hebben afgerond. Bij zowel het hbo als het wo zien we dat men veelal een onderwijs gerelateerde opleiding heeft gevolgd, dan wel een vak wat gegeven wordt op het vo. De niet onderwijs gerelateerde opleidingen variëren sterk. Respondenten noemen onder andere conservatorium en elektrotechniek op het hbo en taalwetenschappen en bedrijfskunde op het wo.

Op de vraag 'Welke andere opleiding(en) en/of vak-modules heeft u gevolgd en afgerond?' hebben 142 respondenten geantwoord. De antwoorden zijn te categoriseren naar post-hbo, hbo master, wo master, losse modules en 'overige'. Onder overige worden veelal leergangen, coaching trajecten en scholing via de VO-academie genoemd. 135 van de antwoorden zijn onderwijs- of management gerelateerde opleidingen geweest. Bij de andere antwoorden heeft men veelal 'diversen' of 'geen idee' ingevuld.

.....

Het voortgezet onderwijs: een aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken! Dat is waar Voion, in samenwerking met scholen, de VO-raad en vakbonden, aan wil bijdragen. We initiëren onderzoek en delen kennis over de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken. We inspireren met praktijkverhalen en ontwikkelen instrumenten en handreikingen die toepasbaar zijn voor de hele sector. Samen werken we aan het beste onderwijs.

.....

www.voion.nl

VOION

Voion is kennis- en sparringpartner voor het voortgezet onderwijs op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken.



WWW.VOION.NL • INFO@VOION.NL