

De meerwaarde van academici in het voortgezet onderwijs

Verslag van een verkennend onderzoek

Tilburg, mei 2008

Rob Vink

Irma van der Neut

Morris Oosterling

IVA beleidsonderzoek en advies

Uitgever: IVA
Warandelaan 2
Postbus 90153
5000 LE Tilburg
Telefoonnummer: 013-4668466
Telefax: 013-4668477

IVA is gelieerd aan de UvT

© 2008 IVA

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of worden openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het IVA.

Het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	5
1.1	Probleemstelling en onderzoeksvragen	5
1.2	Onderzoeksvragen.....	6
1.3	Opzet van het onderzoek	7
2	Academici in het voortgezet onderwijs: literatuurverkenning.....	9
2.1	De keuze van academici voor het lerarenberoep	9
2.2	De rol en meerwaarde van academici in het voortgezet onderwijs	9
3	Academici bij de Stichting Werkring	11
3.1	De ontwikkeling van het aantal academici.....	11
3.1.1	Verwachten de scholen een tekort?.....	11
3.1.2	Inspelen op (verwachte) tekorten.....	11
3.2	De inzet van academici in het onderwijs	12
3.3	De (potentiële) meerwaarde van academici	13
3.3.1	Het verzorgen van onderwijs.....	13
3.3.2	Onderwijsontwikkeling en –verbetering.....	14
3.3.3	Onderzoek	15
3.3.4	Professionalisering.....	15
3.3.5	School- en teamontwikkeling	15
4	Boeien en binden	17
4.1	Motieven voor de keuze voor het lerarenberoep	17
4.2	Het binden en boeien van academici	17
5	De inzet van schaarste.....	21
6	Conclusie en beschouwing.....	23
	Literatuurlijst	27

Bijlagen..... 29

1 Inleiding

In het voortgezet onderwijs blijft door het evenwicht van in- en uitstroom van academici, het aandeel academisch gevormde leraren ongeveer stabiel op bijna een kwart van het aantal leerkrachten (OCW, 2008). Dat komt vooral door een sterke stijging van het aandeel afgestudeerde academici dat, anderhalf jaar na afstuderen, een baan in het voortgezet onderwijs had. Van de academische afstudeerlichting 1998-1999 was in 2001, anderhalf jaar na afstuderen, slechts 8 procent werkzaam in het onderwijs: minder dan de helft ten opzichte van de recentste afstudeerlichting. Deze toename van jonge academici in het onderwijs compenseert de toenemende uitstroom van academisch gevormde onderwijsmedewerkers die met pensioen gaan. Voor de komende jaren verwacht het SCP wel een daling van het aantal academici dat in het voortgezet onderwijs werkzaam is (SCP, 2006). Dat komt vooral door een toename in de uitstroom van academisch geschoolde leraren. Binnen de Stichting Werkkring is dezelfde ontwikkeling te verwachten.

Hoewel het aantal academici binnen de scholen die aangesloten zijn bij de Stichting Werkkring de afgelopen jaren stabiel is, is ook daar de verwachting dat het aantal academici zal afnemen. Voor de Stichting is deze ontwikkeling aanleiding een onderzoek te initiëren met als belangrijkste doelstelling te bezien wat de meerwaarde van academici in het voortgezet onderwijs is en op welke wijze de schaarse academici optimaal ingezet kunnen worden.

1.1 Probleemstelling en onderzoeksvragen

Wat de meerwaarde van academici in het onderwijs precies is en op welke manier deze optimaal tot zijn recht komt is nooit met empirisch onderzoek vastgesteld. In potentie hebben zij binnen de school een grote toegevoegde waarde. Niet alleen op onderwijsgebied, maar ook op terreinen als innovatie en ontwikkeling. Van academici in het onderwijs mag immers verwacht worden dat ze over een hoog abstractieniveau beschikken en op basis daarvan in staat zijn een kwalitatief hoogwaardige bijdrage te leveren aan het onderwijs en de onderwijsontwikkeling.

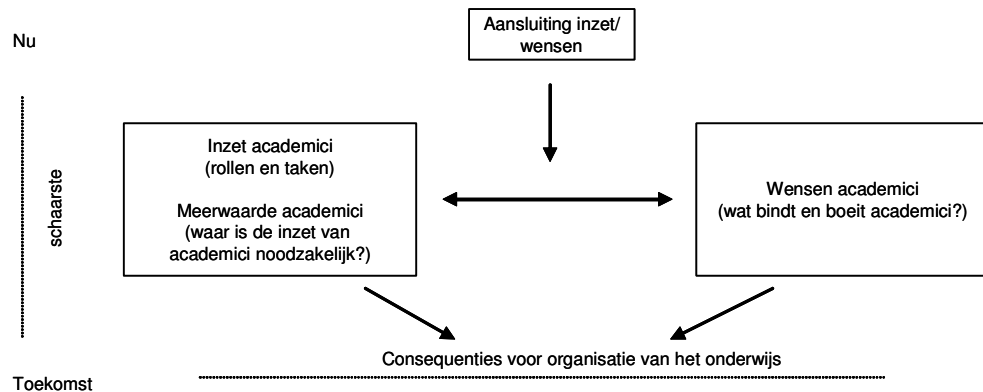
De probleemstelling is tweeledig:

1. Wat is de meerwaarde van academici in het voortgezet onderwijs en op welke wijze kunnen scholen deze schaars beschikbare kwaliteiten optimaal aanwenden? en
2. Wat bindt en boeit academici in het voortgezet onderwijs, nu en in de toekomst?

We merken op dat in het onderzoek onderscheid gemaakt wordt tussen academisch geschoolde leraren en eerstegraders.

1.2 Onderzoeksvragen

Op basis van de probleemstelling onderscheiden we vijf thema's die in het onderzoek aan de orde komen. Ten eerste is het van belang zicht te krijgen welke *ontwikkelingen* de verschillende besturen binnen de Stichting Werkkring verwachtten met betrekking tot het *aantal academici*. Vervolgens komen de huidige inzet van academici (*rollen en taken*) en de *meerwaarde* van academici aan de orde. Een vierde onderwerp waar we op in gaan is de optimale inzet van academici bij toenemende schaarste. Ten slotte formuleren we onderzoeksvragen over het boeien en binden van academisch geschoolde leraren. In schema ziet dat er als volgt uit:



De concrete onderzoeksvragen formuleren we hieronder:

Achtergrond

- Hoeveel eerstegraads docenten en academisch geschoolde leraren zijn er binnen de bij de Stichting Werkkring aangesloten besturen werkzaam? Hierbij worden beide categorieën afzonderlijk van elkaar bekeken.
- Hoe heeft het aantal eerstegraads docenten en academisch opgeleide leraren zich de laatste jaren ontwikkelt?
- Hoe ontwikkelt het aantal eerstegraads docenten en het aantal academische geschoolde leraren zich naar verwachting de komende jaren? Hoeveel instroom wordt er verwacht? Hoeveel docenten stromen naar verwachting uit?
- Hebben de besturen op dit moment voldoende academici in dienst? Waarom zouden zij er meer of juist minder willen? Welke argumenten liggen aan dit beeld ten grondslag?
- Scholen de scholen zelf docenten op?

De inzet van academici: rollen en taken

- Voor welke taken en rollen worden eerstegraads docenten en academisch geschoolde leraren thans in de school ingezet? Welke taken/rollen nemen zij op

zich met betrekking tot het verzorgen van onderwijs, onderwijsontwikkeling en – verbetering, onderzoek, schoolontwikkeling, teamontwikkeling en eigen professionalisering? Zijn deze rollen en taken uniek voor academici?

- Hebben academici andere taken dan niet-academici en zo ja, welke en waarom?

De meerwaarde van academici

- Met betrekking tot welke taken/rollen in de school heeft de inzet van academisch geschoolde leraren meerwaarde volgens het management, de academici zelf en andere leraren? Waar heb je academisch geschoolde leraren echt voor nodig? Waar zitten de belangrijkste verschillen ten opzichte van niet-academici?

Optimale inzet van schaarste

- Op welke taken/rollen gaan scholen academisch geschoolde leraren inzetten, wanneer deze leraren schaars worden?
- Kan het onderwijs (primaire en secundaire proces) nog steeds op dezelfde wijze worden ingericht of heeft de schaarste aan academici gevolgen voor de inrichting van het onderwijs? Zo ja, welke gevolgen heeft dit voor de inrichting van het onderwijs?

Binden en boeien van academici

- Wat doen de besturen om academisch geschoolde leraren te binden aan de organisatie en te boeien voor een baan in het onderwijs?
- Wat bindt en boeit de academisch geschoolde leraren volgens henzelf?
- Hoe verhouden de wensen, ambities en behoeften van academisch geschoolde leraren zich tot de wijze waarop zij thans en in de toekomst ingezet worden in het onderwijs in de bij de Stichting Werkring aangesloten scholen?

1.3 Opzet van het onderzoek

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen zijn is een beknopte literatuurverkenning uitgevoerd. Daarnaast hebben we vijf groepsgesprekken gevoerd:

- 2 met leidinggevend (sectordirecteuren en middenmanagers).
- 2 met academici (een groep jonge academici, een groep ervaren academici).
- 1 met overige leraren.

De groepen bestonden uit 4 tot 6 personen. Voor de groepsgesprekken met de leidinggevend is een groep geïnterviewd die bestond uit directeuren en afdelings- of sectordirecteuren en een groep die bestond uit afdelings- of sectordirecteuren en middenmanagers.

Voor de interviews is gebruikgemaakt van een gespreksleidraad. Deze gespreksleidraad is als bijlage bijgevoegd.

2 Academici in het voortgezet onderwijs: literatuurverkenning

2.1 De keuze van academici voor het lerarenberoep

Zoals in de inleiding is gesteld, is de verwachting dat het aantal academici de komende jaren zal gaan dalen. Hoewel de motieven van jongeren om voor een baan in het voortgezet onderwijs te kiezen breed zijn onderzocht (Ecorys, 2005; SBO, 2005) wordt over de motieven van jongeren om voor de universitaire lerarenopleiding te kiezen niet gerapporteerd. Op verzoek van het IVA heeft Ecorys hier een beknopte analyse van gemaakt. Daaruit blijkt dat afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding een wisselende motivatie hebben om voor een baan in het onderwijs te kiezen. Voor de wat oudere cohorten afgestudeerden prevaleerde de vakinhoud boven pedagogisch-maatschappelijke motieven. Sinds de jaren negentig is het vakinhoudelijke motief minder belangrijk geworden, terwijl het pedagogisch-maatschappelijke motief juist aan belang heeft gewonnen.

2.2 De rol en meerwaarde van academici in het voortgezet onderwijs

Over de specifieke rol van academici in het voortgezet onderwijs is ons geen literatuur bekend. Wel zien we als gevolg van door het ministerie van OCW en het SCP gesignaleerde trend van ontacademisering van het onderwijs een discussie ontstaan over de ugrading van het lerarenberoep. Zo bracht het Landelijk Platform Beroepen in het Onderwijs in november 2006 een advies uit over de oprichting van educatieve masters. Tegen de achtergrond van relevante ontwikkelingen als de toenemende diversiteit van de leerlingenpopulatie, individualisering van de maatschappij, de groei naar een kenniseconomie en tekorten op de onderwijsarbeidsmarkt, schetst het LPBO de behoefte aan het verhogen van het opleidingsniveau van leraren. Het LBPO concludeert dat men in het voortgezet onderwijs behoefte heeft aan leraren die als trekker van onderwijsvernieuwingen kunnen optreden. Zij beschikken naast vakinhoudelijke en vakdidactische competenties ook over advies- en managementvaardigheden. Leraren moeten vakoverstijgend kunnen denken en werken en de ontwikkeling van leergebieden en doorlopende leerlijnen kunnen coördineren. Verder is er behoefte aan leraren die bestaande methoden herontwerpen naar specifieke doelgroepen of situaties. Tevens zijn leraren nodig die hun onderwijs kunnen afstemmen op de toenemende cognitieve en sociaal-culturele diversiteit binnen de leerlingenpopulatie en die contacten kunnen leggen met organisaties in de omgeving van de school. Het gaat daarbij niet zozeer om een behoefte aan gespecialiseerde leraren, maar aan leraren die kwaliteitsverbetering van het primaire proces kunnen combineren met een oriëntatie op samenwerking en op de omgeving van de school. Ook heeft het voortgezet onderwijs behoefte aan leraren die nieuwe collega's opleiden en begeleiden en aan leraren die onderzoek kunnen beoordelen en zelf uitvoeren.

Bij de ontwikkelingen wordt de behoefte vooral afhankelijk geacht van de invoering van functiedifferentiatie en de innovatiegraad van de school. Dat wil zeggen dat ontwikkelingen niet als vanzelfsprekend tot een bepaalde behoefte zullen leiden, omdat scholen hier op verschillende wijze mee om kunnen gaan. Scholen die functiedifferentiatie invoeren, zullen meer behoefte hebben aan masteropleidingen omdat zij ruimte bieden aan leraren om taken op een hoger niveau uit te voeren. Door het aanbod van masteropleidingen wordt differentiatie aan de bovenkant van het leraarsberoep gestimuleerd. Het onderwijs heeft deze differentiatie nodig om de kwaliteitsverbetering te realiseren die gevraagd wordt. Ook worden zo de maatschappelijke betekenis en het imago van het onderwijs versterkt.

Belangrijke (nieuwe) taken van leraren zijn volgens het LPBO het:

- Realiseren en coördineren van onderwijsvernieuwing
- Ontwerpen van onderwijskundige methoden en lesmateriaal;
- Toepassen van onderwijskundige state-of-the art kennis in de praktijk;
- Omgaan met diversiteit;
- Onderzoeken van de eigen praktijk;
- Vormgeven aan leerlingenzorg;
- Opleiden, coachen en begeleiden van nieuwe en zittende collega's;
- Bijdragen aan schoolontwikkeling en profilering.

3 Academici bij de Stichting Werkring

3.1 De ontwikkeling van het aantal academici

Hoewel het aantal academici binnen de scholen die aangesloten zijn bij de Stichting Werkring de afgelopen jaren stabiel is, is ook daar de verwachting dat het aantal academici zal afnemen. De in het onderzoek participerende scholen merken dat het moeilijker wordt om academici te werven. Er zijn te weinig academici beschikbaar, vooral in de beta- en techniekvakken. De werving voor de bovenbouwvakken richt zich in eerste instantie op eerstegraadsdocenten, ongeacht of ze een academische achtergrond hebben of niet. Scholen sturen niet gericht op de werving van academici.

3.1.1 *Verwachten de scholen een tekort?*

De gegevens die de scholen hebben aangeleverd laten zien dat de verwachte uitstroom van academici tot 2018 ongeveer 50% van het totaal aantal academici is. Hoewel het om beperkte aantallen gaat, ervaart men de werving van academici ook nu al als een probleem. Immers is niet alleen de vervanging van vertrekkende academici noodzakelijk. Sommige respondenten geven aan dat het wenselijk is méér academici in het onderwijs in te zetten. Naast een vervangingsvraag is er dus sprake van een wens het aantal academici te vergroten (uitbreidingsvraag). Vooral vanuit de wens meer niveau-onderscheid te gaan maken tussen havo en vwo, waarbij zeker in het vwo excellente leerlingen ondersteund dienen te worden door leraren met academisch niveau.

Het tekort dat de scholen ervaren is niet goed te kwantificeren. Hoewel de respondenten wel zien dat de werving van academici voor het vervullen van openstaande vacatures moeilijk is en steeds moeilijker wordt, is het niet in te schatten hoeveel leraren met een academische achtergrond in de school noodzakelijk zijn. Er wordt door de scholen op dit moment niet bewust gestuurd op de inzet van academische vaardigheden in het primaire proces, waardoor ook niet goed te benoemen is op welke aspecten een tekort ervaren wordt en wat de omvang van dit tekort is.

3.1.2 *Inspelen op (verwachte) tekorten*

Een van de manieren waarop de scholen inspringen op het ervaren tekort aan academici is door opleidingsschool te worden. Op die manier kunnen academici op een vroeg moment worden binnengehaald en binnen de school worden opgeleid. Een van de scholen intensificeert de samenwerking met de universiteit om jongeren te werven voor een baan in het onderwijs. Daarnaast stimuleren de scholen het 'op-scholen' van leraren uit het tweedegraadsgebied naar een eerstegraadsbevoegdheid.

De scholen ervaren hierbij wel knelpunten in termen van tijd en geld. Eigenlijk zouden academici die binnen de school worden opgeleid voor een halve baan in dienst

moeten zijn en voor een halve baan moeten kunnen studeren. Die inkomensaanvulling kan echter niet vanuit de school gegeven worden. Datzelfde geldt voor een tegemoetkoming in de studiekosten. Hoewel de scholen dit als een goede manier zien om jonge academici te werven gebeurt dit nog niet.

Minstens net zoveel winst zien de scholen in het binden en boeien van academici. Daar wordt op dit moment nog nauwelijks op gestuurd. Zeker niet waar het specifiek de academici betreft. In hoofdstuk 4 gaan we verder in op het thema binden en boeien in.

3.2 De inzet van academici in het onderwijs

In dit onderzoek is gevraagd hoe academici, in vergelijking tot eerstegraden en tweedegraadsdocenten, in het onderwijs worden ingezet. Het onderzoek laat eventuele managementfuncties (waar relatief veel academici in werkzaam zijn) buiten beschouwing.

Uit alle groeps gesprekken komt unaniem naar voren dat scholen niet bewust sturen op het benutten van de academische vaardigheden van de academici die zij in dienst hebben. Leraren, of ze nu academisch geschoold zijn of niet, worden op vergelijkbare manier in het onderwijs ingezet. Elke leraar heeft grosso modo dezelfde taken en verantwoordelijkheden. Tekenend is in dit opzicht dat een aantal respondenten er pas in de voorbereiding op de groeps gesprekken achter kwam dat sommige collega's wel, en andere juist niet academisch geschoold zijn.

“Ik vind de benutting van de meerwaarde van academici onvoldoende. Er wordt niet erkend dat academici meerwaarde hebben. We moeten allemaal gelijk zijn en dat maakt het ook lastig bepaalde kwaliteiten te benutten”. (management)

Als er al verschillen optreden in het takenpakket en de inzet van de docenten is het niet zozeer de academische titel die hierin de doorslag geeft. Wel is het vanzelfsprekend zo dat de academici, net als de eerstegraden, over het algemeen ingezet worden in de tweede fase van het havo/vwo-onderwijs. De inzet van academici wordt op dit punt wel van groot belang geacht. Academici kunnen de wetenschap in hun onderwijs inbrengen, hebben meer vak kennis en durven daardoor meer te experimenteren en los te laten en zijn nodig om excellente leerlingen te laten excelleren.

“Sommige academici springen er bij ons uit. Ze doen onderzoek in een baan buiten de school en dragen dit binnen de school uit. Maar we maken daar niet bewust gebruik van. De functie is leidend, niet de opleiding” (management)

In het vmbo ligt de inzet van academici iets anders. Daar wordt vooral gebruik gemaakt van bijvoorbeeld orthopedagogen om specialistische zorg voor leerlingen te kunnen bieden. De wens bestaat deze meer de school in te halen dan nu het geval is.

3.3 De (potentiële) meerwaarde van academici

In de groepsgesprekken is nadrukkelijk ingegaan op de meerwaarde van academici in het voortgezet onderwijs en de potentiële meerwaarde die zij hebben. Doordat in de deelnemende scholen niet bewust gestuurd wordt op het benutten van academische vaardigheden zijn de gesprekken meer gegaan over de potentiële meerwaarde dan over de feitelijke meerwaarde.

De mogelijke meerwaarde van academici clusteren we binnen 5 taakdomeinen in en rond het primaire proces:

- Het verzorgen van onderwijs;
- Onderwijsontwikkeling en –verbetering;
- Onderzoek;
- Professionalisering
- Schoolontwikkeling
- Teamontwikkeling.

Op een aantal punten wordt de meerwaarde van academici door meerdere respondenten onderkent. Het gaat dan vooral over lesgeven in de bovenbouw van havo en met name vwo, (het bijhouden van) vakkennis, een rol bij de ontwikkeling van onderwijs (vak en materiaal), het doen van onderzoek en meedenken met het management.

Deze meerwaarde wordt op een aantal plekken ook genuanceerd. Duidelijk wordt dat niet elke academicus deze meerwaarde heeft, dat verschillen tussen academici en hbo'ers niet overal even scherp zijn en dat ook hbo'ers, met name in pedagogisch-didactisch opzicht, meerwaarde hebben. Een docent houdt een pleidooi voor maatwerk: kijken naar de kwaliteiten van de persoon en een daarop toegesneden takenpakket. Dit sluit ook aan bij de wens dat competenties en niet de graad of titel leidend moeten zijn bij de samenstelling van het takenpakket. Er ontstaat echter een beeld dat op de scholen gelijkheid een belangrijk beginsel is en dat er weinig ruimte is voor taakdifferentiatie. Zowel management als docenten merken dit op. Ze zijn onder meer bang voor “*scheve ogen*”.

3.3.1 *Het verzorgen van onderwijs*

De meerwaarde van academici bij het verzorgen van onderwijs wordt zonder meer door de respondenten erkend, zowel door het management en de academici zelf als door overige docenten.

Academici onderscheiden zich van niet-academici in hun kennisniveau, analytische vaardigheden en vermogen tot reflectie. Wil de school voor havo en met name vwo-leerlingen excellent onderwijs aanbieden, dat goed voorbereidt op het wetenschappelijk onderwijs, dan is de inzet van academici nodig. Zij moeten met name lesgeven in de bovenbouw van havo en vwo. Ze kunnen een rolmodel zijn voor de vwo-leerlingen, omdat ze bekend zijn met de vervolgopleiding van deze leerlingen en kennis hebben van de wetenschap. Een van de scholen geeft hierbij aan op korte termijn meer onderscheid te willen gaan maken tussen het havo en het vwo. Hierbij is de inzet van academici hard nodig.

Het niveau van vakkennis van sommige tweedegraders wordt niet hoog genoeg ge-

acht om toekomstige academici op te leiden. Sommige respondenten nuanceren dit. Enerzijds omdat academici soms heel specialistische kennis hebben, terwijl hbo'ers brede kennis hebben die goed aansluit bij de stof die in het middelbaar onderwijs overgedragen moet worden. Anderzijds wordt het academisch niveau van de academici gerelativeerd: de vakkennis van academisch is door gebrek aan scholing soms verouderd (*“Wanneer hebben onze academici voor het laatst een universiteit van binnen gezien?”*) en tot nu toe hebben scholen academici nog onvoldoende uitgedaagd om ook feitelijk op academisch niveau te functioneren.

Over het algemeen zijn het management en de docenten van mening dat academici sterker zijn in de kennis van het vak en dat hbo-docenten betere pedagogisch-didactische kwaliteiten hebben. Ook wordt door een aantal respondenten opgemerkt dat academici meer boven de stof staan en dat zij soepeler omgaan met de vakinhoud. Ze durven daardoor meer dan hbo-docenten. Er zijn echter ook managers en docenten die deze verschillen niet zo sterk zien.

Een aantal academici merkt op dat de laatste jaren meer en meer aandacht is voor een coachende en begeleidende rol van de docenten. Dat wordt als een gemis ervaren omdat dit ten koste zou gaan van de kennisoverdracht.

De inzet van academici in het vmbo of onderbouw havo/vwo wordt niet noodzakelijk geacht. Hier is veel meer vraag naar tweedegraads leraren met goede pedagogisch-didactische vaardigheden. Zoals eerder gesteld heeft het vmbo wel de behoefte aan specialistische functies, zoals orthopedagogen, meer de school in te halen.

3.3.2 Onderwijsontwikkeling en –verbetering

Het management en enkele academici zijn van mening dat academici een belangrijke meerwaarde hebben met betrekking tot de ontwikkeling van het onderwijs. Het gaat hier met name om de ontwikkeling van vakinhoud en nieuw materiaal. Een aantal ondervraagde academici houdt zich hier ook actief mee bezig. Een van de respondenten geeft aan dat het geen toeval kan zijn dat degenen die zich binnen het team bezig houden met onderwijsontwikkeling vaak de academici zijn.

Ook op dit punt benutten de scholen de mogelijke meerwaarde van academici niet bewust.

“Het is zo dat we academici 20 jaar gelaten hebben voor wat ze zijn. Pas nu wordt er nagedacht over de expertise van academici. We zouden meer gebruik moeten maken van hun kennis bij de ontwikkeling van het onderwijs” (management)

In relatie tot de ontwikkeling van onderwijs noemen individuele respondenten ook nog de volgende meerwaarde van academici:

- Ze kunnen leergebieden combineren zodat het meer een geheel wordt.
- Ze hebben een andere kijk op vernieuwing. Zijn eerder geneigd een ander boek te gebruiken of te kijken naar een andere methode of inrichting van de les.
- Ze kunnen initiatieven nemen en een eerste stap zetten richting meer samenwerking binnen de school.

Ook hier plaatsen enkele respondenten nuancerende opmerkingen. Zo wordt door een manager gesteld dat veel academici bij de invoering van FUWA VO hebben gekozen voor een LB-functie, in plaats voor een LD-functie met ontwikkeltaken en coördinerende taken. Hij leidt hieruit af dat zij zich "*niet super veel met ontwikkeling willen bezighouden*".

3.3.3 Onderzoek

Een belangrijk deel van de respondenten (management en docenten) is van mening dat academici meerwaarde hebben bij het doen van onderzoek. Deze meerwaarde kan benut worden om leerlingen een onderzoekende en kritische houding aan te leren en leerlingen te stimuleren in het doen van onderzoek. Daarnaast kunnen de onderzoeksvaardigheden gebruikt worden om meer onderzoekend naar de organisatie en het onderwijskundig beleid te kijken. Op die manier kunnen academici gebruikt worden om op basis van onderzoek, reflectie en analyse een bijdrage te leveren aan de inrichting van de organisatie en de koers van het onderwijskundig beleid (zie ook paragraaf 2.3.5). Ook kunnen zij vanuit een onderzoekende houding rol spelen bij kwaliteitszorg. Niet zozeer in een op beheer gericht systeem van verantwoording, maar wel in een op ontwikkeling en leren gericht systeem van kwaliteitszorg.

"Academici hebben een meerwaarde in het doen van onderzoek en kunnen de resultaten van onderzoek vertalen naar de organisatie. Ze kunnen een rol spelen in de kwaliteitszorg en leerlingen stimuleren om zelf onderzoek te doen" (management)

3.3.4 Professionalisering

Academici kunnen met name volgens het management een rol spelen bij het coachen, begeleiden en opleiden van (nieuwe) collega's. Deze rol wordt echter nog onvoldoende benut. Een van de respondenten geeft aan dat de rol bij het opleiden en begeleiden van (nieuwe) collega's het beste op stichtingsniveau vorm kan krijgen om scheve gezichten te voorkomen.

Ter nuancering wordt door een van de docenten opgemerkt dat het opleiden van andere docenten geen specifieke academische kwaliteit is. Hbo'ers zijn daar volgens hem beter in.

3.3.5 School- en teamontwikkeling

Uit de groepsgesprekken komt naar voren dat enkele managers en academici potentiële meerwaarde zien in de ondersteuning van het management. Academici zijn in staat om mee te denken over en te reflecteren op aspecten van schoolontwikkeling, zoals de inrichting van afdelingen, de koers van het onderwijskundig beleid, pedagogiek en didactiek. Ook hebben zij een kritische houding ten opzichte van de school. Enkele academici en een tweedegrader denken dat academici een sparringpartner kunnen zijn voor het managementteam.

Een van de managers wil academici gericht voor denktankactiviteiten benutten om op onconventionele manier problemen te lijf gaan zonder de realiteit uit het oog te verliezen. Academici kunnen immers flexibel en modelmatig denken en naar de wat langere termijn kijken.

Het is wel zaak een goed evenwicht te vinden tussen de inzet van academici in het onderwijs en de inzet van academici in secundaire processen. Het zou, volgens zowel de managers als de docenten, zonde zijn de academici minder voor onderwijs in te zetten.

Enkele managers en een academicus zijn van mening dat academici ook een rol kunnen spelen bij teamontwikkeling. Het gaat dan om het leiden of begeleiden van het team en het spelen van een rol bij teamvorming. In de praktijk vervullen academici deze rol soms.

4 Boeien en binden

4.1 Motieven voor de keuze voor het lerarenberoep

Het boeien en binden van de (jonge) academici is de komende jaren belangrijk om zorg te dragen voor voldoende academici in het onderwijs. Om dit belang aan te geven: van de 5 jonge academici die we hebben gesproken geeft er één aan geen lange toekomst in het onderwijs zien en de stap te willen maken richting bedrijfsleven. Twee anderen weten nog niet of zij lang in het onderwijs willen werken. Zij geven hierbij aan dat het goed mogelijk is dat zij op termijn voor een andere baan gaan kiezen. Zo verwacht een van de jonge academici op korte termijn nog veel te kunnen leren en zich nog verder te kunnen ontwikkelen, maar dat het werk op termijn een dagelijkse routine wordt.

De oorspronkelijke motivatie om voor het onderwijs te kiezen was voor de meeste academici die we hebben gesproken de liefde voor het vak, het overdragen van het vak en het kunnen werken met jongeren. Daarnaast werd de vrijheid die je in het onderwijs hebt aantrekkelijk gevonden.

De rol van de docent als coach en begeleider van leerlingen wordt niet door alle academici als aantrekkelijk ervaren. Ze vinden het overdragen van hun kennis leuker. Daarnaast is ook de beoogde vrijheid minder dan verwacht. De jonge academici geven aan dat ze uit een 'losse structuur' komen en zich daar ook prettig bij voelen. De vrijheid om het onderwijs naar eigen inzicht in te richten en zelf keuzes te maken in de te behandelen stof is echter minder dan gewenst. Ze ervaren in tegenstelling tot hun verwachting een relatief strakke structuur. De mogelijkheid om een eigen inbreng in de stof te leveren wordt minder doordat de stof die binnen een leerjaar moet worden aangeboden voor iedereen hetzelfde moet zijn. Wanneer stof wordt aangeboden die niet getoetst wordt of niet relevant is voor de eindtermen wordt dat niet zonder meer geaccepteerd. De planning staat vast en daarvan afwijken is niet gewenst. De meningen van academici verschillen hier wel over. Een aantal van hen voelt zich geplaagd in een strak keurslijf. Zo vindt een van de jonge academici het prettig om met vaste, bestaande methoden routine op te kunnen bouwen. Anderen zien toch kansen om enige ruimte te creëren.

Duidelijk uitgesproken verwachtingen over het werken in het onderwijs hadden de (jonge) academici bij de start van hun loopbaan niet. Het ging hen simpelweg over het werken met jongeren en het overdragen van hun vak. Eenmaal aan het werk uitte de academici wel wensen en verwachtingen. Deze verwachtingen beschrijven we in de volgende paragraaf over het binden en boeien van academici.

4.2 Het binden en boeien van academici

Er worden door academici en managers verschillende mogelijkheden genoemd om academici te boeien en aan de organisatie te binden.

Academici noemen vooral het leveren van een bijdrage aan de ontwikkeling van het

vak en het onderwijs en een rol bij het doen van onderzoek. Hiervoor willen zij dan wel voldoende tijd krijgen. Enkele jonge en ervaren academici willen dat zij niet alleen een rol spelen bij het begeleiden van leerlingen, maar dat zij leerlingen ook hoogwaardige kennis kunnen bijbrengen. Een academicus zou kennisexpert kunnen zijn op een bepaald gebied en in die hoedanigheid masterclasses of verdiepingsmodules kunnen verzorgen voor leerlingen. Binnen de school zouden academici zich meer als specialist en expert moeten profileren. Hiertoe zou een sterkere verplichting ten aanzien van nascholing moeten gelden. Stimuleren dat docenten lid zijn van een vakvereniging, het beschikbaar stellen van tijd en meer specifieke bijscholing binnen het eigen vakgebied in plaats van algemene bijscholing. Een registratiesysteem binnen de Wet BIO met een verplicht aantal punten dat je per jaar moet halen wordt eveneens als middel gezien om meer te investeren in scholing.

Tot slot stellen enkele academici dat zij meer mogelijkheden willen om zichzelf te ontwikkelen en dat zij een beter salaris willen. In vergelijking tot voormalig studiegenoten vinden zij de ontwikkeling van hun salaris achterblijven.

De managers willen academici vooral boeien en binden door hen een rol te laten spelen bij de ontwikkeling van het vak en het onderwijs en bij de versterking van de samenwerking met universiteiten. Daarnaast kunnen academici lesgeven op universiteiten, elders gedetacheerd worden (bijvoorbeeld bij het CITO) of promoveren. Dit biedt hen volgens de managers uitdaging en kan hen een carrièreboost geven.

Thans zijn de condities op de scholen niet zodanig dat aan deze wensen voldaan wordt. Er is sprake van een hoge ervaren werkdruk, waardoor de tijd ontbreekt om te investeren in de ontwikkeling van het vak en in de eigen ontwikkeling. Met name op het punt van de tijd voor de eigen ontwikkeling en professionalisering doen zich verschillen voor tussen scholen. Sommige academici zeggen hier wel tijd voor krijgen, anderen niet.

Sommige academici hebben het gevoel dat zij, door strakke afspraken over het te volgen onderwijsprogramma, in een keurslijf worden gedrukt en onvoldoende ruimte hebben om hun vak en het onderwijs te ontwikkelen.

Hoewel de respondenten het er over eens zijn dat de academische vaardigheden beter benut moeten worden door academici andere taken te geven (ontwikkeling, onderzoek, meedenken met het management), blijkt ook dat er in de scholen nog sterk gestuurd wordt op gelijkwaardigheid en niet op het benutten van verschillen tussen mensen. De sterke kanten van individuele personen worden nu onvoldoende benut. Er is onvoldoende ruimte voor taak- en functiedifferentiatie. In dit verband wordt opgemerkt dat het taakbeleid minder rigide zou moeten worden ingericht. Door sommigen wordt dit echter als minder wenselijk gezien. Enerzijds omdat het onderscheid tussen een academicus en een niet-academicus niet zuiver is. Aan de andere kant omdat het maken van verschil tussen leraren wrevel kan wekken.

Een manager is bang om academici uitdaging te bieden, omdat dit kan leiden tot hun vertrek uit de school. Hij heeft dit al eerder zien gebeuren. Uit de opmerkingen van ervaren academici blijkt dat het omgekeerde ook waar kan zijn. Zij vinden het werkklimaat op school niet uitdagend genoeg. De ervaren academici die we hebben gesproken zoeken deze uitdaging vaak buiten de school. Bijvoorbeeld in een promotieonderzoek, toetsontwikkeling of het opzetten van een eigen bedrijf.

“Ik kan in het onderwijs tot op zekere hoogte mijn ei kwijt. Maar ik zou eigenlijk meer flexibiliteit willen in mijn taken. Er zou meer contrast gecreëerd moeten worden. Nu is het zo dat alles gelijkwaardig moet zijn.” (niet-academicus)

“De ontwikkeling van academici gaat nu naar buiten toe. Dit zou ik minder laten wegvloeien als ik de school was. De school zou meer energie moeten steken in het benutten van de vaardigheden van academici.”

5 De inzet van schaarste

Doordat er in het huidige beleid nog nauwelijks bewust wordt gestuurd op de inzet van academici, blijkt het voor de respondenten zeer lastig aan te geven hoe academici het best ingezet kunnen worden, als de schaarste van deze groep toeneemt. Hiervan bestaat geen duidelijk beeld.

De inzet van schaarste is in belangrijke mate gekoppeld aan de (potentiële) meerwaarde van academici. Het accent bij de inzet van schaarste ligt op het benoemen van taken die academici zouden kunnen vervullen.

De volgende taken worden in dit verband genoemd:

- Inzet in het onderwijs aan de examenklassen havo/vwo. Dit wordt van belang geacht gezien de vakkennis van academici en het feit dat zij een rolmodel kunnen zijn voor leerlingen;
- Ontwikkeling van lesinhoud en lesmateriaal.
- Onderzoek. Academici kunnen onderzoek uitvoeren en leiden. Het gaat zowel om onderzoek in de schoolorganisatie (bijvoorbeeld in relatie tot kwaliteitszorg, maar ook het onderzoeken kijken naar de schoolorganisatie) als om het begeleiden van leerlingen bij het doen van onderzoek.
- Vakexpert. Academici kunnen ingezet worden als vakexpert. Hun specialistische vakkennis kan zo beter benut worden. Een academicus zou bijvoorbeeld masterclasses kunnen organiseren voor excellente leerlingen (van binnen en buiten de school). Dit is ook naar de leerlingen toe erg waardevol. Het blijkt de leerlingen erg aan te spreken als je als docent een proefschrift hebt geschreven of hebt meegewerkt aan een methode. Ook zouden academici ingezet kunnen worden als interne vakexpert voor collega's. Wanneer zij bogen op hun vakken- nis mag ook verondersteld worden dat deze vakkennis op peil is en dat zij in staat zijn dit binnen hun sectie of team breder te verspreiden. Zij moeten kennis van buiten naar binnen halen en er aan bijdragen dat deze kennis ook zinnig wordt benut. Een van de academici die we hebben gesproken participeert hier- toe in een vaknetwerk. Dat is een uitgelezen kans om collega-academici te ont- moeten en kennis uit te wisselen. De school zou dit breder moeten stimuleren en faciliteren. Overigens merken enkele ervaren academici op dat academici nu hun vakkennis onvoldoende up-to-date houden en deze niet of nauwelijks ver- spreiden onder hun collega's. Zij voeren aan dat hier nu onvoldoende tijd voor is. Zoals al eerder is aangegeven merkt een van de managers hierbij ook op dat er lange tijd niet is geïnvesteerd in het onderhoud en de ontwikkeling van aca- demische vaardigheden omdat tot nu toe niet is onderkend dat hier meerwaarde voor de school uit te halen is.

“Scholen zouden zich veel meer als kennisinstituut moeten zien. En daarbij

scholing moeten verplichten. Nieuwe kennis binnenhalen, academici als kennis-experts zien en een academisch klimaat creëren” (ervaren academicus).

- Bijdrage aan schoolontwikkeling. Het gaat om het meedenken met het management over de te volgen strategie en de (onderwijskundige) koers en om het mee richting geven aan het beleid.
- Professionalisering van andere docenten. Academici kunnen ingezet worden bij de professionalisering en opleiding van docenten.
- Samenwerking met universiteiten. Scholen zouden de vakkennis van academici beter kunnen benutten. . Zo kunnen academici contacten met de universiteiten onderhouden en afstemming zoeken. Een van de deelnemende scholen is om deze reden als bezig met het aanhalen van de banden met de universiteit.

De respondenten hebben vooral specifieke taken genoemd waarvoor academici ingezet kunnen worden als er sprake is van schaarste. Daarbij valt overigens op dat zij het lastig vinden daarin keuzes te maken. De academici zouden ingezet kunnen worden voor allerlei taken ter ondersteuning van het primaire proces of voor taken in relatie tot het secundaire proces, maar moeten ook behouden blijven voor onderwijstaken.

De respondenten hebben bij de inzet van schaarse academici nauwelijks organisatorische veranderingen genoemd, waardoor academici efficiënter en effectiever kunnen worden ingezet. Hiervan zijn vier voorbeelden genoemd, te weten:

- De inzet van de academicus als vakexpert voor meerdere scholen .Deze vakexpert zou modules of masterclasses kunnen verzorgen voor (excellente) leerlingen van meerdere scholen.
- Interne opleiding. De school kan zelf academici en eerstegraders gaan opleiden en zo de schaarste bestrijden.
- De inzet van ict. Er zal meer gebruik gemaakt moeten worden van ict tijdens de lessen, zodat academici hun onderwijstijd efficiënter kunnen besteden.
- Invoering van verschillende niveaus binnen de docentfunctie: junior, medior en senior. De senior zou dan een rol kunnen vervullen bij het begeleiden van junioren. Overigens wordt in dit verband opgemerkt dat ook een senior niet per se een academicus hoeft te zijn.

6 Conclusie en beschouwing

Het SCP verwacht voor de komende jaren een daling van het aantal academici dat in het onderwijs werkzaam is. De Stichting Werkkring wil hierop kunnen inspelen en wil daartoe zicht krijgen op de meerwaarde van academici, de wijze waarop de Stichting academici kan boeien en binden aan de organisatie en de wijze waarop de Stichting (schaarse) academici het best kan inzetten.

Via groepsgesprekken met directie, middenmanagers, academici en overige docenten is verkend hoe hierover gedacht wordt in de organisatie. Daarnaast is een beknopte literatuurverkenning uitgevoerd om na te gaan wat er bekend is over de meerwaarde en de inzet van academici in het onderwijs.

Nog nauwelijks bewuste inzet van academici

Uit de verkenning blijkt dat de scholen die zijn aangesloten bij de Stichting Werkkring academici en hun competenties nauwelijks bewust inzetten. Er wordt niet gericht op geworven. De werving richt zich op vakdocenten in het eerstegraads gebied. Als dit een academicus is, is dit eerder toeval dan bewust beleid.

Ook in de verdeling van taken en rollen is geen sprake van bewuste inzet van academici en hun competenties.

De conclusie luidt dan ook dat de academici en de academische vaardigheden onvoldoende benut worden door de organisatie en dat de organisatie onvoldoende investeert in het behoud en de toepassing van academische vaardigheden.

Academici boeien en binden door hun meerwaarde te benutten

Academici kunnen meerwaarde hebben voor de organisatie. Het gaat dan allereerst om een rol in het primair proces, namelijk lesgeven aan de bovenbouw van havo en vwo. Academici kunnen daar hun vakkennis inbrengen, een rolmodel zijn voor leerlingen en leerlingen begeleiden bij het doen van onderzoek. Daarnaast kunnen academici rollen vervullen ter ondersteuning van het primaire proces. Daarbij wordt gedacht aan het ontwikkelen van het vak en het onderwijs, het doen van onderzoek en een rol spelen bij ontwikkeling en leiding van teams. Tot slot kunnen academici het secundaire proces ondersteunen, door mee te denken met het management en daardoor mee richting te geven aan het onderwijskundig beleid en de inrichting van de organisatie. Ook kunnen zij (toekomstige) collega's opleiden, professionaliseren en begeleiden.

Deze meerwaarde wordt zowel door managers als door docenten gezien.

Door de meerwaarde van academici meer en beter te benutten, kan de organisatie hen boeien en binden. De academici zelf denken dat de organisatie hen kan boeien en binden door hen in te zetten bij de ontwikkeling van hun vak en het onderwijs, bij het doen van onderzoek en als vakexpert. Die vakexpertise kan zowel ingezet wor-

den bij het onderwijs aan (excellente) leerlingen als bij het up-to-date houden van vakkennis van de organisatie en collega's.

De managers denken academici vooral te kunnen boeien en binden door hen een rol te geven bij de ontwikkeling van het vak en het onderwijs en bij de versterking van de samenwerking met universiteiten en door hen uitdagingen buiten de organisatie te bieden (onder andere detachering en promotie).

De ideeën van academici en managers over het boeien en binden van academici komen niet volledig met elkaar overeen. Overigens liggen de partijen wel op een lijn waar het de (schaarse) inzet van academici betreft.

Het LBPO stelt dat de behoefte aan (de inzet van) academici vooral afhankelijk is van de innovatiegraad van de school en van functiedifferentiatie.

Dit blijkt ook uit de behoefteschets van de bij de Stichting Werkring aangesloten scholen die betrokken zijn in dit onderzoek. De scholen zijn bezig met onderwijsontwikkeling en -innovatie en hebben behoefte aan academici die zich bezighouden met de ontwikkeling van dat onderwijs. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de ontwikkeling van doorlopende leerlijnen, van vakoverstijgend onderwijs en van onderwijs waarin de begeleiding en coaching van leerlingen een belangrijke plek inneemt. Een aandachtspunt hierbij is wel de sterke liefde en gehechtheid van (met name ervaren) academici voor hun vak en hun wens om een rol als vakexpert te vervullen. Een belangrijke vraag is of deze behoeftes elkaar aanvullen dan wel strijdig met elkaar zijn.

Ook bij de ontwikkeling van teams zien de scholen een rol weggelegd voor academici. De gedachten hierover zijn echter nog weinig uitgekristalliseerd. Daarnaast is er behoefte aan academici die samen met het management de koers van de organisatie kunnen bepalen, hen daarin kunnen adviseren en een kritische meedenker zijn.

De wil is er, maar de condities zijn niet ideaal

Hoewel er een beeld is van de (potentiële) meerwaarde van academici en van de taken en rollen die academici kunnen vervullen in de organisatie, zijn de condities om dit te realiseren niet vervuld.

De belangrijkste belemmerende factoren zijn (1) de afwezigheid van, op het benutten van competenties gericht, taakbeleid en taakdifferentiatie en (2) rigide taakbeleid.

Er ontstaat een beeld van schoolorganisaties die in sterke mate streven naar gelijkwaardigheid bij de inzet van personeel en niet van scholen die het personeel gericht inzetten op basis van kwaliteiten. Daarnaast wordt het rigide taakbeleid genoemd als belemmerende factor. Ook hier wordt een link gelegd met het gelijkwaardigheidbeginsel. Daaruit leiden de onderzoekers af dat de taakverdeling onvoldoende plaatsvindt op basis van de kwaliteiten van medewerkers. Belangrijker is dat de verschillen niet te groot zijn, om scheve gezichten te voorkomen.

Als de Stichting Werkring werk wil maken van de inzet van academici dan is het belangrijk meer mogelijkheden te creëren voor taak- en functiedifferentiatie en taken te verdelen op basis van kwaliteiten. Daarbij moet men verschillen tussen mensen durven benoemen en waarderen. Hiertoe volstaat alleen taak- en functiedifferentiatie en goed taakbeleid niet. Er is integraal personeelsbeleid nodig: afstemming tussen de onderwijskundige doelen en de inzet en kwaliteiten van het personeel en integrale

toepassing van personeelsinstrumenten (werving, professionalisering, loopbaanontwikkeling, beoordeling en beloning). Er is meer aandacht nodig voor een goede match tussen enerzijds taken en capaciteiten/wensen van het personeel. Daarnaast is het wenselijk taakbeleid te koppelen aan dit integrale personeelsbeleid. Daarbij denken we aan competentiebeleid, scholings- en ontwikkelingsbeleid en inbedding in de systematiek van beoordelen en functioneren.

Schaarste oplossen?

De scholen die zijn aangesloten bij de Stichting Werkring werken aan de mogelijkheden om schaarste op te lossen. Dit gebeurt enerzijds door opleidingsschool te worden. De toekomstige docenten die hun opleiding deels op de school volgen kunnen aldus geworven worden. Anderzijds wordt er gewerkt aan het opscholen van docenten, bijvoorbeeld hbo-docenten die opgeleid worden tot eerstegraads docent. Hier zou nog gericht mee omgegaan kunnen worden en academici zouden een rol kunnen spelen bij het scholen en professionaliseren van hun collega's. Schaarste zou ook verminderd kunnen worden door de kwaliteiten van hbo-docenten beter te benutten. Uit de verkennende gesprekken blijkt dat ook hbo-docenten kunnen beschikken over kwaliteiten die worden toegedicht aan academici. Wanneer deze kwaliteiten (dankzij taak- en functiedifferentiatie en goed taakbeleid) goed benut worden, komen meer docenten met academische kwaliteiten beschikbaar.

Schaarste inzetten zonder keuzes te maken?

Uit de verkennende gesprekken komt naar voren voor welke taken academici ingezet kunnen worden in de organisatie. Welke keuzes er gemaakt worden in tijden van schaarste wordt niet duidelijk. De academici moeten zowel behouden worden voor het primaire proces als een rol vervullen ter ondersteuning van het primaire en secundaire proces. Echte keuzes hierin worden derhalve niet gemaakt. Om dergelijke keuzes te maken is het waarschijnlijk nodig los te komen van het huidige organisatiemodel waarbij een docent zijn vak geeft aan een klas en hij dit vak ook als enige verzorgt voor die specifieke klas. Als de schaarste echt verdeeld moet worden, is het bijvoorbeeld denkbaar dat de academicus in het primair proces nog wel de rol van vakexpert, rolmodel en begeleider van onderzoekende leerlingen vervult, maar dat het niet noodzakelijk is dat hij daarvoor alle contacttijd met aan hem toegewezen leerlingen vervult. Naast hem kan een coach werkzaam zijn, die de leerlingen begeleidt (zowel procedureel en vakinhoudelijk). De academicus zou dan vooral instructiemomenten, masterclasses of specifieke modules verzorgen en de coach is verantwoordelijk voor de dagelijkse vakinhoudelijk en pedagogisch-didactische begeleiding van de leerlingen. De tijd die overblijft kan de academicus inzetten voor de andere taken en rollen. Als de schaarste nog sterker wordt zou de academicus zijn rol als vakexpert, rolmodel en begeleider van onderzoekende leerlingen zelfs voor meerdere scholen kunnen vervullen. Dit is slechts een voorbeeld van mogelijke inzet van schaarste. Als de Stichting Werkring in de toekomst schaarste beter wil inzetten, is het noodzakelijk verder na te denken over nieuwe organisatiestructuren waarin de kwaliteiten van academici zo efficiënt mogelijk ingezet kunnen worden.

Literatuurlijst

- Aa, R. van der, B. van Hulst, G. de Bruin, L. Vermeulen, (2007): *Loopbaanmonitor onderwijs., Onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van de lerarenopleidingen in 2005 en 2006.*, Ministerie van OCW, Den Haag
- Landelijk Platform Beroepen in het Onderwijs, (2006): *Educatieve masteropleidingen. Beeld van een behoefte.*, LPBO, Utrecht
- Sociaal en Cultureel Planbureau, (2006): *Wie werken er in het onderwijs?*, SCP, Den Haag

Bijlagen

Gespreksleidraad directeuren

Algemeen

Toelichting op het onderzoek en schets achtergrond: schaarste en productieve inzet van schaars beschikbare academici/academische kennis.

Ontwikkeling aantal academici

Hoe ziet de ontwikkeling in het aantal academici en eerstegraders er de laatste jaren uit? Is dat bij de verschillende scholen en schooltypen hetzelfde of zijn daar verschillen in te zien? Waardoor zijn deze verschillen te verklaren?

Zijn de directeuren tevreden over het aantal academici en eerstegraders dat ze in huis hebben? En waarom (niet)?

Is dat een kwestie van beschikbaarheid of maken de scholen hier een bewuste keuze in? Is het bewust beleid?

Sturen de scholen hier sterk op door de werving en binding van academici of juist door meer niet-academici te werven? Wat is hier de motivatie voor? Waar zijn eventuele verschillen tussen de scholen door te verklaren?

Scholen de scholen zelf op naar academisch niveau? En waarom doen ze dat (niet)?

Wat zijn de verwachte ontwikkelingen voor de nabije toekomst?

Wat is de opvatting van de directeuren over deze ontwikkelingen?

Welke kansen en risico's zien de scholen hierbij?

Inzet van academici

Waarom is de inzet van academici in het onderwijs belangrijk?

Wat is de meerwaarde van academici ten opzichte van eerstegraders/tweedegraders?

Op welke punten onderscheiden academici zich in hun inzet en inzetbaarheid van niet-academici in het eerstegraads gebied? Op welke punten onderscheiden de academici zich *zichtbaar en aantoonbaar* van niet-academici in het eerstegraads gebied?

Leidt deze meerwaarde ook tot een andere inzet van academici?

Is er in het functiebeleid en taakbeleid van de scholen specifiek aandacht voor de taken en rollen van academici? Zo ja, wat is er specifiek aan de taken en rollen van academici? Welke argumenten spelen een rol bij het toedelen van specifieke taken en rollen? Waar zitten verschillen tussen de scholen en wat is de achtergrond van deze verschillen?

Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Is het feit academisch/niet-academisch het onderscheidende kenmerk of spelen andere aspecten hier een rol bij?

Voor welke *taken* worden academici op dit moment ingezet (taken = doen)? Met betrekking tot:

- Het verzorgen van onderwijs
- Onderwijsontwikkeling – en verbetering
- Onderzoek
- Teamontwikkeling
- Schoolontwikkeling
- Eigen professionalisering
- Professionalisering collega's.

Zijn deze taken specifiek voor academici? Of voeren niet-academici deze taken ook uit?

Welke afwegingen maken de scholen bij de taken en rollen van academici?

Wat is de ratio achter de samenstelling van het takenpakket van academici? Op welke manier worden de kwaliteiten van academici optimaal ingezet?

Vervullen academici een specifieke *rol* binnen de verschillende domeinen?

Worden academici naast voor specifieke structurele taken voor bijzondere (ontwikkel) projecten ingezet? Zo ja, wat voor projecten zijn dat? Welke rol vervullen zij daarin? Is dat specifiek voor de academici of geldt dat ook voor andere leraren?

Voor welke taken of rollen die academici uitvoeren heeft een academicus een echte meerwaarde? Welke argumenten dragen de directeuren en managers daarvoor aan? In welke mate is dat zichtbaar en aantoonbaar?

Ontwikkeling inzet academici in het onderwijs

Hoe heeft de inzet van academici in het onderwijs zich binnen de verschillende scholen de laatste jaren ontwikkeld? Is daar een algemene trend uit af te leiden? Wat is de reden voor deze ontwikkeling? Welke argumenten en motieven hebben de scholen daarbij? In welke mate komen deze argumenten en motieven overeen met de dagelijkse praktijk?

Wat vinden de directeuren van deze ontwikkeling?

Wat is de verwachte ontwikkeling voor de nabije toekomst?

Inzet van schaarste

In een situatie van krapte is academisch personeel niet of nauwelijks te krijgen: wat zijn de bedreigingen die de scholen signaleren?

Wat zijn de mogelijke gevolgen van deze schaarste?

Zouden taken anders gerangschikt moeten worden? En zo ja, hoe?

Hoe spelen de scholen in op deze ontwikkeling cq. hoe verwachten zij daar op in te gaan spelen? Wat zijn mogelijke oplossingen en interventies?

Wat zijn de gevolgen daarvan voor de inzet van academici?

Welke taken en rollen worden door anderen overgenomen?

En voor welke taken en rollen blijft de inzet van academici essentieel?

Gesprek leidraad academici

De keuze voor het lerarenberoep

Wat was voor de leraren de motivatie om in het onderwijs te gaan werken?

Hadden zij ook alternatieven voor oog? Wat gaf de doorslag?

Op welke aspecten komen de verwachtingen uit en op welke aspecten juist niet?

Wat zijn voor de academici de meest boeiende en aantrekkelijke aspecten van het werken in het onderwijs?

Ervaren de academici voldoende uitdaging in hun werk? Zo ja, waar zit die uitdaging precies in? Waar krijgen ze energie van? Zo nee, wat missen ze in hun werk?

Binden en boeien

Wat is de verwachting over werken in het onderwijs in de nabije toekomst?

Welke ambities hebben de academici?

Op welke manier kan het werken in het onderwijs en de scholen waar de academici werken beter aansluiten bij hun wensen, ambities en behoeften?

Hoe kan voor de academici de aantrekkelijkheid van het werken in het onderwijs verder nog vergroot worden?

Wat doen de scholen om de academici aan zich te binden (ook in relatie tot hun ambities)?

Inzet van academici

Hoe ziet het takenpakket van de academici eruit?

Voor welke taken worden academici op dit moment ingezet (taken = doen)? Met betrekking tot:

- Het verzorgen van onderwijs
- Onderwijsontwikkeling – en verbetering
- Onderzoek
- Teamontwikkeling
- Schoolontwikkeling
- Eigen professionalisering
- Professionalisering collega's.

Welke taken zijn specifiek voor academici?

Waarin is het takenpakket onderscheidend ten opzichte van niet-academici?

Zou er meer onderscheid gemaakt moeten worden tussen de taken van academici en niet-academici?

En is het feit dat je academisch bent de motivatie om onderscheid te maken? Of zit dat in iets anders?

Worden academici naast voor specifieke structurele taken voor bijzondere (ontwikkel) projecten ingezet? Zo ja, wat voor projecten zijn dat? Welke taken en rollen vervullen zij in deze projecten? Is dat specifiek voor de academici of geldt dat ook voor andere leraren?

Waar zien de academici zelf hun meerwaarde?

Vinden zij dat hun academische vaardigheden voldoende worden benut? Op welke aspecten worden hun vaardigheden onderbenut? Hoe zou dat beter kunnen?

Binnen welke taken en rollen vinden zij zelf dat ze onderscheidend zijn ten opzichte van niet-academici? Welke argumenten hebben de academici daarvoor? Is dat hard en aantoonbaar?

Schaarste

Het wordt steeds moeilijker om aan academisch geschoold personeel te komen. Hoe beoordelen de academici deze ontwikkeling?

Hoe komt het volgens de academici dat dit steeds moeilijker wordt?

Indien er nauwelijks toestroom is van academici: op welke kwaliteiten van academici moeten de scholen dan inzetten om optimaal gebruik te maken van hun kwaliteiten? Hoe zouden scholen dat kunnen realiseren?

Gespreksleidraad leraren*Binden en boeien*

Wat was toen je voor het leraarschap koos daar de motivatie voor?

Hoe sluit de oorspronkelijke motivatie aan bij je huidige werk?

Wat is de verwachting over werken in het onderwijs in de nabije toekomst?

Welke ambities hebben jullie? kun je deze in je huidige werk waarmaken?

Op welke manier kan het werken in het onderwijs en de scholen waar de academici werken beter aansluiten jullie hun wensen, ambities en behoeften?

Hoe kan voor jullie de aantrekkelijkheid van het werken in het onderwijs verder nog vergroot worden?

Wat doen de scholen om jullie aan zich te binden en te boeien (ook in relatie tot hun ambities)?

Inzet van academici

Waar merk je zo in de dagelijkse praktijk verschillen met de academisch geschoolde collega's? En waar juist overeenkomsten?

Hoe kijken de leraren naar de taken van academici? En naar de wenselijke taken? Zien zij een andere rol voor academici dan voor zichzelf?

Wat is er anders aan dan hun eigen takenpakket?

Hoe beoordelen de leraren dit?

Is het takenpakket echt onderscheidend? En op welke taken?

Of zou er juist meer of minder onderscheid gemaakt moeten worden?

Op welke taken? En vooral ook: waarom?

Worden academici naast voor specifieke structurele taken voor bijzondere (ontwikkel) projecten ingezet? Zo ja, wat voor projecten zijn dat? Welke taken en rollen vervullen zij in deze projecten? Is dat specifiek voor de academici of geldt dat ook voor andere leraren?

Is het feit academisch/niet-academisch een redelijke grond om onderscheid in taken te maken? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Wat zou je zelf graag zien bij de inzet van academisch geschoolde collega's? Op welke punten kunnen zij meerwaarde voor jullie dagelijks functioneren hebben?

Zouden taken anders gerangschikt moeten worden?

Schaarste

Het wordt steeds moeilijker om aan academisch geschoold personeel te komen. Hoe beoordelen de leraren deze ontwikkeling?

Indien er nauwelijks toestroom is van academici: op welke kwaliteiten van academici moeten de scholen dan inzetten om optimaal gebruik te maken van hun kwaliteiten? Hoe zouden scholen dat kunnen realiseren?