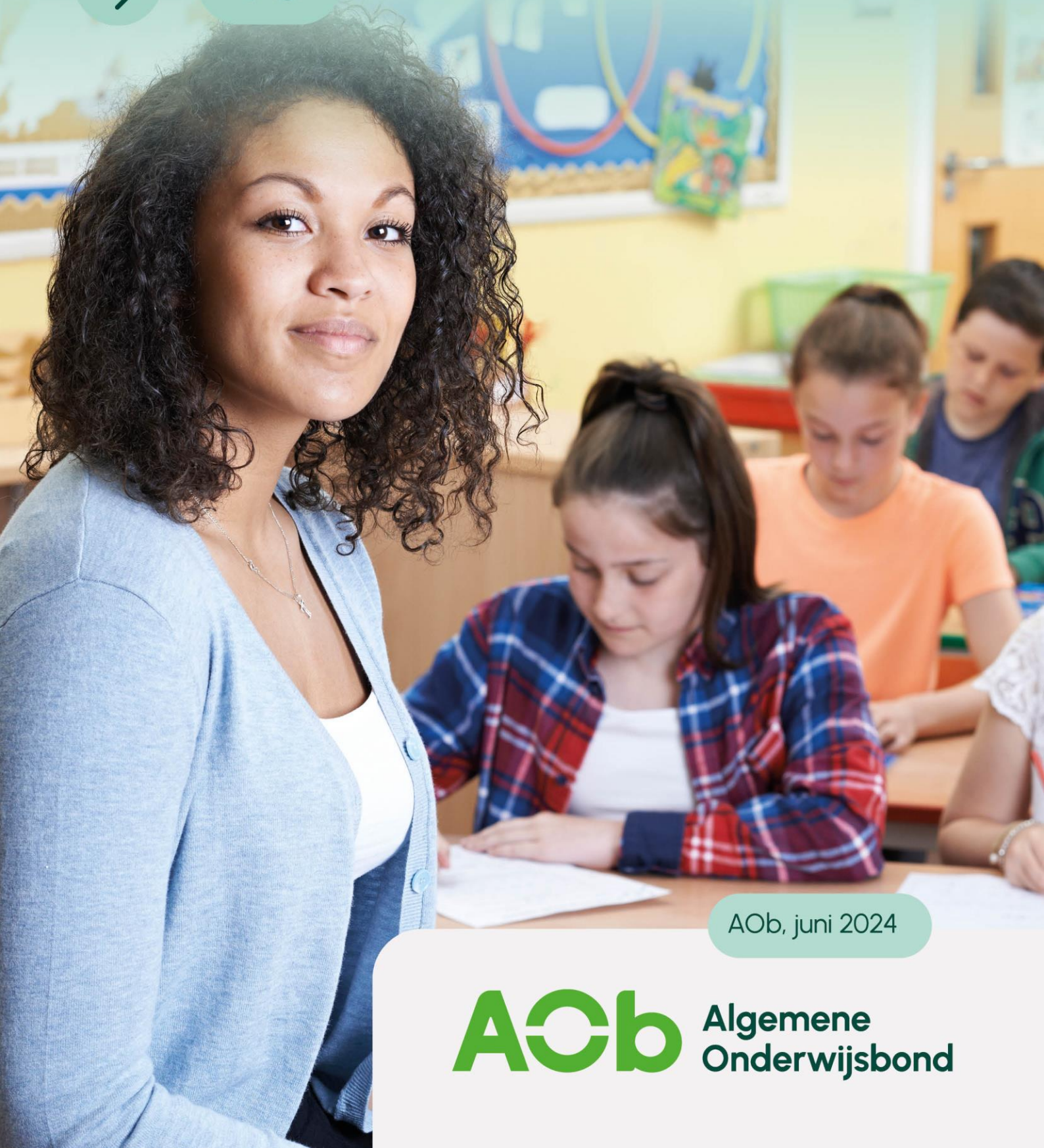


Uitkomsten enquête vo De staat van het vo



VO



AOb, juni 2024

AOb Algemene
Onderwijsbond

Voorwoord

De AOb heeft in maart een uitgebreide enquête onder leden en niet-leden in het voortgezet onderwijs uitgezet om inzicht te krijgen wat “de staat” van deze sector is volgens onderwijspersoneel. We wilden in kaart brengen hoe bepaalde processen op de scholen verlopen, denk hierbij aan de toepassing van de functiemix en het professioneel statuut. Daarnaast zijn er actuele thema’s waarover we input op wilden halen, zoals de mobieltjes op school en de curriculumherziening. Al deze onderwerpen hebben we in één brede enquête gegoten. Deze uitkomsten geven een duidelijk beeld van onze sector.

Voor ons als AOb is het fijn om dit beeld van de sector te hebben, zodat we hiermee onze standpunten kunnen onderbouwen aan verschillende overlegtafels. Wij zijn van mening dat veel onderwerpen met elkaar samenhangen. De hoge werkdruk in het onderwijs kan niet losgezien worden van de klassengrootte en de autonomie in het klaslokaal. Landelijke kaders als het gaat om wet- en regelgeving, zorgen voor meer duidelijkheid op de scholen. Daardoor kan het onderwijspersoneel zich richten op de kerntaak: goed onderwijs verzorgen voor de leerlingen. Alle uitgevraagde onderwerpen hebben te maken met de aantrekkelijkheid van ons beroep.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. <i>Samenvatting en aanbevelingen</i>	4
2. <i>Infographic</i>	7
3. <i>CAO</i>	8
4. <i>Werkdruk en organisatie van werk</i>	10
Lessen en lesuren:.....	10
Voor- en nawerk:.....	11
Klassen en klassengrootte:.....	12
Werkdruk:.....	14
Werkdrukmiddelen individueel en collectief:.....	16
5. <i>Loon, inschaling en functiewaardering</i>	19
6. <i>Zeggenschap</i>	21
7. <i>Professionalisering</i>	23
8. <i>Professioneel Statuut</i>	25
9. <i>Medezeggenschap</i>	26
10. <i>Schoolleiding</i>	27
11. <i>Kwaliteit onderwijs</i>	28
12. <i>Curriculum</i>	30
13. <i>Verbod mobieltjes</i>	32
14. <i>Respondenten</i>	34

1. Samenvatting en aanbevelingen

Laten we met het goede nieuws beginnen, een grote meerderheid, 70% van de respondenten, geeft aan tevreden te zijn over hun werk in het voortgezet onderwijs. Uit de resultaten van deze enquête blijkt dat de zaken op veel scholen goed verlopen. Een deel van de respondenten geeft aan zeggenschap te ervaren over hun eigen lespraktijk, op veel scholen wordt voldaan aan de richtlijnen voor mobieltjes in de klas en het merendeel van de collega's geeft aan tevreden te zijn met hun huidige inschaling. Toch zijn er ook veel onderwerpen die aandacht behoeven om het voortgezet onderwijs te verbeteren.

Het gaat niet goed genoeg met het Nederlandse onderwijs. Dat zien we terug in de dalende leerlingresultaten, de toenemende kansenongelijkheid, de verschillen tussen scholen en het toenemende lerarentekort. Jaar in, jaar uit laat de Staat van het Onderwijs een zorgwekkender beeld zien van ons onderwijs. We weten dat er een groot verschil is tussen scholen, zowel op het gebied van onderwijskwaliteit als de manier waarop omgegaan wordt met het personeel. De uitkomsten van onze enquête bevestigen deze zorgen. Onderwijspersoneel maakt zich zorgen over de onderwijskwaliteit in brede zin. Ook de reeds bekende oorzaken van het lerarentekort worden wederom bevestigd: de werkdruk is te hoog door te volle klassen en te veel lessen per week, er zijn te weinig professionaliserings- en ontwikkelingsmogelijkheden en men ervaart te weinig professionele autonomie. Zo geeft 67% van de docenten aan het professionaliseringsbudget niet te hebben gebruikt. De inzet van de werkdrukmiddelen, zowel collectief als individueel, blijft op dit moment nog achter bij wat we ervan hadden verwacht door het gebrek aan duidelijke kaders rondom de organisatie van het werk.

Structurele maatregelen om het werken in het voortgezet onderwijs aantrekkelijker te maken en hiermee het lerarentekort te verkleinen, blijven uit. Nederland zakt weg op internationale ranglijsten en de leerlingen in de klas zijn de dupe van de verschraving van de onderwijskwaliteit. Werkgevers en de overheid nemen te weinig maatregelen om het tij te keren. Terwijl docenten heel duidelijk aangeven welke maatregelen nodig zijn:

- Een wettelijk vastgelegd maximum voor klassengrootte: 14 PRO, 17 vmbo-BK, 22 vmbo GT en 24 HAVO/VWO
- Een wettelijk vastgelegd maximum voor het aantal lessen/startmomenten per week: 22
- Genoeg tijd voor- en nawerk: met een opslagfactor van minimaal 0,7
- Duidelijke definities van een les, voor- en nawerk en het mentoraat

- Landelijke kaders/richtlijnen voor de lessentabel in combinatie met de studielasturen (SLU)

Nederland heeft er dertig jaar geleden voor gekozen om het onderwijs te decentraliseren. Er zijn sinds deze decentralisatie nog wel gedetailleerde regels voor de resultaten (output), maar nauwelijks meer heldere kaders voor de organisatie van het werk. Uit deze enquête blijkt dat docenten in grote meerderheid behoefte hebben aan die kaders. Dat zien we bijvoorbeeld ook terug in het feit dat 67% aangeeft dat promotie naar een hogere salarisschaal niet transparant gebeurt. Elk bestuur kan het anders invullen en er zijn geen landelijk geldende functiebeschrijvingen. Onderwijspersoneel geeft ook heel duidelijk aan dat het mobieltjesbeleid moet worden aangescherpt. Ondanks het feit dat er een heldere landelijke afspraak ligt, geeft 30% aan dat het nog niet is doorgevoerd. Daarnaast is de inspraak op het mobieltjesbeleid op te veel plekken niet goed gegaan. 72% van de respondenten is voorstander van het wettelijk vastleggen van een verbod voor de hele school omdat de richtlijn te weinig houvast biedt.

De decentralisatie van ons onderwijssysteem ging gepaard met een verschuiving van bevoegdheden naar besturen en scholen, maar niet met een sterke professionele autonomie voor docenten en sterke medezeggenschap. Ook dit blijkt uit de resultaten van deze enquête. Het ervaren van voldoende zeggenschap van docenten (op alle niveaus) komt niet boven de 50% uit. Voldoende invloed op landelijk beleid wordt slechts door 1% van de respondenten ervaren. De medezeggenschap functioneert op zijn best middelmatig en op slechts 35% van de scholen is het wettelijk verplichte professioneel statuut ingevoerd. Daar waar het wel is ingevoerd, functioneert het nauwelijks. Ook op dit vlak blijven de resultaten flink achter en is het duidelijk wat er nodig is:

- Versterking van de medezeggenschap. Er zou meer verplicht achterbanberaad moeten plaatsvinden en betere faciliteiten zodat er een gelijkwaardig overleg gevoerd kan worden.
- Meer eisen waaraan het professioneel statuut moet voldoen, eindverantwoordelijkheid in de wet ook bij docenten neerleggen en niet alleen bij het bevoegd gezag. Tevens kan er meer gehandhaafd door de inspectie op de implementatie en uitvoering.
- Versterking van de bovenschoolse positie van onderwijspersoneel en het leidend maken van de beroepsgroep in de educatieve infrastructuur.

De resultaten van deze enquête zullen geen verrassing zijn. Een structurele oplossing voor al deze problemen door werkgevers, overheid en politiek is tot nu toe uitgebleven. De wensen van het onderwijspersoneel worden stelselmatig genegeerd, terwijl de

beroepsgroep duidelijk en al heel lang aangeeft wat nodig is. Dat komt in de huidige enquête wederom naar voren. Wat de AOb betreft, is het de hoogste tijd dat er wel wordt geluisterd naar docenten en maken werknemers, werkgevers en overheid landelijke afspraken die het beroep aantrekkelijk maken en tegemoetkomen aan de uitkomsten van deze enquête.

2. Infographic

Staat voortgezet onderwijs Uitslag enquête AOb

We hebben onlangs een uitgebreide **enquête** uitgezet over verschillende **actuele onderwerpen** in het voortgezet onderwijs. Dit zijn belangrijke uitkomsten die we gebruiken voor de **cao-onderhandelingen** en **politiek overleg** in Den Haag.

Belangrijke conclusie:

collega's willen
duidelijke landelijke kaders en afspraken,
geen decentrale afspraken

Respondenten

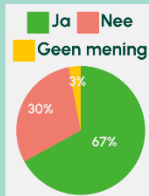
4206

Gewenste klassengroote

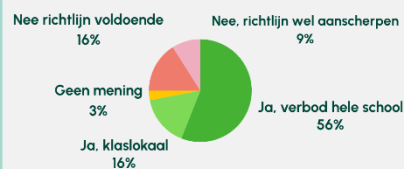
PRO 14 K/B 17 G/T 22 H/V 24

Mobieltjes

Voldoet je school aan de landelijke richtlijn?



Landelijk wettelijk verbod?

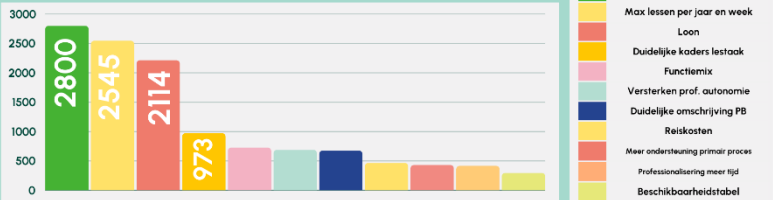


Gem. klassengroote

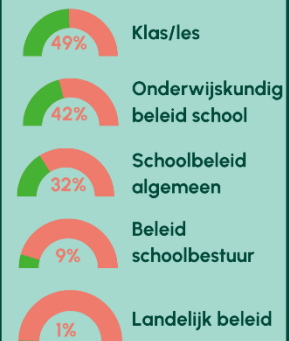
49% Alle respondenten 26+ leerlingen

64% HAVO/VWO 26+ leerlingen

Prioriteiten cao



Voldoende zeggenschap



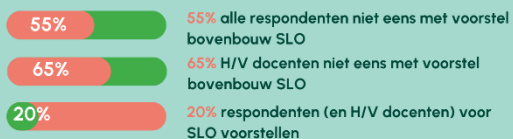
€ Functiemix

De promotie LC naar LD gebeurt **niet transparant** 65%

Professioneel statuut

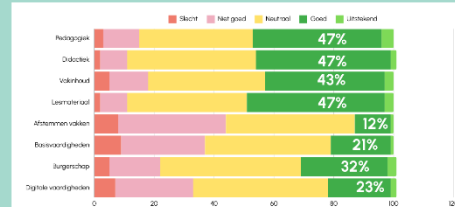
35% geeft aan dat er een professioneel statuut is. 35%

Curriculum



68% Wil weer landelijk aantal lesuren vastleggen 6% Houden zoals het is, alleen SLU

Onderwijskwaliteit



→ hang de infographic op in de personeelskamer!

www.aob.nl

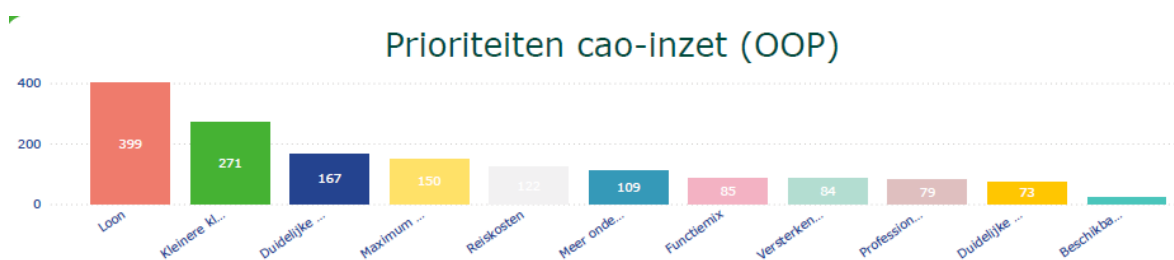
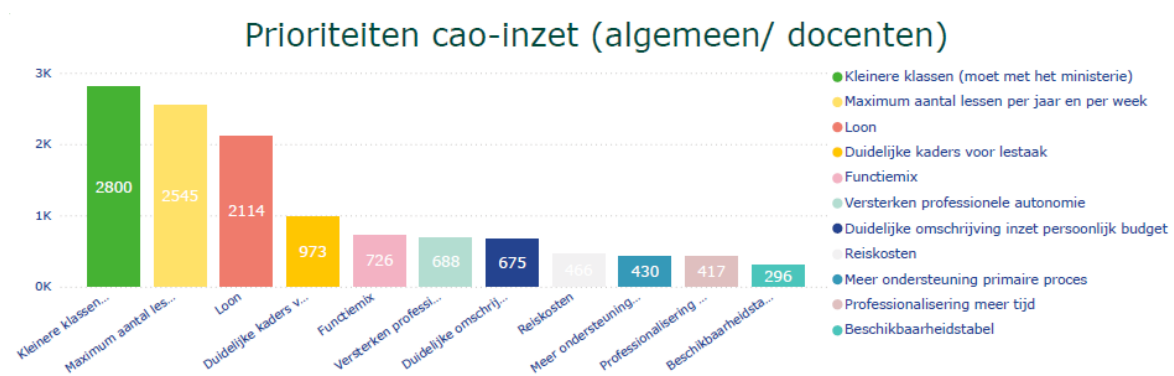
AOb Algemene Onderwijsbond

3. CAO

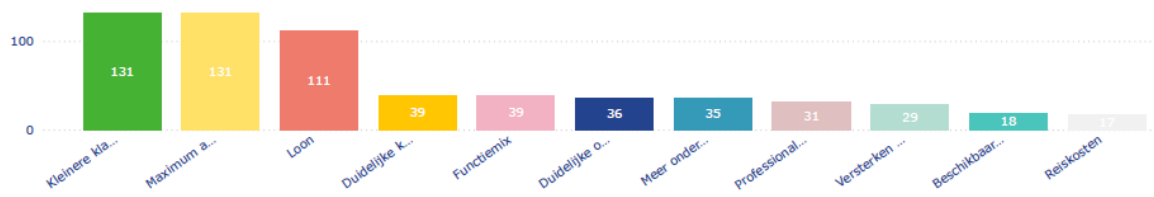
De cao vo loopt af op 1 oktober 2024. Voorafgaand aan nieuwe cao-onderhandelingen vraagt de AOb altijd uit waar de prioriteiten van het onderwijspersoneel liggen. Docenten geven aan dat werkdrukverlichting prioriteit heeft. Daaronder vallen duidelijke landelijke kaders voor klassengrootte en maximaal aantal lessen per jaar en per week. Loon blijft een prioriteit en komt op nummer drie, het moet concurrerend zijn en blijven. In de open opmerkingen wordt het gebrek aan transparantie van het promotiebeleid en het mentoraat in verband met werkdruk vaak genoemd.

Ondersteunend personeel legt daarentegen meer nadruk op loonverbetering en een eerlijke taakverdeling. Voor oop in het primaire proces is klassenverkleining en een maximum aantal lessen ook belangrijk vanwege de werkdruk. Duidelijke omschrijving voor de inzet van het persoonlijk budget wordt door alle oop'ers belangrijk gevonden.

Schoolleiders benadrukken de behoefte aan strategieën voor het adresseren van het lerarentekort en willen een structurele oplossing voor het tekort. Daarnaast wordt in het kader van loon betere loopbaanperspectieven en hogere inschaling aangegeven in de open opmerkingen. Daar zouden de nieuwe voorbeeldfuncties al een oplossing voor moeten bieden. Schoolleiders geven ook klassenverkleining en een maximum aantal lessen per jaar en week als prioriteit aan.



Prioriteiten cao-inzet (schoolleiding)



4. Werkdruk en organisatie van werk.

De structurele werkdruk van docenten hangt samen met een aantal factoren: het aantal lessen per week en het aantal uren per jaar, de lesduur, de beschikbare tijd voor voor- en nawerk (opslagfactor), de klassengrootte en hoeveel tijd er voor andere taken is. Het mentoraat staat al langer onder druk, bleek uit eerdere enquêtes van de AOb. We hebben uitgevraagd wat de huidige stand van zaken is ten opzichte van deze factoren, en wat docenten graag zouden willen.

Lessen en lesuren:

Uit de antwoorden blijkt dat gemiddeld bij een volledige aanstelling scholen 24,24 lessen per week aanhouden. Dat is fors, want dat betekent dat er veel uitschieters naar boven zijn en die boven de cao-richtlijn van 23,8 lesuren van 50 minuten per week¹ uitkomen. Om het gemiddelde, en dus de werkdruk, naar beneden te krijgen moet er een duidelijk maximum aantal lesuren komen. Uit eerdere enquêtes van de AOb gaven leden een maximum van 22 lessen aan.

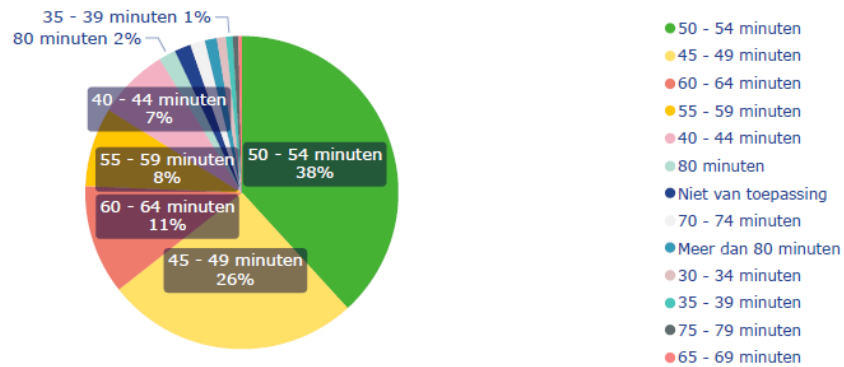
Lesuren onder de 45 minuten lijken gelukkig nog niet veel voor te komen. Bij de vraag hoelang een les duurt, geeft een grote meerderheid aan dat lessen 45 minuten of meer duren. Dat sluit ook aan bij de vraag hoelang een les moet duren. Docenten hebben een sterke voorkeur voor lessen van minimaal 45 minuten, 88% van de docenten wil lessen van 45 minuten of meer.

Het daadwerkelijk aantal gegeven lessen is 16,97 per week. Dat kan bijvoorbeeld aan deeltijdaanstelling of andere taken die leraren vervullen liggen.

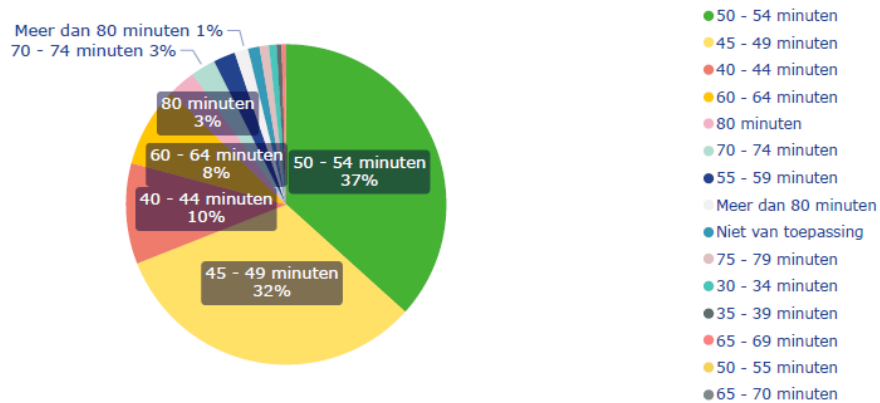
Lessen per week bij 1 FTE	Gegeven lessen per week
24,24	16,97

¹ Artikel 8.2 van de cao vo.

Hoe lang moet een les duren?



Hoe lang duurt een les?



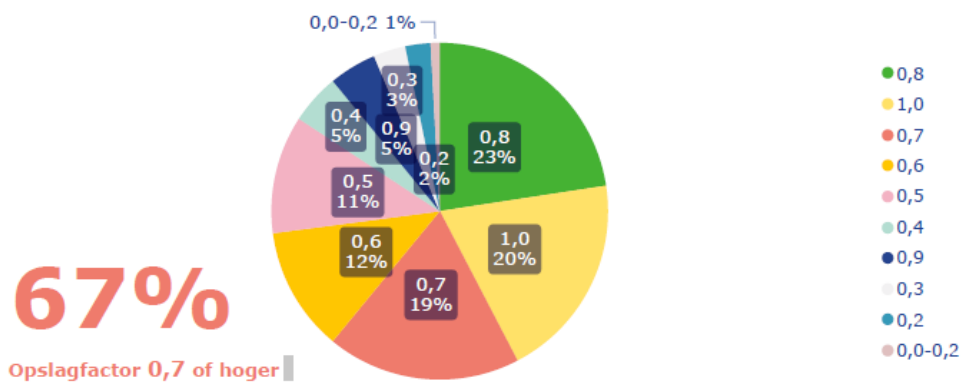
Voor- en nawerk:

Het voor- en nawerk is binnen het taakbeleid opgenomen in de opslagfactor, een percentage aan tijd dat docenten krijgen per lesuur. Zowel dat percentage als welke werkzaamheden er precies onder de opslagfactor vallen, verschilt per school.

Er is helaas een vraag weggefallen in de enquête en in de vraag naar de hoe hoog de opslagfactor daadwerkelijk is en een gedeelte van die vraag stond bij de vraag hoe hoog de opslagfactor zou moeten zijn. De meeste collega's lijken de vraag wel als gewenst te hebben geïnterpreteerd. De minimale opslag voor voor- en nawerk is 0,7 volgens 67% van de docenten. Dat ligt waarschijnlijk hoger. In de open antwoorden geven veel collega's aan dat de opslagfactor te laag is.

Het moet ook zoveel mogelijk beperkt blijven tot voorbereiden van de lessen en beoordeling van het werk van leerlingen. Die twee onderdelen worden het meest genoemd. Ook in de open opmerkingen geven veel docenten aan dat er veel in de opslagfactor wordt gestopt wat daar niet onder zou moeten vallen. Uit deze enquête blijkt verder dat veel collega's niet bekend zijn met hun taakbeleid en opslagfactor. 27% geeft aan niet te weten wat de opslagfactor op school is.

Gewenste minimale opslagfactor (docenten)



Wat valt er onder de opslagfactor?



Wat moet er onder de opslagfactor vallen?

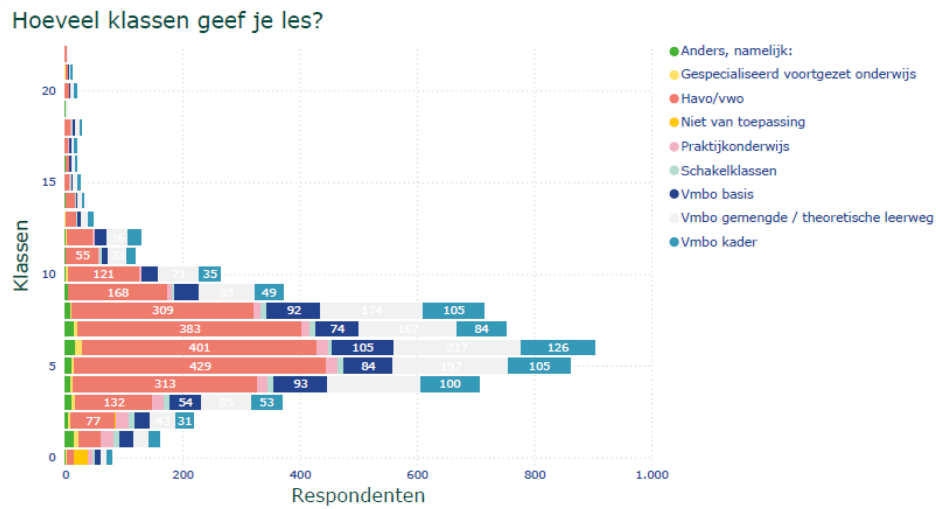


Klassen en klassengrootte:

In alle enquêtes van de AOb de afgelopen jaren staat klassengrootte steeds op nummer 1 als het over werkdruk gaat. Het Nederlandse onderwijs kent grote klassen vergeleken met andere Europese landen. De combinatie van het aantal klassen en klassengrootte is een belangrijke graadmeter voor hoe het met de werkdruk is gesteld. 49% van alle respondenten geeft aan klassen van 26-30 leerlingen of meer te hebben. Op de vragen hoeveel klassen iemand lesgeeft en hoeveel daarvan boven de 25 leerlingen uitkomt, blijkt 52% van de klassen meer dan 25 leerlingen te hebben.

Voor alle docenten die aan HAVO/VWO lesgeven, is het aantal nog veel hoger. 64% geeft aan klassen van 26-30 leerlingen of meer leerlingen te hebben. Op de vragen hoeveel klassen iemand lesgeeft en hoeveel daarvan boven de 25 leerlingen uitkomt,

blijkt 59% van de klassen meer dan 25 leerlingen te hebben. Ter vergelijking: Estland heeft een splitsingsnorm van 24 leerlingen, daar ligt het gemiddelde dan ook veel lager, net als veel andere landen.



Alle docenten

Hoeveel klassen geef je les?

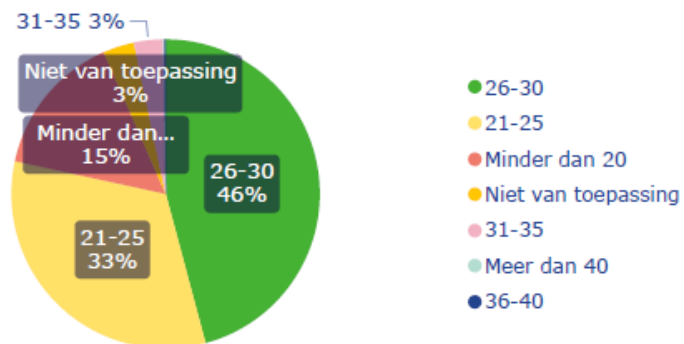
Gemiddelde

6,26

Waarvan boven de 25?

Gemiddelde

3,28



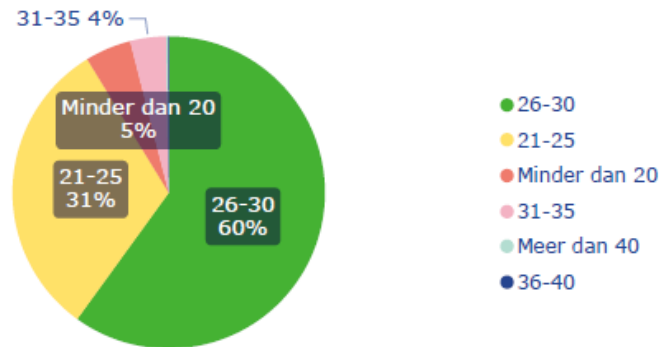
HAVO/VWO docenten

Hoeveel klassen?

6,54

Waarvan boven de
25

3,84



Er is een sterke roep om het instellen van een maximale klassengrootte (in de cao of in de wet), waarbij HAVO-VWO docenten een maximum van 24 leerlingen per klas wensen, aflopend naar PRO waar de gewenste klassengrootte 14 is. Deze gemiddelden zijn uitgesplitst naar respondenten die aan de desbetreffende doelgroep lesgeven.

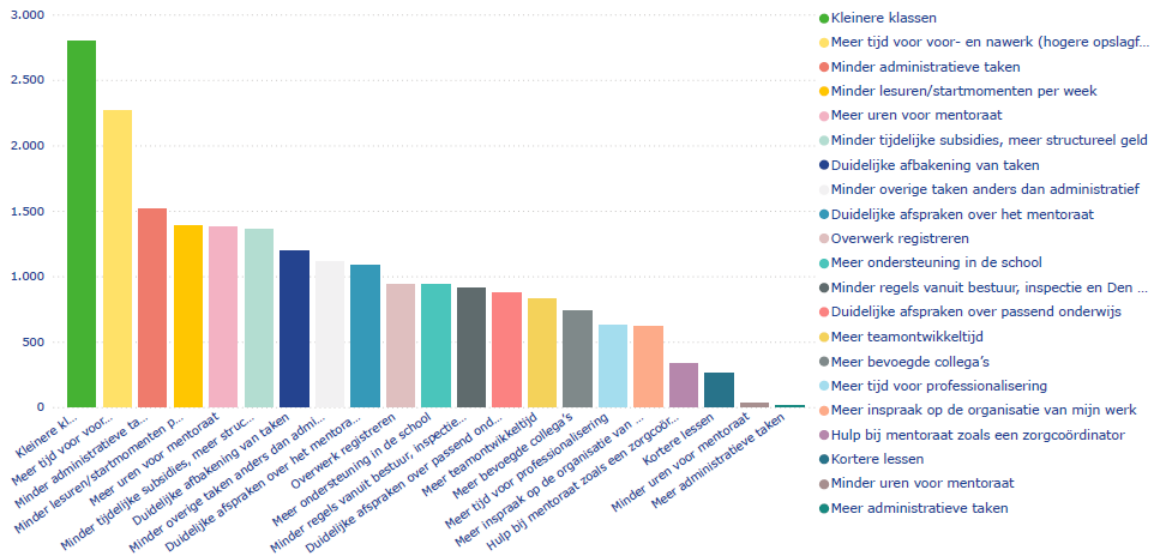
Maximale klassengrootte

PRO	VMBO K/B	VMBO G/T	HAVO/VWO
14,24	17,04	21,97	24,25

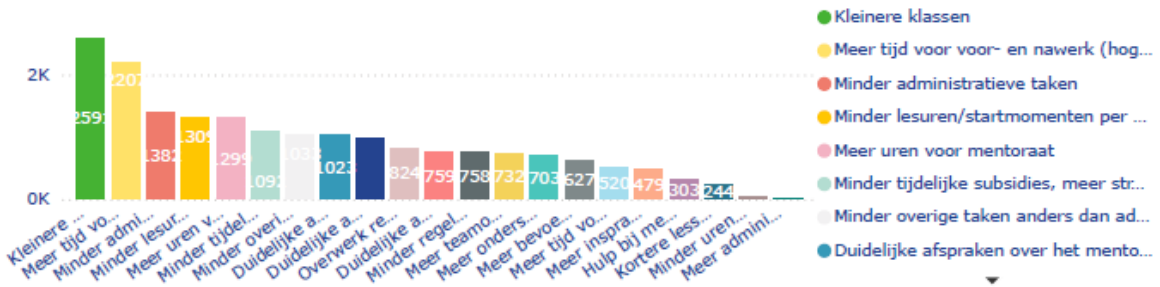
Werkdruk:

We hebben verder uitgevraagd wat de belangrijkste maatregelen zijn om de werkdruk te verlagen. De hoge werkdruk kan volgens docenten verminderd worden door kleinere klassen, een hogere opslagfactor voor voor- en nawerk, en minder administratieve taken, minder lessen/startmomenten per week en meer uren voor het mentoraat. Oop'ers geven ondermeer aan dat incidentele subsidies tot veel werkdruk leidt, daarnaast meer ondersteuning in de school en duidelijke afbakening van taken. Verder is het interessant dat teamleiders en eindverantwoordelijke schoolleiders verschillende prioriteiten hebben. Kleinere klassen zijn voor elke groep belangrijk.

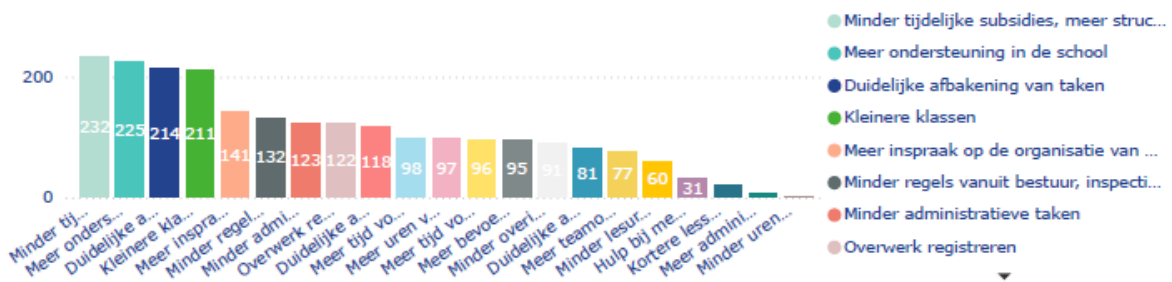
Hoe kan de werkdruk het beste verlaagd worden? (Algemeen)



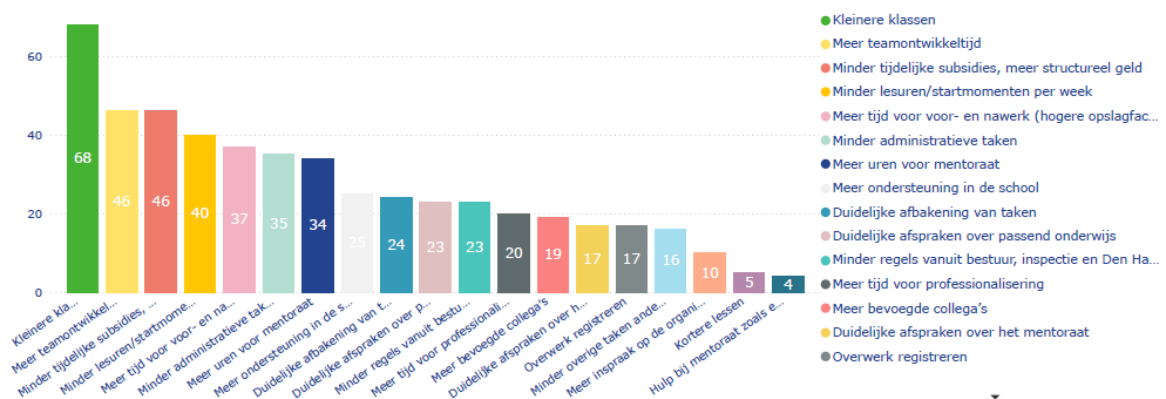
Hoe kan de werkdruk het beste verlaagd worden? (Docenten)



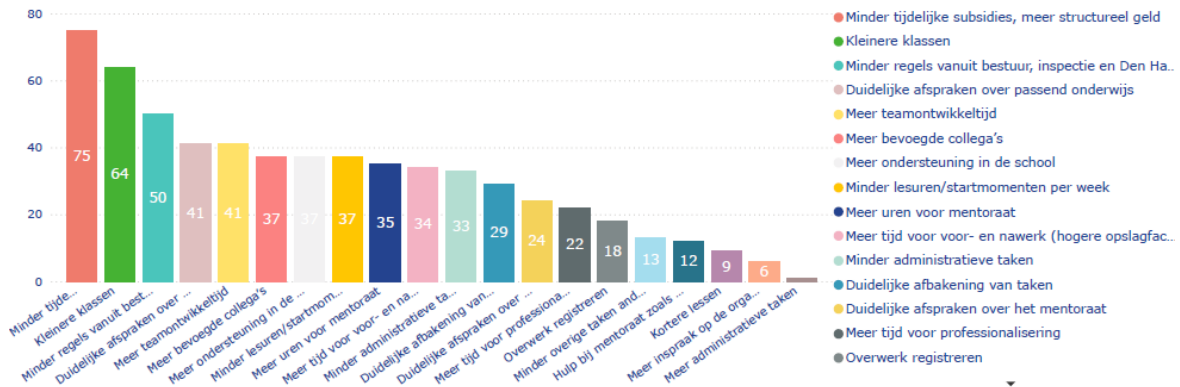
Hoe kan de werkdruk het beste verlaagd worden? (OOP)



Hoe kan de werkdruk het beste verlaagd worden? (Teamleiders)



Hoe kan de werkdruk het beste verlaagd worden? (Schoolleiding)



Werkdrukmiddelen individueel en collectief:

In de cao vo 2022-2023 is er een afspraak gemaakt over de besteding van collectieve werkmiddelen² en een uitbreiding van het persoonlijk budget (PB) van 50 naar 90 uur³. De effectiviteit van beide typen maatregelen worden nog als onvoldoende effectief ervaren. Als AOb hebben we nog werk te verzetten om de mogelijkheden van deze regeling onder de aandacht van onze achterban te brengen.

Persoonlijk budget

Op dit moment geeft 45% van de respondenten aan dat de ophoging van het PB (een beetje) heeft gezorgd voor werkdrukvermindering. In de open antwoorden lezen we terug dat de tegenvallende opbrengsten van deze regeling niet aan de maatregel zelf ligt, maar aan het gebrek aan transparantie over de inzet van deze middelen.

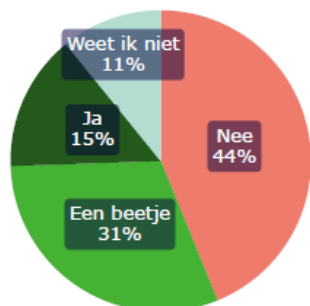
Op de vraag of het PB voor verlof kan worden ingezet, geeft 57% aan dat het een mogelijkheid is. Het is hierbij van belang op te merken dat de cao vo is een minimum cao is en dus niets verbiedt. Het initiatief voor de inzet van het PB ligt volgens dit artikel bij de werknemer en deze afspraak laat duidelijk toe dat verlof een mogelijkheid is.

Veel collega's geven aan dat deze maatregel voorsnog een papieren werkelijkheid lijkt te zijn. Uren die voor werkdrukverlaging worden ingezet, zien ze bijvoorbeeld terug bij minder uren voor het mentoraat, of een lagere opslagfactor. Het gebrek aan duidelijke landelijke – afdwingbare – kaders maakt deze regelingen minder effectief, terwijl de behoefte en ruimte voor de inzet van het persoonlijk budget er overduidelijk is.

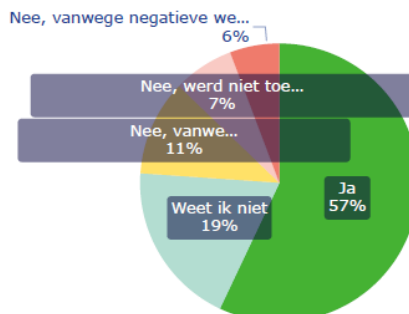
² Artikel 8.6 van de cao vo.

³ Artikel 7.1 van de cao vo.

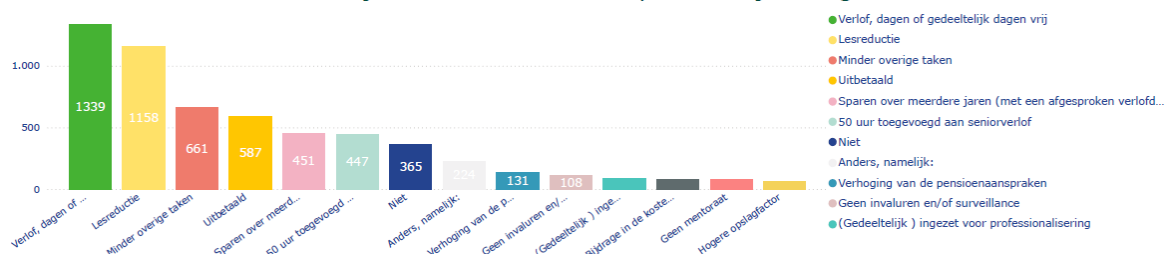
Heeft de 90 uur PB je werkdrukverlichting gebracht?



Kan het budget op jouw school worden ingezet voor verlof?



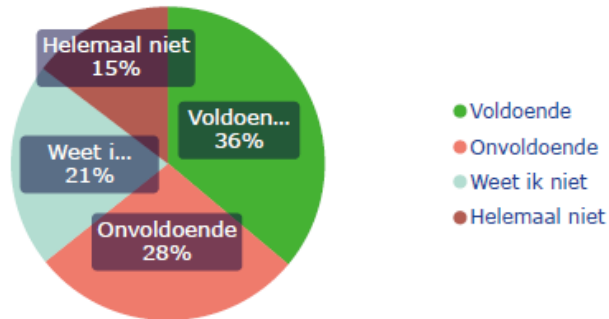
Waar aan heb je de 90 uur van het persoonlijk budget besteed?



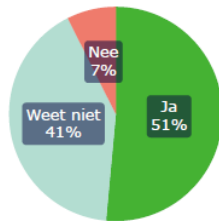
Collectieve werkdrukmiddelen

Bij de inzet van de collectieve werkdrukmiddelen was het de bedoeling dat het hele personeel en niet alleen de medezeggenschapsraad zou worden betrokken. Dat is op te veel scholen niet het geval geweest. Maar 36% van de respondenten geeft aan dat ze voldoende betrokken zijn geweest. 41% geeft aan niet te weten waar de werkdrukmiddelen aan zijn besteed op hun school. In de cao vo staat een duidelijk proces beschreven voor de besluitvorming op school waarbij al het personeel betrokken wordt, toch zien we dat hier doorgaans geen brede inspraak plaatsvindt. Uit deze uitkomsten blijkt dat deze cao-afspraken op veel scholen niet wordt nageleefd. Werkgevers zijn hier aan zet om de uitvoering van deze regeling te verbeteren. Ook op dit onderdeel is het commentaar in open antwoorden dat door gebrek aan duidelijke kaders veel maatregelen als een wassen neus worden gezien. Uren komen via andere invulling taken, of een lagere opslagfactor terug. Het wordt als veel werk gezien en als ondoorzichtig ervaren. Ook hier wordt aangegeven dat duidelijke landelijke kaders een betere oplossing zijn en teams juist ontzorgen.

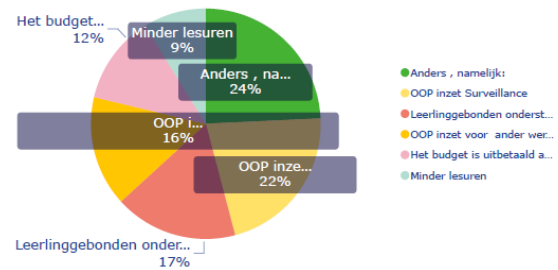
Personeel betrokken geweest bij de besluitvorming over de inzet van de collectieve middelen?



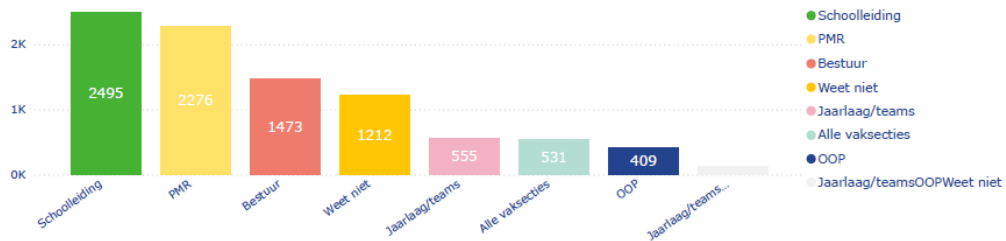
Zijn op jouw school in 2023 de collectieve werkdrukmiddelen besteed?



Waar aan is het geld besteed?



Wie zijn er betrokken geweest bij de besluitvorming over de besteding?



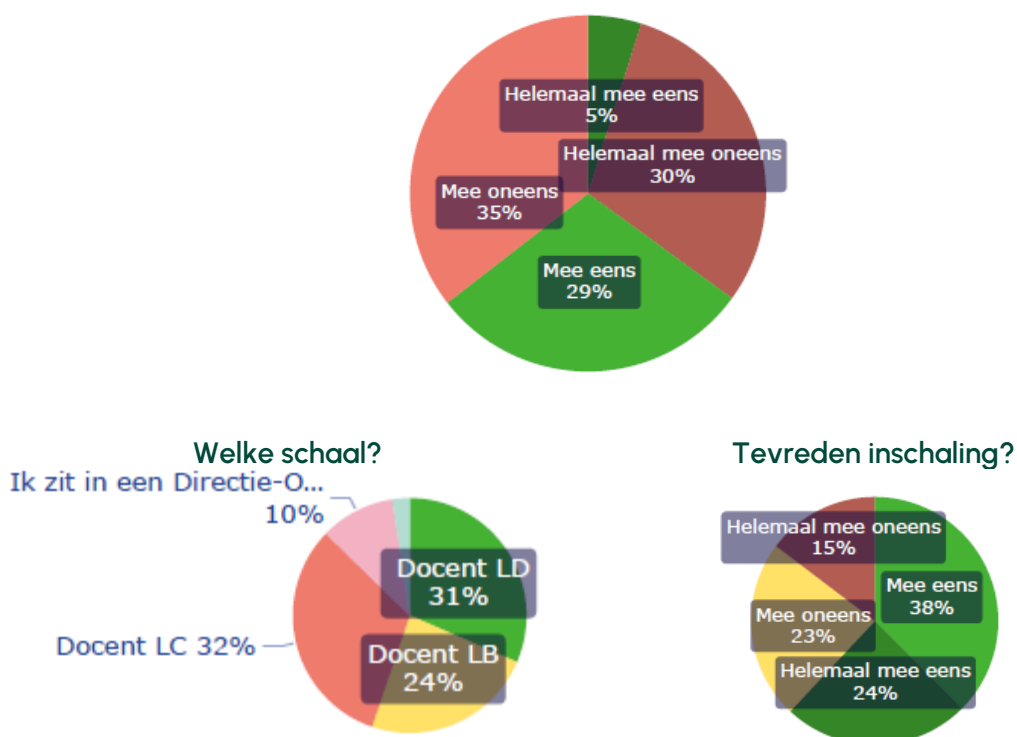
5. Loon, inschaling en functiewaardering

Naast afspraken over het verlagen van de werkdruk, dragen een goed salaris en doorgroeimogelijkheden bij aan een aantrekkelijk beroep. Voor de inschaling van personeel wordt in het voortgezet onderwijs gewerkt met de functiemix, een voortvloeiende uit het Convenant LeerKracht (2008).

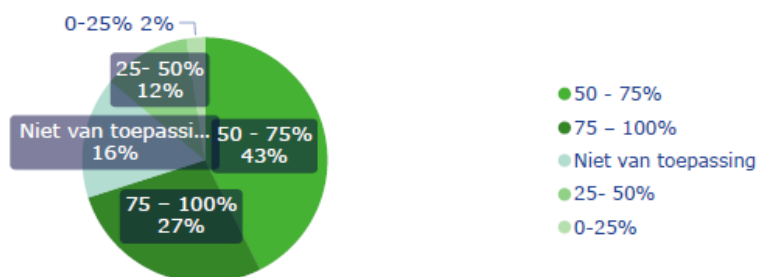
Er heerst helaas grote ontevredenheid over de transparantie van het loon- en promotiebeleid. Een aanzienlijk deel van de docenten (67%) vindt dat promotie naar hogere salarisschalen niet transparant verloopt op school. Er zijn onder de respondenten meer LD en LC leraren dan wat we landelijk zien op functiemix.nl. Dat komt overeen met het feit dat oudere collega's de enquête relatief meer hebben ingevuld. Een meerderheid van de respondenten (62%) is tevreden met de inschaling. Ook hier zien we in de open opmerkingen de klacht dat er geen duidelijke landelijke kaders zijn en dat elk bestuur en eventueel elke school zijn eigen functiebeschrijvingen voor docenten kan opstellen.

Veel collega's geven aan gefrustreerd te zijn over de vlucht uit de klas en dat het functiewaarderingssysteem die onwenselijke trend bevordert. We hebben daarom ook uitgevraagd of we voor een L-schaal een minimum percentage aan lesgevende taak moeten opnemen in de cao. Een meerderheid van 70% van de respondenten geeft aan dat dit minimaal 50% van de aanstelling zou moeten zijn.

De promotie van LC naar LD gebeurt transparant



Hoeveel procent van de aanstelling (fte) van de lerarenschalen (LB, LC, LD) zou moeten bestaan uit de lestaak?

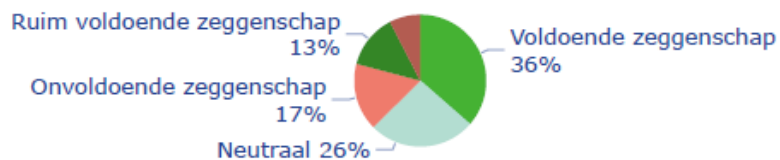


6. Zeggenschap

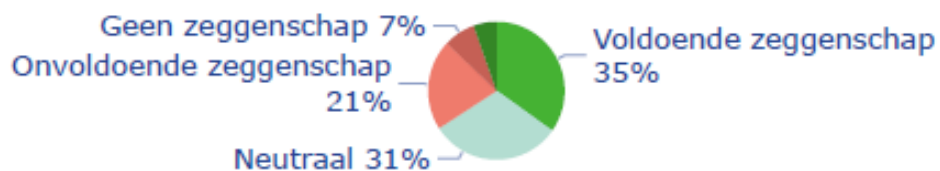
Professionele autonomie en zeggenschap is een belangrijke factor in het uitoefenen van je beroep en werktevredenheid. Tevens is dit cruciaal voor een sterk beroep en onderwijskwaliteit. Te weinig zeggenschap wordt door leraren ook vaak genoemd als reden van vertrek. Deze resultaten bevestigen het beeld dat er al was. De ervaren zeggenschap in de klas en op school is veel te laag, maar bovenschools is het enorm slecht gesteld met de ervaren invloed van het beroep op het onderwijs. Deze uitkomsten zijn een indicatie voor de lage status van het beroep. In andere beroepen is de zeggenschap in de hele keten een stuk groter. Hier ligt een oplossing voor zowel het lerarentekort als de status van het beroep.

(Ruim) voldoende zeggenschap?	
Klas	49%
School onderwijs	42%
School algemeen	32%
Bestuur	9%
Landelijk	1%

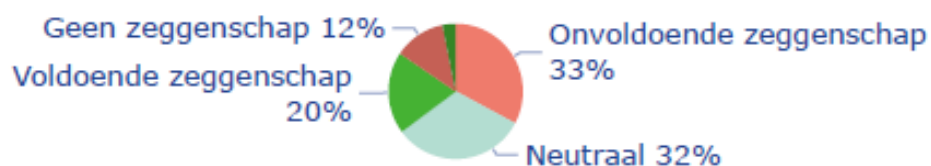
Onderwijskundige invulling lessen



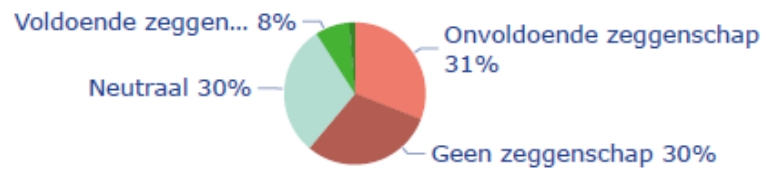
Onderwijskundige beleid school (didactiek, pedagogiek, curriculum, inzet ict, etc)



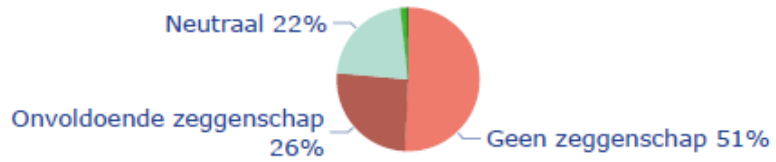
Schoolbeleid algemeen (visie, rooster, lessentabel vakken, mentoraat, etc)



Beleid schoolbestuur



Landelijk beleid



7. Professionalisering

Er is duidelijk behoefte aan meer professionalisering bij het personeel in het voortgezet onderwijs, vooral vakinhoudelijk en - didactiek. Echter, de mogelijkheden voor professionalisering op school- en bovenschools niveau worden als ontoereikend ervaren. Dit belemmert de professionele ontwikkeling en bijbehorende zeggenschap van docenten.

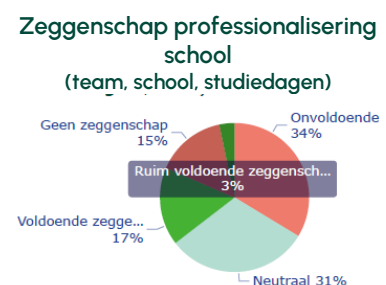
Voldoende professionele autonomie en zeggenschap hangt nauw samen met de mate waarin je jezelf kunt professionaliseren, zowel individueel als in teamverband. Ook hier zien we een discrepantie. Individueel wordt er nog wel voldoende autonomie ervaren door **66%** van de respondenten. Toch zien we hier iets opvallends, wat een ander beeld geeft. Slechts **34%** geeft aan het **professionaliseringsbudget** volledig te hebben uitgegeven. Maar **3%** geeft aan het te hebben meegenomen naar het volgende schooljaar. Dat is een zorgelijk laag percentage. Temeer omdat deze middelen weer terugvloeien naar de algemene middelen en dus niet gebruikt worden waarvoor ze bedoeld zijn: het verhogen van de onderwijskwaliteit.

Zodra we naar schoolniveau, of bovenschools gaan, neemt de ervaren zeggenschap op professionalisering drastisch af. Slechts 20% van de respondenten geeft aan wel zeggenschap te hebben over de invulling van bijvoorbeeld studiedagen. Dat kan samenhangen met onderwijskundige keuzes en beleid die te vaak zonder docenten worden vastgesteld. Docenten hebben een grote behoefte aan vakinhoudelijke en - didactische professionalisering. Daar is juist een gebrek aan, mede door niet-gedragen onderwijsvernieuwingen en een tekort aan een educatieve infrastructuur waar docenten zelf hun professionalisering organiseren.

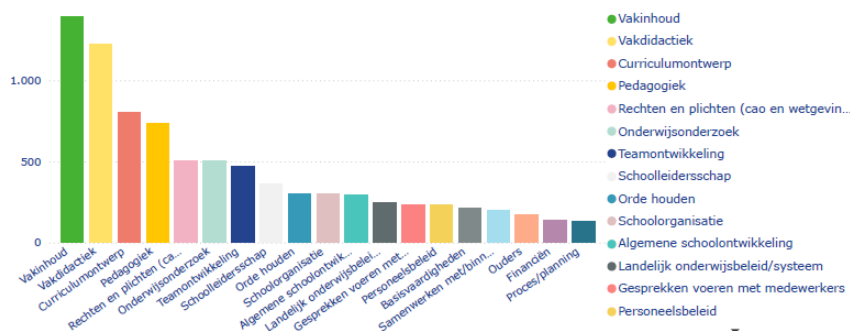
(Ruim) voldoende zeggenschap?

Eigen professionalisering	66%
School/team	20%

Professionaliseringsbudget volledig uitgegeven? 34%

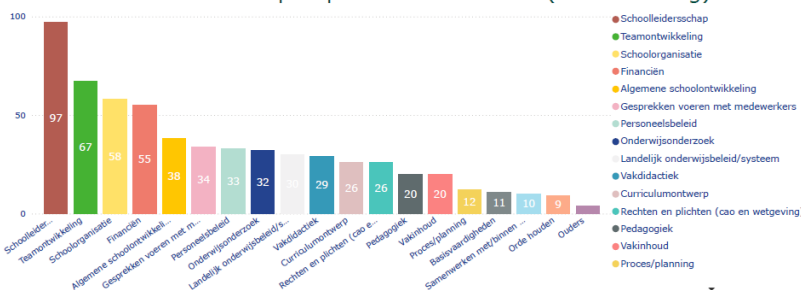


Welke onderwerpen professionaliseren?



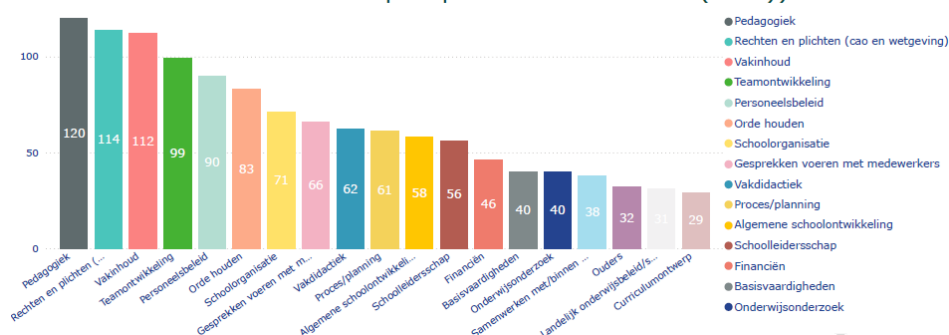
Bij **schoolleiders** ligt de focus uiteraard meer op organisatieontwikkeling. Er is een grote behoefte om verder te professionaliseren op het schoolleiderschap in algemene zin. Ook teamontwikkeling, schoolorganisatie en financiën staan hoog op het lijstje. Sociale partners hebben afgelopen jaar hiervoor het schoolleidersprogramma gestart en de schoolleidersbeurs is in het leven geroepen.

Welke onderwerpen professionaliseren? (Schoolleiding)



Bij het **onderwijsondersteunend personeel** zien we ook een andere focus. Er is veel behoefte aan pedagogische (waaronder orde houden) en vakinhoudelijke verdieping, maar ook onderwerpen op het gebied van rechten en plichten en afbakenen van taken worden vaak genoemd door oop'ers.

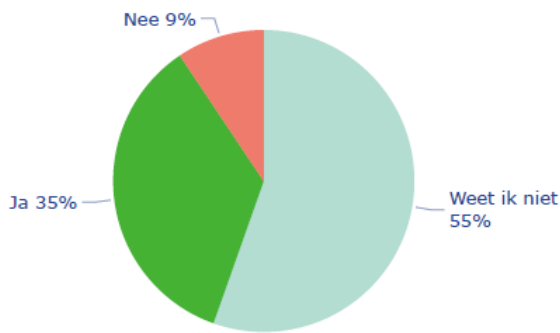
Welke onderwerpen professionaliseren? (OOP)



8. Professioneel Statuut

De professionele autonomie van docenten is vastgelegd in de Wet Beroep leraar (2017). Om die autonomie te borgen, moeten besturen en scholen met docenten een professioneel statuut opstellen. Dit is een wettelijke verplichting. Het is duidelijk dat die verplichting niet wordt nagekomen op scholen. Van onze respondenten geeft slechts **35%** aan dat er een **professioneel statuut is**. **70%** van de respondenten geeft aan dat er wel een professioneel statuut is, benoemt **niet betrokken** te zijn geweest bij het opstellen hiervan. Maar **20%** geeft aan dat het professioneel statuut wordt **toegepast zoals bedoeld**. En **23%** van de respondenten met een professioneel statuut op school is hierover **tevreden**.

Is er een professioneel statuut op school?

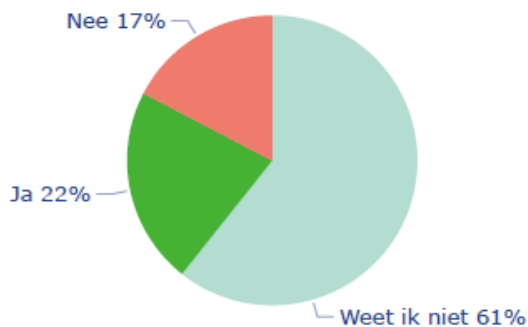


Ben je betrokken bij opstellen?
(antwoorden die vorige vraag met ja beantwoorden)



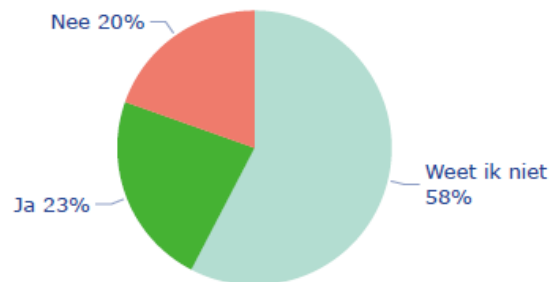
Wordt professioneel statuut toegepast
zoals bedoeld?

(antwoorden die vorige vraag met ja beantwoorden)



Ben je tevreden over het professioneel
statuut?

(antwoorden die vorige vraag met ja beantwoorden)

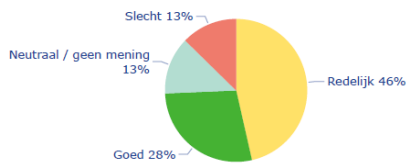


9. Medezeggenschap

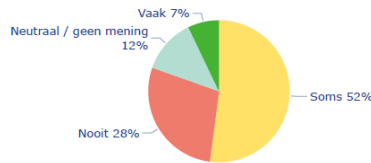
De medezeggenschap laat een genuanceerder beeld zien, maar echt goed is het niet gesteld met de inspraak van onderwijspersoneel. In een goed functionerende sector zou het overgrote deel zou 'goed' moeten zijn. Zeker omdat veel bevoegdheden op bestuurs- en schoolniveau zijn belegd. Ook op het gebied van medezeggenschap zijn duidelijke landelijke kaders (over lessen, opslag, vakuren, etc.) nodig om de MR goed te laten functioneren en de professionele dialoog en cultuur te bevorderen. Slechts **28%** geeft aan dat de **MR goed** functioneert, **46% redelijk** en **13% slecht**. **19%** geeft aan dat de **GMR goed** functioneert, **33% redelijk** en **11% slecht**.

Een veelgehoorde opmerking is dat de MR te veel op afstand staat en dat het te weinig transparant is welke besluiten er zijn genomen en hoe die tot stand zijn gekomen. Dat lijkt in deze resultaten terug te komen. **7%** geeft aan dat de **PMR vaak** het hele personeel peilt (achterban raadplegen), **52%** geeft aan dat dat **soms** gebeurt en **28% nooit**.

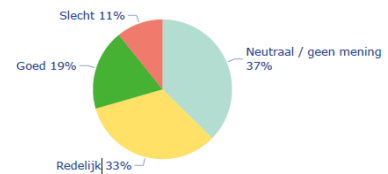
Functioneren (P)MR school



Achterban raadplegen PMR



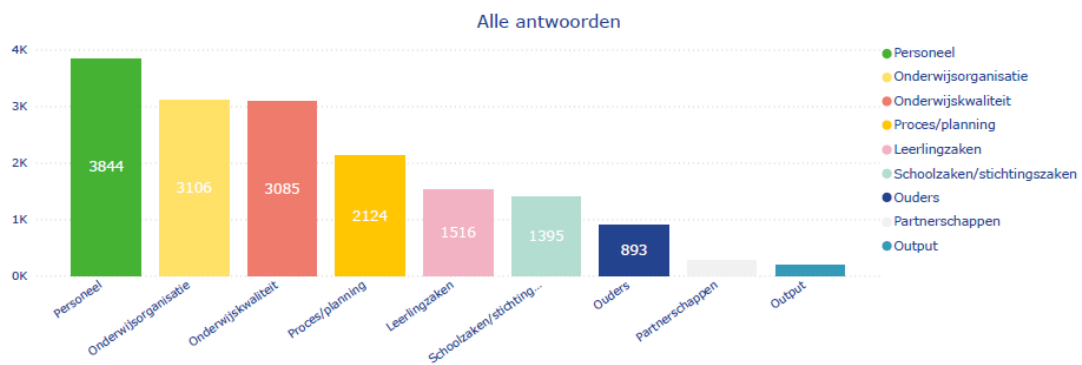
Functioneren (P)GMR



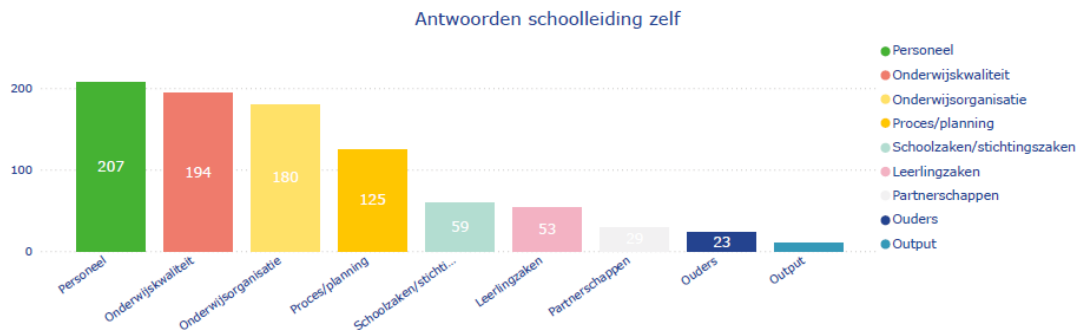
10. Schoolleiding

De rol van de schoolleiding wordt gezien als cruciaal, in de top 4 van verantwoordelijkheden zit niet veel verschil tussen wat alle respondenten aangeven en wat schoolleiders zelf aangeven: personeel, onderwijsorganisatie, onderwijskwaliteit, proces/planning. In de open antwoorden wordt het belang van goede schoolleiders benadrukt. En bij schoolleiders is er een duidelijke roep om meer ondersteuning en ontwikkelingsmogelijkheden om zich hierin te bekwamen. Veel team- en schoolleiders hebben aangegeven graag deel te willen nemen aan intervisiegroepen die de AOb gaat organiseren.

Belangrijkste verantwoordelijkheden schoolleiding



Belangrijkste verantwoordelijkheden schoolleiding



11. Kwaliteit onderwijs

Als docenten en onderwijspersoneel in het algemeen willen we het beste onderwijs geven aan elke leerling in Nederland. Internationale en nationale indicatoren laten al jaren een daling zien in de **onderwijskwaliteit**. Dat werd onlangs ook bevestigd in de peiling die we in samenwerking met EenVandaag⁴ hebben uitgezet. Dit beeld wordt helaas ook bevestigd in deze resultaten. Ook hier wordt het klasoverstijgende - de samenwerking tussen de vakken - als niet goed bestempeld. Docenten maken zich overduidelijk zorgen over de onderwijskwaliteit - dit in tegenstelling tot relativerende opmerkingen die we ook zagen bij recente onderzoeken. Onze kinderen verdienen allemaal goed onderwijs en **redelijk is niet goed genoeg**. Uiteraard willen we allemaal dat het overal goed is, dat elke leerling kan rekenen op het beste onderwijs. Om dit te bereiken moeten we juist vooruitgang boeken op de alle thema's die in deze enquête naar boven komen.

- **Curriculum:** Er is aanzienlijke weerstand tegen recente voorstellen voor curriculumherzieningen, vooral door de verminderde focus op profielvakken ten gunste van nieuwe thema's zoals burgerschap en digitale geletterdheid.
- **Onderwijskwaliteit:** De waargenomen onderwijskwaliteit is dalende, met name in de samenwerking tussen vakken en in de afstemming van het lesmateriaal en pedagogische benaderingen.
- **Basisvaardigheden:** De inschatting over de kwaliteit van de onderwezen basisvaardigheden is te laag, met name op het gebied van digitale vaardigheden en burgerschapsvorming.

Kwaliteit goed/uitstekend?

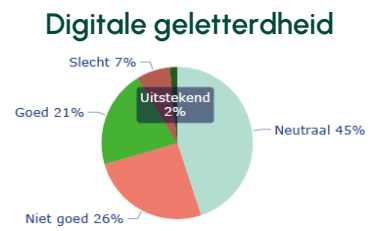
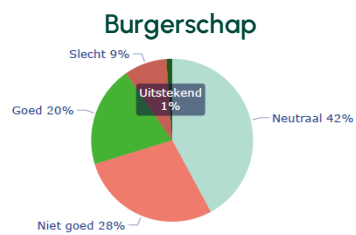
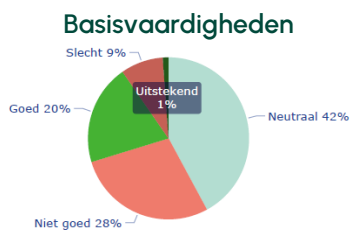
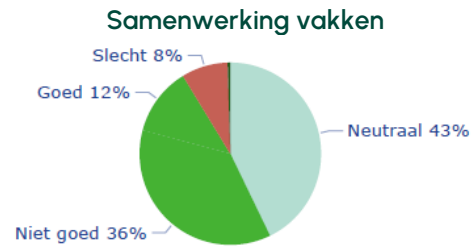
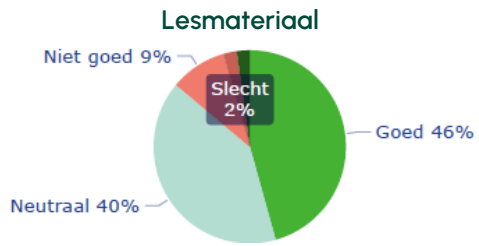
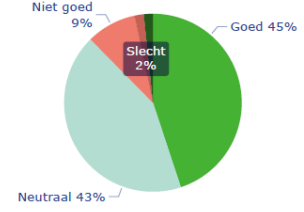
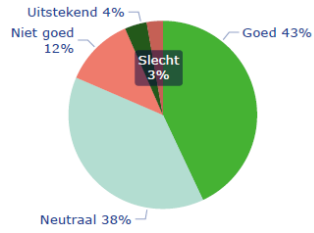
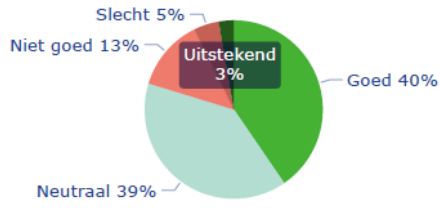
Vakinhoud	43%
Pedagogiek	47%
Didactiek	47%
Afstemming vakken	12%
Lesmateriaal	47%
Basisvaardigheden	21%
Burgerschap	32%
Digitale geletterdheid	23%

Vakinhoud

Pedagogiek

Didactiek

⁴ <https://eenvandaag.avrotros.nl/panels/opiniepanel/alle-uitslagen/item/bijna-alle-leraren-zijn-bezorgd-over-kwaliteit-van-het-onderwijs-de-halve-groep-krijgt-logopedie/>



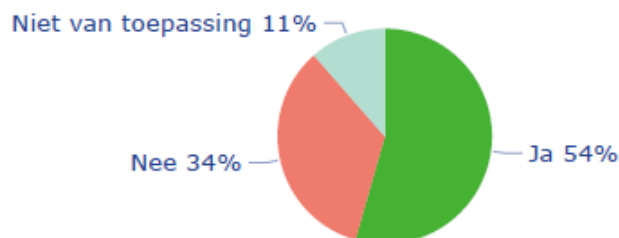
12. Curriculum

We zitten midden in een (noodzakelijke) curriculumherziening. De **herziening van de kerndoelen** voor het primair onderwijs en de onderbouw in het voortgezet onderwijs is al vergevorderd. Desondanks geeft **34%** aan niet op de hoogte te zijn van de laatste stand van zaken.

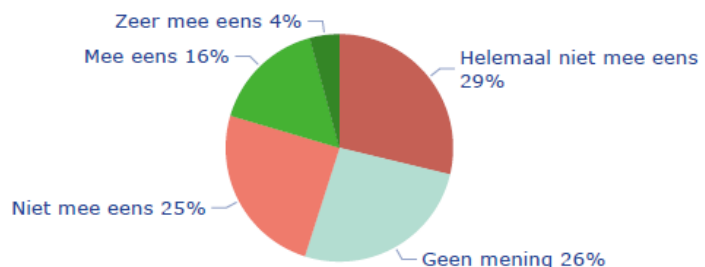
In de **bovenbouw HAVO/VWO** is er onrust ontstaan over een voorstel om minder uren in te ruimen voor profielvakken (o.a. Natuurkunde, Scheikunde, Biologie, MVT, Economie, Geschiedenis) en meer voor burgerschap en digitale geletterdheid. Dat zou ondermeer bij Maatschappijleer, Nederlands en Wiskunde worden ondergebracht, met een verschuiving in ontwerpruimte en uren voor deze vakken. De AOb had al het standpunt ingenomen dat de domeinen burgerschap en digitale geletterdheid in de vakken thuishoren. In het kader van overladenheid is het ongewenst is dat er nieuwe vakken bij komen (wat in dit geval niet zo is). Veel leden hebben aangegeven het niet eens te zijn met dit voorstel, vandaar dat we dit ook hebben uitgevraagd in deze enquête. **55% is het niet eens met het voorstel van de SLO. Voor HAVO/VWO docenten is dat 65%. 20% is het wel eens met voorstel van de SLO. Voor HAVO/VWO docenten is dat ook 20%**

Tijdens gesprekken met leden over dit onderwerp, werd door de meeste leden de wens uitgesproken dat er ook op dit vlak weer heldere landelijke kaders moeten komen. Landelijk schiet het nu alle kanten op en docenten hebben weinig houvast en zoals we in andere vragen terugzien en ook al langer weten, is er sprake van gebrekkige (mede)zeggenschap. **68% wil weer landelijk fysieke lessen vastleggen (advieslesurentabel). 6% wil het houden zoals het is en alleen SLU vastleggen.**

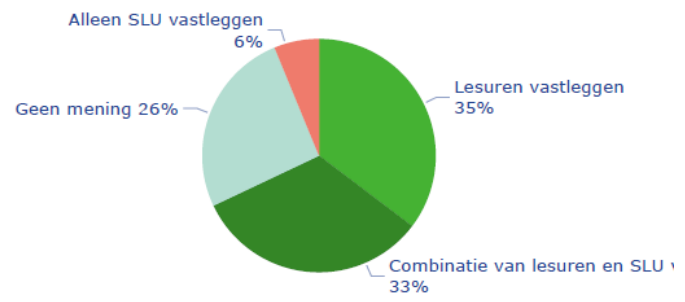
Ben je op de hoogte van de laatste stand van zaken van de herijking van de kerndoelen?



Ben je het eens met de voorstellen van SLO voor herziene ontwerpruimte?



Moeten we weer een minimum aantal fysieke lesuren per vak vastleggen?



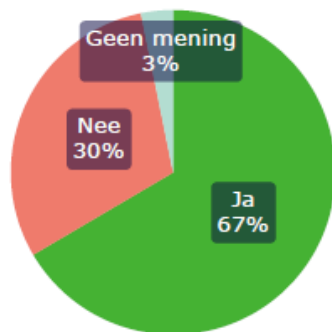
13. Verbod mobieltjes

Sinds januari 2024 geldt voor het voortgezet onderwijs een richtlijn die mobieltjes uit de klas moet weren. Een meerderheid van de scholen voldoet aan deze landelijke richtlijn, maar er is een sterke voorkeur voor strengere regelgeving. Veel respondenten melden positieve veranderingen in de klasdynamiek wanneer striktere mobielbeleidsmaatregelen worden toegepast.

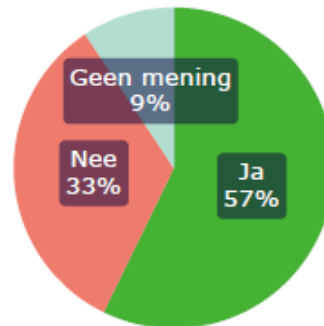
Een groot deel van de scholen voldoet aan de landelijke richtlijn, op **67%** is dit het geval. Toch geeft **30%** van de respondenten aan dat de richtlijn op school niet wordt nageleefd. De ruime meerderheid geeft aan goed meegenomen te zijn in het beleid (**67%**), toch is dit bij **33%** niet het geval. Bij de maatregel thuis of in de kluis geven meer respondenten aan dat het effect heeft in de praktijk.

We hebben onderwijspersoneel gevraagd wat zij voor de toekomst zouden willen. Het aanscherpen van de landelijke richtlijn ziet **81%** zitten. Een wettelijk landelijk verbod kan rekenen op de steun van **72%** van het onderwijspersoneel. Een wettelijk verbod landelijk dat mobieltjes weert uit de hele school is de wens van **56%**.

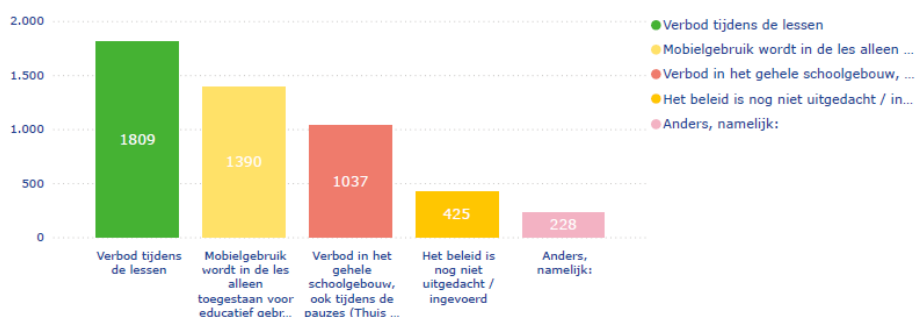
Voldoet je school aan de landelijke richtlijn?



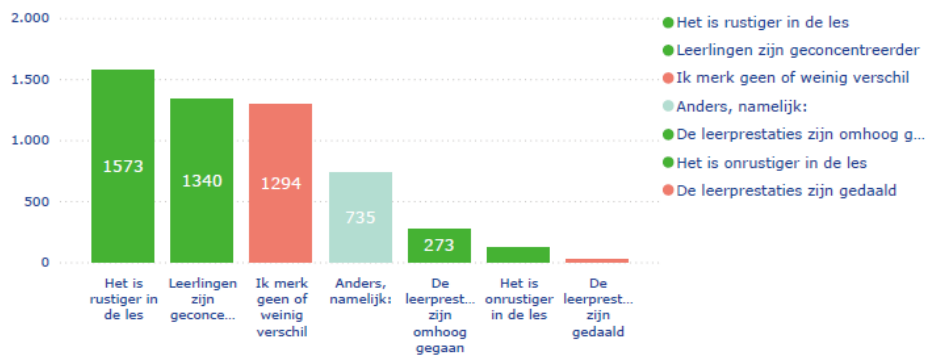
Vind je dat het personeel goed is meegenomen in het besluit?



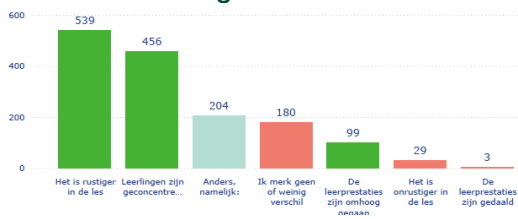
Welk beleid?



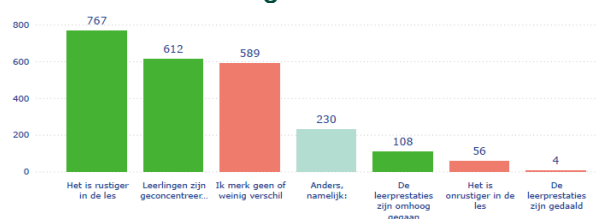
Effect van het verbod?



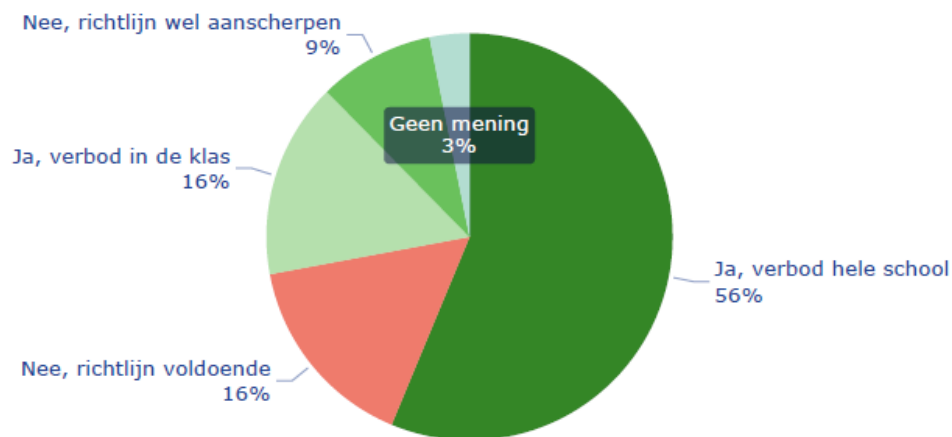
Effect maatregel "thuis of in de kluis"



Effect maatregel verbod in de klas

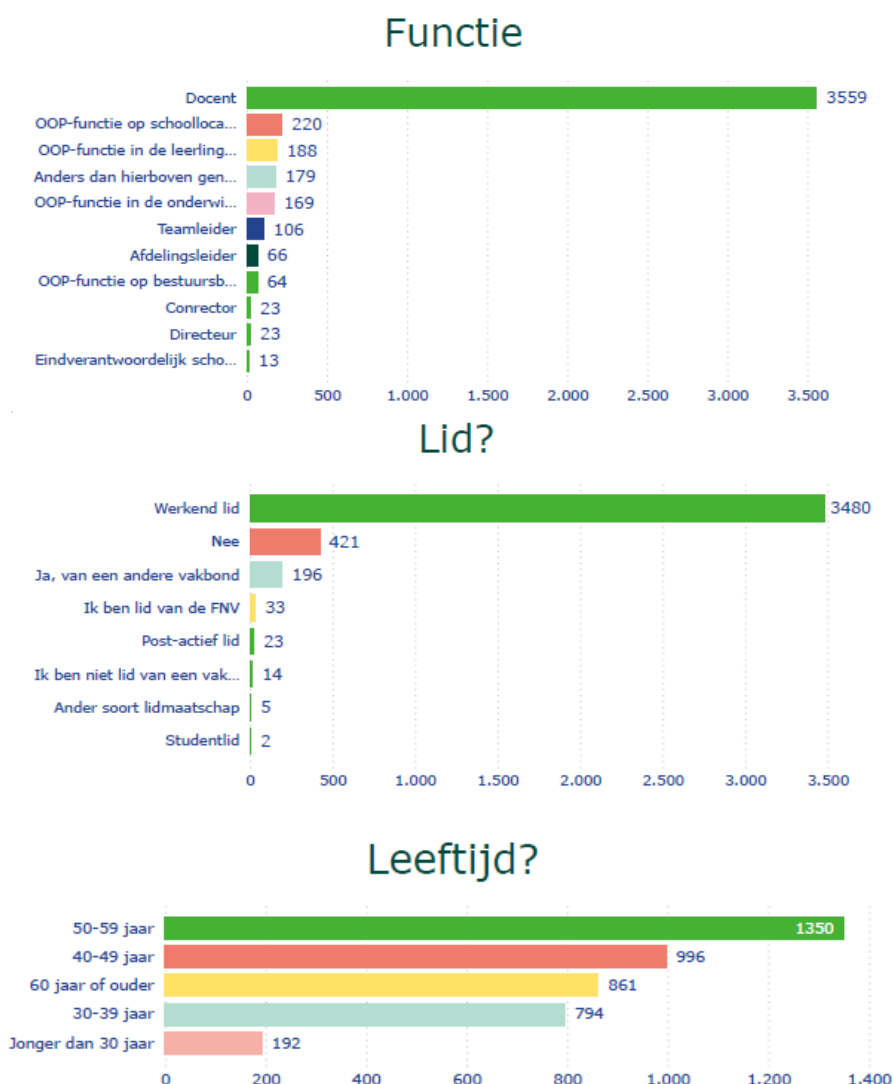


Moet er een wettelijk verbod komen?



14. Respondenten

De enquête is voltooid door 4206 mensen werkzaam in het voortgezet onderwijs, van wie er 3559 docent zijn. De overige respondenten zijn onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders. Bijna iedereen heeft de enquête helemaal afgemaakt. Er zijn geen grote verschillen tussen leden en niet-leden en alhoewel de oudere leeftijdscategorie oververtegenwoordigd is, zijn er geen noemenswaardige verschillen tussen de verschillende leeftijdscategorieën. Er zijn soms wel verschillen tussen docenten en andere functies in het vo.



Doelgroep?

