

Onderzoek Schoolleidersregister voortgezet onderwijs

Evaluatie en peiling wensen en behoeften

Wouter van Casteren, Danny Brukx en Myrthe Hendrix
ResearchNed
April 2022

© 2022 ResearchNed Nijmegen in opdracht van Schoolleidersregister VO en VO-Raad. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding. ResearchNed werkt conform de kwaliteitsnormen NEN-EN-ISO 9001:2015 voor kwaliteitsmanagementsystemen, NEN-ISO 20252:2019 voor markt-, opinie- en maatschappelijk onderzoek en NEN-ISO 27001:2017 voor informatiebeveiliging.

Inhoudsopgave

1	Aanleiding, onderzoeksvragen en onderzoekverantwoording	5
1.1	Aanleiding onderzoek en onderzoeksvragen	5
1.2	Respons en responsverantwoording	5
2	Visie op en ervaringen met professionele ontwikkeling schoolleiders vo	7
2.1	Motivatie bij professionele ontwikkeling	7
2.2	Stimulering van professionele ontwikkeling binnen de eigen organisatie	7
2.3	Gesprekspartners van schoolleiders voor hun professionele ontwikkeling	9
2.4	Vastleggen van professionele ontwikkeling	10
2.5	Aanvullende opmerkingen over de professionele ontwikkeling van schoolleiders	11
2.6	Samenvatting en conclusies professionele ontwikkeling schoolleiders	11
3	Visies op landelijke ondersteuningsfuncties voor professionele ontwikkeling	12
3.1	Behoeften aan ondersteuning bij netwerken en beroepsgroepvorming	12
3.2	Belang van vormen van ondersteuning en belangenbehartiging voor schoolleiders	12
3.3	Behoeften om mee te praten of beslissen over de sectorontwikkeling vo	14
3.4	Motieven om aan te sluiten bij een schoolleidersplatform	14
3.5	Samenvatting en conclusies landelijke ondersteuning	15
4	Evaluatie diensten en website SRVO	16
4.1	Bekendheid en bruikbaarheid van de Beroepsstandaard schoolleiders vo	16
4.2	Bekendheid met en registratie bij SRVO	16
4.3	Bekendheid, gebruik en waardering van diensten en activiteiten van SRVO	17
4.4	Gebruik en waardering van onderdelen van MijnSRVO door geregistreerde schoolleiders	19
4.5	Belemmerend factoren voor gebruik van diensten en de website van SRVO	20
4.6	Ervaringen met en waardering van de publiek toegankelijk website van SRVO	20
4.7	Bijdrage van SRVO aan doelstellingen rond het schoolleiderschap	21
4.8	Samenvatting en conclusies evaluatie SRVO	22
5	Toekomstperspectieven Schoolleidersregister VO	24
5.1	Opinies over ondersteunen en verplichten van professionele ontwikkeling	24
5.2	Zichtbaar maken van professionele ontwikkeling	24
5.3	Opinies over kwaliteitseisen versus beroepsuitoefening	25
5.4	Behoefte aan een register en aan vormen van herregistratie-eisen	26
5.5	Alternatieven voor herregistratie-eisen	28
5.6	Slotopmerkingen en suggesties bij de toekomst van het SRVO	29
5.7	Samenvatting en conclusies toekomst SRVO	29

1 Aanleiding, onderzoeksvragen en onderzoekverantwoording

1.1 Aanleiding onderzoek en onderzoeksvragen

Het schoolleidersregister VO (SRVO) is vanaf 2016 bezig om de beroepsgroep schoolleiders te ondersteunen bij de professionele ontwikkeling. Onverlet de benaming register is SRVO geen register in de eigenlijke zin. Ten eerste is registratie voor schoolleiders niet verplicht maar vrijwillig. Ten tweede, en belangrijker, er zijn nu geen gevolgen verbonden aan de registratie bij SRVO. Dat wil zeggen dat van geregistreerde schoolleiders geen specifieke inzet wordt gevraagd, zoals de deelname aan scholing, om geregistreerd te blijven. Kenmerk van een formeel register is dat er sprake moet zijn van herregistratiecriteria in enige vorm, om de professionele ontwikkeling van de beroepsgroep te kunnen borgen. Door het ontbreken van herregistratiecriteria heeft SRVO nu vooral de status van een beroepsvereniging die professionele ontwikkeling ondersteunt en stimuleert, maar die niet verplicht. SRVO biedt de aangesloten schoolleiders in dat kader een aantal diensten zoals een zelfscan professionalisering, een portfolio-tool, een opleidingscatalogus en mogelijkheden om te netwerken.

Momenteel ligt de vraag voor welke richting SRVO uit moet gaan. Ligt de toekomst bij het blijven stimuleren en ondersteunen van professionele ontwikkeling of past SRVO (ook) een taak bij de formele borging van professionele ontwikkeling? Om hier inzicht in te krijgen is ResearchNed gevraagd om de activiteiten van SRVO te evalueren en om te peilen waar in de toekomst behoeften en voorkeuren liggen bij de ondersteuning en borging van professionele ontwikkeling van schoolleiders vo. Daartoe zijn in een gezamenlijk opdrachtgeverschap van SRVO en de VO-Raad twee vragenlijsten uitgezet, een bij schoolleiders en een bij schoolbestuurders in het vo.

1.2 Respons en responsverantwoording

De eerste vragenlijst is uitgezet bij schoolleiders in het vo. Daarbij is gebruik gemaakt van e-maillijsten die beschikbaar zijn gesteld door SRVO en de VO-Raad. Die mailadressen zijn benut voor een direct mail waarmee schoolleiders zijn uitgenodigd om met een persoonlijk inlognummer de digitale vragenlijst in te vullen. De persoonlijke inlogcodes boden de gelegenheid om twee keer gericht een rappel uit te zetten onder gemailde schoolleiders die de vragenlijst nog niet (volledig) ingevuld hadden. Daarnaast is via sociale media en nieuwsbrieven vanuit SRVO en de VO-Raad een open link naar de vragenlijst verspreid. Via die open link konden schoolleiders ook de vragenlijst invullen.

De vragenlijst is uiteindelijk 674 keer compleet ingevuld door een schoolleider, na inzet van de beide rappels. Niet compleet ingevulde vragenlijsten zijn niet meegenomen in de analyse. Dit zou de respons maar in beperkte zin vergroten, waarbij er twijfels zijn over de intenties bij het invullen. De onderstaande tabel geeft inzicht in enkele achtergrondkenmerken van de respondenten.

Tabel 1. Responsoverzicht schoolleiders naar kenmerken

	Leeftijd		Ervaring als schoolleider		Functie		Over 5 jr. nog schoolleider?	
	<45 jaar	>45 jaar	<3 jaar	>3 jaar	Eindverantwoordelijk	Anders	Ja	Nee
Aantal	194	478	136	536	231	441	508	164
%	29%	71%	20%	80%	34%	66%	76%	24%*

Bron: ResearchNed (N=672). * Kan ook pensionering betreffen.

Bij de bevraging van schoolbestuurders is ook gebruik gemaakt van maillijsten die de opdrachtgevers ter beschikking hebben gesteld. Die bestuurders zijn per mail benaderd met het verzoek om via een persoonlijke inlogcode de digitale vragenlijst in te vullen. Ondanks de inzet van twee rappels bleef de respons bij schoolbestuurders laag. Slechts 38 bestuurders hebben uiteindelijk de vragenlijst helemaal ingevuld. De resultaten van de bevraging van schoolbestuurders moeten daarom met grote terughoudendheid geïnterpreteerd worden en kunnen in geen geval tot definitieve conclusies leiden over de opinies en visies bij schoolbestuurder over de professionele ontwikkeling bij schoolleiders en de stimulering en borging daarvan.

Representativiteit respons

De respons bij schoolleiders is beoordeeld op representativiteit naar denominatie, regio en schoolgrootte. De respons bleek significant niet representatief op het aspect schoolgrootte. De gemiddelde schoolgrootte (in leerlingenaantal) is bij alle gemailde schoolleiders ruim 700 leerlingen, terwijl bij de respondenten dit op ruim 900 ligt. Dat betekent dat grote scholen oververtegenwoordigd zijn in de respons. In de navolgende resultaten is gemeld als deze oververtegenwoordiging leidt tot een vermeldenswaardige beïnvloeding van de uitkomsten van dit onderzoek (PM). De respons bij de schoolbestuurders betreft relatief veel bestuurders van grote stichtingen. De resultaten bij schoolbestuurders zijn niet gewogen, vanwege het lage totaal aantal respondenten zijn de resultaten sowieso niet representatief voor het hele vo-veld.

Analyse open antwoorden

De resultaten bevatten een aantal open antwoorden. Deze zijn per vraag in een Excel-bestand gezet, inhoudelijk geanalyseerd en vervolgens thematisch geordend. Veel open antwoorden bevatten één duidelijke hoofdpunt, sommige open antwoorden bevatten meerdere opmerkingen. Die laatste open antwoorden kunnen dan ook tot scores op meerdere thema's leiden. Daardoor kunnen per vraag de totalen van gescoorde antwoorden hoger optellen dan het aantal respondenten dat een open antwoord gaf.

Weergave resultaten

In de analyse van de resultaten hierna zijn steeds de resultaten van alle responderende schoolleiders weergegeven, op de meeste plekken aangevuld met resultaten bij deelgroepen (naar leeftijd, functie en ervaring) binnen die respons. Zoals gezegd is per antwoord ook beoordeeld wat de impact op de resultaten is van de oververtegenwoordiging in de respons van schoolleiders werkzaam bij grote scholen (PM). Bij de schoolbestuurders is de respons te laag om zinvolle uitsplitsingen te kunnen doen. In Bijlage 1 zijn alle tabellen opgenomen met uitsplitsingen naar leeftijd, ervaring en functie.

2 Visie op en ervaringen met professionele ontwikkeling schoolleiders vo

Aan schoolleiders en bestuurders is een vragenblok voorgelegd over de professionele ontwikkeling van schoolleiders, met onder meer vragen hoe dat wordt gestimuleerd, ondersteund en vastgelegd binnen scholen.

2.1 Motivatie bij professionele ontwikkeling

Als eerste is gevraagd wat schoolleiders het meest motiveert om te ontwikkelen als schoolleider. Belangrijkste motieven blijken de eigen nieuwsgierigheid en ontwikkelwensen (door 90% genoemd) en lastige dilemma's of uitdagingen (door 60% genoemd). Het eigen netwerk van (collega-)schoolleider en inspirerende verhalen en vakliteratuur zijn minder vaak genoemd (door ruim een derde). Externe motivatie zoals door een leidinggevende wordt amper genoemd.

Tabel 2. Motivatie om te ontwikkelen als schoolleider (meerdere antwoorden mogelijk)

	%
Eigen nieuwsgierigheid en ontwikkelwensen	90
Lastige dilemma's of uitdagingen	60
Netwerk van (collega-)schoolleiders	37
Inspirerende verhalen en vakliteratuur	36
Externe motivatie (zoals beoordeling leidinggevende)	3
Een andere motivatie	7

Bron: Enquête schoolleiders, ResearchNed (N=672)

Respondenten konden ook nog wat anders noemen bij hun motivatie. Dat hebben 48 schoolleiders gedaan. Die antwoorden betreffen voor de meerderheid (35x) de ambitie om beter bij te kunnen dragen aan goed onderwijs voor leerlingen en aan de teamontwikkeling. Slechts enkele keren (4x) is de bijdrage aan de eigen carrièremogelijkheden genoemd. Die optie stond niet bij antwoordopties, maar wordt dus spontaan ook nauwelijks genoemd.

Schoolleiders lijken al met al hun professionele ontwikkeling primair te beschouwen vanuit het perspectief van de huidige functie en de ambitie om die rol goed in te vullen. Daarbij betonen de schoolleiders zich intrinsiek gemotiveerd; externe druk door bijvoorbeeld leidinggevendens lijkt amper van belang.

2.2 Stimulering van professionele ontwikkeling binnen de eigen organisatie

Aan de schoolleiders is een aantal mogelijke vormen van stimulering van professionele ontwikkeling voorgelegd. Respondenten konden (meerdere) situaties die zij van toepassing vonden aankruisen. De bevroegde schoolleiders vinden het vaakst (43%) vinden dat hun professionele ontwikkeling *niet* actief wordt gestimuleerd, maar dat er bij eigen initiatief wel voldoende mogelijk is. Een ongeveer net zo grote groep (42%) meldt dat ze hierover spreken met hun leidinggevende of bestuur, die hen stimuleren met geld en tijd. Ongeveer een derde deel van de respondenten meldt mee te doen aan vormen van reflectie, intervisie of informeel leren die mogelijk worden gemaakt binnen de eigen organisatie. Een minderheid (22%) meldt dat er een gericht professionaliseringsprogramma is voor schoolleiders dat binnen de organisatie is afgesproken.

Dat professionele ontwikkeling niet actief wordt gestimuleerd en er tegelijkertijd ook weinig ruimte is voor eigen initiatief, wordt weinig gemeld.

Tabel 3. Stimulering van professionele ontwikkeling van schoolleiders (meerdere antwoorden mogelijk)

	%
Wordt niet gestimuleerd, maar bij eigen initiatief is er voldoende mogelijk	43
Gesprekken met leidinggevende/bestuur, die stimuleren met geld en tijd	40
Doet mee aan vormen van reflectie, intervisie of informeel leren	34
Doet mee aan professionaliseringsprogramma voor schoolleiders dat binnen school is afgesproken	22
Wordt niet gestimuleerd en er is weinig ruimte voor eigen initiatief	2
Anders	6

Bron: Enquête schoolleiders, ResearchNed (N=672)

Schoolleiders konden bij deze vraag ook wat anders invullen. Dat hebben er 37 gedaan. Die antwoorden komen er vaak op neer dat de respondent zelf het initiatief neemt voor professionele ontwikkeling, zonder expliciete steun van het schoolbestuur.

Visie schoolbestuurders

Aan schoolbestuurders is gevraagd hoe zij de professionele ontwikkeling bij schoolleiders stimuleren. Uit de resultaten blijkt dat de bevroegde bestuurders een duidelijk positiever en meer activerend beeld van de stimulering van de professionele ontwikkeling van schoolleiders hebben dan schoolleiders zelf. De meeste bevroegde bestuurders (23 van de 38) vinden dat er binnen hun organisatie een helder beleid is voor professionele ontwikkeling van schoolleiders, dat verbonden is aan een strategisch HRM-beleid. Bijna alle respondenten vinden dat ze met de schoolleider diens professionele ontwikkeling bespreken, zowel in aansluiting bij diens persoonlijke ontwikkeling als in aansluiting bij de realisatie van het schoolplan. Een grote meerderheid van de respondenten is het voorts (zeer) eens met de stelling dat het bestuur met de eindverantwoordelijk schoolleider(s) structureel de professionele ontwikkeling van middenmanagers bespreekt.

Ook bij de voorgelegde stellingen over de concrete ondersteuning door het bestuur van de professionele ontwikkeling van schoolleiders, is er een positief beeld bij de meeste bevroegde schoolbestuurders. Overeenkomstig de resultaten bij de schoolleiders is dat alle bevroegde bestuurders stellen dat het bestuur een eigen initiatief tot professionalisering van een schoolleider faciliteert. De andere antwoorden wijken gemiddeld fors af van die van de schoolleiders. Bijna alle bevroegde bestuurders vinden dat er diverse professionaliseringsactiviteiten specifiek voor schoolleiders zijn. Ongeveer twee op de drie respondenten meldt een aanbod van een huisacademie voor schoolleiders. Bij de schoolleiders meldt zoals gezegd maar 22 procent dat er een specifiek professionaliseringsprogramma voor schoolleiders is.

De verschillen in perceptie tussen de bevroegde schoolleiders en schoolbestuurders kunnen meerdere verklaringen hebben. Ten eerste wordt mogelijk het beeld vertekend doordat vooral bestuurders van grote stichtingen hebben gereageerd die een relatief actieve aanpak van de professionele ontwikkeling van schoolleiders hebben. Maar het kan ook zijn dat bestuurders simpelweg een positiever beeld hebben van de (beleidsmatige) inzet op de professionele ontwikkeling dan schoolleiders. Schoolleiders kunnen mogelijk kritischer kijken en bij hun antwoorden minder uitgaan van het (papieren) beleid en meer van wat er praktisch daarvan terecht komt. Daarbij blijkt overigens ook dat ongeveer een derde deel van de bevroegde schoolbestuurders het *niet* eens is met de stelling dat afspraken over de professionele ontwikkeling van schoolleiders volgens plan worden uitgevoerd. Ook is ongeveer een op de zes bevroegde schoolbestuurders het (zeer) eens met de stelling dat de professionele ontwikkeling van schoolleiders nog weinig aandacht krijgt. Dat nuanceert weer enigszins de positieve visie bij vrijwel alle schoolbestuurders bij de andere stellingen.

Overall beeld schoolleiders versus bestuurders

De resultaten tezamen geven aan dat de bevroagde schoolleiders de ondersteuning van professionalisering vaak als passief-ondersteunend ervaren van de zijde van het schoolbestuur. Dat wil zeggen dat eigen initiatief van de schoolleider vaak nodig is voor hun professionele ontwikkeling. De bevroagde schoolbestuurders melden meestal een actieve en in SHRM-beleid ingebedde inzet op professionele ontwikkeling.

2.3 Gesprekspartners van schoolleiders voor hun professionele ontwikkeling

Gevraagd is hierna met wie schoolleiders spreken over hun professionele ontwikkeling. Dat betreft meestal de direct leidinggevende (78%) en ook vaak collega's binnen de school (59%). Collega's buiten de school zijn ook nog relatief vaak genoemd (37%). Relatief weinig zijn genoemd het schoolbestuur (20%). Als we alleen kijken naar de eindverantwoordelijke schoolleiders dan is dat aandeel hoger (34%) maar betreft het ook bij hen een minderheid. Niet-eindverantwoordelijk leidinggevend en noemen logischerwijze vaker de eigen leidinggevende als gesprekspartner (88%) en minder vaak het schoolbestuur. Een interne coach wordt amper genoemd, veel vaker is er een externe coach (22%).

Tabel 4. Mensen met wie schoolleiders spreken over professionele ontwikkeling

	%
Direct leidinggevende	78
Collega's binnen de school	59
Collega's buiten de school	37
Externe coach	22
Schoolbestuur	20
Interne coach	1
Spreekt met iemand anders over professionele ontwikkeling	4
Niemand	1

Bron: Enquête schoolleiders, ResearchNed (N=672)

Van de andere gesprekspartners aangaande de professionele ontwikkeling die genoemd zijn (30x) gaat het vrij vaak om de partner/familie/vrienden of om de Raad van toezicht.

De bevroagde schoolbestuurders melden zoals gezegd nagenoeg allemaal dat ze met de schoolleider diens professionele ontwikkeling bespreken en dat ze daarbij meestal ook de professionele ontwikkeling van middenmanagers bespreken. Dat is ver boven hetgeen de schoolleiders gemiddeld zelf melden ten aanzien van hun schoolbestuur.

Belang van gesprekspartners voor de eigen professionele ontwikkeling

Gevraagd is vervolgens hoe belangrijk verschillende gesprekspartners volgens de bevroagde schoolleider zijn om hun professionele ontwikkeling te bespreken. Daaruit blijkt dat de direct leidinggevende het vaakst (90%) belangrijk wordt gevonden, gevolgd door collega's binnen de school (74%) en collega's buiten de school (51%). Wat opvalt is dat de aandelen respondenten die een bepaalde gesprekspartner (heel) belangrijk noemen, consistent hoger liggen dan de aandelen schoolleiders die melden daadwerkelijk met deze partners te spreken over hun professionele ontwikkeling. De relatief grootste discrepantie is er bij de interne coach; maar 1 procent meldt een interne coach te hebben, terwijl 14 procent die (heel) belangrijk noemt voor de eigen professionele ontwikkeling. De kloof is in absolute zin het grootst bij de rol van het schoolbestuur. Van de bevroagde schoolleiders vindt 43 procent dit een (heel) belangrijke gesprekspartner (en nog eens 30% vindt het redelijk belangrijk), terwijl 20 procent van de schoolleiders meldt daadwerkelijk met het schoolbestuur over hun professionele ontwikkeling te spreken. Bij de eindverantwoordelijk

schoolleiders is deze discrepantie nog wat groter; 62 procent van hen noemt het gesprek met het schoolbestuur over professionele ontwikkeling (heel) belangrijk (en nog eens 23% vindt het redelijk belangrijk), terwijl 34 procent van hen zegt daadwerkelijk met het bestuur hierover te spreken.

Tabel 5. Belang van gesprekspartners voor de eigen professionele ontwikkeling (%)

	Heel onbelangrijk	Vrij onbelangrijk	Redelijk belangrijk	Belangrijk	Heel belangrijk
Direct leidinggevende	1	2	7	38	52
Collega's binnen de school	1	6	19	51	23
Collega's buiten de school	3	16	31	42	9
Externe coach	15	22	25	27	11
Schoolbestuur	7	20	30	30	13
Interne coach	25	36	25	11	3

Bron: Enquête schoolleiders, ResearchNed (N=672)

2.4 Vastleggen van professionele ontwikkeling

De wijze van vastleggen van de eigen professionele ontwikkeling is het volgende thema in de vragenlijst. De bevraagde schoolleiders leggen het vaakst zelf hun professionele ontwikkeling vast, bijvoorbeeld in een curriculum vitae (45%). Ook redelijk vaak is genoemd dat het in het personeelsdossier wordt bijgehouden na gesprekken met de leidinggevende en/of het bestuur (38%). Ruim een kwart houdt het bij via een toegesneden systeem van school (19%) of van SRVO (8%). Van de respondenten legt 22 procent de eigen professionele ontwikkeling niet op een of andere manier vast.

Tabel 6. Vastlegging van de professionele ontwikkeling van schoolleiders

	%
Houdt dit zelf elders bij	45
Wordt in dossier bewaard na gesprekken met leidinggevende/bestuur	38
In persoonlijk portfolio via een systeem van school	19
Houdt dit zelf bij in het portfolio bij het SRVO	8
Houdt dit op een andere manier bij	5
Houdt dit niet bij	22

Bron: Enquête schoolleiders, ResearchNed (N=672)

Een groep van 31 respondenten meldt het op een andere manier bij te houden. Die antwoorden komen echter veelal neer op variaties op de voorgestructureerde antwoordopties; meestal betreft dat het zelf bijhouden zoals in een persoonlijk cv.

Resultaten bij schoolbestuurders

De bevraagde schoolbestuurders hebben ook bij dit punt gemiddeld een ander beeld dan de schoolleiders. De meeste bestuurders melden dat de professionele ontwikkeling van schoolleider(s) binnen de organisatie wordt vastgelegd. Meestal gebeurt dat volgens de bevraagden in een personeelsdossier en soms (ook) in een persoonlijk portfolio, via een systeem van de organisatie. Andere manieren, zoals via SRVO worden amper genoemd.

Samengevat melden de meeste bevraagde schoolleiders dat ze hun professionele ontwikkeling zelf bijhouden en melden de bevraagde schoolbestuurders vaker dat de schoolorganisatie dat actief bijhoudt.

Deze verschillende resultaten kunnen opnieuw worden verklaard door het feit dat de enquête bij de schoolbestuurders vooral is ingevuld vanuit besturen met een relatief actieve opstelling bij de professionele ontwikkeling van schoolleiders. De resultaten bij de schoolleiders geven hierdoor waarschijnlijk een beter beeld van hoe in doorsnee de situatie bij scholen in het vo is.

2.5 Aanvullende opmerkingen over de professionele ontwikkeling van schoolleiders

Aan de bevroegde schoolleiders is gelegenheid gegeven om aanvullende opmerkingen te maken over de eigen professionele ontwikkeling. Dat hebben 179 schoolleiders gedaan. Die antwoorden zijn sterk versnipperd over verschillende thema's. Het vaakst genoemd (door ongeveer een kwart) is dat *tijdgebrek* een belangrijke factor is bij de professionele ontwikkeling. De behoefte aan meer faciliteiten voor professionele ontwikkeling is ook genoemd, maar minder vaak. Een aantal schoolleiders benadrukt het belang van een gedifferentieerde aanpak; bijvoorbeeld startende schoolleiders hebben andere behoeften dan ervaren of eindverantwoordelijke schoolleiders. Sommige respondenten merken hierbij op dat ze wel veel algemene professionaliseringstrajecten kunnen vinden, maar veel minder voor specifieke situaties, taken of functies. Sommige eindverantwoordelijke schoolleiders melden bijvoorbeeld dat ze moeite hebben om een op hen gericht (opleidings)traject te vinden.

Sommige schoolleiders benutten de gelegenheid om het belang van professionele ontwikkeling te benadrukken en ook om hun eigen (goede) ervaringen met opleidingen en scholing te noemen. Sommige andere respondenten noemen de vrijblijvendheid en het ad hoc karakter van professionalisering; er is volgens hen geen urgentie en geen sterke stimulans of verplichting om aan je professionele ontwikkeling te werken. Sommige respondenten benadrukken hierbij de eigen verantwoordelijkheid van schoolleiders om aan professionele ontwikkeling te werken en sommige respondenten melden daarbij weinig in verplichtingen (of een verplichtend register) te zien. Per saldo zijn er echter, afgezien van het belang van tijd kunnen vrijmaken voor professionele ontwikkeling, geen duidelijke hoofdlijnen uit de opmerkingen te destilleren.

2.6 Samenvatting en conclusies professionele ontwikkeling schoolleiders

De resultaten in dit hoofdstuk geven aan dat schoolleiders intrinsiek gemotiveerd zijn om zich te ontwikkelen in hun professie. De ondersteuning van hun professionalisering door de schoolorganisatie/het schoolbestuur ervaren ze vaak als passief-ondersteunend; eigen initiatief van de schoolleider is vaak nodig voor hun professionele ontwikkeling, maar dan zijn er wel faciliteiten. Ongeveer 1 op de 5 schoolleiders houdt de eigen professionele ontwikkeling niet bij. Van de anderen houdt ruim de helft de eigen professionele ontwikkeling zelf bij en eveneens ruim de helft doet dat (ook) via school (persoonlijk dossier of portfoliosysteem) of soms via SRVO.

Schoolleiders praten over hun professionele ontwikkeling het vaakst met hun eigen leidinggevende en met collega's binnen de school en opvallend weinig, ook bij de eindverantwoordelijke schoolleiders, met het schoolbestuur. Schoolleiders geven veel vaker aan dat zij gesprekspartners wel (heel) belangrijk vinden voor hun ontwikkeling. Deze discrepantie is het grootst bij de rol van het schoolbestuur. Maar 20 procent van alle respondenten (en 34% van de eindverantwoordelijke schoolleiders) noemt het schoolbestuur een gesprekspartner voor de professionele ontwikkeling, terwijl driekwart van alle bevroegde schoolleiders en 85 procent van de eindverantwoordelijke schoolleiders dat minimaal redelijk belangrijk noemt. Dat is uiteraard niet enkel schoolbesturen aan te rekenen; schoolleiders kunnen zelf ook vaker professionele ontwikkeling agenderen in overleggen met hun schoolbestuur en met anderen.

3 Visies op landelijke ondersteuningsfuncties voor professionele ontwikkeling

Aan schoolleiders en schoolbestuurders is een aantal vragen voorgelegd over het gebruik van en de behoeften aan landelijke ondersteuningsfuncties ten aanzien van professionalisering, netwerkvorming, beroepsgroepvorming en belangenbehartiging van en voor schoolleiders.

3.1 Behoeften aan ondersteuning bij netwerken en beroepsgroepvorming

Bij de schoolleiders is de behoefte aan verschillende vormen van ondersteuning bij netwerkvorming en dergelijke gepeild. Bij alle voorgelegde opties blijkt steeds dat ongeveer 50 tot (ruim) 60 procent van de schoolleiders er (veel) behoefte aan heeft. Het meest geldt dat voor een digitaal platform met één gecoördineerde kalender met relevante activiteiten en bijeenkomsten voor schoolleiders (63% (veel) behoefte) en voor een gezamenlijke nieuwsbrief van organisaties (62% (veel) behoefte).

Tabel 7. Behoefte onder schoolleiders aan beroepsgroepvorming en netwerken (%)

	Geen behoefte	Weinig behoefte	Redelijk behoefte	Behoefte	Veel behoefte	Geen mening
Een digitaal platform met alle relevante informatie voor schoolleiders	6	14	27	41	13	0
Een digitaal platform om informatie en kennis uit te wisselen tussen schoolleiders	8	19	27	36	10	0
Een digitaal platform met één gecoördineerde kalender met relevante activiteiten en bijeenkomsten	4	9	23	46	17	0
Een gezamenlijke nieuwsbrief voor schoolleiders namens SRVO, VO-raad en anderen	5	11	22	48	14	0
Ondersteuning om schoolleiders fysiek te ontmoeten en (regionaal) te netwerken	3	12	26	43	15	0
Ondersteuning bij het organiseren van intervisie of leernetwerken	5	16	25	41	13	0

Bron: Enquête schoolleiders, ResearchNed (N=672)

Bij uitsplitsing naar achtergrondkenmerken is onder meer vermeldenswaardig dat de jongere schoolleiders vaker (veel) behoefte hebben aan ondersteuning bij intervisie en netwerken dan oudere schoolleiders (60 vs. 51%). Eindverantwoordelijke schoolleiders hebben minder vaak (veel) behoefte aan een digitaal platform om informatie en kennis uit te wisselen (40 vs. 50%). Naar werkervaring bezien zijn er weinig verschillen.

3.2 Belang van vormen van ondersteuning en belangenbehartiging voor schoolleiders

Aan de schoolleiders zijn enkele vormen van ondersteunende diensten en belangenbehartiging voorgelegd met de vraag hoe belangrijk die zijn. Voor elke voorgelegde optie geldt dat minimaal de helft van de respondenten die (zeer) belangrijk vindt. Bij vijf voorgelegde opties, die hieronder als eerste zijn weergegeven, vindt minimaal 80 procent het (zeer) belangrijk. Het minst vaak (zeer) belangrijk wordt gevonden de regelmatige actualisatie van de beroepsstandaard en meer ondersteuning bij de toepassing van de beroepsstandaard bij de eigen professionalisering (circa de helft van de respondenten vindt dit (zeer) belangrijk).

Tabel 8. Belang van vormen van ondersteuning en belangenbehartiging voor de beroepsgroep (%)

	Ze er on be lang rijk	On be lang rijk	Niet be lang rijk, niet on be lang rijk	Be lang rijk	Ze er be lang rijk	Geen me ning
Gevalideerde opleidingen voor schoolleiders die gegarandeerd waardevol zijn	3	2	9	57	29	1
Arbeidsvoorwaarden en randvoorwaarden om het vak goed uit te kunnen (blijven) oefenen	1	2	9	46	40	1
De belangen van schoolleiders behartigen in bijvoorbeeld de CAO	2	3	11	43	40	1
De erkenning dat schoolleiders meer verantwoordelijkheden hebben gekregen	1	6	11	40	41	1
Een catalogus met een voor schoolleiders relevant professionaliseringsaanbod	2	5	13	59	21	0
Meer ondersteuning op het gebied van schoolontwikkeling/innovatie	3	4	20	62	11	0
Vertegenwoordiging van mijn beroep en mijn beroepsgroep in de maatschappij	2	6	20	45	24	3
Regelmatige actualisatie van de beroepsstandaard	5	12	28	48	4	3
Meer ondersteuning bij toepassing beroepsstandaard bij eigen professionalisering	6	10	31	47	3	2

Bron: Enquête schoolleiders, ResearchNed (N=672)

Bij uitsplitsing naar achtergrondkenmerken zijn er de volgende vermeldenswaardige verschillen. Jongere schoolleiders en schoolleiders met weinig ervaring vinden vaker de actualisatie van de beroepsstandaard (zeer) belangrijk (ruim 60 vs. minder dan 50%) en ook vaker ondersteuning bij toepassing van de beroepsstandaard. Naar functie bezien vinden de eindverantwoordelijke schoolleiders *minder* vaak ondersteuning op het gebied van schoolontwikkeling/innovatie (zeer) belangrijk (66 vs. 76%).

Schoolleiders konden bij deze vraag ook nog een andere vorm van ondersteuning of belangenbehartiging invullen, die ze belangrijk vinden. Daarvan hebben amper respondenten gebruik gemaakt, te weinig om de resultaten daarvan weer te geven. Dit indiceert dat de in de tabel opgenomen vormen van ondersteuning en belangenbehartiging dekkend zijn voor wat schoolleiders belangrijk vinden op dit gebied.

Visie schoolbestuurders

Aan de schoolbestuurders is ook een aantal mogelijke landelijke afspraken en voorzieningen voorgelegd aangaande de professionele ontwikkeling van schoolleiders. De vraag aan bestuurders was daarbij of zij die voorzieningen actief zouden benutten in hun eigen werkrelatie met schoolleiders. Uit de resultaten blijkt dat een substantieel deel (maar meestal niet een meerderheid) van de bevraagde bestuurders waarschijnlijk wel gebruik zou maken van een bepaalde voorziening. Het sterkst geldt dat voor een gecertificeerd professionaliseringsaanbod voor schoolleiders (zou ongeveer 60% (zeer) waarschijnlijk gebruiken), een beroepsstandaard schoolleiders (ruim de helft) en de verantwoording in het jaarverslag van de professionele ontwikkeling van schoolleiders (ongeveer 40%). Andere voorzieningen, als die feitelijk zouden bestaan, zou naar eigen zeggen steeds maar een minderheid van ongeveer een kwart (zeer) waarschijnlijk gebruiken. Dat betreft een landelijk portfolio-systeem voor schoolleiders, eisen voor (her)registratie in een register, een alternatief voor een register zoals een accreditatie- of badges-systeem en ten slotte afspraken over minimumeisen zoals opleidingseisen om toegang te hebben of houden tot het beroep van schoolleider.

3.3 Behoeften om mee te praten of beslissen over de sectorontwikkeling vo

Aan schoolleiders is gevraagd in hoeverre zij behoefte hebben om mee te praten of mee te beslissen over beleids- en uitvoeringsvraagstukken voor de sector vo. Uit deze peiling blijkt dat die behoefte er zeker is. Er is vooral (veel) behoefte om mee te praten over het beleid en de uitvoerbaarheid daarvan (bij circa 70%), wat minder om ook daarover mee te beslissen (bij circa 60%).

Tabel 9. Behoeften om mee te praten of beslissen over de sectorontwikkeling vo (%)

	Geen behoefte	Weinig behoefte	Redelijk behoefte	Behoeftig	Veel behoefte	Geen mening
Meepraten over de koers en inhoud van het beleid	3	8	21	43	24	1
Meebeslissen over de koers en inhoud van het beleid	3	13	26	39	18	1
Meepraten over de uitvoerbaarheid van het beleid	2	6	18	42	31	1
Meebeslissen over de uitvoerbaarheid van beleid	3	12	23	37	24	1

Bron: Enquête schoolleiders, ResearchNed (N=672)

Bij uitsplitsing naar achtergrondkenmerken zijn er de volgende vermeldenswaardige verschillen. Jongere schoolleiders hebben vaker dan anderen (veel) behoefte om mee te praten over beleid en uitvoering. Eindverantwoordelijk schoolleiders hebben vaker (veel) behoefte om mee te praten en om mee te beslissen. Schoolleiders met weinig ervaring hebben ongeveer net zo vaak behoefte om mee te praten maar minder vaak dan ervaren schoolleiders om mee te beslissen.

Ook bij deze vraag konden respondenten nog andere behoeften invullen ten aanzien van de sectorontwikkeling vo. Van die mogelijkheid hebben amper respondenten gebruik gemaakt; resultaten daarvan zijn daarom niet weergegeven.

Respondenten konden bij de vraag over de sectorontwikkeling ook nog aanvullende opmerkingen maken. Van die gelegenheid hebben 49 schoolleiders gebruik gemaakt. Hun opmerkingen komen er het vaakst op neer dat er meer aandacht nodig is voor de zwaarte en diversiteit van het beroep, soms ook verbonden aan de opmerking dat de arbeidsvoorwaarden voor schoolleiders daarbij achterblijven. Bijzondere aandacht is daarbij enkele keren gevraagd voor de positie van het middenkader. Niet vaak, maar wel indringend is de opmerking gemaakt dat de context waarbinnen de schoolleider moet functioneren en zich moet ontwikkelen, vaak heel lastig is. Beschreven zijn dan combinaties van hoge werkdruk, lerarentekorten, krappe budgetten, klassen met veel probleemleerlingen, gedateerde huisvesting, enzovoorts. Ingebracht is dat zolang die basis niet op orde is, de inzet op de borging van de professionele ontwikkeling een ondergeschikt probleem is (in de woorden van een schoolleider: *'Tegen deze achtergrond is het echt volledig irrelevant om je met een register voor schoolleiders bezig te houden'*).

3.4 Motieven om aan te sluiten bij een schoolleidersplatform

Aan schoolleiders is gevraagd hoe zij aankijken tegen een schoolleidersplatform en wat voor hen bepalende factoren zouden zijn om zich bij zo'n platform aan te melden. Doorslaggevende factoren blijken daarbij het vaakst de wens om op de hoogte te zijn van de laatste ontwikkelingen en om geïnspireerd te worden voor ontwikkeling (beide door 79% van de respondenten aangekruist) en collega's willen ontmoeten (60%). Andere factoren zijn door een minderheid aangekruist. Weinig is bijvoorbeeld genoemd de 'stem willen laten horen' (26%). Dit contrasteert met de eerdere bevindingen dat veel schoolleiders behoefte hebben om mee te praten of te beslissen over sectorale ontwikkelingen. Mogelijk zien schoolleiders die invloed liever

via een andere weg lopen. Het minst vaak is genoemd het motief dat het dichtst bij de functies van een beroepsregister ligt, namelijk de beroepskwaliteit willen aantonen (18%).

Tabel 10. Doorslaggevende factoren om direct aan te melden bij schoolleidersplatform

	%
Op de hoogte willen zijn van alle laatste ontwikkelingen	79
Geïnspireerd willen worden voor mijn ontwikkeling	79
Collega's willen ontmoeten	60
Kennis en expertise willen delen	39
Bij de beroepsgroep schoolleiders willen horen	32
Mee willen werken aan meer erkenning voor het beroep	31
Stem willen laten horen	26
Beroepskwaliteit willen aantonen	18
Iets anders	2

Bron: Enquête schoolleiders, ResearchNed (N=672)

Bij uitsplitsing naar achtergrondkenmerken is het volgende vermeldenswaardig. Jongere schoolleiders noemen vaker dat zij bij de beroepsgroep willen horen (38 vs. 30%) en de beroepskwaliteit willen aantonen (24 vs. 15%). Eindverantwoordelijk schoolleiders noemen vaker de stem willen laten horen (30 vs. 24%), werken aan meer erkenning voor het beroep (36 vs. 28%) en expertise delen (44 vs. 37%). Bij schoolleiders met weinig ervaring is hun stem laten horen en expertise delen minder vaak een motief.

De bevroegde schoolleiders konden hierbij ook wat anders invullen als bepalende factor. Dit heeft een beperkt deel (13x) gedaan. Deze antwoorden voegen weinig tot niets toe aan de bovenstaande antwoorden.

3.5 Samenvatting en conclusies landelijke ondersteuning

Uit dit onderzoek blijkt dat veel schoolleiders behoefte hebben aan verschillende vormen van landelijk ondersteuning. Het sterkst geldt dat voor een digitaal platform met één gecoördineerde activiteitenkalender voor schoolleiders en voor een gezamenlijke nieuwsbrief van landelijke organisaties (beide ruim 60% (veel) behoefte) en voor een overzicht van gevalideerde opleidingen en een catalogus met professionaliseringsaanbod voor schoolleiders (beide minimaal 80% (heel) belangrijk). Niet verrassend is dat een grote meerderheid van de bevroegde schoolleiders het (heel) belangrijk vindt dat er passende arbeidsvoorwaarden en randvoorwaarden voor professionele ontwikkeling voor schoolleiders zijn, dat de belangen van schoolleiders worden behartigd en dat er erkenning is dat schoolleiders meer verantwoordelijkheden hebben gekregen. Voorts blijkt dat veel schoolleiders (60 tot 70%) de behoefte hebben om mee te praten of mee te beslissen over beleids- en uitvoeringsvraagstukken voor de sector vo. Aan schoolleiders is ten slotte gevraagd wat voor hen bepalende factoren zouden zijn om zich aan te melden bij een landelijk platform van schoolleiders. De drie belangrijkste factoren zijn de wens om op de hoogte te zijn van alle laatste ontwikkelingen, om geïnspireerd te worden voor ontwikkeling en om collega's te ontmoeten. Het minst vaak is genoemd het motief om de beroepskwaliteit te willen aantonen (18%).

4 Evaluatie diensten en website SRVO

In een volgend vragenblok is gevraagd naar de bekendheid van en de ervaringen met SRVO. Dit deel van het onderzoek dient als tussentijdse evaluatie van SRVO. De navolgende vragen zijn merendeels alleen voorgelegd aan schoolleiders.

4.1 Bekendheid en bruikbaarheid van de Beroepsstandaard schoolleiders vo

De beroepsstandaard schoolleiders vo is ontwikkeld om een beeld te geven van de competenties waarover een schoolleider vo dient te beschikken. Ongeveer driekwart van de bevroegde schoolleiders kent de beroepsstandaard. Respondenten ouder dan 45 jaar zijn vaker bekend met de beroepsstandaard dan jongeren (77 vs. 63%) en datzelfde geldt ook voor eindverantwoordelijke versus andere leidinggevendenden (85 vs. 68%) en schoolleiders met langer en korter dan drie jaar ervaring (79 vs. 56%).

Ruim de helft van de bevroegde schoolleiders (56%) vindt de beroepsstandaard redelijk bruikbaar en 31 procent noemt die bruikbaar. Ongeveer een op de acht respondenten die bekend is met de beroepsstandaard vindt die onbruikbaar. Bij de beoordeling van de bruikbaarheid zijn er weinig verschillen tussen de onderscheiden groepen, behalve dat de schoolleiders met weinig ervaring deze vaker bruikbaar vinden dan meer ervaren schoolleiders (38 vs. 30%).

Ook de meeste bevroegde schoolbestuurders kennen de beroepsstandaard schoolleiders vo en hun beoordeling van de bruikbaarheid daarvan wijkt niet sterk af van die bij de schoolleiders. Ongeveer de helft van de bevroegde bestuurders vindt de standaard bruikbaar en ongeveer een kwart vindt de standaard redelijk bruikbaar. De bruikbaarheid zien deze respondenten ongeveer in gelijke mate bij de gespreksvoering met schoolleiders, bij de werving en selectie van nieuwe schoolleiders en bij de opzet van een opleidingsprogramma voor schoolleiders.

4.2 Bekendheid met en registratie bij SRVO

Driekwart van de bevroegde schoolleiders is bekend met SRVO. Van deze groep is 72 procent ook ingeschreven bij SRVO. Jongere schoolleiders zijn minder vaak bekend met SRVO dan oudere (63 vs. 80%), eindverantwoordelijk schoolleiders zijn vaker bekend met SRVO dan anderen (87 vs. 69%) en ervaren schoolleiders zijn vaker bekend met SRVO dan de weinig ervaren schoolleiders (81 vs. 52%). Bij de registratiegraad is bij degenen die bekend zijn met SRVO alleen naar functie een verschil te zien: bij de eindverantwoordelijk schoolleiders die bekend zijn met SRVO is 78 procent geregistreerd bij SRVO tegenover 69 procent bij de andere schoolleiders.

Reden van niet-registratie

Aan degenen die bekend zijn met SRVO maar zich niet geregistreerd hebben, is gevraagd om dat zo gewenst toe te lichten. Dat hebben 136 respondenten gedaan. Die antwoorden komen er meestal (86x) op neer dat men geen meerwaarde ziet. Anderen (28x) melden dat ze er nog niet aan toegekomen zijn, nog maar net schoolleider zijn of nog in de opleiding tot schoolleider zitten. De overige antwoorden behelzen soms (6x) dat men vastliep in de aanmeldingsprocedure (te complex of te veel invullen) of (6x) dat men de implicaties van registratie onduidelijk vindt.

Rol van schoolbestuurders bij de registratie bij SRVO

Aan de schoolbestuurders is gevraagd of zij hun schoolleiders stimuleren om zich registreren in het SRVO. Een deel (ongeveer een derde deel) doet dit in sterke of enige mate en een andere deel (ook een derde

deel) zou het wel willen stimuleren. Nog eens een derde deel van de bevroegde bestuurders stimuleert dit niet en is ook niet van plan dit te gaan stimuleren.

4.3 Bekendheid, gebruik en waardering van diensten en activiteiten van SRVO

Aan de schoolleiders die bekend zijn met SRVO is gevraagd of zij een aantal evaluerende vragen over SRVO wilden beantwoorden. Daarop hebben 364 respondenten positief geantwoord.

Aan deze schoolleiders is ten eerste gevraagd in hoeverre zij bekend zijn met en zo ja, in hoeverre zij gebruikmaken van diensten en activiteiten van SRVO. Bij het gebruik dient bedacht te worden dat een deel van deze groep respondenten niet geregistreerd is bij SRVO. Dat sluit overigens een gebruik van bijvoorbeeld nieuwsbrieven en publicaties niet direct uit.

Uit de resultaten blijkt dat het meest bekend en het vaakst gebruikt de nieuwsbrieven van SRVO zijn. Ook publicaties worden relatief vaak gebruikt (door 50% genoemd). Minst vaak gebruikt (8%) en ook relatief onbekend (bij 38%) zijn de reflectiegesprekken met begeleiding.

Tabel 11. Bekendheid met en gebruik van diensten en activiteiten van SRVO (%)

	Ken ik niet	Ken ik, maar niet gebruikt	Gebruikt
Nieuwsbrieven van Schoolleidersregister VO	8	21	71
Publicaties (onderzoeken, verhalen, podcasts, posters, filmpjes)	21	29	50
Inspiratiebijeenkomsten (online of fysiek)	23	46	31
Opleidingscatalogus	27	44	29
Handvatten voor toepassing van de beroepsstandaard, zoals een kaartenset of reflectietool	33	47	20
Mogelijkheid om andere schoolleiders te zoeken in het register	30	53	17
Mogelijkheid om actief mee te werken aan ontwikkeling van SRVO	42	46	12
Acties (bijvoorbeeld winacties, high tea, boekenactie)	64	27	10
Reflectiegesprekken, met begeleiding	38	53	8

Bron: Enquête schoolleiders, ResearchNed (N=364)

Bij uitsplitsing naar achtergrondkenmerken is het volgende vermeldenswaardig. Jongere schoolleiders hebben vaker handvatten voor toepassing van de beroepsstandaard gebruikt (28 vs. 18%) en publicaties minder vaak (43 vs. 52%) en dat geldt ook voor de nieuwsbrieven (60 vs. 74%). Naar functie is enkel vermeldenswaardig dat eindverantwoordelijk schoolleiders wat vaker de handvatten voor toepassing van de beroepsstandaard hebben gebruikt (23 vs. 18%). Schoolleiders met weinig ervaring melden bij de meeste diensten een lager gebruik dan ervaren schoolleiders.

Ervaren meerwaarde voor de eigen ontwikkeling

Vervolgens is aan de schoolleiders die een bepaalde dienst of activiteit kennen, gevraagd om de meerwaarde daarvan voor de eigen professionele ontwikkeling te beoordelen. De inspiratiebijeenkomsten, de publicaties en de opleidingscatalogus scoren daarbij het hoogst met circa 40 procent die hierbij de meerwaarde hoog noemt. De meerwaarde van speciale 'acties' wordt weinig gezien. De reflectiegesprekken met begeleiding gaan gebukt onder een relatief lage bekendheid en gebruik, maar deze dienst scoort dan nog wel relatief goed met 22 procent die de meerwaarde hiervan hoog noemt.

Tabel 12. Beoordeling meerwaarde diensten SRVO voor eigen professionele ontwikkeling (%)

	Laag	Redelijk	Hoog	Weet niet	N
Inspiratiebijeenkomsten (online of fysiek)	8	38	40	14	282
Publicaties (onderzoeken, verhalen, podcasts, posters, filmpjes)	9	43	40	8	286
Opleidingscatalogus	10	47	39	5	266
Nieuwsbrieven van Schoolleidersregister VO	15	48	33	4	334
Actief kunnen meewerken aan ontwikkeling van SRVO	24	30	24	22	211
Handvatten voor toepassing van de beroepsstandaard, zoals een kaartenset of reflectietool	21	48	22	9	245
Reflectiegesprekken, met begeleiding	13	29	22	35	224
Mogelijkheid om andere schoolleiders te zoeken in het register	24	42	15	19	253
Acties (bijvoorbeeld winacties, high tea, boekenactie)	43	31	5	20	132

Bron: Enquête schoolleiders, ResearchNed. Deelvragen zijn voorgelegd als respondent bekend is met een dienst.

Bij uitsplitsing naar achtergrondkenmerken is het volgende vermeldenswaardig. Jongere schoolleiders waarderen de handvatten voor toepassing van de beroepsstandaard en de opleidingscatalogus wat vaker hoog dan anderen en de inspiratiebijeenkomsten wat minder vaak hoog. Eindverantwoordelijk schoolleiders zijn minder vaak positief over de opleidingscatalogus (32 vs. 44% hoog). Naar ervaring zijn er geen vermeldenswaardige verschillen.

Ervaren kwaliteit diensten SRVO

Vervolgens is de schoolleiders gevraagd naar de kwaliteit van de diensten en activiteiten van SRVO. Het best beoordeeld zijn de opleidingscatalogus, de nieuwsbrieven, de publicaties en de handvatten voor de toepassing van de beroepsstandaard. Een lage beoordeling komt weinig voor, maar wel veel neutrale beoordelingen ('redelijk') en ook veel 'weet niet' antwoorden. De neutrale antwoorden kunnen ook mede komen doordat respondenten bepaalde diensten van SRVO wel kennen maar niet heel goed - ook doordat ze er geen actief gebruik van maken - en daardoor vaker neutraal antwoorden (niet laag, niet hoog).

Tabel 13. Beoordeling kwaliteit diensten en activiteiten SRVO (%)

	Laag	Redelijk	Hoog	Weet niet	N
Opleidingscatalogus	5	44	38	13	266
Nieuwsbrieven van Schoolleidersregister VO	6	50	35	9	334
Publicaties (onderzoeken, verhalen, podcasts, posters, filmpjes)	3	45	34	18	286
Handvatten voor toepassing van de beroepsstandaard, zoals een kaartenset of reflectietool	9	38	31	25	245
Inspiratiebijeenkomsten (online of fysiek)	6	35	27	33	282
Mogelijkheid om actief mee te werken aan ontwikkeling van Schoolleidersregister VO	8	24	18	50	211
Reflectiegesprekken, met begeleiding	7	16	17	60	224
Mogelijkheid om andere schoolleiders te zoeken in het register (netwerk)	10	34	13	42	253
Acties (bijvoorbeeld winacties, high tea, boekenactie)	20	27	11	42	132

Bron: ResearchNed. Deelvragen zijn alleen voorgelegd aan degenen die bekend zijn met de betreffende dienst.

Jongere schoolleiders vinden minder vaak dan anderen de kwaliteit van de nieuwsbrieven hoog (24 vs. 38%) en vaker de mogelijkheid om actief mee te werken aan de ontwikkeling van SRVO (28 vs. 16%). Eindverantwoordelijk schoolleiders vinden duidelijk minder vaak de kwaliteit van publicaties hoog (27 vs. 39%) en vaker de handvatten voor toepassing van de beroepsstandaard. (35 vs. 27%). Ervaren schoolleiders vinden vaker dan hun minder ervaren collega's de opleidingscatalogus (39 vs. 29%) en de nieuwsbrieven (36 vs. 28%) van hoge kwaliteit.

4.4 Gebruik en waardering van onderdelen van MijnSRVO door geregistreerde schoolleiders

Geregistreerde schoolleiders hebben toegang tot een afgeschermd deel van SRVO (MijnSRVO). Gevraagd is hoe vaak zij gebruik maken van onderdelen van MijnSRVO. Daaruit blijkt dat ongeveer de helft geen van de onderdelen gebruikt. De andere helft gebruikt meestal de zelfscan (42% van alle respondenten) en/of het portfolio (33%).

Tabel 14. Gebruik door geregistreerde schoolleiders van onderdelen van MijnSRVO (%)

	Ja
Zelfscan	42
Portfolio	33
Onderdeel Ontmoet collega's	10
Onderdeel 'Stel je vraag'	3
Geen van deze	49

Bron: Enquête schoolleiders, ResearchNed (N=286)

Bij uitsplitsing naar achtergrondkenmerken blijkt dat jongere schoolleiders vaker de portfolio (43 vs. 30%) en de zelfscan gebruiken (46 vs. 41%). Eindverantwoordelijk schoolleiders gebruikten de portfolio minder vaak (30 vs. 36%). Schoolleiders met weinig ervaring gebruikten de zelfscan wat vaker (46 vs. 41%).

Ook hier is weer gevraagd aan gebruikers om de meerwaarde voor de eigen professionele ontwikkeling te beoordelen. Uit de resultaten blijkt dat de zelfscan het vaakst (35%) hoog wordt gewaardeerd. Het portfolio wordt gemiddeld neutraal beoordeeld, met net zo vaak het oordeel laag als het oordeel hoog. Bij onderdelen 'Ontmoet collega's' en 'Stel je vraag' zijn de aantallen antwoorden te laag om er conclusies op te baseren.

Tabel 15. Beoordeling meerwaarde onderdelen MijnSVRO voor professionele ontwikkeling (%)

	Laag	Redelijk	Hoog	Weet niet	N
Zelfscan	14	48	35	3	120
Portfolio	25	47	26	1	95
Onderdeel 'Ontmoet collega's'	17	57	27	0	30
Onderdeel 'Stel je vraag'	25	65	13	0	8

Bron: ResearchNed. Deelvragen zijn alleen voorgelegd aan degenen die de betreffende dienst gebruiken.

Bij uitsplitsing naar achtergrondkenmerken is het volgende te melden. De jongere schoolleiders zijn wat vaker positief over de meerwaarde van de portfolio (29 vs. 25%) en wat minder vaak over de meerwaarde van de zelfscan (30 vs. 37%). Eindverantwoordelijk schoolleiders zijn vaker positief over de meerwaarde van de zelfscan (42 vs. 30%). Schoolleiders met weinig ervaring zijn wat vaker positief over de meerwaarde van de portfolio (31 vs. 25%).

Aan dezelfde groep respondenten is ook gevraagd naar de gebruiksvriendelijkheid van de onderdelen van MijnSRVO. Dat levert dezelfde resultaten op als bij de voorgaande vraag. Dat wil zeggen dat de gebruiksvriendelijkheid van de portfolio gemiddeld neutraal wordt beoordeeld (en daarmee ruimte lijkt te laten voor verbetering) en de gebruiksvriendelijkheid van de zelfscan daar gemiddeld boven wordt beoordeeld, met 14 procent die als oordeel laag geeft.

4.5 Belemmerend factoren voor gebruik van diensten en de website van SRVO

Aan schoolleiders is gevraagd wat hen belemmert bij het gebruik van diensten en de website van SRVO. Daarbij is tijdgebrek de vaakst genoemde factor (door 49% genoemd). Daarna is het ervaren gebrek aan meerwaarde de belangrijkste factor (35%). Voor de communicatiefunctie van SVO is interessant dat voor 18 procent van de respondenten niet duidelijk is wat men kan doen in het verband van SRVO.

Tabel 16. Belemmerende factoren voor gebruik diensten of website SRVO

	%
Te weinig tijd	49
Het heeft te weinig meerwaarde	35
Het is onduidelijk wat ik kan doen	18
Een andere belemmerende factor	12
Er zijn geen belemmerende factoren	16

Bron: Enquête schoolleiders, ResearchNed (N=364)

Bij jongere schoolleiders is vaker een belemmering dat ze niet weten wat ze bij SRVO kunnen doen (24 vs. 16%). Bij eindverantwoordelijk schoolleiders is veel minder vaak tijdgebrek een factor (35 vs. 59%) en veel vaker dat er te weinig meerwaarde wordt gezien (45 vs. 28%). Ook is eindverantwoordelijk schoolleiders vaker onduidelijk wat men kan doen (21 vs. 15%). Schoolleiders met weinig ervaring noemen vaker dan ervaren schoolleiders tijdgebrek (60 vs. 47%) en veel minder vaak dat er te weinig meerwaarde is (22 vs. 37%).

Respondenten konden zelf ook andere belemmerende factoren voor het gebruik van diensten of de website van SRVO invullen. Dat hebben 45 respondenten gedaan. Die antwoorden overlappen in belangrijke mate met de voorgestructureerde antwoordopties. Ongeveer een derde van de open antwoorden weerspiegelt dat men geen meerwaarde of urgentie ziet. Ongeveer een kwart meldt dat er goede alternatieven zijn voor de diensten en informatie die SRVO biedt. Enkelen (4x) melden dat de gebruiksvriendelijkheid te wensen overlaat. De overigen melden vaak dat ze nog kort schoolleider zijn en zich nog oriënteren op de mogelijkheden.

Ondersteuning door SRVO

Voorts is gevraagd of respondenten iets hebben gemist in de ondersteuning van SRVO in de afgelopen jaren en zo ja, wat dan. Dit hebben 54 respondenten toegelicht. Die antwoorden zijn zeer divers van aard, zoals de behoefte bij sommigen aan meer inspiratiebijeenkomsten en aan meer ontmoeting met collega's. Duidelijk het vaakst genoemd (18x) is de behoefte aan meer urgentie, meer zichtbaarheid en meer stimulans of verplichting vanuit SRVO.

4.6 Ervaringen met en waardering van de publiek toegankelijk website van SRVO

De openbare website van SRVO bevat informatie die voor iedereen toegankelijk is. Door vrijwel niemand wordt deze informatie als (zeer) slecht ervaren en meestal (rond de 40%) als goed beoordeeld of neutraal beoordeeld (ruim 20%). De overige respondenten hebben meestal geen mening of weten het niet.

Tabel 17. Waardering van informatie op de publiek toegankelijke website SRVO (%)

	Ze er slecht	Slecht	Niet goed, niet slecht	Goed	Ze er goed	Geen mening
Publicaties en verhalen (interviews, podcasts, video's, schoolportretten)	0	1	21	43	1	34
Beroepsstandaard en tools rondom de beroepsstandaard	1	1	20	40	6	32
Bijeenkomsten en evenementen (informatie/aanmelding)	1	1	24	38	2	34
Onderzoeksverslagen	0	1	23	36	2	38

Bron: Enquête schoolleiders, ResearchNed (N=364)

Bij uitsplitsing naar achtergrondkenmerken zijn er naar leeftijd weinig opmerkelijke verschillen. De eindverantwoordelijk schoolleiders vinden de publicaties en verhalen minder vaak (zeer) goed (39 vs. 48%) en dat geldt ook voor de onderzoeksverslagen (33 vs. 42%). De schoolleiders met weinig ervaring vinden vaker dan anderen de bijeenkomsten en evenementen (zeer) goed (46 vs. 39%).

Bezoek aan de website van SRVO

De ervaring na een bezoek aan de website is meestal positief. Slechts vijf procent meldt niet te hebben gevonden wat die zocht, 40 procent vond wel wat die zocht. Positief is ook dat van degenen die zonder vooropgesteld doel kwamen rondkijken het grote merendeel (en 40% van alle respondenten) 'interessante dingen' vond; een minderheid van hen (13% van alle respondenten) vond weinig van toegevoegde waarde.

Tabel 18. Ervaringen van schoolleiders na bezoek aan de website

	%
Ik vond wat ik nodig had	40
Ik heb zonder vooropgezet doel rondgekeken en vond interessante dingen	40
Ik heb zonder vooropgezet doel rondgekeken en vond weinig van toegevoegde waarde	13
Via doorklikken op een externe link kwam ik op de site	10
Ik vond niet wat ik zocht	5
Ik heb de website nooit bezocht	16

Bron: Enquête schoolleiders, ResearchNed (N=364)

Jongere schoolleiders vonden minder vaak dan oudere schoolleiders interessante dingen na rondkijken (30 vs. 42%) en dat geldt ook voor de eindverantwoordelijk schoolleiders in vergelijking met andere schoolleiders (32 vs. 45%). De schoolleiders met weinig ervaring vonden vaker dan anderen interessante dingen vonden na rondkijken (48 vs. 38%).

4.7 Bijdrage van SRVO aan doelstellingen rond het schoolleiderschap

Gevraagd is ten slotte aan de schoolleiders wat de bijdrage van SRVO is geweest aan specifieke doelstellingen rond het beroep van schoolleider. Per voorgelegd aspect antwoordt ongeveer een kwart tot een derde deel van de respondenten dat SRVO dit (veel) verder heeft gebracht. Het sterkst geldt dat voor het concretiseren van de kennis en vaardigheden die van schoolleiders vo verwacht mogen worden (36% vindt dat dit (veel) verder is gebracht) en voor het stimuleren van de professionele ontwikkeling van schoolleiders in het vo (31% vindt dat dit (veel) verder is gebracht). Bij de andere aspecten is de verdeling van de antwoorden gemiddeld of helt over naar degenen die vinden dat het (bijna) niet verder is gebracht.

Het sterkst geldt dit voor het waarborgen van de kwaliteit van schoolleiders, waarin SRVO dan ook tot op heden geen formele, verplichtende rol heeft gehad.

Tabel 19. Beoordeling bijdrage SRVO aan doelen rond het schoolleiderschap (%)

	Helemaal niet	Bijna niet	Redelijk	Verder gebracht	Veel verder gebracht	Geen mening
Concretiseren van kennis en vaardigheden die van schoolleider vo verwacht mogen worden	12	13	22	29	7	17
Stimuleren van professionele ontwikkeling van schoolleiders in het vo	13	12	28	28	3	16
Zichtbaar maken van professionele ontwikkeling van schoolleiders in het vo	15	15	26	23	3	17
Erkenning (status van) schoolleiderschap als vak en profilering van beroep	17	19	22	21	3	18
Waarborging van kwaliteit van schoolleiders	16	20	24	17	2	21

Bron: Enquête schoolleiders, ResearchNed (N=364)

Bij uitsplitsing naar achtergrondkenmerken is het volgende vermeldenswaardig. Jongere schoolleiders vinden vaker dat SRVO het concretiseren van de kennis en vaardigheden van een schoolleider (veel) verder heeft gebracht (44 vs. 33%) en dat geldt ook voor het stimuleren van de professionele ontwikkeling van schoolleiders (40 vs. 29%). Eindverantwoordelijk schoolleiders vinden bij alle punten minder vaak dan andere schoolleiders dat SRO dit (veel) verder heeft gebracht; gemiddeld zit daar acht procespunt verschil in. De schoolleiders met weinig ervaring vinden vaker dan ervaren schoolleiders dat SRVO het concretiseren van de kennis en vaardigheden van een schoolleider (veel) verder heeft gebracht (44 vs. 35%) maar minder vaak dat SRVO de erkenning (de status van) het schoolleiderschap (veel) verder heeft gebracht (16 vs. 25%). Respondenten konden bij deze vraag zelf ook andere doelen rond het schoolleiderschap invullen. Daarvan is amper gebruik gemaakt.

4.8 Samenvatting en conclusies evaluatie SRVO

Driekwart van de bevraagde schoolleiders is bekend met SRVO. Van deze groep is bijna driekwart ook ingeschreven bij SRVO. Reden van niet-registratie is meestal dat men geen meerwaarde ziet. De meeste bevraagde schoolleiders kennen ook de beroepsstandaard schoolleider vo. De bruikbaarheid daarvan scoort redelijk goed (ruim de helft vindt de standaard 'redelijk bruikbaar' en een derde noemt die bruikbaar), maar deze score kan wel aanleiding geven om de bruikbaarheid waar mogelijk te verbeteren. Aan de schoolleiders die bekend zijn met SRVO is een aantal evaluerende vragen voorgelegd. Uit de resultaten blijkt het volgende.

Het meest bekend en het vaakst gebruikt zijn de nieuwsbrieven van SRVO. Ook publicaties worden relatief vaak gebruikt (door de helft). Minst vaak gebruikt en ook relatief onbekend zijn de 'reflectiegesprekken met begeleiding' vanuit SRVO. Als het gaat om de meerwaarde voor de professionele ontwikkeling scoren de inspiratiebijeenkomsten, de publicaties en de opleidingscatalogus het hoogst. Beoordeeld op kwaliteit scoren alle diensten van SRVO redelijk of hoog, maar wel vaker redelijk dan hoog. Het best beoordeeld zijn de opleidingscatalogus, de nieuwsbrieven, de publicaties en de handvatten voor de toepassing van de beroepsstandaard.

Bij het deel van SRVO (MijnSRVO) waartoe alleen geregistreerde schoolleiders toegang hebben, blijkt ten eerste dat ongeveer de helft van de geregistreerden *geen* van de onderdelen op MijnSRVO gebruikt. De andere helft gebruikt meestal de zelfscan (42%) en/of het portfolio (33%). De meerwaarde voor de eigen

professionele ontwikkeling en de gebruiksvriendelijkheid van de zelfscan wordt het vaakst (35%) als hoog beoordeeld. Het portfolio wordt gemiddeld neutraal beoordeeld, met even vaak het oordeel laag als hoog. De openbare website van SRVO bevat voorts informatie die voor iedereen toegankelijk is. Door vrijwel niemand wordt deze informatie als (zeer) slecht ervaren en meestal als goed (rond de 40%) of neutraal (ruim 20%). De overige respondenten weten het niet. De ervaring na een bezoek aan de website is meestal positief. De meeste bezoekers vonden wat ze zochten of snuffelden wat rond en vonden dan meestal wat van toegevoegde waarde.

Tijdgebrek blijkt het vaakst (door de helft genoemd) een belemmerende factor om (meer) gebruik van SRVO te maken. Daarnaast is een ervaren gebrek aan meerwaarde een factor voor ruim een derde deel van de bevroegde schoolleiders. Interessant is voorts dat voor een vijfde deel van de respondenten niet duidelijk is wat men kan doen in het verband van SRVO.

Ten slotte is aan de schoolleiders gevraagd wat de bijdrage van SRVO is geweest aan een aantal doelstellingen rond het beroep van schoolleider. Per voorgelegd aspect antwoordt ongeveer een kwart tot een derde deel van de respondenten dat SRVO dit (veel) verder heeft gebracht. Het sterkst geldt dat voor het concretiseren van de kennis en vaardigheden die van schoolleiders vo verwacht mogen worden (36% vindt dat dit (veel) verder is gebracht) en voor het stimuleren van de professionele ontwikkeling van schoolleiders in het vo (31%). Het minst geldt het voor het waarborgen van de kwaliteit van schoolleiders, waarin SRVO dan ook tot op heden geen formele, verplichtende rol heeft gehad.

5 Toekomstperspectieven Schoolleidersregister VO

Ten slotte is in dit onderzoek gepeild hoe de bevroegde schoolleiders en schoolbestuurders aankijken tegen de toekomstige stimulering, ondersteuning en borging van de professionele ontwikkeling van schoolleiders, de toekomst van een schoolleidersregister en mogelijke alternatieven daarvoor.

5.1 Opinies over ondersteunen en verplichten van professionele ontwikkeling

Schoolleiders is allereerst gevraagd om te reageren op enkele stellingen over hun professionele ontwikkeling. Daarbij is er de meeste instemming (85%) bij de stelling dat schoolleiders jaarlijks dienen te reflecteren op hun professionele ontwikkeling. Ook de andere stellingen hebben bijval van een meerderheid van de schoolleiders. Met name geldt dat voor de stelling dat professionele ontwikkeling van schoolleiders beter ondersteund moet worden (79% (zeer) eens). Maar ook de stelling dat schoolleiders *verplicht* aan continue professionalisering moeten doen, heeft de bijval van 65 procent van de bevroegde schoolleiders. De stelling dat schoolleiders hun professionele ontwikkeleng verplicht moeten vastleggen, heeft ook nog de instemming van 52 procent van de respondenten. Echt (zeer) oneens met deze beide stellingen is (maar) een vijfde deel tot een kwart van de respondenten.

Tabel 20. Instemming met stellingen over professionele ontwikkeling (%)

	Ze er oneens	Oneens	Niet eens, niet oneens	Eens	Ze er eens	Geen mening
Onderdeel van professionalisering is dat schoolleiders jaarlijks reflecteren op hun professionele ontwikkeling	2	3	9	57	28	0
Professionele ontwikkeling van schoolleiders moet beter ondersteund worden	2	6	13	46	33	1
Schoolleiders moeten verplicht worden om aan continue professionalisering te doen	6	12	17	47	18	1
Schoolleiders moeten hun professionele ontwikkeling vastleggen	6	14	27	45	7	2
Schoolleiders moeten aan netwerkactiviteiten met andere schoolleiders deelnemen	9	17	25	41	9	1

Bron: Enquête schoolleiders, ResearchNed (N=672)

Bij uitsplitsing naar achtergrondkenmerken zijn er weinig vermeldenswaardige verschillen. Enigszins voor de hand liggend is bijvoorbeeld dat de jonge schoolleiders (nog) vaker vinden (86%) dat de professionele ontwikkeling van schoolleiders beter ondersteund moet worden.

Het draagvlak voor meer verplichting tot professionele ontwikkeling en vastlegging daarvan lijkt dus vrij groot bij schoolleiders; de vraag is dan wel op welk niveau (de schoolorganisatie of landelijk) dit moet worden georganiseerd. De navolgende paragrafen gaan mede daarop in.

5.2 Zichtbaar maken van professionele ontwikkeling

Bij enkele vervolgstellingen over het zichtbaar maken van professionele ontwikkeling is er veel steun voor de stelling dat de schoolleider diens professionele ontwikkeling moet aantonen als de werkgever of leidinggevende daarom vraagt (77% (zeer) eens). Maar die mate van instemming loopt fors terug als het verder dan dat gaat. Een kwart van de respondenten is het er mee eens dat schoolleiders hun professionele ontwikkeling moeten kunnen vergelijken met collega-schoolleiders en dat de professionele ontwikkeling van

elke schoolleider landelijk moet worden vastgelegd, maar wel alleen inzichtelijk voor direct betrokkenen. Ruim de helft van de bevroegde schoolleiders wijst dit echter expliciet af. Landelijke vastlegging - inzichtelijk voor iedereen - van de professionele ontwikkeling van schoolleiders wijst 82 procent van de bevroegde schoolleiders expliciet af en heeft daarmee nog minder draagvlak.

Tabel 21. Instemming met stellingen over het zichtbaar maken van professionele ontwikkeling (%)

	Ze er oneens	Oneens	Niet eens, niet oneens	Eens	Ze er eens	Geen mening
Een schoolleider toont professionele ontwikkeling aan indien een werkgever/leidinggevende daarom vraagt	2	7	13	62	15	1
Schoolleiders kunnen hun professionele ontwikkeling vergelijken met collega schoolleiders	13	28	31	23	2	3
Professionele ontwikkeling van elke schoolleider wordt landelijk vastgelegd, alleen inzichtelijk voor direct betrokkenen	19	35	22	20	3	1
Professionele ontwikkeling van schoolleiders wordt landelijk vastgelegd, inzichtelijk voor iedereen	46	36	10	5	1	2

Bron: Enquête schoolleiders, ResearchNed (N=672)

Visies bij schoolbestuurders

Enkele van de bovenstaande stellingen zijn ook voorgelegd aan de bevroegde schoolbestuurders. Opvallend bij die resultaten is vooral dat de bevroegde bestuurders minder vaak dan de schoolleiders vinden dat de professionele ontwikkeling van schoolleiders beter ondersteund moet worden, zoals met faciliteiten in de cao. De meeste schoolleiders zijn het hiermee eens, maar bij de bevroegde bestuurders zijn er iets meer die het hiermee oneens zijn dan eens. Vermoedelijk hangt dit samen met de hiervoor gebleken relatief positieve blik van de bevroegde bestuurders op de actieve ondersteuning van de professionele ontwikkeling van schoolleiders. De bevroegde bestuurders zijn het voorts wat vaker dan de schoolleiders eens met de stelling dat schoolleiders hun professionele ontwikkeling verplicht moeten vastleggen. Ook vinden de bevroegde bestuurders duidelijk vaker dan de schoolleiders dat de professionele ontwikkeling van schoolleiders landelijk moet worden vastgelegd waarbij dat inzichtelijk is voor direct betrokkenen zoals het schoolbestuur. Net als de schoolleiders vinden maar weinig bestuurders dat dit inzichtelijk voor iedereen zou moeten zijn.

Een enigszins opvallend resultaat is er bij de vraag aan bestuurders of een landelijk systeem van stimulering en borging van de professionele ontwikkeling van schoolleiders, hen kan helpen bij hun bestuurlijke verantwoordelijkheden en taken richting de schoolleiding. Daarmee is maar ongeveer een kwart van de bevroegde bestuurders het eens.

5.3 Opinies over kwaliteitseisen versus beroepsuitoefening

Vervolgens is aan de schoolleiders een aantal stellingen voorgelegd over kwaliteitseisen. Daaruit blijkt dat er veel instemming is met de stellingen dat aspirant-schoolleiders moeten worden ondersteund bij de kennismaking met het beroep (93% eens) en dat schoolleiders samen moeten bepalen wat de beroepskwaliteit is (71% eens). Ook met de stellingen dat de beroepskwaliteit van de schoolleider vo landelijk gedefinieerd moet worden (55%) en dat de toegang tot het beroep schoolleider voor iedereen mogelijk moet blijven, zonder landelijke eisen (53%) is een meerderheid het eens. De stelling dat toetreding tot het beroep alleen mogelijk is als een relevante masteropleiding is/wordt afgerond, heeft de instemming van maar 30 procent. Dat schoolleiders die niet kunnen aantonen dat ze aan minimumeisen voldoen het beroep niet meer mogen uitoefenen, vindt slechts 19 procent.

Tabel 22. Instemming met stellingen kwaliteitseisen versus beroepsuitoefening (%)

	Zeer oneens	Oneens	Niet eens, niet oneens	Eens	Zeer eens	Geen mening
Aspirant-schoolleiders moeten ondersteund worden in kennismaking met het beroep van schoolleider	0	1	5	59	34	0
Schoolleiders moeten samen bepalen wat de beroepskwaliteit is	3	7	17	58	13	2
De beroepskwaliteit van de 'schoolleider vo' moet landelijk gedefinieerd worden	6	14	23	46	9	2
Toegang tot het beroep schoolleider moet blijven zoals het nu is: voor iedereen mogelijk, zonder landelijk vastgestelde kwaliteitseisen	3	22	21	37	16	2
Schoolleiders stellen samen minimumeisen op voor toegang tot het beroep schoolleider vo	10	16	25	42	6	2
Toetreding tot het beroep is mogelijk als een beginnend schoolleider een relevante masteropleiding heeft afgerond/die binnen een bepaalde periode zal afronden	21	32	17	24	6	1
Huidige schoolleiders die niet kunnen aantonen dat ze aan minimumeisen voldoen, mogen het beroep niet meer uitoefenen (met een overgangstermijn)	31	33	16	17	2	2

Bron: Enquête schoolleiders, ResearchNed (N=672)

Bij uitsplitsing naar achtergrondkenmerken zijn er enkele vermeldenswaardige verschillen. Jonge schoolleiders vinden vaker dat de beroepskwaliteit van de schoolleider vo landelijk gedefinieerd moet worden en dat schoolleiders samen moeten bepalen wat de beroepskwaliteit is. Oudere schoolleiders vinden wat vaker dat de toegang tot het beroep schoolleider voor iedereen mogelijk moet blijven. Eindverantwoordelijke schoolleiders vinden minder vaak dan anderen dat schoolleiders samen minimumeisen op moeten stellen voor toegang tot het beroep (42 vs. 51%). Schoolleiders met weinig ervaring vinden minder vaak dat de toegang tot het beroep schoolleider voor iedereen mogelijk moet blijven (42 vs. 55%) en vaker dat schoolleiders samen minimumeisen op moeten stellen voor toegang tot het beroep (58 vs. 45%).

Visie schoolbestuurders

Enkele van de bovenstaande stellingen zijn ook voorgelegd aan de schoolbestuurders. Uit de resultaten blijkt dat ten aanzien van de borging van de professionele ontwikkeling en van de kwaliteit van schoolleiders, de meeste bevroegde bestuurders geen behoefte hebben aan nadere regels hierover. Een minderheid (minder dan een kwart) vindt dat minimale (opleiding)eisen voor schoolleiders hen helpt in hun bestuurlijke verantwoordelijkheden richting schoolleiding en net zo weinigen vinden dat schoolleiders die niet (meer) kunnen aantonen dat ze aan minimumeisen voldoen, het beroep niet (meer) mogen uitoefenen. De stelling 'Wat een kwalitatief goede schoolleider is, bepaalt een schoolbestuur' wordt daarentegen door de meerderheid van de bevroegde bestuurders onderschreven.

5.4 Behoefte aan een register en aan vormen van herregistratie-eisen

Aan de schoolleiders is gevraagd of voor de beroepsgroep schoolleiders vo een register als instrument nodig is. Bij de respondenten antwoordt een meerderheid van 61 procent hierop negatief. Van degenen die een register wel nodig achten, vindt 43 procent dat registratie vrijwillig moet blijven. Als we deze resultaten combineren dan is er het volgende totaalbeeld:

- 61% vindt een register niet nodig
- 17% vindt een register nodig, met een vrijwillige registratie
- 22% vindt een register nodig, met een verplichte registratie

Naar leeftijd bezien zijn er hierbij geen grote verschillen. Naar functie bezien vinden de eindverantwoordelijke schoolleiders vaker dat een register wel nodig is (43 vs. 37%) en binnen de groep die een register nodig vindt, ook vaker dat registratie verplicht moet zijn (61 vs. 54%). De schoolleiders met weinig ervaring vinden vaker dan anderen dat een register nodig is (42 vs. 38%) en dan ook vaker dat registratie verplicht moet zijn (70 vs. 53%).

Bij de bevraagde schoolbestuurders zagen we eerder dat een meerderheid van hen de registratie bij SRVO stimuleert of dit zou willen stimuleren. Echter, als gevraagd wordt of een landelijk register voor schoolleiders nodig is, dan antwoordt de meerderheid (ongeveer 65%) van de bevraagde schoolbestuurders negatief. Als er wel een register voor schoolleiders blijft bestaan, dan vindt de grote meerderheid (driekwart) dat registratie vrijwillig moet blijven.

Per saldo is het draagvlak voor een verplichte registratie bij zowel schoolleiders als bestuurders klein. De meerderheid vindt een register niet nodig.

Opties voor herregistratie-eisen als er een register is

Aan schoolleiders is een aantal opties voor herregistratie-eisen voorgelegd, in het geval er wel een register is (los van de vraag of er een verplichte of vrijwillige registratie is). De meeste steun is er dan voor lichte eisen (42% vindt dat (zeer) gewenst), gevolgd door geen eisen (41%). Zwaardere vormen van herregistratie-eisen vindt een minderheid van hooguit 19 procent gewenst en steeds een (grote) meerderheid (zeer) ongewenst.

Tabel 23. Oordeel schoolleiders over opties voor herregistratie (%)

	Ze er ongewenst	Ongewenst	Niet gewenst, niet ongewenst	Gewenst	Ze er gewenst
Geen herregistratie-eisen om geregistreerd te blijven	5	23	31	30	11
Lichte herregistratie-eisen zoals een periodieke check op een actieve vorm van professionele ontwikkeling	10	19	29	39	3
Zwaardere herregistratie-eisen zoals deelname aan collegiale intervisie of reflectiegesprekken	19	35	27	18	1
Relatief zware herregistratie-eisen, zoals opleidings- en nascholingeisen	31	33	22	13	1
Zware herregistratie-eisen, zoals een periodieke check-up met verbeterdoelen	39	34	19	8	0

Bron: Enquête schoolleiders, ResearchNed (N=672)

Bij uitsplitsing naar achtergrondkenmerken is het volgende vermeldenswaardig. Jongere schoolleiders vinden vaker lichte herregistratie-eisen (zeer) gewenst dan anderen (50 vs. 38%). Naar functie zijn er weinig verschillen. Schoolleiders met weinig ervaring vinden vaker lichte eisen (zeer) gewenst (47 vs. 40%) en ook vaker relatief zware eisen (20 vs. 13%).

De bovenstaande opties voor herregistratie-eisen zijn ook voorgelegd aan de schoolbestuurders. De meerderheid heeft dan een voorkeur voor (ongeveer net zo vaak) geen of lichte registratie-eisen. Voor ‘wat zwaardere’ eisen is ook nog enige steun (bij ongeveer een kwart), maar dat daalt verder als herregistratie-eisen zwaarder worden.

5.5 Alternatieven voor herregistratie-eisen

Gevraagd naar alternatieven hebben schoolleiders duidelijk het vaakst de voorkeur voor een borging van professionele ontwikkeling op het niveau van het eigen bestuur c.q. de eigen scholengroep. De beide andere voorgelegde opties zijn elk bij twaalf procent van de respondenten eerste keuze, maar een ‘open badge systeem’ is vaker de tweede keuze.

Tabel 24. Voorkeur alternatieven borging professionele ontwikkeling en kwaliteit schoolleiders (%)

	Prioriteit 1	Prioriteit 2	Prioriteit 3	Prioriteit 4	Geen prioritering aangegeven
Geen landelijk systeem, maar op het niveau van mijn eigen bestuur of scholengroep	48	18	11	9	13
Een 'open badge systeem' waarin bewijzen worden verzameld en waarmee 'badges' behaald worden die ontwikkeling en kwaliteiten aantonen	12	33	34	8	13
Accreditatiesysteem waarin men periodiek aantoonst te voldoen aan bepaalde eisen,	12	14	27	34	13
Een ander systeem	7	9	6	23	55

Bron: ResearchNed (N=672)

Bij uitsplitsing naar achtergrondkenmerken zijn er bij deze voorkeuren geen grote verschillen.

Door 122 respondenten is bij deze vraag (ook) wat anders ingevuld. Die antwoorden betreffen 14 keer ‘geen systeem’ en daarnaast veel variaties op een schooleigen systeem (35x) of een persoonlijk systeem dat voor anderen geen borging biedt (19 x) en daarmee neerkomt op geen systeem van borging. Andere antwoorden zijn niet duidelijk te koppelen aan een bepaald systeem voor borging van professionele ontwikkeling of geven geen toelichting.

Voorts hebben 88 respondenten geantwoord ‘geen systeem, want’. De toelichting die deze respondenten hierbij hebben gegeven, komt in bijna alle gevallen (77x) er op neer dat een systeem geen meerwaarde heeft, vooral tot bureaucratie en extra werkdruk leidt en dat borging van de professionele ontwikkeling en kwaliteit van schoolleiders bij het schoolbestuur hoort.

Schoolbestuurders

Ook aan de schoolbestuurders is gevraagd naar de voorkeuren voor een alternatieve manier van borging van de professionele ontwikkeling van schoolleiders, als er geen register zou zijn. De meeste steun (bij de helft) is er voor borging door het eigen bestuur, zonder landelijk systeem. Aanvullend vinden bovendien nog eens zeven respondenten dit ook de voorkeursoptie, maar wel met de aanvulling dat het bestuur dit verantwoordt in het jaarverslag. Een minderheid heeft een voorkeur voor een van de andere twee systemen, meestal een ‘open badge systeem’.

Tezamen indiceren de bovenstaande antwoorden dat er bij een substantieel deel van de bevraagde schoolleiders weerstand is tegen een landelijk systeem van borging van professionele ontwikkeling en

kwaliteit en dat er bij een meerderheid van zowel schoolleiders als schoolbestuurders een voorkeur is voor een systeem of aanpak op het niveau van het eigen schoolbestuur.

5.6 Slotopmerkingen en suggesties bij de toekomst van het SRVO

Als slot van de vragen over de mogelijkheden voor de borging van professionele ontwikkeling is aan schoolleiders gelegenheid gegeven om aanvullende opmerkingen te maken. Daarvan hebben 142 schoolleiders gebruik gemaakt. Duidelijk het vaakst komt in deze open antwoorden terug dat het beroep van schoolleider niet zou moeten afgebakend met opleidingseisen en meetbare normen en dergelijke (ruim 60 keer genoemd). In het verlengde hiervan melden respondenten ook vrij vaak dat maatwerk op schoolniveau leidend is (ruim 20 keer genoemd) en dat de intrinsieke motivatie en de eigen verantwoordelijkheid van schoolleiders voorop staan (14x). Sommige respondenten stellen dat van verplichten geen sprake moet zijn, maar dat stimuleren wel gewenst is en dat landelijke ondersteuningsfuncties, zoals inzicht in nuttige scholingstrajecten, dat kunnen ondersteunen. Door sommige andere respondenten (20x) is juist het belang benadrukt dat er wel eisen aan schoolleiders gesteld kunnen worden en dat schoolleiders zich (verplicht) moeten blijven ontwikkelen. Soms is opnieuw tijdgebrek een factor genoemd.

Tezamen indiceren deze open antwoorden opnieuw dat de meeste schoolleiders een voorkeur hebben voor het faciliteren en stimuleren van professionele ontwikkeling en van kennisdeling en uitwisseling, maar dat de meerderheid landelijke normen voor opleidingseisen en te halen 'scholingspunten' en dergelijke afwijst.

Ook is aan respondenten gelegenheid geven om nog slotopmerkingen te maken over de toekomst van SRVO of over mogelijke alternatieven daarvoor. Daarvan hebben 103 schoolleiders gebruik gemaakt. Die antwoorden komen er merendeels op neer dat respondenten geen verplichtend register willen, dat dit enkel tot bureaucratie en extra regels zou leiden en dat professionalisering het best gedijt in een professionele dialoog tussen schoolleider en schoolbestuur. Landelijke organisaties kunnen dat proces, zo blijkt uit de antwoorden, stimuleren en ondersteunen, bijvoorbeeld door collegiale consultatie te ondersteunen. Dat kan ook met een voortzetting van de huidige rol van SRVO, zo is gemeld. De ruimte voor een eigen invulling van professionele ontwikkeling, op maat van de persoon en de school, is daarbij belangrijk. Er is een veel kleinere groep van respondenten (circa 10) die in hun toelichting meer verplichtingen en eisen stellen aan ontwikkeling en toegang tot het beroep, noemt. Een net zo kleine groep staat op zich positief tegenover een register, maar met de toevoeging om het simpel en licht te houden.

Ten slotte is nog gelegenheid gegeven tot slotopmerkingen bij het onderzoek zelf. Dit is door 42 respondenten gedaan. Dat betreft in ongeveer een kwart van de gevallen een positieve opmerking (ga zo door, blijf stimuleren), eveneens een kwart de opmerking dat de respondent (helaas) nog te weinig tijd heeft kunnen besteden aan SRVO, en nog eens een kwart die (opnieuw) meldt dat de beroepsgroep ook zonder een register kan, met meermaals wel de opmerking dat inbedding van sommige functies van SRVO in de VO-raad een goed punt is.

5.7 Samenvatting en conclusies toekomst SRVO

Aan de hand van stellingen en vragen is nagegaan welke opinies er zijn wat betreft de toekomst van SRVO. Allereerst vinden de meeste (85%) schoolleiders dat zij jaarlijks dienen te reflecteren op hun professionele ontwikkeling. Ook vindt (ruim) de helft van hen dat schoolleiders verplicht aan continue professionalisering moeten doen en dat schoolleiders hun professionele ontwikkeleng verplicht moeten vastleggen. Wel vindt een ruime meerderheid ook dat de professionele ontwikkeling van schoolleiders beter ondersteund moet worden. Het draagvlak voor verplichte professionele ontwikkeling en vastlegging daarvan lijkt dus vrij groot bij schoolleiders; de vraag is dan wel op welk niveau (de schoolorganisatie of landelijk) dit moet worden georganiseerd. Uit dit onderzoek blijkt dat schoolleiders die verplichtingen meestal zien binnen de eigen

organisatie. De meerderheid van de bevroegde schoolleiders wil niet dat hun professionele ontwikkeling landelijk wordt vastgelegd, ook niet als dat alleen inzichtelijk is voor direct betrokkenen. Bij de kwaliteitseisen aan schoolleiders is het beeld dat er veel bijval is als het gaat om de ondersteuning van schoolleiders en het samen bepalen van de beroepskwaliteit. Landelijke minimumeisen aan de kwaliteit van een schoolleider, zoals in de vorm van nadere opleidingseisen, hebben weinig steun. In lijn met het voorgaande vinden de meeste schoolleiders dat voor de beroepsgroep schoolleiders vo geen formeel register nodig is. Van degenen die wel een register nodig achten, vindt bijna de helft dat registratie vrijwillig moet blijven. Een minderheid van 22 procent is voor een register met een verplichte registratie. In het geval er een register is (al dan niet verplicht) is er de meeste steun voor geen (41%) of lichte (42%) herregistratie-eisen. Wat zwaardere herregistratie-eisen, zoals een verplichte deelname aan reflectiegesprekken, of zware eisen zoals nascholingeisen, vindt steeds een (grote) meerderheid (zeer) ongewenst. Bij de *alternatieven* voor een register hebben de bevroegde schoolleiders duidelijk het vaakst de voorkeur voor een borging van professionele ontwikkeling op het niveau van het eigen bestuur.

Tezamen geven de resultaten aan dat er bij een substantieel deel van de bevroegde schoolleiders forse weerstand is tegen een landelijk systeem van borging van professionele ontwikkeling en kwaliteit en dat er bij een meerderheid van de schoolleiders (en de bevroegde schoolbestuurders) een voorkeur is voor een systeem of aanpak op het niveau van het eigen schoolbestuur. Uit de overige onderzoeksresultaten blijkt dat er wel veel behoefte is aan het meer faciliteren en stimuleren van professionele ontwikkeling en van kennisdeling en uitwisseling, waarbij meer urgentie en verplichting organiseren binnen de eigen organisatie wel steun heeft.

Per saldo leidt het onderzoek tot de conclusie dat er bij schoolleiders behoefte is aan kaders voor het beroep schoolleider en aan betere randvoorwaarden en faciliteiten voor professionele ontwikkeling, vanuit de erkenning van de zwaarte van het beroep. Ook vinden de meeste schoolleiders dat er best meer verplichting kan worden verbonden aan hun professionele ontwikkeling en de vastlegging daarvan. Maar dit dient primair binnen de eigen schoolorganisatie georganiseerd te worden, waarbij er duidelijk ruimte is voor een actievere, meer stimulerende rol bij veel schoolbesturen. Draagvlak voor een landelijk register met verplichte registratie en formele herregistratie-eisen is er niet. Wel is er behoefte aan landelijke ondersteuning met diensten als een opleidingscatalogus en kennisuitwisseling en aan ruimte voor schoolleiders om mee te praten over beleidsmatige en uitvoeringsvraagstukken voor de sector. Voor SRVO betekent dit in feite dat de reeds bestaande inzet op ondersteunen en stimuleren behouden kan blijven. Een extra inzet zou zich eventueel kunnen richten op de ondersteuning van de professionaliseringsafspraken tussen schoolbestuur en schoolleiders, opdat de (borging van de) stimulering van de professionele ontwikkeling van alle schoolleiders op niveau van de eigen stichting optimaal is.