
KOHNSTAMM INSTITUUT

Huisacademies in kaart



WOUTER SCHENKE
IRIS BOLLEN

DESIRÉE WEIJERS
DOROTHÉ ELSHOF

CIP-gegevens KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Schenke, W., Weijers, D., Bollen, I. & Elshof, D.

Huisacademies in kaart

Amsterdam: Kohnstamm Instituut

(Rapport 1023, projectnummer 40792)

ISBN 978-94-6321-083-6

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

In opdracht van:

Platform Samen Opleiden & Professionaliseren

PO-Raad en VO-raad

Uitgave en verspreiding:

Kohnstamm Instituut

Roetersstraat 31, Postbus 94208, 1090 GE Amsterdam

Tel.: 020-525 1226

www.kohnstamminstituut.nl

Dataverwerking: Elion.nl

© Copyright Kohnstamm Instituut, 2019

Inhoudsopgave

Samenvatting	1
1 Inleiding	5
1.1 Doel, onderzoeksvragen en afbakening	7
1.2 Onderzoeksopzet	8
1.3 Leeswijzer	10
2 Achtergronden bij huisacademies	13
2.1 Professionalisering van medewerkers	13
2.2 Alternatieve professionaliseringsinitiatieven naast huisacademies	16
3 Resultaten	19
3.1 Algemeen	19
3.2 Inbedding, doelgroep en deelnemers van de huisacademie	20
3.3 Totstandkoming en doelen van de huisacademie	24
3.4 Activiteiten van de huisacademie	30
3.5 Onderzoek en evaluatie in de huisacademies	33
3.6 Bevorderende en belemmerende factoren	34
4 Typen huisacademies	37
4.1 Overeenkomsten tussen huisacademies	37
4.2 Verschillen tussen huisacademies	38
4.3 Vier typen huisacademies	39
4.4 Verdeling van huisacademies over de typen	42
5 Conclusies en aanbevelingen	43
5.1 Conclusies	43
5.2 Aanbevelingen	46
Bijlage: Tabellenboek	51
Recent uitgegeven rapporten Kohnstamm Instituut	67

Samenvatting

Het doel van dit onderzoek was het in kaart brengen van typen huisacademies binnen scholen en besturen in het po en vo in Nederland en hoe zij zijn georganiseerd. Huisacademies passen binnen de ontwikkeling van de laatste jaren waarbij schoolorganisaties en besturen zelf meer verantwoordelijkheid nemen om activiteiten op te zetten ten behoeve van professionalisering van medewerkers. Onder een huisacademie verstaan we een interne academie, expertise-, kennis- of opleidingscentrum behorend bij een school, scholengroep of bestuur, die voor de eigen medewerkers professionaliseringsactiviteiten organiseert.

Respons van 75 coördinatoren/aanspreekpunten van huisacademies

In dit onderzoek zijn met behulp van een vragenlijst de belangrijkste kenmerken van huisacademies achterhaald en na analyse van deze kenmerken hebben we hieruit vier typen huisacademies onderscheiden. In totaal hebben 75 coördinatoren/aanspreekpunten van huisacademies in het po en vo de vragenlijst ingevuld. De huisacademies die aan dit onderzoek deelnamen, bedienen tezamen tegen de 1900 po- en vo-scholen.

Speerpunten: professionalisering en leren van en met elkaar

De meeste huisacademies vallen onder een schoolbestuur, dit geldt vooral voor de huisacademies in het po. Daarnaast zijn er huisacademies die ingebed zijn in een school of scholengroep of

meerdere schoolbesturen. Middelen worden veelal ter beschikking gesteld door het bestuur, daarnaast vanuit het professionaliseringsbudget van leraren en de schoolfinanciën. Voor het goed functioneren van de huisacademie is de steun vanuit het bestuur en de schoolleiding onontbeerlijk. De belangrijkste speerpunten van huisacademies zijn: professionalisering van medewerkers en het leren van en met elkaar. Daarnaast streeft men naar verbinden, inspireren en het stimuleren van onderlinge kennisdeling. Activiteiten worden vormgegeven door de behoeften van medewerkers te vertalen naar aanbod. Daarin worden ook de visie en onderwijsambitie, van de organisatie waar de huisacademie onder valt, in ogenschouw genomen. Activiteiten hebben vooral de vorm van non-formeel leren (o.a. cursussen, netwerklernen). De activiteiten zijn vooral gericht op leraren – zowel starters als ervaren leraren – en daarnaast op schoolleiders, intern begeleiders en OOP. Bijna de helft van de huisacademies stelt activiteiten ook open voor medewerkers van andere organisaties. Meer dan de helft van de huisacademies ervaart als knelpunt dat er te weinig deelnemers van activiteiten zijn.

Veelal samenwerking met andere partijen in de regio

Een groot deel van de huisacademies werkt samen met opleidingsscholen, andere scholen, organisaties en/of lerarenopleidingen in hun regio. Een dergelijke samenwerking in de regio kan kennisdeling stimuleren en zorgen voor een gezamenlijk aanbod. Een klein deel van de huisacademies is intern gericht en werkt niet samen met een partner in de regio.

Variatie in huisacademies leidt tot vier typen

Vier typen huisacademies zijn onderscheiden. Ze zijn afgezet langs twee dimensies: de interne/externe gerichtheid en het bereik van het aantal medewerkers dat aan activiteiten van een huisacademie deelneemt. Huisacademies variëren van een intern gericht

‘professionaliseringscentrum’ en ‘platform voor professionalisering en schoolontwikkeling’ tot een extern gerichte ‘regiospeler’ en ‘spin in het web in de regio voor professionalisering en schoolontwikkeling’. De typen huisacademies kunnen aanleiding vormen voor dialoog binnen een huisacademie over de huidige situatie en de ambities voor de nabije toekomst.

1 Inleiding

Steeds meer schoolbesturen en scholen hebben de afgelopen jaren een interne academie of kenniscentrum opgericht met het oog op het bevorderen van de professionele ontwikkeling van hun medewerkers. Van dergelijke interne academies – ook wel huisacademies genoemd – is nog niet bekend welke kenmerken zij hebben. Daar gaat dit onderzoek over. In deze inleiding leggen we de term huisacademie uit, gaan we in op achtergronden bij de professionele ontwikkeling van leraren en schoolleiders en geven we een toelichting op de onderzoeksopzet.

Professionaliseringsactiviteiten van een huisacademie

Het opleiden en professionaliseren van medewerkers krijgt veel aandacht in het onderwijsveld. Er worden allerlei activiteiten georganiseerd om de professionele ontwikkeling van leraren, schoolleiders en andere onderwijsmedewerkers te stimuleren. Deze activiteiten kennen een variëteit van kortdurende cursussen, trainingen, studiedagen en workshops tot ontwikkel- en onderzoeksgroepen, intervisiegroepen, leernetwerken, professionele leergemeenschappen en opleidingstrajecten waarin medewerkers voor een langere duur met elkaar aan hun professionalisering werken. Een concreet voorbeeld van een professionaliseringsactiviteit is een traject waarin leraren leren om hun coachingsvaardigheden te versterken, zodat zij collega-leraren kunnen ondersteunen bij het lesgeven. Schoolbesturen en scholen kunnen ervoor kiezen om activiteiten voor professionalisering en schoolontwikkeling te stimuleren

en ondersteunen vanuit een huisacademie. Namens het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren brengt het Kohnstamm Instituut via dit onderzoek in kaart welke huisacademies er in het primair- en voortgezet onderwijs zijn.

Definitie van huisacademie

Onder een huisacademie verstaan we een interne academie, expertise-, kennis- of opleidingscentrum, behorend bij een school, scholengroep of bestuur, die voor de eigen medewerkers professionaliseringsactiviteiten organiseert.

De term huisacademie is nog niet bij iedereen in het veld even bekend. Er zijn in het verleden geregeld portretten van huisacademies verschenen in vaktijdschriften¹. Wat momenteel ontbreekt is een landelijk overzicht van welke huisacademies er in het po en vo zijn. In 2012 is het landelijk Netwerk Huisacademies opgericht, waar inmiddels ca. 50 huisacademies van po- en vo-scholen en schoolbesturen bij zijn aangesloten². Het is niet bekend hoe groot dit aandeel is ten opzichte van het totaal aantal huisacademies in Nederland omdat hiervan het overzicht ontbreekt. Ook is niet bekend wat de belangrijkste kenmerken van huisacademies zijn. Er bestaat een grote diversiteit in vorm, doel en opzet van de huisacademies. Van hieruit hebben we de onderzoeksvragen geformuleerd.

1 Breeve, A. (2015). Huisacademie: op naar de professionele leergemeenschap. *De Nieuwe Meso*, 4, 33-8.

Bruining, T. (2018) en Hoeffgen, M. (2017). De bouw van een huisacademie in het onderwijs. *SchoolManagement Totaal*.

2 www.poraad.nl/agenda/netwerk-huisacademies

1.1 Doel, onderzoeksvragen en afbakening

Doel van dit onderzoek

Het doel van dit onderzoek is in kaart te brengen welke typen huisacademies er binnen scholen en besturen in het po en vo in Nederland zijn en hoe de huisacademies zijn georganiseerd.

Onderzoeksvragen

De hoofdvraag luidt aldus:

Welke typen huisacademies kunnen worden onderscheiden binnen scholen en besturen in het po en vo, op basis van de kenmerken van huisacademies?

Uit de hoofdvraag onderscheiden we twee deelvragen:

1. Welke huisacademies binnen scholen en besturen zijn er in het po en vo?
2. Wat zijn de verschillen en overeenkomsten in de kenmerken tussen huisacademies?

Afbakening van dit onderzoek

De scope van het onderzoek ligt bij het in kaart brengen van huisacademies in het po en vo (kenmerken en typen) die onderdeel zijn van scholen, scholengroepen en besturen, en van de kenmerken van deze huisacademies en de professionaliseringsactiviteiten die de huisacademie organiseert. Andere relevante vormen van professionaliseringsaanbod voor medewerkers vallen buiten de reikwijdte van dit onderzoek. In het vragenlijstonderzoek nemen we bijvoorbeeld geen professionaliseringsactiviteiten mee die scholen en besturen aanbieden die niet gebundeld zijn vanuit een huisacademie. Ook bovenbestuurlijke academies of professionaliseringsinitiatieven vanuit opleidingsscholen, zoals werkplaatsen onderwijsonderzoek, vallen buiten dit onderzoek. Tot slot richten

we ons op huisacademies het po en vo, huisacademies in het mbo en ho vallen ook buiten de reikwijdte van dit onderzoek.

1.2 Onderzoeksopzet

Inhoudelijke voorbereidingsfase

Voorafgaand aan het samenstellen van de vragenlijst over huisacademies heeft een inhoudelijke voorbereiding plaatsgevonden, met name om een beeld te krijgen van de diversiteit en achtergronden van huisacademies. We hielden twee gesprekken met coördinatoren van huisacademies, namelijk met Sofie Eisenburger (projectleider Opleidingsschool Alliantie VO en betrokken bij landelijk Netwerk Huisacademies) en Ingrid Cloosterman (kennismakelaar Lucas Academie).

Niet alle schoolbesturen en scholen kiezen ervoor om professionaliseringsactiviteiten voor medewerkers te bundelen onder de noemer van een academie. Om een indruk te krijgen van de professionaliseringsactiviteiten van twee grote schoolbesturen en de redenen om deze activiteiten niet onder een huisacademie te scharen, zijn telefonische interviews gehouden met vertegenwoordigers van Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO) en Stichting Carmelcollege. De geïnterviewden waren Corry Kocken-van Acht, werkzaam als programmadirecteur bij Academische Opleidingsschool Noordoost-Brabant/Zuidoost-Brabant en Fennanda van Goor, lid managementteam van het bestuursbureau van Stichting Carmelcollege. Deze twee interviews zijn verwerkt in Hoofdstuk 2.

Naar aanleiding van de gesprekken en een literatuurverkenning is een eerste lijst met kenmerken van huisacademies tot stand gekomen. Een klankbordbijeenkomst van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren en gesprekken met de opdrachtgever hebben vervolgens geleid tot een meer volledige

lijst aan kenmerken en een eerste aanzet van vragen om op te nemen in de vragenlijst. Tot slot zijn de onderzoekers aanwezig geweest bij een bijeenkomst van het Netwerk Huisacademies op 17 september 2018, georganiseerd door de PO-Raad en VO-raad. Tijdens deze bijeenkomst is een presentatie gehouden over de onderzoekopzet en heeft een verkenning met de aanwezigen plaatsgevonden naar kenmerkende eigenschappen van huisacademies en hun variatie daarin.

Vragenlijst

De inhoudelijke voorbereidingsfase werd benut voor de samenstelling van een vragenlijst, bestaande uit enkele achtergrondvragen en vragen over de kenmerken van huisacademies:

- Visie, doelen en speerpunten waarop de huisacademie zich richt
- Aanleiding voor het opzetten van de huisacademie; welke behoefte was er?
- De organisatie van de huisacademie: o.a. inbedding binnen een organisatie (school, scholengroep, bestuur), medewerkers, middelen
- Professionaliseringsactiviteiten, thema's
- Doelgroep en bereik
- Samenwerking met andere organisaties
- Belangrijkste succesfactoren en belemmerende factoren in het functioneren van de huisacademie.

De vragenlijst is opgezet met zoveel mogelijk gesloten vragen om de duur van invullen voor de respondenten zo kort mogelijk te houden. De vragenlijst was gericht aan coördinatoren/aanspreekpunten van huisacademies, uit het po en vo, vallend onder scholen, scholengroepen en besturen. De vragenlijst is zo ingericht dat van een huisacademie slechts één coördinator/-aanspreekpunt/medewerker de vragenlijst hoefde in te vullen.

Aan het eind van de vragenlijst is gevraagd of men toestemming wilde geven om de huisacademie op te nemen in een openbaar toegankelijke lijst van huisacademies, met vermelding van de naam van de huisacademie, de contactpersoon en de organisatie (schoolnaam of naam bestuur).

De uitnodiging voor het invullen van de vragenlijst is breed verspreid via de communicatiekanalen van de PO-Raad, VO-raad, het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren en het Kohnstamm Instituut. Ook is de uitnodiging gestuurd naar de ca. 50 leden van het Netwerk Huisacademies.

De vragenlijst kon online worden ingevuld in de periode oktober tot en met november 2018.

Verwerking en analyse

Nadat de vragenlijst is afgesloten, zijn de antwoorden op de vragen over het openbaar maken van de huisacademie-gegevens (naam van de huisacademie, contactpersoon en organisatiename) uit het databestand gehaald en beveiligd naar de opdrachtgever gestuurd.

Vervolgens zijn de data anoniem geanalyseerd met behulp van het statistiekprogramma SPSS. De resultaten zijn omgezet in een tabellenboek (zie Bijlage 1) en worden beschreven in Hoofdstuk 3. Op basis van de vragenlijstuitkomsten en de bijeenkomst van het Netwerk Huisacademies op 17 september 2018 zijn we gekomen tot een typering van huisacademies (zie Hoofdstuk 4). Hierin komen de belangrijkste verschillen en overeenkomsten tussen de huisacademies tot uiting.

1.3 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 geeft meer achtergrondinformatie over de huisacademies, wat erover bekend was voorafgaand aan de afname van de vragenlijst. Ook bevat dit hoofdstuk de verwerking

van de twee telefonische interviews met vertegenwoordigers van OMO en Stichting Carmelcollege.

In Hoofdstuk 3 zijn de resultaten uit de vragenlijst opgenomen.

Hierbij leggen we de nadruk op de belangrijkste kenmerken van huisacademies in het po en vo. Voor een volledige weergave van de resultaten verwijzen we naar Bijlage 1: Tabellenboek.

Hoofdstuk 4 geeft een overzicht van de voornaamste verschillen en overeenkomsten tussen huisacademies, en volgt een uiteenzetting van de typering van huisacademies.

In Hoofdstuk 5 gaan we in op de conclusies van dit onderzoek.

2 Achtergronden bij huisacademies

Dit hoofdstuk bevat achtergrondinformatie over de professionalisering van medewerkers in het onderwijs en over huisacademies. Ook zoomen we in op twee grote schoolbesturen die ervoor kiezen om hun activiteiten juist niet te bundelen onder de noemer van een interne- of huisacademie.

2.1 Professionalisering van medewerkers

Wensen en behoeften vanuit de schoolorganisatie

Het opleiden van nieuw personeel en de voortgezette professionalisering is van belang voor het verder versterken van de kwaliteit van het onderwijs. Er is volop stimulans voor externe scholing in landelijk en regionaal beleid, onder andere zichtbaar in leraren- en teambeurzen. Een veelgehoord nadeel van externe scholing is dat een leraar of schoolleider het lastig kan vinden om de opgedane kennis en inzichten te vertalen naar de eigen praktijk³. Sinds enige jaren is er groeiende aandacht voor de eigen wensen en behoeften vanuit de schoolorganisatie, waarbij het leren van en met elkaar in de school centraal staat. Termen als lerende organisatie of de school als professionele leergemeenschap worden hierbij gebruikt⁴, maar ook

3 Van Veen, K., Zwart, R., Meirink, J., & Verloop, N. (2010). *Professionele ontwikkeling van leraren. Een reviewstudie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leraren*. Leiden: ICLON.

4 Sligte, H., Admiraal, W., Schenke, W., Emmelot, Y., & de Jong, L. (2018). *Ontwikkeling van scholen voor voortgezet onderwijs als professionele leergemeenschappen*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

opleidingsscholen gaan zich – naast het opleiden en begeleiden van studenten – meer richten op de professionele ontwikkeling van ervaren leraren. Activiteiten die vanuit schoolbesturen en scholen worden georganiseerd kunnen vallen onder een huisacademie.

Activiteiten binnen huisacademies

Op basis van de inhoudelijke voorbereidingsfase (zie toelichting Hoofdstuk 1 Inleiding) constateren we dat de activiteiten die vanuit een huisacademie worden georganiseerd bedoeld kunnen zijn voor alle medewerkers in het onderwijs, zowel voor leraren, schoolleiders, intern begeleiders en zorgspecialisten, ondersteunend onderwijzend personeel als beleidsmedewerkers. De activiteiten kunnen gericht zijn op formeel leren (in de vorm van cursussen, trainingen, opleidingen, masterclasses, studiedagen) en op non-formele manieren van leren (onder meer via coaching, netwerkbijeenkomsten en intervisie).

Professionalisering van medewerkers staat voorop, maar de verwachting is dat schoolontwikkeling in de brede zin vaak ook wordt aangemoedigd via de activiteiten van een huisacademie. Met schoolontwikkeling bedoelen we veranderingen in de organisatie die plaatsvinden op een of meerdere niveaus (in de klas, binnen het team, de gehele schoolorganisatie of zelfs het bestuur) op basis van een ontwikkelplan, waar eventueel een praktijkgericht onderzoek aan gekoppeld is om de schoolontwikkeling te monitoren of te evalueren⁵. Een voorbeeld van schoolontwikkeling is de invoering van laptops voor alle leerlingen in de school, waarbij trainingen worden gegeven aan leraren om hiermee te werken. Een ander voorbeeld van schoolontwikkeling is de aanzet tot een cultuurverandering van een hiërarchische functionerende schoolleiding naar gedeeld

⁵ Schenke, W. (2015). Connecting Practice-Based Research and School Development. Cross-professional Collaboration in Secondary Education. Proefschrift Universiteit van Amsterdam.

leiderschap in de school, waarbij enkele leraren leiding geven aan ontwikkelgroepen.

Op basis van de bevindingen uit de voorbereidende fase is bekend dat huisacademies activiteiten organiseren op basis van thema's die actueel in het onderwijs spelen en op basis van vragen die leven bij medewerkers. In het geval de behoeftes en vragen van medewerkers meer centraal staan, kan dit passen bij een streven om maatwerk te bieden. Er zijn talrijke thema's waaraan gedacht kan worden om op te nemen in professionaliseringsactiviteiten, zoals het jonge kind, taal, rekenen, begeleiding startende leraar, coaching van leerlingen, veranderkunde, financiën, administratie, ICT, sociale media, enz. Activiteiten kunnen ook bedoeld zijn om de loopbanen van leraren en ander personeel te ondersteunen. De activiteiten van een huisacademie passen goed binnen het strategisch HRM-beleid van de school of het bestuur. Sommige huisacademies zullen samenwerking met andere partijen en organisaties aangaan, maar het is niet bekend in hoeverre alle huisacademies hiernaar streven. Inzichten uit bedrijfsspecifieke opleidingsinstituten duiden erop dat huisacademies een ontwikkeling kunnen doormaken. Dit zou in vier stadia kunnen verlopen: van stadia waarin de focus ligt op opleiden en trainen, naar een stadium met een brede focus op leren van medewerkers en ondersteuning van het functioneren van de organisatie, tot een stadium waarin de huisacademie een leidende rol speelt in de lerende organisatie.⁶

⁶ www.huisacademies.nl

2.2 Alternatieve professionaliseringsinitiatieven naast huisacademies

Niet alle schoolbesturen en scholen kiezen ervoor om professionaliseringsactiviteiten voor medewerkers te bundelen onder de noemer van een academie. Om een indruk te krijgen hoe de professionaliseringsactiviteiten van twee grote schoolbesturen zijn georganiseerd die hier niet voor kiezen, en de redenen te achterhalen waarom ze deze activiteiten niet onder een huisacademie te scharen, zijn telefonische interviews gehouden met een vertegenwoordigers van Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO) en van Stichting Carmelcollege.

Activiteiten die georganiseerd worden

Beide genoemde schoolbesturen zijn omvangrijk; er vallen tientallen vo-scholen onder. De geïnterviewden geven aan dat hun schoolbestuur in staat is op veel manieren aandacht te besteden aan professionalisering van hun medewerkers. Een deel van de bestuursbrede activiteiten is bedoeld voor alle medewerkers en een deel is specifiek op een doelgroep gericht. Naast de bestuursbrede activiteiten organiseren scholen ook zelf activiteiten, zoals studiedagen en professionaliseringstrajecten.

Bij OMO sluit een groot deel van de bestuursbrede professionaliseringsactiviteiten aan bij de academische opleidingsscholen waar alle OMO-scholen bij zijn aangesloten. De expertise van de lerarenopleidingen die deel uitmaken van het netwerk van de opleidingsschool wordt hierbij benut. Het gaat dan onder andere om bovenschoolse onderzoeksgemeenschappen voor leraren en om cursussen en intervisiebijeenkomsten voor schoolopleiders en werkplekbegeleiders. Het OMO-bestuur stimuleert medewerkers deel te nemen aan kennisnetwerken, zo geeft de geïnterviewde aan. De kennisnetwerken zijn specifiek bedoeld voor bepaalde functies of rollen van medewerkers, zoals

voor anti-pestcoördinatoren, P&O-medewerkers, middenmanagers, docenten werkzaam in dezelfde vakgebieden. Het bestuur faciliteert deze kennisnetwerken financieel en qua locatie. Ook zijn er enkele keren per jaar 'meesterlijke ontmoetingen' rond een thema, om OMO-medewerkers te inspireren verder te kijken dan de eigen werkomgeving.

Bij Stichting Carmelcollege zijn er op bestuursniveau diverse professionaliseringsactiviteiten ontwikkeld. Dit betreft onder meer themagerichte studiedagen en netwerkbijeenkomsten voor onder andere teamleiders. Daarnaast zijn er professionaliseringstrajecten voor schoolleiders (in de vorm van een masteropleiding in samenwerking met externe opleidingsinstituten) en voor leraren in schaal Ld (modules naar behoefte te volgen, gericht op de rol van docentbegeleider) en schaal Lc (professionaliseringspalet). Ook heeft Carmel een programmatische onderwijsontwikkeling en onderzoek, waarbij in samenwerking met de Universiteit Twente ontwikkelteams en datateams op Carmelscholen zijn opgericht. De activiteiten worden via de website en nieuwsbrief van de schoolbesturen onder hun medewerkers verspreid.

Kernwaarden en diversiteit

Zowel bij OMO als bij Carmel vindt men het belangrijk om de kernwaarden en visie van de besturen terug te laten komen in de professionaliseringsactiviteiten die opgezet worden. Tegelijkertijd heeft men oog voor de diversiteit aan scholen en medewerkers, zo melden de geïnterviewden. Dit laatste wordt ondervangen door bij de opzet van nieuwe activiteiten aandacht te besteden aan de wensen, behoeften en noodzaak voor professionalisering bij medewerkers. Verder heeft Carmel een modulair aanbod in scholingstrajecten en maatwerktrajecten en is bij Carmel en OMO inbreng van eigen ideeën of vraag van medewerkers mogelijk tijdens hun deelname aan kennisnetwerken. Deze voorbeelden

maken duidelijk dat er met name vraaggericht wordt gewerkt; in beide organisaties wordt ervoor gewaakt om niet een aanbod neer te zetten zonder naar de vraag te kijken. Een knelpunt die beide geïnterviewden noemen, is de deelname aan niet-verplichte activiteiten. Ze zien hier allebei een taak weggelegd voor eindverantwoordelijk schoolleiders en teamleiders om leraren aan te moedigen naar activiteiten te komen.

Geen huisacademie

De genoemde activiteiten bij OMO en Carmel en de organisatie ervan zijn niet geschaard onder de noemer van een huisacademie. Beide geïnterviewden geven aan dat ze hier in de organisatie tot nu toe geen concrete plannen voor hebben gehad. Ze melden ook dat hen dit niet belemmert in hun werk. In beide gevallen is er geen centrale coördinatie bij een persoon. Bij Carmel worden de activiteiten georganiseerd binnen een team op het bestuursbureau. Bij OMO zijn er diverse mensen betrokken bij de activiteiten (zoals een coördinator voor de meesterlijke ontmoetingen). De geïnterviewde bij OMO geeft aan dat centrale coördinatie niet nodig is, maar wel handig zou zijn voor het overzicht, bijvoorbeeld in de planning van activiteiten.

In de conclusie komen we terug op deze inzichten en plaatsen dit naast de uitkomsten van de vragenlijst over huisacademies.

3 Resultaten

In dit hoofdstuk rapporteren we de uitkomsten van het vragenlijstonderzoek onder huisacademies in het po en vo. Voor een compleet overzicht van de resultaten op alle vragen verwijzen we naar Bijlage 1: Tabellenboek.

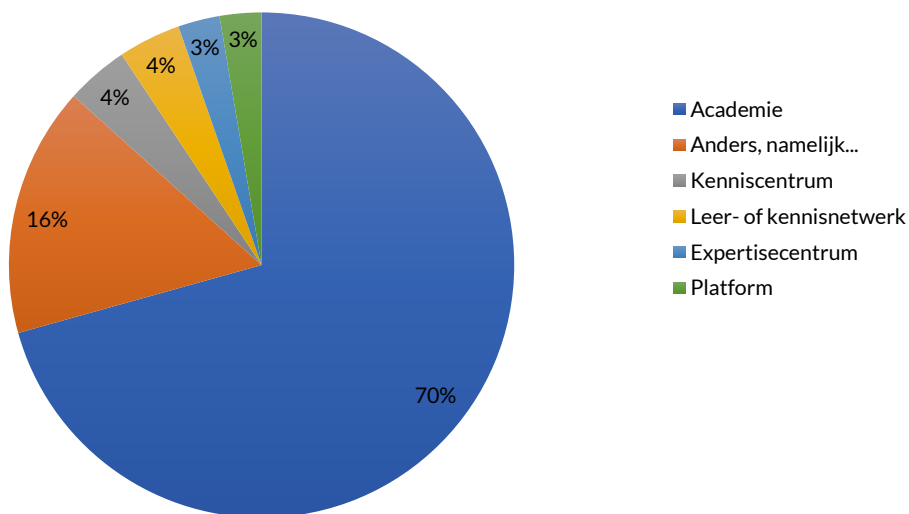
3.1 Algemeen

In totaal hebben 75 coördinatoren/aanspreekpunten van huisacademies de vragenlijst ingevuld. Iets meer dan de helft van de respondenten zegt dat hun huisacademie aangesloten is bij het Netwerk Huisacademies (zie Tabel 19 in de bijlage).

Allereerst is gevraagd met welke term de huisacademies worden aangeduid. Een grote meerderheid (70%) gebruikt de term academie (Figuur 3-1). Andere termen die worden gebruikt, zijn: loopbaancentrum, werkplaats, leeromgeving en leerplein, en daarnaast in enkele gevallen: kenniscentrum, leer- of kennisnetwerk, expertisecentrum of platform (zie Tabel 1 in de bijlage).

Op de vraag naar de rol van de respondent binnen de huisacademie, geeft ruim 70% van de ondervraagden aan de coördinator van de huisacademie te zijn. Een kwart noemt zichzelf het aanspreekpunt van de huisacademie (zie voor alle genoemde antwoorden Tabel 2 in de bijlage). Binnen de huisacademie is gemiddeld 0,77 fte aan medewerkers werkzaam. Dit betreffen

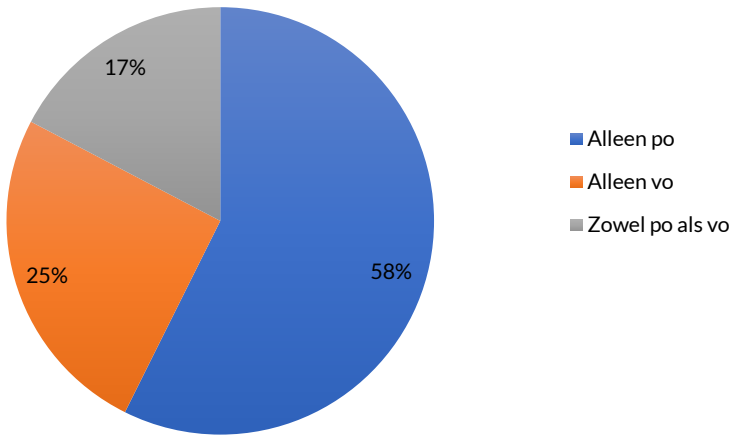
naast de coördinatoren/aanspreekpunten voornamelijk coaches, stafmedewerkers en cursusleiders (zie Tabel 5 in de bijlage).



Figuur 3-1 Term waarmee de huisacademie wordt aangeduid

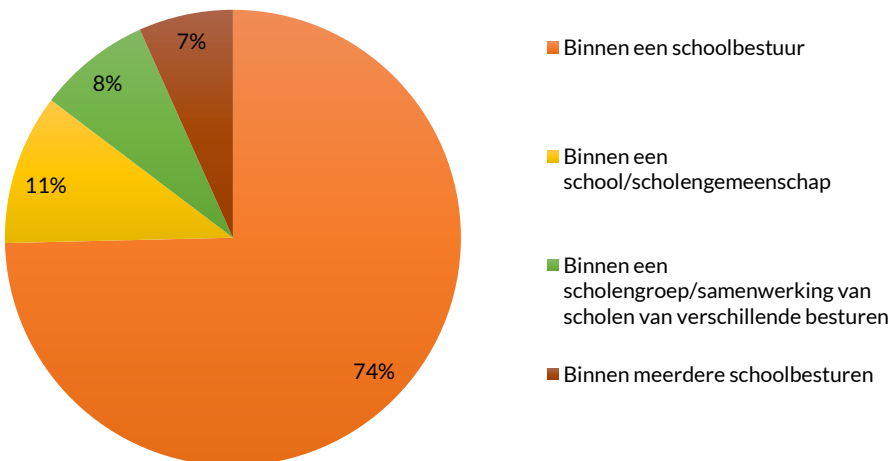
3.2 Inbedding, doelgroep en deelnemers van de huisacademie

De meeste respondenten (58%) geven aan dat hun huisacademie zich alleen richt op het primair onderwijs. Een kwart richt zich alleen op het voortgezet onderwijs en 17% richt zich op zowel primair- als voortgezet onderwijs (Figuur 3-2, zie Tabel 9 in de bijlage).



Figuur 3-2 Sector waarop de huisacademie zich richt

Bijna driekwart van de respondenten geeft aan dat de huisacademie is ingebed binnen een schoolbestuur (Figuur 3-3, zie Tabel 8 in de bijlage).



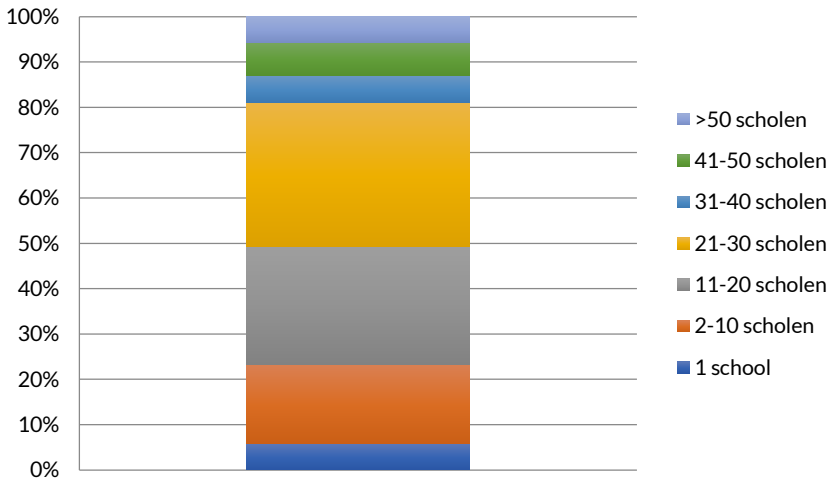
Figuur 3-3 Inbedding van de huisacademie

Als we de inbedding van de huisacademie uitsplitsen naar sector (Tabel 3.1), zien we dat in alle sectoren de huisacademie voornamelijk is ingebed binnen een schoolbestuur, echter in het vo is een vrij grote groep (42%) van huisacademies ingebed binnen een school/scholengemeenschap (zie Tabel 8 in de bijlage).

Tabel 3.1 Inbedding van de huisacademie, per sector

n po =43; n vo =19; n po en vo =13	po %	vo %	po en vo %
Binnen een schoolbestuur	81	53	85
Binnen een scholengroep/samenwerking van scholen van verschillende besturen	12	5	-
Binnen meerdere schoolbesturen	7	-	15
Binnen een school/scholengemeenschap	-	42	-
Totaal	100	100	100

Het aantal scholen waarop de activiteiten van de huisacademies is gericht, varieert. Ongeveer een derde van de huisacademies richt de activiteiten op 21-30 scholen (32%), ongeveer een kwart van de huisacademies richt de activiteiten op 11-20 scholen (26%) en een op de zes huisacademies richt zich op 2-10 scholen (17%) (Figuur 3-4, zie Tabel 10 in de bijlage).



Figuur 3-4 Aantal scholen waarop activiteiten van de huisacademie gericht zijn

Wanneer we dit uitsplitsen per sector zien we verschillen ontstaan: in het po richten de meeste huisacademies hun activiteiten op 11-20 en 21-30 scholen (bij elkaar 71%), ofwel deze huisacademies vallen onder middelgrote besturen. In het vo richten de meeste huisacademies hun activiteiten op een veel kleiner aantal scholen, namelijk 2-10 scholen (44%) en 1 school (25%) (Tabel 3.2).

Tabel 3.2 Aantal scholen waarop activiteiten van de huisacademie gericht zijn, per sector

n po =41; n vo =16; n po en vo =12	po	vo	po en vo
	%	%	%
1 school	-	25	-
2-10 scholen	10	44	8
11-20 scholen	34	6	25
21-30 scholen	37	19	33
31-40 scholen	5	6	8
41-50 scholen	7	-	17
>50 scholen	7	-	8
Totaal	100	100	100

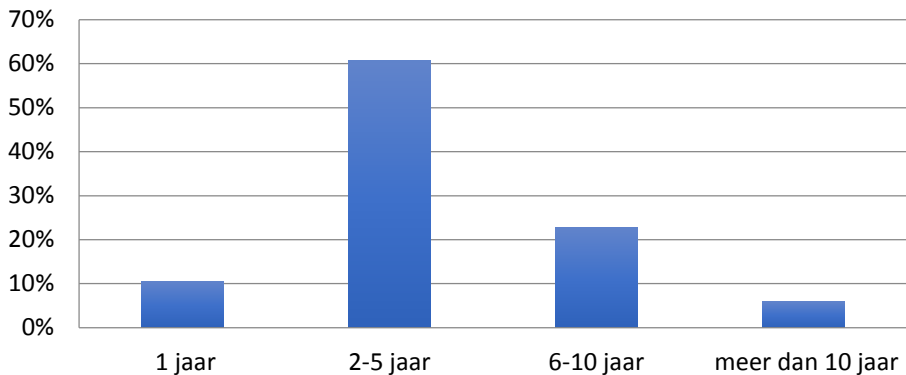
Er is ook gevraagd naar het totaal aantal scholen dat door de huisacademies wordt bediend. Niet alle respondenten konden deze vraag beantwoorden, omdat ze hier onvoldoende zicht op hebben. 69 huisacademies bedienen in totaal tegen de 1900 po- en vo-scholen.

De meeste huisacademies richten hun activiteiten op leraren (94%) en startende leraren (86%). Ook intern begeleiders (74%), Ondersteunend Onderwijzend Personeel (71%) en schoolleiders (69%) behoren vaak tot de doelgroep van de huisacademies (zie Tabel 13 in de bijlage).

Ruim de helft (57%) van de ondervraagden geeft aan dat hun huisacademie de activiteiten niet openstelt voor medewerkers van andere scholen of besturen die niet aangesloten zijn bij de huisacademie. Twee op de vijf (43%) stelt de activiteiten open voor andere medewerkers van andere organisaties (zie Tabel 14 in de bijlage).

3.3 Totstandkoming en doelen van de huisacademie

In Figuur 3-5 is te zien hoe lang de huisacademies bestaan ten tijde van het invullen van de vragenlijst. Ruim 60% van de huisacademies bestaat 2-5 jaar en 22% bestaat 6-10 jaar. Een klein deel van de huisacademies, 6%, bestaat al langer dan 10 jaar (zie Tabel 16 in de bijlage).



Figuur 3-5 Bestaansduur huisacademies

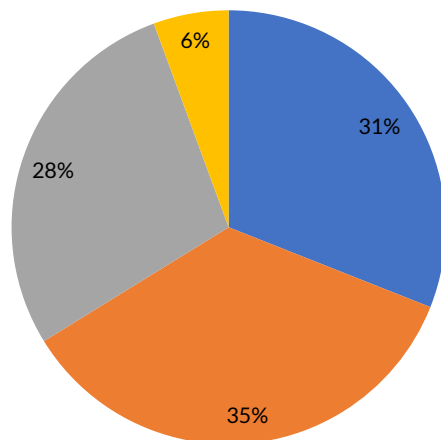
De behoefte om een huisacademie op te richten lag volgens iets meer dan de helft van de respondenten bij het bestuur (52%). Een kwart van de respondenten gaf aan dat de huisacademie vanuit een andere behoefte is opgericht. Voorbeelden van toelichtingen hierbij zijn, dat er subsidie vrijkwam voor de organisatie van activiteiten, de behoefte meer lag bij starters en schoolleiders; doorontwikkeling vanuit opleidingsschool (zie Tabel 17 in de bijlage).

Gevraagd naar de argumenten voor de totstandkoming van de huisacademie worden de volgende redenen het meest aangegeven:

- Meer samenwerking en verbinding tussen medewerkers/afdelingen binnen onze organisatie (78%);
- Bundelen van bestaande professionaliseringsinitiatieven (75%);
- Aansluiten bij speerpunten uit de visie van de school/het bestuur op onderwijs en de professionalisering van medewerkers (73%);
- Wensen om scholing van medewerkers vaker zelf te organiseren in plaats van medewerkers aan externe scholing te laten doen (70%) (zie Tabel 18 in de bijlage).

Op de vraag welke speerpunten de visie/doelen omschrijven van de huisacademie wordt leren van en met elkaar door bijna iedereen genoemd (96%). Ook professionalisering (85%), verbinden (82%), inspireren (76%) en onderling kennis delen (76%) worden vaak als antwoord gekozen (zie Tabel 20 in de bijlage).

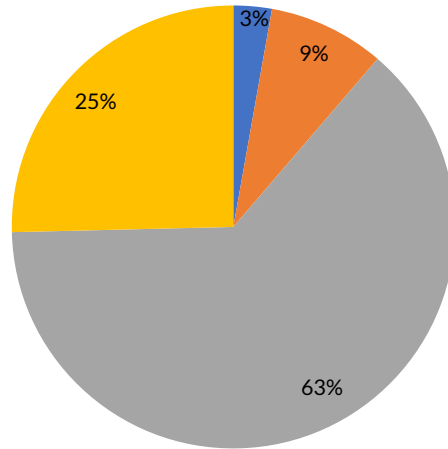
De respondenten is gevraagd een beschrijving te kiezen van een huisacademie die zij het beste vonden passen bij hun huisacademie *op dit moment*. De huisacademie wordt door 35% van de respondenten beschouwd als een zichtbaar centrum in de school/het bestuur, gericht op professionalisering van alle medewerkers. Voor 31% van de respondenten vormt de huisacademie een bescheiden loket voor een deel van de medewerkers is om bij te dragen aan hun professionalisering. 28% ziet hun huisacademie als een vertrouwd platform voor alle medewerkers voor professionalisering en schoolontwikkeling en slechts een klein deel van 6% beschouwt hun huisacademie als een spin in het web in de regio en medebepaler van de agenda voor het onderwijs, professionalisering en schoolontwikkeling (Figuur 3-6, zie Tabel 21 in de bijlage).



- Een bescheiden loket voor een deel van de medewerkers om bij te dragen aan hun professionalisering
- Een zichtbaar centrum in de school/het bestuur gericht op professionalisering van alle medewerker
- Een vertrouwd platform voor alle medewerkers voor professionalisering en schoolontwikkeling
- Een spin in het web in de regio en medebepaler van de agenda voor het onderwijs, professionalisering en schoolontwikkeling

Figuur 3-6 Meest passende beschrijving voor de huisacademie, op dit moment

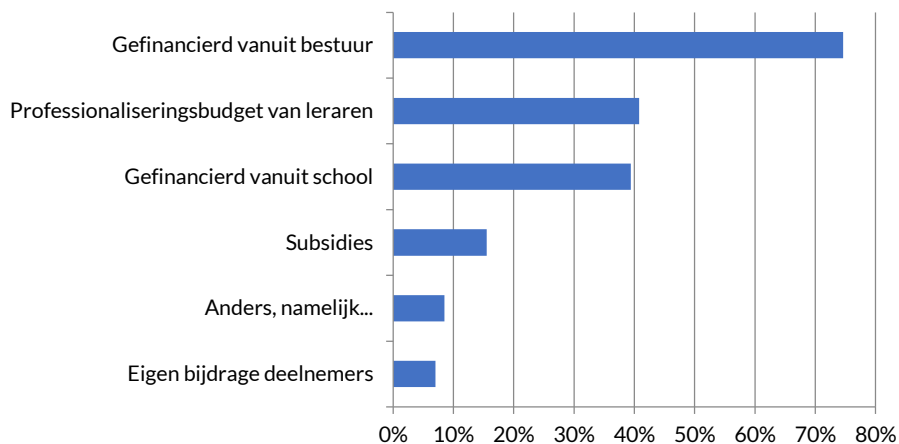
Als vervolgvraag is gesteld welke beschrijving het beste past bij de *huisacademie in de nabije toekomst*. De uitkomsten zijn weergegeven in Figuur 3-7. De meeste huisacademies zien zich in de nabije toekomst het liefst als een vertrouwd platform voor alle medewerkers voor professionalisering en schoolontwikkeling (63%) of als een spin in het web in de regio en medebepaler van de agenda voor het onderwijs, professionalisering en schoolontwikkeling (25%).



- Een bescheiden loket voor een deel van de medewerkers om bij te dragen aan hun professionalisering
- Een zichtbaar centrum in de school/het bestuur gericht op professionalisering van alle medewerkers
- Een vertrouwd platform voor alle medewerkers voor professionalisering en schoolontwikkeling
- Een spin in het web in de regio en medebepaler van de agenda voor het onderwijs, professionalisering en schoolontwikkeling

Figuur 3-7 Meest passende beschrijving voor de huisacademie, in de nabije toekomst

De middelen waarmee de huisacademie wordt gefinancierd komen grotendeels bij het bestuur vandaan (bijna 75%). Ook worden de huisacademies medegefinancierd met middelen uit het professionaliseringsbudget van leraren (40%) of vanuit school (39%) (Figuur 3-8, zie Tabel 23 in de bijlage).



Figuur 3-8 Middelen waarmee huisacademies worden gefinancierd

Op de vraag of de huisacademie samenwerkt met andere organisaties of instanties in de regio, geeft 80% van de respondenten aan dit te doen. Een diversiteit aan samenwerkingspartners wordt genoemd (Tabel 3.3, zie voor de volledige lijst Tabel 26 in de bijlage).

Tabel 3.3 Meest genoemde organisaties en instanties waarmee wordt samengewerkt in de regio

	n
Hogeschool/PABO	29
Opleidingsbureau's/nascholing	21
Universiteit/lerarenopleiding	14
Onderwijsadviesbureaus	10
Netwerk/samenwerkingsverband	9
Externen: Zorgdeskundigen/trainers en jeugdhulporganisaties/ggz	9
Externen algemeen	7
Opleidingsschool	7
Andere scholen/schoolbesturen	6

De redenen om met deze organisaties/instanties samen te werken, zijn: beschikbare expertise; kennis delen; kosten delen; gezamenlijk aanbod; samen verantwoordelijk voor opleiden van leraren; samenwerking met partners versterken en verbinden (zie Tabel 27 in de bijlage).

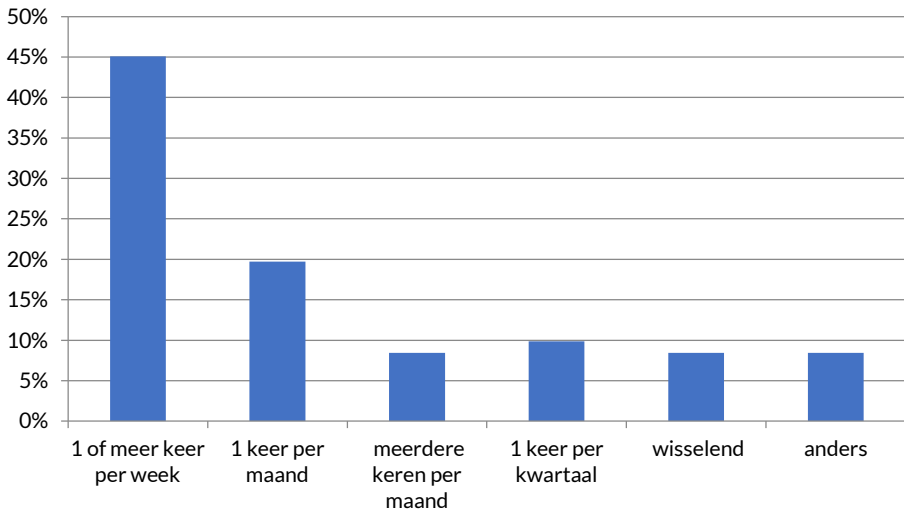
3.4 Activiteiten van de huisacademie

Aan de respondenten is gevraagd welke activiteiten er vorig jaar georganiseerd zijn. Het vaakst worden genoemd:

- Eendaagse cursussen/trainingen (79%);
- Meerdaagse cursussen/trainingen (69%);
- Netwerklere (58%);
- Professionele leergemeenschappen/ontwikkelgroepen (58%).

Verder worden er onder meer coachingsactiviteiten, intervisiebijeenkomsten en leergangen georganiseerd (zie Tabel 28 in de bijlage).

Op de vraag in hoeverre de activiteiten van de huisacademie aan elkaar verbonden zijn voor de deelnemers, geeft 56% van de respondenten aan dat de huisacademie met name uit losstaande activiteiten bestaat. 16% zegt met leerlijnen te werken, met daarin aandacht voor een opbouw van activiteiten voor deelnemers. Andere respondenten geven aan dat het aanbod verbonden is met het strategisch beleidsplan; dat er sprake is van een combinatie van leerlijn voor sommige thema's/doelgroepen en daarnaast losstaande activiteiten (zie Tabel 29 in de bijlage).



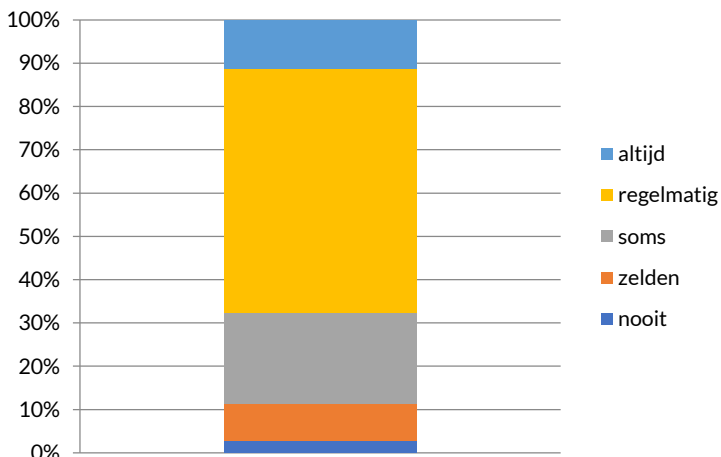
Figuur 3-9 Aantal activiteiten van de huisacademie (gemiddeld in een schooljaar)

Uit de beantwoording van de vraag hoe vaak er activiteiten zijn van de huisacademie, gemiddeld genomen over een schooljaar, blijkt dat de meeste huisacademies gemiddeld één of meer keer per week een activiteit aanbieden (Figuur 3-9, zie Tabel 30 in de bijlage).

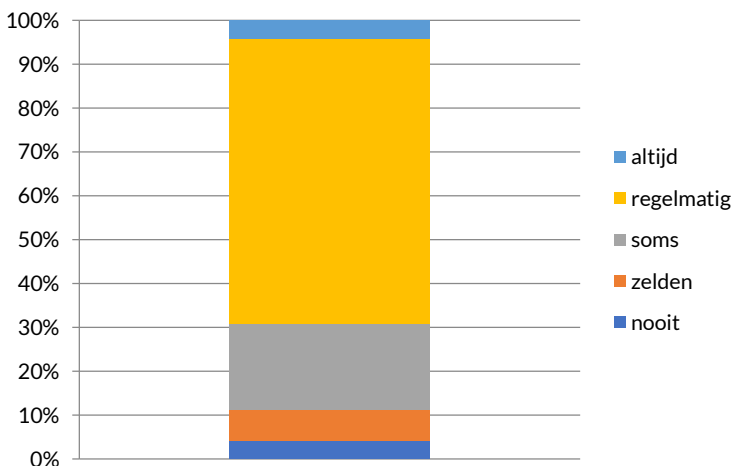
De helft van de huisacademies biedt hun activiteiten helemaal offline aan, een derde van de ondervraagden biedt de activiteiten grotendeels offline en deels online aan, 10% evenveel offline als online en 7% helemaal of grotendeel online (zie Tabel 31 in de bijlage).

Ook is gevraagd wie die activiteiten voor de huisacademies verzorgt, het eigen personeel of externe professionals. Bij 56% van de huisacademies wordt het eigen personeel regelmatig ingezet, bij 21% is dat soms het geval. Door 65% van de huisacademies worden externe professionals regelmatig ingezet (Figuur 3-10 en Figuur 3-11, zie Tabel 32 in de bijlage).

Als er externe professionals worden ingezet dan zijn dat onderwijsadviseurs (68%), lerarenopleiders (49%), coaches (38%) en/of trainers, experts, workshop- en cursusleiders (zie Tabel 33 in de bijlage).



Figuur 3-10 Verzorgen van activiteiten door eigen personeel



Figuur 3-11 Verzorgen van activiteiten door externe professionals

De activiteiten die de huisacademies aanbieden komen met name voort uit de visie en onderwijsambitie van de organisatie waar de huisacademie onder valt (aanbodgericht) in combinatie met de behoefte van medewerkers (vraaggericht). Ook komen activiteiten voort uit de eigen visie en speerpunten van de huisacademie en uit inspiratie elders (zoals uit een studiereis) of thema's die op landelijk niveau spelen (zie Tabel 34 in de bijlage).

De thema's die het afgelopen schooljaar aan bod zijn gekomen in de huisacademies richten zich voornamelijk op:

- vakinhoud en -vaardigheden (85%);
- didactiek (83%);
- persoonlijke ontwikkeling (80%);
- pedagogiek (76%) (zie Tabel 35 in de bijlage).

3.5 Onderzoek en evaluatie in de huisacademies

Op de vraag of er binnen de activiteiten van de huisacademie specifiek aandacht is voor de vertaalslag van inzichten uit wetenschappelijke literatuur naar de onderwijspraktijk zegt ruim 71% dat dit het geval is. Dit is voornamelijk dankzij de inhuur van externen die inzichten uit wetenschap meebrengen. Daarnaast worden actuele inzichten uit de wetenschap verbonden aan wat men in praktijksituaties tegenkomt. Voorbeelden van activiteiten die genoemd worden waar wetenschappelijke literatuur een vertaalslag krijgt naar de onderwijspraktijk, zijn: leergangen; leernetwerken; cursussen; opleidingen; lezingen; trainingen; PLG's; onderwijscafés; workshops; masterclasses.

De redenen om geen specifieke aandacht hiervoor te hebben, zijn dat de huisacademie nog in opbouw is en men nog niet zover is (zie Tabel 38 in de bijlage).

Op de vraag of deelnemers van de huisacademie zelf kleinschalig onderzoek uitvoeren, antwoordt 11% hierop bevestigend (zie Tabel 39 in de bijlage).

Aan de respondenten is gevraagd op welke wijze onderzoek en evaluatie een plaats hebben in de huisacademie. 69% doet aan evaluatieonderzoek van de kwaliteit van de activiteiten door bevraging van deelnemers. Daarnaast doet bijna 55% ook een jaarlijkse terugblik door het team dat werkt voor de huisacademie. Bijna 40% doet aan verkennend onderzoek naar nieuwe thema's. Andere antwoorden die zijn gegeven: enquêtes of korte evaluatie na elke activiteit; en het hebben van een klankbordgroep (zie Tabel 3.4 hieronder en Tabel 40 in de bijlage).

Tabel 3.4 De wijze waarop onderzoek en evaluatie een plaats hebben in de huisacademie

n=71	%
Evaluatieonderzoek van de kwaliteit van de activiteiten door bevraging van deelnemers	69
Jaarlijkse terugblik door het team dat werkt voor de huisacademie	55
Verkennend onderzoek naar nieuwe thema's	39
Anders, namelijk...	24
Niet van toepassing	10

Toelichting: Bij deze vraag waren meer antwoorden mogelijk. Daardoor is de som van de percentages > 100.

3.6 Bevorderende en belemmerende factoren

Tot slot is in de vragenlijst gevraagd naar succesfactoren en belemmerende factoren in het goed functioneren van de huisacademie. Als succesfactoren worden vooral genoemd: steun vanuit het bestuur (83%), voldoende deelname van medewerkers (78%), en steun vanuit de schoolleiding (79%). Andere open antwoorden die zijn gegeven: goed aanbod; ICT-ondersteuning; tijd van deelnemers (zie Tabel 3.5 hieronder en Tabel 41 in de bijlage).

Tabel 3.5 Succesfactoren voor het goed functioneren van de huisacademie

n=69	%
Steun vanuit bestuur	83
Voldoende deelname van medewerkers	78
Steun vanuit schoolleiding	78
Aansluiting van doelen huisacademie bij speerpunten uit de visie van de school/het bestuur	75
Draagvlak onder medewerkers	73
Beschikbare middelen	52
Ruimte om verder te ontwikkelen	52
Anders, namelijk...	7

Toelichting: Bij deze vraag waren meer antwoorden mogelijk. Daardoor is de som van de percentages > 100.

De belemmerende factoren die het meest worden genoemd voor het goed functioneren van de huisacademie zijn: te weinig deelname van medewerkers (59%) en onvoldoende steun vanuit de schoolleiding (58%). Een derde van de respondenten noemt te weinig beschikbare middelen als een belemmerende factor. Andere open antwoorden die als belemmerende factoren worden genoemd zijn: geen vervanging kunnen inzetten; werkdruk; onbekendheid met de academie (zie Tabel 3.6 hieronder en Tabel 4.2 in de bijlage).

Tabel 3.6 Belemmerende factoren voor het goed functioneren van de huisacademie

n=69	%
Te weinig deelname van medewerkers	59
Onvoldoende steun vanuit schoolleiding	58
Onvoldoende draagvlak onder medewerkers	39
Te weinig beschikbare middelen	33
Onvoldoende steun vanuit bestuur	29
Geen aansluiting doelen huisacademie bij speerpunten uit de visie van de school/het bestuur	29
Te weinig ruimte om verder te ontwikkelen	23
Anders, namelijk...	17

Toelichting: Bij deze vraag waren meer antwoorden mogelijk. Daardoor is de som van de percentages > 100.

4 Typen huisacademies

Op basis van de resultaten uit de vragenlijst, aangevuld met de bevindingen uit een bijeenkomst van het Netwerk Huisacademies op 17 september 2018, zijn we nagegaan welke verschillen en overeenkomsten in eigenschappen er tussen huisacademies zijn. Vervolgens komen we tot vier typen huisacademies, die we in dit hoofdstuk uiteenzetten.

4.1 Overeenkomsten tussen huisacademies

- De huisacademies zijn met name gericht op professionalisering van medewerkers en het leren van en met elkaar.
- Aanvullende speerpunten zijn het verbinden, inspireren en het stimuleren van onderlinge kennisdeling. Veelvoorkomend is het streven naar meer samenwerking en verbinding tussen medewerkers/afdelingen binnen de organisatie. Met de huisacademie wil men aansluiten bij de speerpunten uit de visie van de organisatie waar de huisacademie onder valt.
- Doelgroepen zijn met name leraren (zowel starters als ervaren leraren), schoolleiders, intern begeleiders en OOP.
- Vaak wil men bestaande professionaliseringsinitiatieven bundelen in de huisacademie. Via de huisacademie wil men scholing vaker zelf organiseren in plaats van medewerkers aan externe scholing te laten deelnemen.
- Een coördinator of aanspreekpunt is bijna altijd aanwezig.

- Activiteiten zijn zowel gebaseerd op behoeftes van medewerkers (vraaggericht) als voortkomend uit de visie en onderwijsambitie van de organisatie waar de huisacademie onder valt (aanbodgericht).
- Aanbod bestaat uit met name offlineactiviteiten, en dan vooral een- en meerdaagse cursussen, netwerkleren en professionele leergemeenschappen. Dit aanbod is met name vakgericht, gericht op didactiek en op persoonlijke ontwikkeling van medewerkers.

4.2 Verschillen tussen huisacademies

- Omvang: het aantal scholen is sterk wisselend per huisacademie. Daarmee ook het aantal medewerkers dat bereikt wordt.
- Inbedding: de meeste huisacademies vallen onder een schoolbestuur, met name in het vo. In het vo valt een vrij grote groep van huisacademies binnen een school/scholengemeenschap. In minder gevallen is een huisacademie ingebed binnen een scholengroep of binnen meerdere schoolbesturen.
- Gericht op po, vo of op allebei.
- Stadium van ontwikkeling: van beginnend tot gevestigd.
- Deelnemers: een deel van de huisacademies is intern gericht en een deel van de huisacademies heeft de activiteiten ook opengesteld voor deelnemers van buiten de organisatie.
- Middelen worden veelal ter beschikking gesteld door het bestuur, daarnaast vanuit het professionaliseringsbudget van leraren en de schoolfinanciën.
- De huisacademie kan autonoom functionerend zijn, in andere gevallen worden beslissingen genomen in de organisatie waar de huisacademie onder valt.
- Externe samenwerking: een groot deel van de huisacademies werkt samen met opleidingsscholen, andere scholen,

organisaties en/of lerarenopleidingen in hun regio (extern gericht), een klein deel werkt niet samen met een partner in de regio (intern gericht).

- De meeste coördinatoren/aanspreekpunten van huisacademies streven ernaar dat hun huisacademie een platform voor professionalisering voor alle medewerkers is; een deel wil graag een spin in het web in de regio zijn en een klein deel wil een relatief bescheiden centrum voor professionalisering zijn.
- De frequentie van activiteiten is wisselend per huisacademie (wekelijks, maandelijks, per kwartaal).

4.3 Vier typen huisacademies

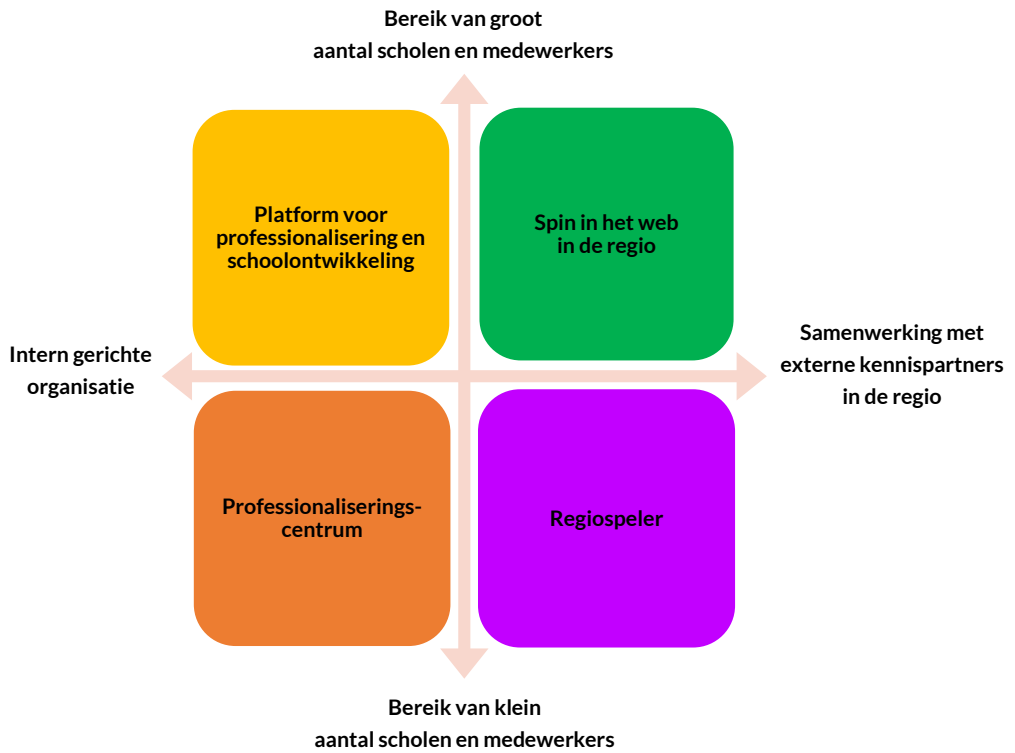
Door de belangrijkste verschillen en overeenkomsten tussen huisacademies in acht te nemen komen we tot een typering van huisacademies. Drie criteria spelen een rol bij de totstandkoming van deze typering, namelijk dat de typen onderscheidend, aansprekend en herkenbaar zijn.

In de typering zijn de stadia van ontwikkeling niet meegenomen. De reden hiervoor is dat een huisacademie zich na de opstartfase niet altijd op dezelfde wijze verder doorontwikkelt. Sommige huisacademies zullen bescheiden van opzet zijn en blijven, terwijl andere zich breder positioneren.

Na analyse van de verschillen en overeenkomsten, en met oog voor de genoemde criteria, hebben we vier typen huisacademies onderscheiden:

- Platform voor professionalisering en schoolontwikkeling
- Professionaliseringscentrum
- Regiospeler
- Spin in het web in de regio.

De weergave in Figuur 4-1 maakt inzichtelijk dat *bereik* enerzijds en *interne/externe gerichtheid* anderzijds belangrijke dimensies zijn waarop huisacademies onderscheiden kunnen worden van elkaar.



Figuur 4-1 Typen huisacademies weergegeven op de twee dimensies

We lichten de vier typen huisacademies verder toe:

Platform voor professionalisering en schoolontwikkeling

Dit type huisacademie betreft een platform voor professionalisering van eigen medewerkers en voor schoolontwikkeling van de eigen organisatie, dankzij de inzet van activiteiten die hierop gericht zijn. Dit type huisacademie valt onder één schoolbestuur. Men is intern gericht en bereikt met de activiteiten relatief veel scholen en medewerkers die vallen onder het bestuur.

Professionaliseringscentrum

Dit type huisacademie onderscheidt zich door de nadruk op professionele ontwikkeling van de eigen medewerkers dankzij het opzetten van professionaliseringsactiviteiten. Een dergelijk professionaliseringscentrum is intern gericht en heeft een relatief klein bereik, omdat het zich richt op een deel van de scholen en medewerkers van een bestuur of omdat het valt onder één school.

Regiospeler

Bij dit type huisacademie gaat het om een kleine regiospeler, die een professionaliseringsaanbod creëert in samenwerking met externe kennispartners. De activiteiten staan ook open voor medewerkers van andere organisaties. De regiospeler kan onderdeel zijn van een bestuur en bereikt dan een deel van de scholen en medewerkers, of het is onderdeel van een school en om die reden relatief bescheiden van opzet.

Spin in het web in de regio

Bij dit type huisacademie moet gedacht worden aan een spin in het web in de regio, die een breed palet aan activiteiten organiseert voor professionalisering en schoolontwikkeling van het bestuur waar zij onder vallen. Dit type huisacademie heeft een groot bereik van scholen en medewerkers. Activiteiten staan ook open voor medewerkers van andere organisaties dan het eigen bestuur. Dankzij de netwerkfunctie is dit type huisacademies medebepalend voor de agenda van onderwijsontwikkeling in hun regio.

4.4 Verdeling van huisacademies over de typen

In de vragenlijst hebben we niet kunnen voorleggen onder welk type huisacademie een respondent de eigen huisacademie schaaft. Dit komt doordat de typering uit de analyse is voortgekomen. We kunnen wel een indicatie geven – op basis van de resultaten uit de vragenlijst – hoe de verdeling in de typen huisacademies eruit ziet onder de respondenten. De vraag is dan of alle typen vertegenwoordigd zijn.

We combineren hiervoor de antwoorden op hoeveel scholen de huisacademie zich richt (zie Tabel 10 in de bijlage) en met hoeveel externe partijen er wordt samengewerkt (zie Tabel 26 in de bijlage). Wanneer een huisacademie aangeeft zich op 1-10 scholen te richten, zijn ze geschaard onder de categorie ‘weinig scholen’. Een huisacademie die aangeeft zich te richten op meer dan 10 scholen, valt onder de categorie ‘veel scholen’. Wat betreft de samenwerking met externe partijen (zoals lerarenopleidingen) zijn er huisacademies die niet of met één of twee partijen samenwerken, deze huisacademies vallen onder de categorie ‘geen/enkele samenwerkingen’. ‘Meerdere samenwerkingen’ betekent dat een huisacademie met drie of meer typen organisaties samenwerkt. In Tabel 4.1 staan de bevindingen.

Tabel 4.1 Proportionele verdeling van huisacademies over ‘aantal scholen’ en ‘samenwerking’

n=70	Geen/enkele samenwerkingen	Meerdere samenwerkingen
	%	%
Veel scholen	57	21
Weinig scholen	14	7

De bevindingen geven een indicatie dat de typering van de vier huisacademies niet alleen een modelmatige indeling is, maar ook in de werkelijkheid aanwezig is. Betrokkenen bij huisacademies kunnen de typen benutten voor dialoog over de huidige situatie en de ambities voor de nabije toekomst.

5 Conclusies en aanbevelingen

Het doel van dit onderzoek was het in kaart brengen van typen huisacademies binnen scholen en besturen in het po en vo in Nederland en hoe zij zijn georganiseerd. Een eerste blik op huisacademies wijst uit dat er sprake is van diversiteit in vorm, doelen en opzet. In dit onderzoek zijn met behulp van een vragenlijst de belangrijkste kenmerken van huisacademies naar voren gekomen en na analyse van deze kenmerken hebben we vier typen huisacademies onderscheiden.

5.1 Conclusies

Huisacademies voor professionalisering en schoolontwikkeling

Huisacademies passen binnen de ontwikkeling van de laatste jaren waarbij schoolorganisaties en besturen zelf meer verantwoordelijkheid nemen om activiteiten op te zetten ten behoeve van professionalisering van medewerkers. Onder een huisacademie verstaan we een interne academie, expertise-, kennis- of opleidingscentrum, behorend bij een school, scholengroep of bestuur, die voor de eigen medewerkers professionaliseringsactiviteiten organiseert. Een deel van de activiteiten in een huisacademie staat ook in het teken van het bevorderen van schoolontwikkeling in de organisatie waar de huisacademie onder valt.

Speerpunt: leren van en met elkaar

In totaal hebben 75 coördinatoren/aanspreekpunten van huisacademies in het po en vo de vragenlijst ingevuld.

De huisacademies bedienen tezamen tegen de 1900 po- en vo-scholen. Uit het onderzoek blijkt dat de belangrijkste speerpunten van huisacademies zijn: professionalisering van medewerkers en het leren van en met elkaar. Daarnaast streeft men naar verbinden, inspireren en het stimuleren van onderlinge kennisdeling.

De meeste huisacademies vallen onder een schoolbestuur, vooral de huisacademies in het po. Dit betreft niet alleen grote schoolbesturen, ook kleine en middelgrote besturen hebben academies. Daarnaast zijn er huisacademies die ingebed zijn in een school of scholengroep of meerdere schoolbesturen. De inbedding van een huisacademie zal vermoedelijk invloed hebben op de middelen die de huisacademie tot zijn beschikking heeft.

Middelen worden veelal ter beschikking gesteld door het bestuur, daarnaast vanuit het professionaliseringsbudget van leraren en de schoolfinanciën. Voor het goed functioneren van de huisacademie, zo komt in dit onderzoek naar voren, is de steun vanuit het bestuur en de schoolleiding onontbeerlijk.

Activiteiten van huisacademies: wisselend in het bereik van aantal deelnemers

Activiteiten worden vormgegeven door de behoeften van medewerkers te vertalen naar aanbod. Daarin worden ook de visie en de onderwijsambitie van de organisatie waar de huisacademie onder valt in ogenschouw genomen. Activiteiten die worden georganiseerd hebben vooral de vorm van non-formeel leren (o.a. cursussen, netwerkleren). Binnen de activiteiten is vaak specifiek aandacht voor de vertaalslag van inzichten uit wetenschappelijke literatuur naar de onderwijspraktijk.

De activiteiten zijn vooral gericht op leraren – zowel starters als ervaren leraren – en daarnaast op schoolleiders, intern

begeleiders en OOP. De activiteiten voor starters worden veelal in samenwerking met lerarenopleidingen opgezet.

Bijna de helft van de huisacademies stelt de activiteiten ook open voor medewerkers van andere organisaties. Het aantal scholen en medewerkers dat men bereikt, is sterk wisselend per huisacademie. Dit hangt in ieder geval samen met de inbedding van een huisacademie onder een school of onder een bestuur, waarbij de laatste meestal een groter bereik heeft. Meer dan de helft van de huisacademies ervaart als knelpunt dat er te weinig deelnemers van activiteiten zijn.

Veelal samenwerking met andere partijen in de regio

Een groot deel van de huisacademies werkt samen met opleidingsscholen, andere scholen, organisaties en/of lerarenopleidingen in hun regio. Een klein deel van de huisacademies is intern gericht en werkt niet samen met een partner in de regio. Een dergelijke samenwerking in de regio kan kennisdeling stimuleren en zorgen voor een gezamenlijk aanbod. Een kwart van de huisacademies heeft de ambitie om een spin in het web in de regio te zijn en daarmee medebepaler van de agenda voor het onderwijs, professionalisering en schoolontwikkeling. De wens van de meerderheid van de huisacademies is om in de nabije toekomst een vertrouwd platform te zijn voor al hun medewerkers voor professionalisering en schoolontwikkeling.

Geen huisacademie, toch ook overeenkomsten in aanpak

Niet alle schoolbesturen en scholen kiezen ervoor om professionaliseringsactiviteiten voor medewerkers te bundelen onder de noemer van een academie. Dit is bijvoorbeeld het geval bij Vereniging OMO en Stichting Carmelcollege, zoals in Hoofdstuk 2 uiteengezet. Als we de professionaliseringsactiviteiten en manieren van organiseren bij deze twee grote schoolbesturen naast de kenmerken uit de vragenlijst leggen, zien we veel overeenkomsten met groot opgezette huisacademies. Duidelijke

overeenkomsten zijn het type activiteiten en het potentiële bereik van medewerkers. Een meer impliciete overeenkomst is het belang dat eruit spreekt op bestuursniveau om dit soort activiteiten professioneel op te zetten en te faciliteren vanuit de eigen organisatie, of dat nu wel of niet onder een huisacademie is geschaard. Een verschil is de coördinatie van activiteiten, waarbij we zien dat dit bij huisacademies duidelijker aanwezig is in de persoon van een coördinator of aanspreekpunt. Een ander verschil ligt in de communicatie naar medewerkers: de activiteiten vallend onder een huisacademie kunnen onder die noemer herkenbaar verspreid worden; bij de twee beschreven schoolbesturen wordt dit gedaan onder de naam van het schoolbestuur.

Variatie in huisacademies leidt tot vier typen

Uiteindelijk zijn vier typen huisacademies in dit onderzoek onderscheiden. Ze zijn afgezet langs twee dimensies: de interne/externe gerichtheid en het bereik van het aantal medewerkers dat aan activiteiten van een huisacademie deelneemt. Huisacademies variëren van een intern gericht 'professionaliseringscentrum' en 'platform voor professionalisering en schoolontwikkeling' tot extern gerichte 'regiospeler' en 'spin in het web in de regio voor professionalisering en schoolontwikkeling'. De typen huisacademies kunnen aanleiding vormen voor dialoog binnen een huisacademie over de huidige situatie en de ambities voor de nabije toekomst.

5.2 Aanbevelingen

Voor huisacademies

Een aanbeveling voor huisacademies is om de typen huisacademies te gebruiken als markeringspunt voor waar een huisacademie zich op dit moment bevindt. Vervolgens kunnen ambities voor de huisacademie geformuleerd worden door de twee

dimensies te verkennen: interne/externe gerichtheid en bereik. De dimensie interne en externe gerichtheid roept bijvoorbeeld de vraag op hoe samenwerking met partijen zoals lerarenopleidingen kan bijdragen aan meer expertise-uitwisseling en het creëren van een gezamenlijk aanbod. Bij de dimensie bereik kunnen vragen gesteld worden, als: stellen we onze activiteiten wel of niet open voor medewerkers van andere scholen; wat betekent dat voor de inhoud van de activiteiten en voor de communicatie erover? Deze vragen passen bij de huidige ontwikkelingen om de doorlopende lijn in opleiding, begeleiding en professionalisering van leraren vorm te geven.

Voor po- en vo-bestuurders

Voor bestuurders is een aanbeveling om na te gaan hoe een academie gekoppeld kan worden aan het strategisch personeelsbeleid en de visie van de organisatie. Het onderscheid in typen huisacademies kan helpen bij het inzichtelijk maken hoe professionaliseringsactiviteiten nu zijn georganiseerd en welke ambities er in de organisatie leven op het vlak van de lerende cultuur en de professionele ontwikkeling van starters en ervaren leraren. Dit kan leiden tot een bewuste keuze in een type huisacademie. Het type huisacademie heeft invloed op de middelen, de activiteiten die georganiseerd worden en het bereik van het aantal deelnemers.

Voor het Netwerk Huisacademies

In het Netwerk Huisacademies zoeken huisacademies elkaar op om te leren van elkaars ervaringen. Nieuwe huisacademies zouden geholpen kunnen zijn bij een overzicht van mogelijkheden, bijvoorbeeld in de vorm van een starterskit of digitale omgeving met uitleg over wat een huisacademie kenmerkt, welke succesfactoren er zijn, welke oplossingen er zijn voor knelpunten. Huisacademies kunnen elkaar ondersteunen, bijvoorbeeld op het vraagstuk van het gewenste aantal deelnemers bereiken. Een

ander vraagstuk is hoe zij de steun vanuit het bestuur en de schoolleiding kunnen vergroten. Dit zijn belangrijke factoren in het goed functioneren van de huisacademie, zo komt in dit onderzoek naar voren.

Voor landelijk beleid

Voor organisaties zoals de PO-Raad en de VO-raad, die op landelijk niveau betrokken zijn op het terrein van professionele ontwikkeling, zijn er twee aanbevelingen.

Een eerste aanbeveling is om ondersteuning van huisacademies te blijven bieden op basis van de behoefte die er ligt bij de betrokkenen. Het leren van en met elkaar gebeurt dan niet alleen dankzij de activiteiten die de huisacademies organiseren, maar wordt ook blijvend ondersteund op landelijk niveau.

Een tweede aanbeveling is om na te gaan of het mogelijk en wenselijk is om te zorgen voor meer afstemming tussen huisacademies en opleidingsscholen en andere professionaliseringsinitiatieven, in het kader van de doorlopende lijn van leraar-in-opleiding, starter naar ervaren leraar. Meer afstemming van dergelijke initiatieven kan een verdere versterking betekenen en een breder bereik van professionele ontwikkeling van (startende) leraren, maar heeft als kanttekening dat bestaande structuren en initiatieven vermengd kunnen raken.

Voor vervolgonderzoek

Het voorliggende onderzoek kunnen we beschouwen als een verkenning: het vormt een kennismaking met de mogelijkheden van huisacademies en de diversiteit die er is onder huisacademies. Een vervolgvraag voor onderzoek ligt onder meer in de samenwerking met andere partijen (zoals lerarenopleidingen): hoe verloopt deze samenwerking en welke opbrengsten zijn er voor de organisatie en inhoud van activiteiten in de huisacademie en bij de andere partijen?

Een tweede vervolgvraag betreft het in kaart brengen van het perspectief van schoolleiders en bestuurders op huisacademies. Vragen die hierbij passen, zijn: wat is hun visie op professionalisering van medewerkers in de professionele schoolorganisatie en op welke wijze laten zij dit terugkomen in de faciliteiten die beschikbaar gesteld worden voor de huisacademie? Deze vragen zijn niet alleen relevant voor scholen en besturen met een huisacademie, maar ook voor organisaties die nog geen huisacademie hebben en dit overwegen, om beter zicht te krijgen op de redenen voor het wel of niet opzetten van een huisacademie en welke steun leidinggevendenden bieden aan de professionele ontwikkeling van hun medewerkers.

Bijlage: Tabellenboek

Dit tabellenboek bevat alle verwerkte data uit de vragenlijst. Bij 'Anders, namelijk' geven respondenten verschillende antwoorden; onder de betreffende tabel zijn de meest genoemde antwoorden genoteerd.

1. Algemeen

Tabel 2 Met welke term wordt bij u de huisacademie aangeduid?

n=75	%
Academie	70,7
Anders, namelijk...	16,0
Kenniscentrum	4,0
Leer- of kennisnetwerk	4,0
Expertisecentrum	2,7
Platform	2,7
Totaal	100

Anders, namelijk: loopbaancentrum; werkplaats; leeromgeving; leerplein.

Tabel 3 Wat is uw eigen rol binnen de huisacademie?

n=75	%
Coördinator	70,7
Aanspreekpunt	25,3
Anders, namelijk...	24,0
Stafmedewerker	20,0
Kennismakelaar	10,7
Communicatiemedewerker	8,0
Coach	5,3
Workshopleider	4,0
Cursusleider	2,7

Anders, namelijk: organisator/administratieve verwerking; programmaleider; manager/leidinggevende.

*De respondenten konden meerdere antwoorden aangeven, daarom tellen de percentages niet op tot 100

Tabel 4 Wat is uw functie?

n=75	%
Anders, namelijk...	38,7
Beleidsmedewerker	37,3
Leraar	10,7
Schoolleider	9,3
Bestuurder	4,0
Totaal	100

Anders, namelijk: programmaleider/projectleider/coördinator; medewerker/manager personeelszaken/HR; beleidsmedewerker/office-manager; intern begeleider.

Tabel 5 Kunt u hieronder aangeven wie er binnen de huisacademie werkt?

Functie	Aantal personen in de functie			
	Gem	Min	Max	n
Coördinator	1,1	0	16	59
Anders, namelijk...	0,8	0	16	63
Workshopleider	0,8	0	20	65
Stafmedewerker	0,5	0	11	63
Coach	0,4	0	10	64
Kennismakelaar	0,3	0	8	64
Cursusleider	0,2	0	15	65
Aanspreekpunt	0,2	0	2	63
Communicatiemedewerker	0,1	0	2	65

Anders, namelijk: Programma-/ projectleiders; (administratieve) ondersteuning; beleidsmedewerkers.

Tabel 6 Kunt u hieronder aangeven hoeveel Fte er binnen de huisacademie werkt?

	Fte in totaal			
	Gem	Min	Max	n
Coach	1,00	0,1	2,9	7
Stafmedewerker	0,80	0,2	1,3	2
Cursusleider	0,60	0,1	1,0	2
Coördinator	0,40	0,0	2,6	52
Workshopleider	0,40	0,1	0,8	5
Anders, namelijk...	0,40	0,0	1,4	19
Aanspreekpunt	0,30	0,1	0,6	6
Kennismakelaar	0,30	0,0	0,8	7
Communicatiemedewerker	0,20	0,0	0,7	8

Anders, namelijk: programma-/ projectleiders; (administratieve) ondersteuning; beleidsmedewerkers.

*De respondenten die aangeven geen personen in de functie te hebben zijn niet meegenomen in deze tabel.

Tabel 7 Totaal fte aan medewerkers binnen een huisacademie

	Gem	Min	Max	n
Totaal aantal fte binnen de huisacademie	0,77	0,04	5,90	63

2. Inbedding, doelgroep en deelnemers van de huisacademie

Tabel 8 Hoe is de huisacademie ingebed?

n=75	%
Binnen een schoolbestuur	74,7
Binnen een school/scholengemeenschap	10,7
Binnen een scholengroep/samenwerking van scholen van verschillende besturen	8,0
Binnen meerdere schoolbesturen	6,7
Totaal	100

Tabel 9 Hoe is de huisacademie ingebed, per sector

n po =43; n vo =19; n po en vo =13	po %	vo %	po en vo %
Binnen een schoolbestuur	81,4	52,6	84,6
Binnen een scholengroep/samenwerking van scholen van verschillende besturen	11,6	5,3	0,0
Binnen meerdere schoolbesturen	7,0	0,0	15,4
Binnen een school/scholengemeenschap	0,0	42,1	0,0
Totaal	100	100	100

Tabel 10 De huisacademie richt zich op:

n=75	%
Alleen po	57,3
Alleen vo	25,3
Zowel po als vo	17,3
Totaal	100

* VSE/SBO/SO/VSO/MBO/HBO zijn in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten. Zeven huisacademies richten zich (naast po/vo) ook op één of meerdere van deze onderwijsinstellingen.

Tabel 11 Op hoeveel scholen zijn de activiteiten van de huisacademie gericht?

n=69	%
1 school	5,8
2-10 scholen	17,4
11-20 scholen	26,1
21-30 scholen	31,9
31-40 scholen	5,8
41-50 scholen	7,2
>50 scholen*	5,8
Totaal	100

*Genoemd aantal scholen = 63, 80, 150 en 300 scholen.

Tabel 12 Op hoeveel scholen zijn de activiteiten van de huisacademie gericht, per sector

n po =41; n vo =16; n po en vo =12	po %	vo %	po en vo %
1 school	0,0	25,0	0,0
2-10 scholen	9,8	43,8	8,3
11-20 scholen	34,1	6,3	25,0
21-30 scholen	36,6	18,8	33,3
31-40 scholen	4,9	6,3	8,3
41-50 scholen	7,3	0,0	16,7
>50 scholen	7,3	0,0	8,3
Totaal	100	100	100

Tabel 13 Vult u hieronder de aantallen in per vraag. Als u de exacte aantallen niet weet, kunt u een schatting geven

	Gem	Min	Max	n
Hoeveel mensen werken er (naar schatting) in totaal bij de school/scholen waar de huisacademie zich op richt	847	8	7000	69
Hoeveel deelnemers hebben er (naar schatting) afgelopen schooljaar deelgenomen aan de huisacademie?	280	0	1200	66
Wat is het aantal deelnemers van de huisacademie dat over 2 jaar wenselijk is?	499	20	2000	65

Tabel 14 Wat zijn de doelgroepen van de huisacademie?

n=72	%
Leraren	94,4
Startende leraren	86,1
Intern begeleiders	73,6
Ondersteunend Onderwijzend Personeel (OOP)	70,8
Schoolleiders	69,4
Leraren-in-opleiding	54,2
Zorgspecialisten	38,9
Beleidsmedewerkers	30,6
Bestuurders	13,9
Anders, namelijk...	9,7

Anders, namelijk: taal-, reken- en gedragsspecialisten; lerarenopleiders; CvB-leden.

*De respondenten konden meerdere antwoorden aangeven, daarom tellen de percentages niet op tot 100.

Tabel 15 Zijn de activiteiten van de huisacademie ook opengesteld voor medewerkers van andere scholen of besturen die niet aangesloten zijn bij de huisacademie?

n=72	%
Nee	56,9
Ja	43,1
Totaal	100

Tabel 16 Is er in dit schooljaar een groei in het aantal deelnemers aan activiteiten van de huisacademie?

n=72	%
Ja, omdat...*	62,5
Nee, omdat...**	22,2
Weet ik niet	15,3
Totaal	100

*Ja, omdat...: we hebben een uitbreiding van het programma; er is een betere afstemming vraag-aanbod; we zijn pas recent gestart; we zijn de huisacademie aan het promoten onder beoogde deelnemers; we hebben betere communicatie; het aanbod is beter afgestemd op strategisch beleid; we hebben beter zicht op goede trainers; er is groei in het aantal medewerkers; er is draagvlak gecreëerd bij bestuur en leidinggevenden; er is sprake van uitbreiding van netwerken.

**Nee, omdat...: we zijn pas recent gestart, er is nog niet voldoende draagvlak; alle te bereiken deelnemers nemen deel; ervaren werkdruk; financiële kaders; medewerkers ervaren te weinig tijd om te professionaliseren of geven er geen prioriteit aan.

3. Doelen van de huisacademie

Tabel 17 In welk jaar is de huisacademie opgericht?

n=66	%
0-1 jaar	10,6
2-5 jaar	60,6
6-10 jaar	22,7
> 10 jaar	6,1
Totaal	100

Tabel 18 Bij wie lag de behoefte om de huisacademie op te richten?

n=71	%
Er was behoefte aan bij het bestuur	52,1
Anders, namelijk...	25,4
Er was behoefte aan bij leraren	15,5
Er was behoefte aan bij de schoolleiding	7,0
Totaal	100

Anders, namelijk: er kwam subsidie voor; bij starters en schoolleiders; doorontwikkeling vanuit opleidingschool.

Tabel 19 Welke reden(en) speelden een rol bij de totstandkoming van de huisacademie? *

n=71	%
Meer samenwerking en verbinding tussen medewerkers/afdelingen binnen onze organisatie.	77,5
Bundelen van bestaande professionaliseringsinitiatieven.	74,6
Aansluiten bij speerpunten uit de visie van de school/het bestuur op onderwijs en de professionalisering van medewerkers	73,2
Wensen om scholing van medewerkers vaker zelf te organiseren in plaats van medewerkers aan externe scholing te laten doen	70,4
Sterkere profilering van de school/het bestuur naar buiten toe.	32,4
Anders, namelijk...	21,1

**De respondenten konden meerdere antwoorden aangeven, daarom tellen de percentages niet op tot 100.*

Tabel 20 Is de huisacademie aangesloten bij het netwerk voor huisacademies?

n=71	%
Ja	52,1
Nee	47,9
Totaal	100

Tabel 21 Welke speerpunten omschrijven de visie/doelen van de huisacademie? *

n=71	%
Leren van en met elkaar	95,8
Professionalisering	84,5
Verbinden	81,7
Inspireren	76,1
Onderling kennis delen	76,1
Opleiden	46,5
Schoolontwikkeling	46,5
Begeleiden	28,2
Anders, namelijk...	9,9

Anders, namelijk: ondersteunen van de school als lerende organisatie; onderzoeken, innoveren; duurzame inzetbaarheid; kwaliteitsverbetering in het onderwijs.

** De respondenten konden meerdere antwoorden aangeven, daarom tellen de percentages niet op tot 100.*

Tabel 22 Welke van de onderstaande beschrijvingen past het best bij de huisacademie op dit moment?

n=71	%
Een bescheiden loket voor een deel van de medewerkers om bij te dragen aan hun professionalisering.	31,0
Een zichtbaar centrum in de school/het bestuur gericht op professionalisering van alle medewerkers.	35,2
Een vertrouwd platform voor alle medewerkers voor professionalisering en schoolontwikkeling.	28,2
Een spin in het web in de regio en medebepaler van de agenda voor het onderwijs, professionalisering en schoolontwikkeling.	5,6
Totaal	100

Tabel 23 Welke van de onderstaande beschrijvingen past het best bij de huisacademie in de nabije toekomst?

n=71	%
Een bescheiden loket voor een deel van de medewerkers om bij te dragen aan hun professionalisering.	2,8
Een zichtbaar centrum in de school/het bestuur gericht op professionalisering van alle medewerkers.	8,5
Een vertrouwd platform voor alle medewerkers voor professionalisering en schoolontwikkeling.	63,4
Een spin in het web in de regio en medebepaler van de agenda voor het onderwijs, professionalisering en schoolontwikkeling.	25,4
Totaal	100

Tabel 24 Waar komen de middelen vandaan waarmee de huisacademie wordt gefinancierd?

n=71	%
Gefinancierd vanuit bestuur	74,6
Professionaliseringsbudget van leraren	40,8
Gefinancierd vanuit school	39,4
Subsidies	15,5
Anders, namelijk...	8,5
Eigen bijdrage deelnemers	7,0

Anders, namelijk: aangesloten besturen en organisaties vastgelegd in convenant; gemeente, bedrijven, musea; lumpsum

**De respondenten konden meerdere antwoorden aangeven, daarom tellen de percentages niet op tot 100*

Tabel 25 Geeft u aan in hoeverre dit van toepassing is: De huisacademie neemt autonome beslissingen over het functioneren en de toekomst van de huisacademie (denk bijvoorbeeld aan het aanbod en de inzet van middelen)

n=70	%
Geheel niet van toepassing	7,1
Niet van toepassing	20,0
Neutraal	14,3
Van toepassing	35,7
Geheel van toepassing	22,9
Totaal	100

Tabel 26 Samenwerking met andere organisaties/instanties in de regio

n=71	%
Ja, namelijk met...	80,3
Nee	19,7
Totaal	100

Tabel 27 Samenwerking met:

Ja, namelijk met...	n
Hogeschool/PABO	29
Opleidingsbureau's/nascholing	21
Universiteit/lerarenopleiding	14
Onderwijsadviesbureaus	10
Netwerk/samenwerkingsverband	9
Externen: Zorgdeskundigen/trainers en jeugdhulporganisaties/ggz	9
Externen algemeen	7
Opleidingsschool	7
Andere scholen/schoolbesturen	6
ZZP'ers	3
Bedrijven	3
MBO	1

Anders, namelijk: onderwijsbegeleidende diensten; expertisecentra; NSO-CNA; gemeente; samenwerkingsverband; andere huisacademies; VO-raad; voion.

Tabel 28 Zo ja, wat zijn belangrijke reden(en) om samen te werken met deze organisaties/instanties?

Redenen:
Beschikbare expertise
Kennis delen
Kosten delen
Gezamenlijk aanbod
Samen verantwoordelijk voor opleiden van leraren
Samenwerking met partners versterken en verbinden

4. Activiteiten van de huisacademie

Tabel 29 Welke activiteiten zijn er vanuit de huisacademie vorig schooljaar georganiseerd? *

n=71	%
Eendaagse cursus/training	78,9
Meerdaagse cursus/training	69,0
Netwerklernen	57,7
Professionele leergemeenschappen/ontwikkelgroepen	57,7
Coaching	45,1
Intervisie	40,8
Online aanbod (zoals via intranet)	32,4
Leergang	29,6
Anders, namelijk...	18,3
“Learning on the job”	15,5
Zelfstudie	15,5
Supervisie	11,3

Anders, namelijk: workshops; lezingen; trainingen.

**De respondenten konden meerdere antwoorden aangeven, daarom tellen de percentages niet op tot 100.*

Tabel 30 In hoeverre zijn activiteiten van de huisacademie aan elkaar verbonden voor de deelnemers?

n=71	%
Er zijn leerlijnen, met daarin aandacht voor een opbouw van activiteiten voor deelnemers.	15,5
De huisacademie heeft met name losstaande activiteiten.	56,3
Anders, namelijk...	28,2
Totaal	100

Anders, namelijk: het aanbod is verbonden met het strategisch beleidsplan; combinatie van leerlijn voor sommige thema's/doelgroepen en daarnaast losstaande activiteiten.

Tabel 31 Hoe vaak zijn er activiteiten van de huisacademie (gemiddeld genomen over een schooljaar)?

n=71	%
1 keer of meer per week	42,7
1 keer per maand	18,7
Meerdere keren per maand	8,0
1 keer per kwartaal	9,3
Wisselend	8,0
Anders, namelijk...	8,0
Totaal	100

Tabel 32 Zijn de activiteiten van de huisacademie voornamelijk online en/of offline?

n=71	%
Helemaal online	1,4
Grotendeels online, klein deel offline	5,6
Evenveel online als offline	9,9
Grotendeels offline, klein deel online	33,8
Helemaal offline	49,3
Totaal	100

Tabel 33 Wordt het eigen personeel en/of worden externen ingezet bij het verzorgen van activiteiten van de huisacademie (bijvoorbeeld bij het geven van workshops)?

n=71	Eigen personeel %	Externe professionals %
altijd	11,3	4,2
regelmatig	56,3	64,8
soms	21,1	19,7
zelden	8,5	7,0
nooit	2,8	4,2
Totaal	100	100

Tabel 34 Welke typen externe professionals worden structureel ingezet bij het verzorgen van activiteiten van de huisacademie?

n=63	%
Onderwijsadviseurs	68,3
Lerarenopleiders	49,2
Anders, namelijk...	41,3
Coaches	38,1
Onderzoekers	17,5

Anders, namelijk: trainers; experts; workshop- en cursusleiders.

*De respondenten konden meerdere antwoorden aangeven, daarom tellen de percentages niet op tot 100.

Tabel 35 Hoe worden de activiteiten van de huisacademie bepaald?

Schaal 1-5: geheel niet van toepassing t/m geheel van toepassing	Gem	Min	Max	n
Voortkomend uit de visie/onderwijsambitie van onze scholen/bestuur (aanbodgericht)	4,08	1	5	71
Voortkomend uit de behoefte van de medewerkers (vraaggericht)	4,03	1	5	71
Thema's die komen vanuit overheid of landelijk beleid (aanbodgericht)	3,42	1	5	71
Voortkomend uit de eigen visie/speerpunten van de huisacademie (aanbodgericht)	3,41	2	5	71
Voortkomend uit inspiratie die elders is opgedaan (bijvoorbeeld door een studiereis) (aanbodgericht)	3,35	1	5	71
Thema's die komen uit overleg met lerarenopleidingen (aanbodgericht)	2,92	1	5	71

Tabel 36 Welke thema's zijn het afgelopen schooljaar aan bod gekomen in de huisacademie?

n=71	%
Vakinhoud en -vaardigheden	84,5
Didactiek	83,1
Persoonlijke ontwikkeling	80,3
Pedagogiek	76,1
Leiderschap	50,7
Schoolorganisatie, zoals schoolontwikkeling en lerende organisatie	39,4
Personeelszaken en HRM	33,8
Overig, namelijk...	26,8
Zakelijk, zoals financiën en kwaliteitszorg	22,5

Anders, namelijk: beeldcoaching; maatschappij-gerelateerde onderwerpen; wetenschap en technologie; cultuur; MR; veiligheid; communicatie; toetsexpertise.

*De respondenten konden meerdere antwoorden aangeven, daarom tellen de percentages niet op tot 100.

Tabel 37 Op welke thema's is de huisacademie met name gericht (kies een top 3)?

Top 3*	
1	Vakinhoud en -vaardigheden
2	Persoonlijke ontwikkeling
3	Didactiek

* Deze drie thema's worden het vaakst genoemd op plek 1, 2, of 3.

Tabel 38 Op welke thema's is de huisacademie met name gericht?

Vervolg*	
4	Pedagogiek
5	Schoolorganisatie, zoals schoolontwikkeling en lerende organisatie
6	Leiderschap
7	Overig, namelijk...
8	Zakelijk, zoals financiën en kwaliteitszorg
9	Personeelszaken en HRM

* Deze thema's worden vervolgens het vaakst tot het minst vaak genoemd.

Overig, namelijk: ICT; duurzame inzetbaarheid.

5. Onderzoek in de huisacademies

Tabel 39 Is er binnen de activiteiten van de huisacademie specifiek aandacht voor de vertaalslag van inzichten uit wetenschappelijke literatuur naar de onderwijspraktijk?

n=75	%
Ja, namelijk in...*	71,8
Nee, want...**	28,2
Totaal	100

* Ja, namelijk in...: de inhuur van externen die inzichten uit wetenschap meebrengen; wetenschap verbinden aan praktijksituaties. Voorbeelden van activiteiten die genoemd worden: leergangen; leernetwerken; cursussen; opleidingen; lezingen; trainingen; PLG's; onderwijscafés; workshops; masterclasses.

**Nee, want...: we zijn nog in opbouw; zover zijn we nog niet.

Tabel 39 Voeren de deelnemers van de huisacademie zelf kleinschalig onderzoek uit?

n=71	%
Nee	88,7
Ja	11,3
Totaal	100

Tabel 40 Op welke wijze hebben onderzoek en evaluatie een plaats in de huisacademie?

n=71	%
Evaluatieonderzoek van de kwaliteit van de activiteiten door bevraging van deelnemers	69,0
Jaarlijkse terugblik door het team dat werkt voor de huisacademie	54,9
Verkennd onderzoek naar nieuwe thema's	39,4
Anders, namelijk...	23,9
Niet van toepassing	9,9

Anders, namelijk: dit is nog in ontwikkeling/nog zoekende hoe dit vorm te geven; enquêtes of korte evaluatie na elke activiteit; klankbordgroep.

**De respondenten konden meerdere antwoorden aangeven, daarom tellen de percentages niet op tot 100.*

6. Bevorderende en belemmerende factoren

Tabel 40 Wat zijn voor u succesfactoren in het goed functioneren van de huisacademie?

n=69	%
Steun vanuit bestuur	82,6
Voldoende deelname van medewerkers	78,3
Steun vanuit schoolleiding	78,3
Aansluiting van doelen huisacademie bij speerpunten uit de visie van de school/het bestuur	75,4
Draagvlak onder medewerkers	72,5
Beschikbare middelen	52,2
Ruimte om verder te ontwikkelen	52,2
Anders, namelijk...	7,2

Anders, namelijk: goed aanbod, goede verzorging, goede omgeving; ICT-ondersteuning; tijd deelnemers; eigenaarschap en persoonlijk leiderschap van medewerkers waardoor gebrek aan tijd komt te vervallen.

**De respondenten konden meerdere antwoorden aangeven, daarom tellen de percentages niet op tot 100.*

Tabel 41 Wat zijn voor u belemmerende factoren in het goed functioneren van de huisacademie?

n=69	%
Te weinig deelname van medewerkers	59,4
Onvoldoende steun vanuit schoolleiding	58,0
Onvoldoende draagvlak onder medewerkers	39,1
Te weinig beschikbare middelen	33,3
Onvoldoende steun vanuit bestuur	29,0
Geen aansluiting doelen huisacademie bij speerpunten uit de visie van de school/het bestuur	29,0
Te weinig ruimte om verder te ontwikkelen	23,2
Anders, namelijk...	17,4

Anders, namelijk: geen vervanging kunnen inzetten; werkdruk; waan van de dag; communicatie/planning; onbekendheid met de academie; onvoldoende ICT-ondersteuning.

**De respondenten konden meerdere antwoorden aangeven, daarom tellen de percentages niet op tot 100.*

Recent uitgegeven rapporten Kohnstamm Instituut

- 1011 Schenke, W. & Meijer, J.
Datagebruik in het onderwijs. Problematiek uiteengezet.
- 1010 Petit, R., Brouwer, P. & Meijer, J.
Een goed gesprek over de toekomst.
- 1009 Zalm, E. van der, Boland, A., Damhuis, R.
Kwaliteit van taal, spel en denken. Kijkwijzer bij de tien
kernelementen.
- 1008 Raban, A.G. & Volman, M.L.L.
Toekomstgericht onderwijs.
- 1007 Karssen, M., Heemskerk, I.M.C.C.
Opbrengsten van toekomstgericht onderwijs.
- 1006 Koopman, P.N.J. & Buisman, M.
Deelname aan de bovenschoolse voorzieningen
Transferium en Stop. (Alleen digitaal)
- 1005 Koopman, P.N.J. & Buisman M.
Afstroom, opstroom en schoolwisselingen. (Alleen digitaal)
- 1004 Greef, M.P.V.M. de, Buisman, M., Kardol, M.J.M., Baan,
L.M.H. van der.
Zilveren taalcompetenties.
- 1001 Koopman, P.N.J. & Ledoux, G.
Kenmerken van leerlingen in het speciaal basisonderwijs
tussen 2008 en 2018. El Paso 45. (Alleen digitaal).
- 1000 Koopman, P.N.J. & Ledoux, G.
Trends in verwijzingen speciaal onderwijs 2011-2017.
El Paso 44. (Alleen digitaal).
- 999 Heim, M., Weijers, S.
Basisondersteuning in passend onderwijs. El Paso 41.
(Alleen digitaal).

Deze rapporten zijn te bestellen via: secr@kohnstamm.uva.nl
Voor meer informatie, zie; <http://www.kohnstammstituut.nl>