

Terugblik op studiebezoek aan Londen, najaar 2018

In het najaar van 2018 is het bestuur van de Stichting van het Onderwijs op studiebezoek naar Londen geweest. Tijdens het bezoek stonden uitdagingen centraal waar het Nederlandse en Engelse onderwijs beiden mee te maken hebben: het lerarentekort, de werkdruk in het onderwijs en kansenongelijkheid. Daarbij werd specifiek aandacht besteed aan de rol die lerarenopleidingen spelen bij de aanpak van het lerarentekort, de strategie waarmee de overheid de lerarentekorten wil aanpakken en het kwaliteitsprogramma 'the London Challenge' waarmee de afgelopen jaren veel succes is geboekt bij de verbetering van Londense (achterstand)scholen.

Tijdens het studiebezoek zijn vier werkbezoeken afgelegd:

Education Policy Institute (EPI)

Het EPI is een onafhankelijk en evidence-based onderzoeksinstituut in Londen, met als belangrijkste doelstelling het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs in Engeland. Door middel van data-analyse, onderzoek en de uitwisseling van kennis wil het EPI het publiek informeren en de overheid en beleidsmakers adviseren over brede onderwijs gerelateerde thema's.

Allereerst concluderen de deelnemers dat een dergelijk onafhankelijk onderzoeksinstituut dat evidence-based te werk gaat in Nederland ontbreekt. Daarbij vindt men de financiering van het EPI interessant; het grootste gedeelte wordt gefinancierd door een filantroop, maar daarnaast doet het EPI ook onderzoek in opdracht en heeft zij een aantal leden dat in meer of mindere mate invloed kan hebben op de onderzoeksagenda van het EPI, afhankelijk van het lidmaatschap en de hoogte van de bijdrage. Daarnaast kunnen de leden gebruik maken van de data, onderzoeken en soms ook advies van het EPI, ook weer afhankelijk van hun lidmaatschap.

Bij het EPI is kort uiteengezet welke grote hervormingen het onderwijsstelsel in Engeland de laatste jaren heeft ondergaan. De laatste relevante is die van de Academies, waarbij scholen niet meer onder de gemeente vallen, maar onder het ministerie. Daarbij krijgen zij meer vrijheid in bijvoorbeeld het bepalen van het curriculum. Ook spreekt het bestuur over de succesfactoren van 'the London Challenge', het programma waarmee achterstandsscholen in Londen grote resultaten hebben bereikt. Te zien is dat leerlingen met een migratieachtergrond in Engeland nu beter presteren dan autochtone leerlingen met een lage sociaaleconomische achtergrond. De exacte succesfactoren hiervoor zijn niet bekend, en men is bang dat door bezuinigingen en de hogere autonomie van scholen in combinatie met strengere verantwoording de vooruitgang teniet wordt gedaan. De kansenongelijkheid kan bovendien versterkt worden door het lerarentekort, want de beste leraren werken over het algemeen op de beste scholen met de meest hoog opgeleide populatie leerlingen. Bovendien gaat het geld voor het bieden van gelijke kansen net als in Nederland naar de lumpsum van scholen, met de kans dat het aan lerarensalarissen wordt uitgegeven.

Over deze 'funding' van scholen spreekt men langer door. Engeland kent sinds kort net als Nederland een soort gewichtenregeling op basis waarvan geld aan scholen wordt toegekend. In Londen krijgen scholen en leraren een toeslag; aangezien de kosten in Londen dermate hoger zijn is de bekostiging en de salariëring dat ook. Ook de vakbonden erkennen dit, ondanks het feit dat zij het liefst voor het gehele land dezelfde lerarensalarissen zou zien.

Ook rondom het thema lerarentekort is veel herkenning tussen beide landen. De oorzaken liggen echter verschillend. Engeland kent met name door een stijging van het aantal leerlingen en het hoge uitvalpercentage van jonge leerkrachten een lerarentekort. Net als Nederland hebben de leraren een tijd op de nullijn gezeten, waardoor de salarissen zijn achtergebleven op de markt. Leraren in Engeland werken erg veel uren per week en zijn veel tijd kwijt aan administratie. Door de vele verantwoordingsseisen voelen zij zich niet vertrouwd en daarnaast hebben ze weinig tijd voor hun professionele ontwikkeling. Het tekort is extra zichtbaar bij bètavakken; juist mensen met een bèta-achtergrond kunnen vaak gemakkelijk elders een baan vinden. Daardoor denkt men in Engeland na over het bieden van hogere salarissen/bonussen aan leerkrachten in deze specifieke vakken. Dit gebeurt nu al in de praktijk, maar het is niet bekend op welke schaal. Het aantal personen dat mag beginnen aan de lerarenopleiding wordt bepaald door de overheid. Zij financiert de lerarenopleidingen ook. Daarnaast worden speciale programma's georganiseerd, bijvoorbeeld het Teach First programma waarbij high potentials op een achterstandsschool gaan lesgeven. Deze programma's leveren tot nu toe niet veel extra leraren op, omdat ook deze leraren snel uitvallen.

Tot slot spreekt men kort over het samengaan van de polytechnics en de universiteiten, waardoor Engeland geen binair systeem meer kent. De onderzoekers vertellen dat de vroegere polytechnics nu weliswaar universiteiten zijn, maar gezien worden als minderwaardig. Deze nieuwe universiteiten zetten echter met name in op studentbeleving: de lessen zijn hier over het algemeen beter dan op de traditionele universiteiten, waar de focus met name op onderzoek ligt.

Institute of Education (IOE)

Het Institute of Education van de University College London biedt opleidingen tot leerkracht in het primair en voortgezet onderwijs en staat wereldwijd als beste lerarenopleiding genoteerd. Er werken 800 personen en er studeren zo'n 8.000 studenten. Ook wordt er veel onderzoek gedaan. De IOE is verantwoordelijk voor het opleiden van een groot deel van de nieuwe leraren en door haar grootte kan ze veel verschillende specialisaties aanbieden (zo hebben ze bijvoorbeeld 52 masterprogramma's).

Bij het IOE wordt gesproken over het lerarentekort, waarbij de Nederlandse delegatie zich verbaast over het feit dat de overheid jaarlijks vaststelt hoeveel leraren er nodig zijn en aan een opleiding mogen beginnen. Omdat dit nog niet lang op deze manier wordt gedaan, is het lastig om het aantal benodigde leraren voor de langere termijn vast te stellen.

Er zijn in Engeland 16 verschillende routes om leraar te worden en een QTS, een Qualified Teacher Status, te behalen. Deze standaard is voor iedereen dezelfde, onafhankelijk van de route naar het leraarschap die men kiest. De IOE ziet dat leraren steeds meer 'schoolled' opgeleid worden, dus op initiatief en al in dienst van de school. Het idee hierachter is dat scholen op deze manier meer invloed hebben op de inhoud van de opleidingen van de nieuwe leraren. In de praktijk doorlopen deze studenten echter vaak eenzelfde opleiding als studenten die op de universiteit aan de lerarenopleiding beginnen. Het verschil is dat er in de schoolled opleidingen meer nadruk op het direct lesgeven ligt. De samenwerking tussen scholen en lerarenopleiding gaat bij de ene school beter dan de andere en hangt af van de goede wil van de betreffende school. Daarbij spelen de mentoren die de nieuwe leraren op school begeleiden een belangrijke rol.

Ook tijdens het werkbezoek van de IOE komt de hoge administratielast ter sprake en de verantwoording waaraan scholen en leraren moeten voldoen. Net als in Nederland denkt men dat de Inspectie veel verantwoording vraagt, maar in de praktijk zijn het vaak de schoolleiders of –besturen die deze mate van verantwoording opleggen. Om deze misvattingen tegen te gaan heeft de Engelse Inspectie – net als in Nederland – een ‘myth-busting guide’ opgesteld.

Daarnaast wordt gesproken over het initiatief van ‘challenge partners’, een soort audit waarbij schoolleiders elkaars school jaarlijks evalueren en daarbij elkaars sterktes en challenges benoemen. Het is aan de ene kant een zelfevaluatie, maar het wordt samen gedaan met scholen in dezelfde ‘hub’.

Tot slot bespreekt men de factoren die tot ‘the London Miracle’ hebben geleid; de opvallend betere prestaties van achterstandsleerlingen en leerlingen met een migratieachtergrond in Londen in de laatste jaren. Men heeft geconcludeerd dat het niet aan de extra financiering heeft gelegen, niet aan de specifieke demografie van Londen en niet aan de programma’s zoals the London Challenge. De succesfactoren zijn onduidelijk, maar men heeft het idee dat het te maken kan hebben met de extra aandacht voor de vve die er is en daarnaast de relatief goede leraren die Londen heeft, in vergelijking met andere delen van het land. Want ondanks de hoge kosten die Londen kent, blijft de stad hoogopgeleide jongeren trekken.

Alperton Community School

de Alperton Community School is een succesvolle vo-school in een achterstandswijk in Londen, met een zeer diverse leerling populatie. Het is een Academy-school, wat betekent dat ze niet door de gemeente maar door het ministerie wordt gefinancierd en meer ruimte heeft om zelf keuzes te maken t.a.v. o.a. het curriculum. Tijdens ons bezoek ontmoetten we o.a. Andria Zafirakou, winnaar van de Global Teacher Prize 2018, schoolhoofd McKenna en een aantal medewerkers dat het welzijn van de leerlingen in de gaten houdt. Zij geven ons een beeld van de manier waarop de school haar leerlingen zo goed mogelijk voorbereidt op vervolgonderwijs en de samenleving. Hun filosofie daarbij komt neer op ‘no limits for students’ en een ‘growth mindset’. De school boekt succes door het leiderschap dat er getoond wordt, in combinatie met een sterke missie en visie (Ready, Respectful, Responsible, Resilient). Leerlingen en docenten kennen deze missie en visie allemaal en voelen zich onderdeel van de schoolcommunity. Daarbij komt dat de populatie van de school (de meerderheid met een Aziatische of Somalische achtergrond) veel waarde hecht aan onderwijs. Tegelijkertijd krijgen de leerlingen van de school te maken met problemen zoals armoede, huiselijk geweld, uithuwelijking, bendes en analfabetisme. Om de leerlingen ook hierin zo goed mogelijk te ondersteunen heeft Alperton een heel team aan medewerkers dat niet lesgeeft, maar zich uitsluitend bezighoudt met het welzijn van de leerlingen. Alperton is dan ook een IQM (Inclusion Quality Mark) Flagship School, wat inhoudt dat Alperton heel veel aandacht voor inclusie en gelijke kansen heeft. Dit is overigens ook een wettelijk vereiste; elke school in Engeland moet beleid op het gebied van gelijke kansen ontwikkelen.

Daarnaast vertellen de medewerkers dat leraren elke week in teamverband een uur bezig zijn met hun professionele ontwikkeling en ook samen kijken welke behoeften zij daarin hebben.

NASUWT

De NASUWT is de grootste onderwijsvakbond, actief in Engeland, Schotland, Wales en Noord-Ierland. Zij vertegenwoordigt leraren en schoolleiders in alle onderwijssectoren vanuit het principe ‘putting teachers first’. De vakbond heeft meer dan 270.000 leden in het

Verenigd Koninkrijk. Tijdens het korte bezoek spreken we o.a. over de rol die de vakbonden spelen bij de totstandkoming van onderwijsbeleid. In Engeland is de officiële sociale dialoog afgeschaft en de bonden worden nu vooral geraadpleegd (maar besluiten niet mee). De bonden zijn een paar keer in actie gekomen; in 2011 hebben ze een dag gestaakt en daarnaast zijn er kleinere acties uitgevoerd. De bond is daarnaast met name op regio- en schoolniveau van belang, omdat de kaderleden daar direct met de scholen onderhandelen over arbeidsvoorwaarden, met name in de Academies (zij zijn niet gebonden aan het National Payment Framework). Dat geeft een grote verantwoordelijkheid voor de kaderleden.

De bond denkt dat veel maatregelen die nu genomen worden tegen het lerarentekort niet werken. Zo kunnen er wel bonussen gegeven worden, maar na een paar jaar vinden leraren het werk vaak toch te zwaar en het salaris te laag. Wat volgens hen wel kansrijk zou kunnen zijn, is het kwijtschelden van de studieschuld van leraren wanneer zij een tijd in het leraarsvak blijven.

Lessons Learned

De werkbezoeken in Londen hebben de bestuursleden verschillende inzichten en stof tot nadenken gegeven:

- Een onafhankelijk gezaghebbend onderzoeksinstituut voor het onderwijs zoals EPI kennen we in Nederland niet, bij ons is het meer versnipperd. Wel constateren de bestuursleden een behoefte aan de ontsluiting van onderzoeksgegevens en data over (werken in) het onderwijs. Dit soort gegevens is er wel (bijvoorbeeld bij de arbeidsmarktfondsen als het gaat om gegevens over werken in het onderwijs), maar kan nog meer dan nu bij elkaar worden gebracht.
- Eén groot opleidingsinstituut voor leraren zoals de IOE bestaat in Nederland niet. Men vraagt zich af of we dat niet ook in Nederland zouden moeten hebben.
- De manier waarop in Engeland gewerkt wordt met 'challenge partners', waarbij een 'lead school' de rol van auditor op zich neemt vindt men interessant. Het lijkt een beetje op de manier waarop er in het hoger onderwijs met peer reviews gewerkt wordt. In het po en vo komen collegiale visitaties steeds meer van de grond. In het mbo werkt men met collegiale audits en met een collegiale dialoog vanuit het kwaliteitsnetwerk. Dat heeft een wettelijke grondslag. Daarnaast maakt het mbo gebruik van een benchmark en onderlinge duidingsgesprekken. Het bestuur wil hierover graag op een later moment verder het gesprek voeren.