

# Evaluatie regeling opleiding Cultuurbegeleider



Onderzoek naar inhoud,  
uitvoering en impact

Eindrapportage



Karin Hoogeveen  
Carlijn Waaijer  
Iris Wierdsma  
(Sardes)

Jo Scheeren  
(CAOP)

Februari 2022



# **Evaluatie regeling opleiding Cultuurbegeleider**

**Onderzoek naar inhoud, uitvoering en impact**



# Inhoudsopgave

<b>Inleiding .....</b>	<b>6</b>
<b>1. Doel van het onderzoek en onderzoeksopzet .....</b>	<b>8</b>
1.1 Doel van het onderzoek .....	8
1.2 Onderzoeksvragen.....	8
1.3 Onderzoeksactiviteiten.....	9
<b>2. De opleiding Cultuurbegeleider .....</b>	<b>12</b>
2.1 Professionalisering in het primair onderwijs.....	12
2.2 Opleiding cultuurbegeleider in het kort .....	15
2.3 Aanleiding en initiatief voor de opleiding .....	16
2.4 Totstandkoming van de opleiding .....	16
2.5 Communicatie over de opleiding en netwerk opleiders .....	16
2.6 Onderzoek naar de opleiding door LKCA.....	17
<b>3. Beleidscontext en totstandkoming subsidieregeling .....</b>	<b>19</b>
3.1 De subsidieregeling .....	19
3.2 Aanleiding en doel van de regeling .....	20
3.3 Uitvoering / implementatie regeling .....	20
<b>4. Deelname subsidieregeling .....</b>	<b>21</b>
4.1 Aantal aanvragen.....	21
4.2 Werkgevers van de aanvragers .....	21
4.3 Onderwijsinstellingen waar deelnemers de opleiding volgden .....	23
<b>5. Uitkomsten surveys alumni, deelnemers en afgewezenen .....</b>	<b>25</b>
5.1 Respons en achtergrondkenmerken .....	25
5.2 Voorlichting en PR over de opleiding .....	26

5.3	Motivatie .....	27
5.4	Mening over de subsidieregeling .....	29
5.5	Inhoud van de opleiding .....	31
5.6	Randvoorwaarden .....	34
5.7	Opbrengsten.....	36
<b>6.</b>	<b>Uitkomsten survey interne cultuurcoördinatoren.....</b>	<b>38</b>
6.1	Respons en achtergrondkenmerken .....	38
6.2	Informatiebronnen voor cultuureducatie .....	39
6.3	Op de hoogte subsidieregeling en opleiding Cultuurbegeleider .....	40
6.4	Motieven en belemmeringen voor volgen opleiding cultuurbegeleider .....	42
<b>7.</b>	<b>Uitkomsten verdiepende interviews .....</b>	<b>45</b>
7.1	Voorlichting en PR van de regeling en de opleiding .....	45
7.2	Bekendheid en waardering subsidieregeling .....	46
7.3	Motivatie .....	47
7.4	Inhoud van de opleiding .....	48
7.5	Randvoorwaarden .....	49
7.6	Opbrengsten.....	50
7.7	De toekomst .....	50
<b>8.</b>	<b>Samenvatting, beantwoording onderzoeksvragen en aanbevelingen .....</b>	<b>52</b>
8.1	Achtergrond van het onderzoek.....	52
8.2	Uitkomsten .....	52
8.3	Beantwoording van de onderzoeksvragen .....	54
8.4	Aanbevelingen.....	56

<b>Bijlage 1</b> Overzicht verkennende fase.....	<b>58</b>
<b>Bijlage 2</b> Tabellen .....	<b>59</b>
<b>Bijlage 3</b> Overzicht verdiepende bijeenkomsten .....	<b>61</b>

## Inleiding

De regeling opleiding Cultuurbegeleider werd in oktober 2017 van kracht met als doel het stimuleren van interne cultuurcoördinatoren en leerkrachten die deze werkzaamheden uitvoeren, om de opleiding te gaan volgen. De post-hbo opleiding Cultuurbegeleider wil een verdere professionalisering van interne cultuurcoördinatoren bereiken, zodat cultuuronderwijs in het primair en speciaal onderwijs wordt bevorderd en verankerd in beleid en praktijk van de school. Deze nascholing is bedoeld voor cultuurcoördinatoren binnen het primair en speciaal onderwijs en voor leerkrachten die taken hebben op het gebied van cultuureducatie. Een voorwaarde voor deelname is het certificaat interne cultuurcoördinator.

De opleiding wordt aangeboden door Pabo's en uitgevoerd in samenwerking met culturele instellingen in de betreffende regio. De doelstelling is om in de periode tot 2023 5 % (350) van de ruim 7.000 interne cultuurcoördinatoren te hebben opgeleid tot Cultuurbegeleider. Er is echter een veel geringer aantal aanmeldingen dan verwacht. Bij maximale uitkering van de regeling kunnen er 184 leraren per jaar en in totaal 736 leraren gebruikmaken van de regeling. Die aantallen zijn bij lange na niet gehaald en het beschikbare budget kent ieder jaar een flinke onderbesteding, zo laten DUO-data zien.

De regeling sluit aan bij het cultuureducatiebeleid van OCW waarin borging van cultuureducatie in het onderwijs een belangrijke doelstelling is. Voor de periode 2017-2020 lag de focus van het cultuureducatiebeleid op het verankeren van cultuuronderwijs in de school als integraal onderdeel van het curriculum. Destijds zijn hiervoor vier actielijnen gepresenteerd. Eén van deze actielijnen is het 'eigenaarschap van scholen voor goed cultuuronderwijs'. Een instrument binnen deze actielijn was de subsidie voor de post-hbo opleiding Cultuurbegeleider.

Ook in de huidige beleidsperiode Cultuureducatie met Kwaliteit 2020 – 2024 (CMK) is het integreren van cultuureducatie binnen het curriculum een belangrijk aandachtspunt. In deze derde periode CMK werken penvoerders, overheden, scholen en het culturele veld samen aan goede cultuureducatie voor elk kind. Er is extra aandacht voor kansengelijkheid, voor de vernieuwing van het curriculum (waaronder het combineren van vakken), voor de aansluiting binnen- en buitenschools aanbod en er zijn meer mogelijkheden voor het voortgezet onderwijs en het mbo. Daarnaast zien we in de plannen voor Curriculum.nu een sterke focus op vakkenintegratie. De opleiding Cultuurbegeleider biedt de scholen hier handvatten voor.

Het aanvragen van subsidie liep tot en met 2020. Het ministerie van OCW heeft Sardes en het CAOP gevraagd een evaluatieonderzoek uit te voeren en te onderzoeken in hoeverre de beleidsdoelstellingen zijn bereikt en wat de redenen zijn voor het niet (helemaal) bereiken van de doelen. Het onderzoek moet inzicht geven in de effectiviteit en efficiëntie van het gebruikte instrument en er moeten lessen uit getrokken kunnen worden voor toekomstige regelingen.

Het onderzoek is op zeer prettige wijze begeleid door Kristy van Beek en Esther Adema van het ministerie van OCW en door Eeke Wervers van LKCA, waarvoor onze hartelijk dank. En uiteraard heel veel dank aan de icc'ers die de vragenlijsten invulden in een hectische tijd en aan degenen die tijd voor ons maakten voor een interview of deelname aan een verdiepende bijeenkomst!



## **Leeswijzer**

In het eerste hoofdstuk wordt uiteengezet wat het doel van het onderzoek was, welke onderzoeksvragen beantwoord moesten worden en welke methodiek is gevolgd om antwoord te krijgen op de vragen. Hoofdstuk 2 geeft de totstandkoming en de inhoud van de opleiding weer. Omdat een opleiding cultuurbegleider deel uitmaakt van een veelomvattender aanbod aan professionalisering voor leraren basisonderwijs start dit hoofdstuk met een algemeen inzicht in opvattingen over en gebruik van post-hbo onderwijs. Voor dit hoofdstuk hebben we informatie verzameld via verkennende interviews en via beleidsstukken. Ook bevat dit hoofdstuk de hoofdconclusies van een onderzoek naar de opleiding door LKCA. Vervolgens beschrijven we in hoofdstuk 3 de beleidscontext en totstandkoming van de subsidieregeling. Ook hiervoor hebben we gebruik gemaakt van documenten en informatie uit verkennende interviews. Hoofdstuk 4 geeft de deelname weer op basis van de gegevens van DUO. Daarna volgen de resultaten van het survey, in hoofdstuk 5 die onder de (oud-)deelnemers en in hoofdstuk 6 onder icc'ers die niet deelgenomen hebben aan de opleiding. Hoofdstuk 7 geeft de conclusies weer van de verdiepende interviews c.q. bijeenkomsten waar de resultaten van de surveys tegen het licht zijn gehouden en van context zijn voorzien. De rapportage wordt afgesloten met een samenvatting, de beantwoording van de onderzoeksvragen en aanbevelingen.

# 1. Doel van het onderzoek en onderzoeksopzet

## 1.1 Doel van het onderzoek

Het ministerie wil door middel van onderzoek:

- Inzicht in de effectiviteit en efficiëntie van het gebruikte instrumentarium (zowel de subsidie als de opleiding).
- Inzicht in de succes- en faalfactoren van de gevolgde aanpak.
- Inzicht in de samenhang tussen de inzet van het instrumentarium en de ontwikkeling van cultuureducatie op school.
- Aandachtspunten voor eventueel opvolgend of aanvullend beleid.

## 1.2 Onderzoeksvragen

Voor het onderzoek heeft het ministerie de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

*1. In hoeverre heeft het gekozen instrument (zijnde, subsidie) het gewenste effect gehad?*

- In hoeverre heeft de subsidie bijgedragen aan het stimuleren van interne cultuurcoördinatoren (icc'ers) en leerkrachten tot het volgen van de opleiding Cultuurbegeleider?

*2. Heeft het volgen van de opleiding een (gewenst) effect gehad?*

- In hoeverre draagt de opleiding Cultuurbegeleider bij aan de verdere professionalisering van (ICC-)leerkrachten?
- Bestaat er samenhang tussen deelnemers en houding van de school ten opzichte van cultuuronderwijs? *(in andere woorden: zijn scholen die actief zijn op het gebied van cultuuronderwijs, sneller geneigd om voor verdere professionalisering gebruik te maken van het instrument)*
- In hoeverre en op welke manier heeft de verdere professionalisering van de leerkracht bijgedragen aan het cultuuronderwijs in het primair onderwijs?

*3. De oorspronkelijke kwantitatieve doelstelling is niet bereikt. Zijn hiervoor aanwijsbare redenen te noemen?*

- Is er voldoende behoefte aan de opleiding?
- In hoeverre speelt het instrument (subsidie) een rol in de keuze om aan de opleiding deel te nemen?
- Zijn er aandachtspunten te benoemen rondom de promotie en profilering van de opleiding?

*4. Wat zijn aandachtspunten voor een eventuele vervolgaanpak?*

- Wat zijn de aanwijsbare succes- en faalfactoren?
- Welke inzichten bieden de resultaten voor toekomstige stimuleringsmaatregelen op dit vlak?

Ter aanvulling op deze vragen hebben Sardes en CAOP de volgende onderzoeksvraag met subvragen toegevoegd.

*5. In hoeverre heeft de wijze van uitvoering van de regeling (subsidie en opleiding) bijgedragen aan het bereiken van de doelen van de regeling?*

- Op welke wijze is het programma tot stand gekomen? Welke rol speelden de verschillende partijen hierbij (Pabo's, culturele organisaties, LKCA) en hoe waarden de verschillende partijen de rolverdeling en invulling van de rollen?
- Hoe zag de landelijke ondersteuning van de regeling eruit (ICC-netwerk, netwerk Pabo's cultuurbegeleider, netwerk penvoerders CMK etc.) en hoe waarden de verschillende partijen deze?

### 1.3 Onderzoeksactiviteiten

Er is een 'mixed-method' gebruikt, dat wil zeggen dat verschillende onderzoeksmethoden zijn benut om de onderzoeksvragen te beantwoorden. In het schema hieronder is te zien welke onderzoeksvragen met welke onderzoeksmethode is beantwoord.

1.

Allereerst is aan de hand van documenten en door verkennende gesprekken met verschillende betrokkenen<sup>1</sup> een goed beeld verkregen van de aanleiding en totstandkoming van de opleiding en de subsidieregeling.

2.

Aan de hand van gegevens van DUO is vervolgens geanalyseerd: in welke mate er sprake is van onderbenutting van de regeling, hoe de spreiding is over Nederland van de deelnemers, wat de kenmerken zijn van de scholen waar de deelnemers van afkomstig zijn, welke Pabo's de opleiding aanbieden en hoeveel deelnemersaantallen er per jaar per Pabo zijn.

3.

Er is een enquête uitgezet onder alumni, huidige deelnemers en afgewezenen van de opleiding Cultuurbegeleider. Daarnaast is een enquête verspreid onder icc'ers. Het survey ging over: voorlichting en PR over de opleiding en de subsidieregeling; motivatie voor deelname; verwachtingen van de opleiding; oordeel over de subsidieregeling; inhoud van de opleiding; randvoorwaarden om een opleiding te volgen en; de opbrengsten van de opleiding.

De link naar de enquêtes voor alumni, deelnemers en afgewezenen is verstuurd door DUO. Twee weken na het eerste verzoek, volgde een herinneringsmail.

Via LKCA is, op een getrapte manier, een link naar een vragenlijst verspreid onder icc'ers. Er is een mail gestuurd aan het LKCA-netwerk icc-trainers in heel Nederland met de vraag om deze door te sturen aan de icc'ers.

Omdat de respons onder de icc'ers erg laag was, is een tweede ronde ingelast. Met vijf provinciale cultuureducatieinstellingen, verspreid over Nederland is begin 2022 contact gezocht om te bespreken op welke manier we informatie kunnen verzamelen onder icc'ers.<sup>2</sup> Zij waren allen zeer bereid om mee te doen, hebben (nogmaals) de link naar de vragenlijst verspreid. Dat heeft geresulteerd in (bijna) een verdubbeling van het aantal ingevulde vragenlijsten.

4.

De resultaten van de verschillende surveys zijn in een tussenrapportage verwerkt. Deze zijn tijdens verschillende verdiepingsbijeenkomsten besproken met: deelnemers, alumni, icc'ers,

<sup>1</sup> In bijlage 1 is een overzicht van de geïnterviewden en van de geraadpleegde documenten te vinden.

<sup>2</sup> Keunstweurk, Kunst Centraal, Kunstloc Brabant, PleinC, Rijnbrink Cultuureducatie

opleiders (van de Pabo en van de betrokken culturele instellingen) en leden van de vereniging cultuurprofiel scholen po (zie de bijlage voor een overzicht hiervan). Het doel hiervan was verdieping en duiding van de antwoorden in de surveys.

De deelnemers aan de verdiepende gesprekken zijn op verschillende manieren geworven. Aan het einde van de vragenlijst voor alumni en die voor deelnemers is gevraagd of zij openstonden voor een verdiepend gesprek en hun contactgegevens in wilden vullen. Er zijn drie groepsgesprekken gehouden met in totaal 13 deelnemers. Daarnaast is er via de opleidingen en culturele instellingen een vijftal betrokken docenten en coördinatoren van de opleiding cultuurbegeleider bereid gevonden om deel te nemen aan een verdiepende bijeenkomst. Ten derde is via een vijftal provinciale culturele instellingen geprobeerd om icc'ers te werven die niet aan de opleiding hebben deelgenomen en zijn drie data gereserveerd. Er waren geen aanmeldingen, maar we konden wel aansluiten bij een icc-bijeenkomst van Kunst Centraal. Tenslotte zijn we in gesprek gegaan met acht directeuren en icc'ers van scholen die lid zijn van de Vereniging Cultuurprofiel scholen (VCPS PO).

Hieronder is in een schema weergegeven welke activiteiten zijn uitgevoerd om de verschillende onderzoeksvragen te beantwoorden.

Methoden →	Desk-research	Verken-nende gesprekken	Kwanti-tatieve analyse	Surveys: • alumni • deelnemers • afgewezenen • icc'ers	Verdiepen-de interviews: • alumni • deelnemers • Cultuurprofiel-scholen • Pabo's • Culturele instellingen
Onderzoeksvragen ↓					
1. In hoeverre heeft het gekozen instrument het gewenste effect gehad? a. In hoeverre heeft de subsidie bijgedragen aan het stimuleren van (icc-)leerkrachten tot het volgen van de opleiding?		X	X	X	X
2. Heeft het volgen van de opleiding een (gewenst) effect gehad? a. In hoeverre draagt de opleiding bij aan de verdere professionalisering van (icc-)leerkrachten? b. Bestaat er samenhang tussen deelnemers en houding van de school ten opzichte van cultuuronderwijs? c. In hoeverre en op welke manier heeft de verdere professionalisering van de leerkracht bijgedragen aan het cultuuronderwijs in het primair onderwijs?	X	X	X	X  X	X  X
3. De oorspronkelijke kwantitatieve doelstelling is niet bereikt. Zijn hiervoor aanwijsbare redenen te noemen?					

a. Is er voldoende behoefte aan de opleiding?		X		X	X
b. In hoeverre speelt het instrument (subsidie) een rol in de keuze om aan de opleiding deel te nemen?		X		X	X
c. Zijn er aandachtspunten te benoemen rondom de promotie en profilering van de opleiding?		X		X	X
4. Wat zijn aandachtspunten voor een eventuele vervolgaanpak?					
a. Wat zijn de aanwijsbare succes- en faalfactoren?	X	X		X	X
b. Welke inzichten bieden de resultaten voor toekomstige stimuleringsmaatregelen op dit vlak?	X	X		X	X
<i>In hoeverre heeft wijze van uitvoering van de regeling (subsidie en opleiding) bijgedragen aan het bereiken van de doelen?</i>					
a. Het programma (ontwikkeling, rolverdeling)		X			X
b. Landelijke ondersteuning		X			X

## 2. De opleiding Cultuurbegeleider

Dit hoofdstuk gaat over de post-hbo opleiding tot cultuurbegeleider. We starten met een paragraaf over professionalisering door leraren in het algemeen. Daarna gaan we in op de aanleiding voor het opzetten van de opleiding cultuurbegeleider, de inhoud ervan en de uitvoering. Hierbij baseren we ons op deskresearch en verkennende gesprekken met relevante betrokkenen (zie bijlage 1 voor een overzicht van de geraadpleegde documenten en de geïnterviewden). De aanleiding en totstandkoming van de subsidieregeling komen in het volgende hoofdstuk aan de orde. Daarmee volgen we de chronologie waarin een en ander plaatsvond.

### 2.1 Professionalisering in het primair onderwijs

Deze paragraaf behandelt de wijze waarop leraren op hun kennis en vaardigheden bijhouden en vergroten. We gaan in op de tijd die zij eraan besteden, het soort activiteiten, de onderwerpen, behoeften, financiering en tevredenheid over professionaliseringsmogelijkheden. Daarbij baseren we ons op het TALIS-onderzoek van de OECD.

#### **Formeel versus informeel onderwijs**

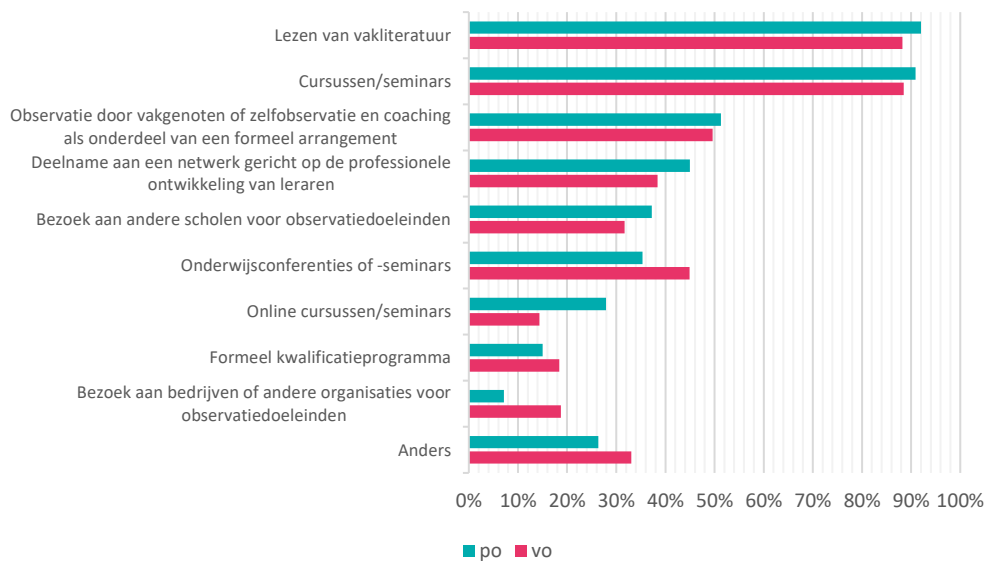
Leraren en docenten professionaliseren door formele en informele leeractiviteiten, maar de wijze waarop verschilt naar sector. In het hoger onderwijs wordt verhoudingsgewijs vaak aan informele leeractiviteiten deelgenomen, zoals congresbezoek, het oppakken van een nieuw vraagstuk op het werk en peer review of intervisie. In po, vo en mbo gebeurt dit minder. In deze sectoren wordt relatief vaker deelgenomen aan kortdurende opleidingen, cursussen of trainingen en aan teamgerichte scholing.

Gemiddeld besteedden leraren/docenten in 2019-2020 op jaarbasis ruim 82 uur en in 2020-2021 ruim 77 uur aan professionalisering. Dat is gemiddeld bijna zes procent van de werktijd. Daarvan gaat zo'n 4,5 procent naar formele activiteiten en 1,5 procent naar informele activiteiten. Specifiek in het po wordt in 2019-2020 en in 2020-2021 respectievelijk 5,7 en 5,5 % van de totale werktijd aan formele en informele activiteiten besteedt. Vergeleken met andere Europese landen scoort Nederland op dit vlak lang niet slecht. Het gemiddeld aantal uren dat leraren in Nederland aan professionalisering besteden, ligt boven het gemiddelde van de aan TALIS deelnemende Europese landen.<sup>3</sup>

Praktisch alle leraren in po en vo nemen deel aan professionaliseringsactiviteiten. De meest genoemde zijn: het lezen van vakliteratuur en het volgen van een cursus of seminar. Daarnaast neemt ongeveer de helft van de leraren deel aan lesobservatie en/of coaching. De deelname aan formele kwalificatieprogramma's is beperkt.

Naast deelname aan formele leeractiviteiten, wordt er in het onderwijs ook steeds meer informeel geprofessionaliseerd. In de top-3 van meest genoemde activiteiten staan in alle sectoren: het lezen van vakliteratuur en het met collega's discussiëren over verbetering van het onderwijs op school. Daarnaast worden in het po relatief vaak met collega's de leerlingresultaten besproken om op basis daarvan de aanpak te verbeteren.

<sup>3</sup> OECD (2020) TALIS 2018. TALIS staat voor Teaching and Learning International Survey. Dit OECD onderzoek richt zich op het leer- en werkklimaat in po en vo.



\* Bron: OECD (2020) TALIS 2018

### Onderwerpen

De meeste leraren zijn gemotiveerd om zich professioneel verder te ontwikkelen. Leraren in po en vo houden verhoudingsgewijs minder vaak de ontwikkelingen in hun vak bij dan collega's in mbo, hbo en wo en ook is de drive om continu te verbeteren iets kleiner. Voor de overgrote meerderheid geldt echter dat zij sterk professioneel gedreven zijn.

Leraren professionaliseren zich vooral om de kennis en het begrip van hun vak(gebied) te verbeteren, pedagogische vaardigheden te verbeteren en ict-vaardigheden die nodig zijn bij het lesgeven te verbeteren. Hierbij zijn er verschillen per sector. Het verbeteren van kennis en begrip van het vak en het verbeteren van lesgeven aan leerlingen met speciale behoeften speelt in het po een grotere rol bij de keuze om te professionaliseren dan in de andere sectoren.

In TALIS 2018 is aan leraren in het primair en voortgezet onderwijs gevraagd naar hun professionaliseringsbehoeften. Hieruit blijkt dat de meeste leraren vooral behoefte hebben aan professionalisering op het terrein differentiëren, ict en het lesgeven aan leerlingen met speciale leerbehoeften. Daarnaast hebben leraren in het po ook behoefte aan professionalisering op het gebied van het onderwijzen van generieke vaardigheden (zoals leren leren).

Wat betreft de onderwerpen die aan bod komen tijdens de professionaliseringsactiviteiten in het po blijkt dat leraren zich vooral 'scholen' op onderwijskundig en vakinhoudelijk terrein. Daarnaast richt de professionalisering zich vaak op: klassenmanagement, de inzet van ict in de les en het lesgeven aan leerlingen met speciale leerbehoeften. Daarbij valt op dat in het po relatief vaak aandacht wordt besteed aan klassenmanagement en aan het gebruik van leerlingengegevens.<sup>4</sup>

### Financiering

Een belangrijke financieringsbron voor professionalisering in het po is het individueel professionaliseringsbudget waarop elke werknemer recht heeft naar rato van diens werktijdfactor. In het po is meer dan een kwart van de leraren (zeer) ontevreden over het

<sup>4</sup> OECD (2020) TALIS 2018

scholingsbudget. Dat blijkt voornamelijk te maken te hebben met de hoogte van het bedrag (in relatie tot wat een cursus al snel kost). Daarnaast noemen leraren/docenten dat het in de praktijk vaak organisatorisch lastig is (inroosteren, werkdruk, vervanging) om daadwerkelijk van het professionaliseringsbudget gebruik te maken.

### **Tevredenheid**

Het merendeel van de ondervraagde leraren is van mening dat de ondernomen activiteiten goed aansluiten bij hun leerbehoeften, een nuttige investering zijn voor het uitoefenen van hun beroep op de lange termijn en dat het geleerde toe te passen is in de praktijk. In het po is men vaker dan in andere onderwijssectoren van mening dat de activiteiten ook een positief effect hebben op de kwaliteit van hun onderwijs en inhoudelijk goed aansluiten bij de onderwijsambities die zij als team hebben.

### **Rol van de directie**

Ondersteuning vanuit de organisatie bij professionalisering in het onderwijs draagt bij aan de effecten van professionalisering. Welke rol vervult de leidinggevende om de leraar te stimuleren zich professioneel te ontwikkelen? Leraren ervaren vooral dat leidinggevenden de ondernomen professionaliseringsactiviteiten erkennen en waarderen en dat er een professionele werkomgeving geboden wordt. In het po geldt dit vaker dan in andere sectoren. Ook wat betreft het stimuleren tot nadenken over eigen kwaliteiten en ontwikkelpunten door de leidinggevende, het faciliteren van tijd en geld en het voldoende aandacht vanuit de leidinggevende voor teamontwikkeling komt volgens de responderende leraren in het po vaker voor dan in andere sectoren.

In meer dan de helft van de gesprekken met leidinggevenden zijn de eigen professionaliseringsbehoeften van de leraar aan bod gekomen. In het po is dit ten opzichte van andere sectoren het vaakst aan de orde gekomen. Van alle sectoren wordt in het po ook het vaakst in het professionele gesprek gesproken over gewenste scholing van het team. Ook geldt dat er het vaakst concrete afspraken hieruit volgen in het po dan in de andere sectoren.

De meeste leraren voeren periodiek een ontwikkelgesprek met hun leidinggevende, maar daarin worden vaak géén concrete afspraken gemaakt over deelname aan professionaliseringsactiviteiten e.d. Gegevens uit het Werkonderzoek tonen een soortgelijk beeld. Met de meeste leraren (97%) wordt periodiek een 'formeel gesprek' gehouden, waarin ook over de persoonlijke ontwikkeling wordt gesproken. Dit geldt voor alle vijf de onderwijssectoren, maar het sterkst voor het primair onderwijs.

Los van ontwikkelgesprekken, is het ook relevant dat leraren door hun leidinggevende worden gestimuleerd om zichzelf professioneel te ontwikkelen en daarbij ook worden ondersteund. In het Werkonderzoek is aan leraren gevraagd of zij worden gestimuleerd in hun ontwikkeling. Ongeveer twee derde van alle leraren geeft aan dat zij worden gestimuleerd om zichzelf verder te ontwikkelen. De rest wordt dat niet of heeft hier geen uitgesproken opvatting over. In het primair onderwijs worden verhoudingsgewijs de meeste leraren gestimuleerd om te professionaliseren (71%).<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> BZK (2019) Werkonderzoek 2019



### **Opbrengsten**

De opinies over de leeropbrengsten tonen geen grote verschillen naar sector. In het po worden de leeropbrengsten over het algemeen iets beter beoordeeld dan in het vo, mbo, hbo en wo. Er is aan leraren in het po gevraagd of de professionaliseringsactiviteiten waaraan men heeft deelgenomen een positieve impact hebben gehad op hun lesgeven. In het po gaf 87% aan dat dit het geval was en in het vo 82%. Dit betekent dat professionalisering in de beleving van velen een gunstig effect heeft op de lespraktijk.<sup>6</sup>

### **Belemmeringen**

Wat betreft belemmeringen voor deelname aan professionaliseringsactiviteiten geeft In het po 44 procent van de leraren aan dat de professionalisering niet in het werkrooster past. Daarnaast geeft ongeveer een kwart van de leraren aan dat zij geen tijd (voor professionalisering) hebben, vanwege zorgtaken. Dit laatste is vooral voor leraren van middelbare leeftijd een bottleneck. Voor jongere (< 30 jaar) en oudere leraren (> 50 jaar) speelt dit minder. Naast een gebrek aan tijd, wijst een deel van de leraren erop dat deelname aan professionalisering niet wordt gestimuleerd en de werkgever hier onvoldoende ondersteuning bij biedt.<sup>7</sup>

Op grond van deze gegevens kunnen we concluderen dat de stimulans om deel te nemen aan professionaliseringsactiviteiten soms ontbreekt en de ondersteuning beter kan. Leraren ervaren vooral praktische belemmeringen, zoals: weinig tijd, geen vervanging en knelpunten in het rooster, etc. De ondersteuning varieert. Sommige leraren ervaren dat als een stimulans om te professionaliseren, anderen ervaren juist een gebrek aan support vanuit de organisatie.

## **2.2 Opleiding cultuurbegeleider in het kort**

De duur van de opleiding is achttien maanden, met een uitloop van acht maanden om het diploma te behalen. De totale studielast van de opleiding is ongeveer 360 uur. De opleiding is gevalideerd voor 420 registerpunten. Na het doorlopen van de opleiding kan de deelnemer als cultuurexpert, mits zij ook taken op LB-niveau uitvoert, in aanmerking komen voor een LB-schaal.

Het programma van de opleiding Cultuurbegeleider bestaat uit vijf modules. Elke module bevat een schriftelijke opdracht, waarin de eigen praktijk op school aan de geleerde theorie moet worden gekoppeld. De opleiding wordt afgesloten met een zogeheten meesterproef: de deelnemer voert een praktijkgericht onderzoek binnen de eigen school uit en schrijft een adviesrapport en implementatievoorstel. Tijdens de opleiding leggen deelnemers bovendien een portfolio aan waarin zij aantonen wat zij hebben geleerd en toegepast. In de eerste module, 'Inhoud en samenhang cultuuronderwijs', staat de basis van cultuuronderwijs centraal. Hierin komt cultuureducatie als begrip aan bod, maar ook de kwaliteit van cultuuronderwijs, ontwikkeling van creativiteit en reflectievaardigheden en cultuur als doel en middel. In tweede module 'Beleid, omgeving en randvoorwaarden' leren deelnemers hoe zij verandering in het cultuurbeleid op hun school teweegbrengen. Deelnemers leren in de derde module 'Inhoudelijke kennis van kunst-, erfgoed- en mediaeducatie' hoe cultuur kan bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen. De vierde module gaat dieper in op de leerlijnen op het gebied van cultuureducatie en tot slot komt in de vijfde module aan bod hoe deelnemers cultuureducatie

---

<sup>6</sup> OECD (2020) TALIS 2018

<sup>7</sup> OECD (2020) TALIS 2018

op school kunnen implementeren en hoe zij hun collega's kunnen coachen (*Post-hbo Cultuurbegeleider - programma | Inholland Academy, 2020*).<sup>8</sup>

## 2.3 Aanleiding en initiatief voor de opleiding

Plein C, de provinciale instelling voor cultuureducatie en grote aanbieder van icc-cursussen in Noord Holland en penvoerder van het Noord Hollandse programma van Cultuureducatie met Kwaliteit (CMK), signaleerde bij leerkrachten die de cursus voor interne cultuurcoördinator (icc'er) hadden gevolgd een verdiepingsbehoefte. Cultuuronderwijs bleek van hogere kwaliteit op scholen waar een icc'er werkte met competenties op het gebied van strategie en beleid. In een provinciale monitor kwam naar voren dat veel icc'ers het lastig vinden om hun team mee te nemen in cultuurbeleid op school. Hieruit is het idee voor een verdiepende cultuurbegeleider opleiding ontstaan, waar de focus zou moeten liggen op het strategisch aan de slag gaan met cultuur op school. Een van de geïnterviewden omschreef dit als volgt: *“meer competenties om op school echt verandering te bereiken en goed cultuuronderwijs in te richten in samenwerking met cultuurinstellingen en daarbij het team in staat te stellen het uit te voeren”*.

Plein C vond in hogeschool Inholland een partner, omdat zij vanuit professionaliseringsoogpunt de ambitie hadden om meer aanwezig te zijn in kunst en cultuur. De partijen troffen elkaar in die ambitie en urgentie om echt verandering te kunnen bewerkstelligen. Tegelijkertijd (en eigenlijk al iets eerder) was ook in Brabant een dergelijk initiatief ontstaan. Er is samengewerkt, met name omdat er in Brabant een implementatiesubsidie beschikbaar was.

## 2.4 Totstandkoming van de opleiding

Plein C en Inholland ontwikkelden met hun CMK-subsidie de post-hbo opleiding Cultuurbegeleider. Deze opleiding werd geaccrediteerd en door het ministerie van OCW aangewezen als modelopleiding. Ook het Landelijk Platform Nascholing Primair Onderwijs (LPNPO) heeft de opleiding omarmd. Vervolgens hebben deze partijen het initiatief genomen om de opleiding ook op andere hogescholen aan te laten bieden.

Het curriculum is door Plein C en Inholland ontwikkeld, andere hogescholen hebben zich hierbij aangesloten. Bij de inhoudelijke totstandkoming van de opleiding is er afstemming geweest met het Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA) om een doorgaande lijn met de icc-cursus te realiseren. Daarnaast werd er veel gesproken over de onderzoekscomponent van de opleiding: er werd gestreefd naar een onderzoekende houding bij cursisten. Dit moest echter geen doel op zichzelf zijn, maar een middel om anders naar de eigen organisatie te kijken en op die manier de positie van cultuureducatie in het onderwijs te verankeren.

## 2.5 Communicatie over de opleiding en netwerk opleiders

De communicatie over de opleiding en subsidieregeling en het faciliteren van een netwerk waren de verantwoordelijkheden van LKCA.

LKCA heeft informatie op de website gezet<sup>9</sup>, een animatiefilmpje gemaakt, interviews afgenomen en aandacht aan de opleiding besteed in nieuwsbrieven. De uitkomsten van de interviews zijn

<sup>8</sup> <https://www.inholland.nl/academy/opleidingen/onderwijs-en-innovatie/kunst-en-cultuur/cultuurbegeleider/programma/>

<sup>9</sup> Informatie op de website en animatiefilmpje: <https://www.lkca.nl/artikel/post-hbo-cultuurbegeleider/>

verwerkt in een brochure<sup>10</sup> die o.a. via de LKCA-website onder de aandacht is gebracht. Ook Pabo's en culturele instellingen die de icc-cursus aanbieden hebben aan promotie gedaan, zij hebben informatie over de opleiding gedeeld op hun websites.

LKCA heeft netwerkbijeenkomsten georganiseerd voor de docenten van de deelnemende Pabo's en instellingen, in eerste instantie in samenwerking met OCW en Inholland. De deelname aan deze bijeenkomsten liepen echter met de tijd terug.

LKCA had in de beginjaren geormerkt budget voor de communicatie, maar het laatste jaar van de subsidieregeling zijn het budget en de verantwoordelijkheid voor de communicatie overgeheveld naar CMK. De promotie betrof zowel de opleiding als de subsidieregeling.

## 2.6 Onderzoek naar de opleiding door LKCA

De afloop van de subsidieperiode in 2021 betekende ook het einde van de betrokkenheid van LKCA. Om deze periode goed af te sluiten, heeft LKCA een onderzoek naar de opleiding uitgevoerd onder docenten en alumni (zie rapport 'De opleiding Post-hbo Cultuurbegeleider, een reflectie'<sup>11</sup>). Voor dit onderzoek hebben alumni van de opleiding een vragenlijst ingevuld (N=22) en zijn interviews gehouden met docenten van verschillende hogescholen waar de opleiding wordt aangeboden (N=5). Aan de hand hiervan zijn de sterke kanten en verbeterpunten van de opleiding nader bekeken. De uitkomsten van dit rapport bespreken we hieronder.<sup>12</sup>

### Algemeen

Het algemene beeld dat uit de inventarisatie door LKCA naar voren komt is dat zowel alumni als begeleiders de post-hbo opleiding Cultuurbegeleider hoog waarderen.

### Verwachtingen

Alumni hebben aangegeven dat zij vooraf vooral hadden verwacht veel nieuwe kennis over cultuureducatie op te doen. Andere verwachtingen van alumni waren: betere borging van cultuureducatie in de school en persoonlijke ontwikkeling. Een groot deel van deze verwachtingen zijn ook uitgekomen.

### Het curriculum

Alumni geven aan de inhoud van de opleiding compleet te vinden. Zowel alumni als docenten waarderen het kennisaspect, een belangrijke doelstelling van de opleiding, zeer. De onderdelen verandermanagement en coaching krijgen een positieve waardering. Voor alumni was ook het ontmoeten van medestudenten en met hen samenwerken een belangrijk aspect. Over het onderdeel de Meesterproef zijn, vooral onder alumni, de meningen verdeeld: het wordt als krachtig onderdeel, maar ook als verbeterpunt genoemd.

### Opbrengsten

Het inzetten van de opgedane kennis en vaardigheden gebeurt in de praktijk op twee niveaus: in de meeste gevallen op schoolniveau en in enkele gevallen op bovenschools niveau. Daarnaast geeft meer dan de helft van de alumni aan dat hun taken zijn veranderd na het afronden van de opleiding en soms is ook hun functie veranderd. Tevens geeft ongeveer de helft aan hun ideeën in

<sup>10</sup> Via: <https://www.lkca.nl/publicatie/cultuurbegeleider-veranderen-gaat-stap-voor-stap/>

<sup>11</sup> LKCA (2021). De opleiding Post-hbo Cultuurbegeleider, een reflectie: Een inventarisatie naar aanleiding van vier jaar opleiding.

<sup>12</sup> In het evaluatieonderzoek van CAOP en Sardes komt het oordeel over de inhoud van de opleiding wat globaler aan bod.

de praktijk te kunnen toepassen. Tenslotte geeft ongeveer driekwart van de alumni aan dat zij verschil merken ten opzichte van 'alleen' cultuurcoördinator zijn en dat zij hiermee een verschil kunnen maken. Dat komt door meer zelfvertrouwen en/of andere taken. Docenten ervaren een duidelijke professionalisering en zien dat de deelnemers op een andere manier naar hun praktijk gaan kijken. Hierdoor wordt hun positie in de school verbeterd.

### **Verbeterpunten**

Zoals benoemd, gaf een deel van de alumni aan dat er verbeteringen kunnen worden aangebracht in de Meesterproef. Zij vinden de Meesterproef qua tijdsbesteding niet in verhouding staan tot de rest van de opleiding. Docenten geven in deze lijn ook aan dat de begeleiding van de Meesterproef intensief is. Het rapport van LKCA toont aan dat alumni geen specifiek onderdeel lijken te missen binnen de opleiding. Interviews met docenten hebben wel geleid tot een aantal aanvullingen en verbeterpunten, waarvoor wij graag verwijzen naar het rapport. Alumni en docenten blijken behoefte te hebben aan een (regionaal) netwerk voor cultuurbegeleiders. LKCA vult hier op aan dat netwerken ook kunnen bijdragen aan het werven van nieuwe studenten.

### **Aanbevelingen**

LKCA heeft een aantal aanbevelingen geformuleerd. Een deel gaat over de werving van deelnemers:

- Het samenwerken van de opleidingen rondom PR en werving kan meer slagkracht krijgen.
- De opleiding kan nog meer als veranderkundige opleiding neergezet worden. Dit geeft de opleiding meer zwaarte, ook richting schoolbesturen en management.
- Het verbreden van de doelgroep die in aanmerking komt voor de opleiding, bijvoorbeeld door meer toe te spitsen op zelfstandige kunstvakdocenten en kunstvakdocenten uit het voortgezet onderwijs. Aanwezigheid van deze groepen werd nu als positieve invloed gezien, maar komt nog maar weinig voor.
- Onderzoek naar de manier waarop de opleiding beter ingebed kan worden in het culturele- en onderwijsveld. LKCA ziet hierin een mogelijke rol voor het LPNPO om opleidingen te ondersteunen bij dit proces.

Ook zijn aanbevelingen te vinden over het opzetten en behouden van een stevig en betekenisvol netwerk voor Cultuurbegeleiders. Ondanks dat bijna alle alumni aangeven hier behoefte aan te hebben op voornamelijk regionaal niveau, ontbreekt een dergelijk netwerk nog regelmatig of is het nog in oprichting of erg pril. Pabo-docenten zien eveneens meerwaarde in een regionaal netwerk, eventueel gecombineerd met een icc-netwerk, omdat het de zichtbaarheid van de opleiding vergroot. Bij de invulling van dit netwerk kunnen opleidingsinstellingen en culturele instellingen samen optrekken.

### 3. Beleidscontext en totstandkoming subsidieregeling

In dit hoofdstuk wordt de subsidieregeling voor opleiding Cultuurbegeleider beschreven. We gaan in op de aanleiding voor het ontwerpen van de regeling, het doel en de uitvoering ervan. Ook dit hoofdstuk is gebaseerd op deskresearch en verkennende gesprekken met relevante betrokkenen (zie bijlage voor een overzicht van de geraadpleegde documenten en de geïnterviewden).

#### 3.1 De subsidieregeling

De formele benaming van de regeling is 'Subsidieregeling cultuurbegeleider primair en speciaal onderwijs'. Het gaat om een post-HBO opleiding tot cultuurbegeleider voor leraren in het primair en speciaal onderwijs. De regeling werd aangekondigd in 2016 met als doel om interne cultuurcoördinatoren en leerkrachten met specifieke taken op het gebied van cultuureducatie te stimuleren tot het volgen van de opleiding Cultuurbegeleider.

Leerkrachten uit het primair en speciaal onderwijs konden vanaf 1 oktober 2017 tot 10 november 2020 subsidie aanvragen. Voorwaarde was dat zij uiterlijk in maart 2021 zouden starten met de opleiding. De uiterste einddatum voor het afronden van de opleiding met subsidie is afhankelijk van de startdatum, maar uiterlijk 31 mei 2023.<sup>13</sup> De regeling vervalt per 1 oktober 2022.

De subsidie dekt de volgende kosten:

1. Cursusgeld tot een maximum van €3.000,-
2. Literatuur tot een maximum van €175,-
3. Reiskosten tot een maximum van €300,-
4. Vervangingskosten voor ten hoogste 72 uur<sup>14</sup>

De subsidie kon bij DUO door middel van een in te vullen formulier worden aangevraagd door de betreffende leerkracht en door de school (indien de school aanspraak wilde maken op vergoeding van de vervangingskosten). De aanvraag van de subsidieonderdelen 1 tot en met 3 wordt gedaan door de leerkracht. Bij de aanvraag wordt vermeld op welk moment de opleiding start en wordt een inschrijvingsbevestiging gevoegd waaruit blijkt bij welk opleidingsinstituut de leraar de opleiding tot cultuurbegeleider zal gaan volgen. Ook vermeldt de aanvrager hoeveel cursusgeld er betaald moet worden en of hij/zij studieverlof krijgt. De aanvraag voor subsidie voor vervangingskosten wordt gedaan door de leraar namens het bevoegd gezag. Deze aanvraag wordt door zowel de leraar als het bevoegd gezag ondertekend. De subsidie wordt verstrekt, betaald aan en verantwoord door het bevoegd gezag, en op het bevoegd gezag rusten de verplichtingen die aan de subsidie verbonden zijn. In het aanvraagformulier geeft de school aan hoeveel klokuren studieverlof de leraar krijgt.

De voorwaarde voor het aanvragen van de subsidie was dat aanvragers bevoegd leerkracht zijn en werkzaam zijn op een school als intern cultuurcoördinator (of taken uitvoeren op het gebied van cultuureducatie).

<sup>13</sup> In verband met de COVID-19 maatregelen is er een verlenging van acht maanden mogelijk: 'De leraar die op grond van dat [artikel 7, eerste lid, aanhef en onderdeel a](#), verplicht zou zijn om zijn diploma uiterlijk te behalen op een datum gelegen na 23 maart 2020, behaalt zijn diploma in afwijking van dat onderdeel binnen de voorgeschreven studieperiode aangevuld met een uitloop van acht maanden.'

<sup>14</sup> Het subsidiebedrag voor vervangingskosten bedraagt ten hoogste € 40,89 per uur in het primair onderwijs en ten hoogste € 43,02 per uur in het speciaal onderwijs. Deze bedragen worden jaarlijks geïndexeerd.

Bij een maximale uitkering van de regeling kunnen er 184 leraren per jaar en in totaal 736 leraren gebruikmaken van de regeling. Voor subsidieverstrekking op grond van de regeling was in 2017, 2018, 2019 en 2020 per kalenderjaar een bedrag van € 950.000,- beschikbaar.

### 3.2 Aanleiding en doel van de regeling

In het vorige hoofdstuk beschreven we de aanleiding voor het ontwikkelen van de opleiding. Het initiatief voor de subsidieregeling lag, net als voor de opleiding zelf, bij Plein C. In de verkennende gesprekken heeft Plein C aangegeven dat werd verwacht dat de subsidieregeling de financiële drempel zou wegnemen om de opleiding te volgen, waardoor er tientallen studenten per jaar konden meedoen.

De subsidieregeling heeft tot doel om deelname aan de opleiding te stimuleren en daarmee een impuls te geven aan het duurzaam inbedden van cultuuronderwijs in het primair en speciaal onderwijs. De subsidieregeling zou de opleiding Cultuurbegeleider zo laagdrempelig mogelijk maken. Centraal staat de verdere professionalisering van icc-leerkrachten om daarmee het cultuuronderwijs te stimuleren. Ook speelt een rol dat leerkrachten op het gebied van cultuureducatie een loopbaanperspectief geboden wordt (van LA naar LB en LC en van hbo naar post hbo en master).<sup>15</sup>

De doelstelling is om in de periode tot 2023 in totaal 5 procent van de interne cultuurcoördinatoren in Nederland te hebben opgeleid tot Cultuurbegeleider. Uitgaande van minimaal 7000 en maximaal 10.000 icc'ers, betekent dat dat de tussen de 350 en 500 leerkrachten gebruik zouden maken van de subsidieregeling.

### 3.3 Uitvoering / implementatie regeling

Voor het opstellen van de regeling heeft OCW een voortraject afgelegd waarin er met allerlei (potentiële) betrokkenen gesproken is om een beeld te krijgen van de mogelijke drempels. De regeling is door de directie Cultuur geschreven, maar de uitvoering gaat via Onderwijs. Dat is dan ook de reden dat deze regeling niet onder het Fonds voor Cultuurparticipatie valt, maar wordt uitgevoerd door DUO. Er is gekozen voor een bekende uitvoeringssystematiek, aansluitend op de lerarenbeurs en de regeling voor bewegingsonderwijs.

De Pabo's zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de opleiding en de werving van studenten. LKCA verzorgde de landelijke voorlichting en was betrokken bij de werving. Culturele instellingen in de betreffende regio leverden docenten voor de opleiding.

---

<sup>15</sup> Voorheen gold de LB schaal in het speciaal (basis)onderwijs en in het reguliere basisonderwijs voor leerkrachten die een speciale opleiding en functie hebben. De school bepaalde of een opleiding en functie in aanmerking kwamen voor een LB schaal. Het kon gaan om de functie van bijvoorbeeld rekenoördinator, taalcoördinator, begaafdheidsspecialist of counselor. Per 1 september 2018 zijn de LA-, LB- en LC-functies vervangen door nieuwe functies voor leraren in het primair onderwijs: L10, L11 en L12.

## 4. Deelname subsidieregeling

De gegevens in dit hoofdstuk zijn geleverd door DUO.

### 4.1 Aantal aanvragen

De subsidieregeling liep van 2017 tot en met 2020. In totaal zijn er in deze jaren 193 subsidieaanvragen gedaan, waarvan 178 zijn toegekend. Van deze aanvragers hebben inmiddels 95 het diploma gehaald. Van de oorspronkelijke aanvragen zijn er 6 geannuleerd, deze aanvragers besloten later de opleiding toch niet te volgen, en 9 afgewezen. In het eerste jaar is de subsidie 37 keer aangevraagd, waarvan er 33 zijn toegekend. In 2018 werden de meeste subsidieaanvragen gedaan, namelijk 69. Van deze 69 aanvragen zijn er destijds 63 toegekend. In 2019 en 2020 was het aantal aanvragen iets lager, namelijk 44 en 43, waarvan er in totaal 82 zijn toegekend.

De regeling ging uit van een maximum van 184 deelnemers per jaar, dus in totaal konden maximaal 736 leerkrachten gebruikmaken van de regeling. De inschatting was dat ongeveer 5% van het totaal aantal ict'ers in Nederland zou deelnemen aan de opleiding, dus tussen de 350 en 500. Dat dit aantal bij lange na niet gehaald is, zien we in onderstaande tabel.

Tabel 4.1 Subsidieaanvragen, toekenningen, annuleringen en afwijzingen per jaar

Jaar	Aantal aangevraagd	Aantal toegekend	Aantal geannuleerd	Aantal afgewezen	Onderbenutting bij maximaal 184 p.j.
2017	37	33	2	2	82%
2018	69	63	4	2	66%
2019	44	40	0	4	78%
2020	43	42	0	1	77%
<b>Totaal</b>	<b>193</b>	<b>178</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>76%</b>

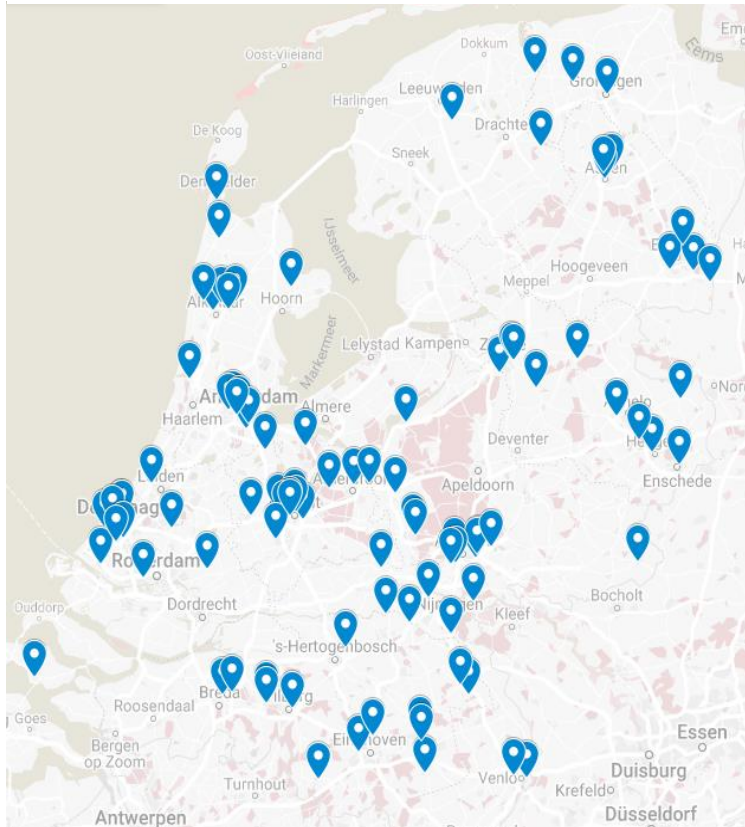
### 4.2 Werkgevers van de aanvragers

De werkgevers van 138 van de in totaal 178 leerkrachten wiens studiekosten van de opleiding gesubsidieerd werden, hebben subsidie aangevraagd en gekregen voor de vervangingskosten van de leerkracht. Werkgevers konden voor ten hoogste 72 uur aan vervangingskosten aanvragen, zodat de leerkracht deze uren kon inzetten om de opleiding te volgen. Veruit de meeste schoolbesturen die subsidie aanvroegen voor de vervangingskosten deden dit ook voor de maximale 72 uur. Slechts vier besturen vroegen subsidie aan voor minder dan 72 uur. De schoolbesturen die vervangingskosten hebben aangevraagd, zijn verspreid door heel Nederland. Zij verschillen uiteraard in grootte. Het kleinste schoolbestuur dat subsidie aanvroeg voor vervangingskosten telde zes personeelsleden, het grootste 288. Veruit de meeste schoolbesturen die vervangingskosten aanvroegen, hebben tussen de 20 en de 40 personeelsleden. Dat is in lijn met het gemiddelde aantal personeelsleden van de schoolbesturen in Nederland, want dat ligt al een aantal jaar rond de 25 (DUO, 2021).



Vergeleken met landelijk cijfers (peiljaar 2020) blijken de besturen met 0 tot 20 personeelsleden ondervertegenwoordigd en zijn schoolbesturen met meer dan 20 personeelsleden oververtegenwoordigd. Dat betekent dat dus vooral schoolbesturen met een min of meer groot aantal personeelsleden gebruik maakten van de vervangingsregeling. Een verklaring hiervoor is, dat een groter schoolbestuur wat meer mogelijkheden heeft om daadwerkelijk vervanging in te zetten.

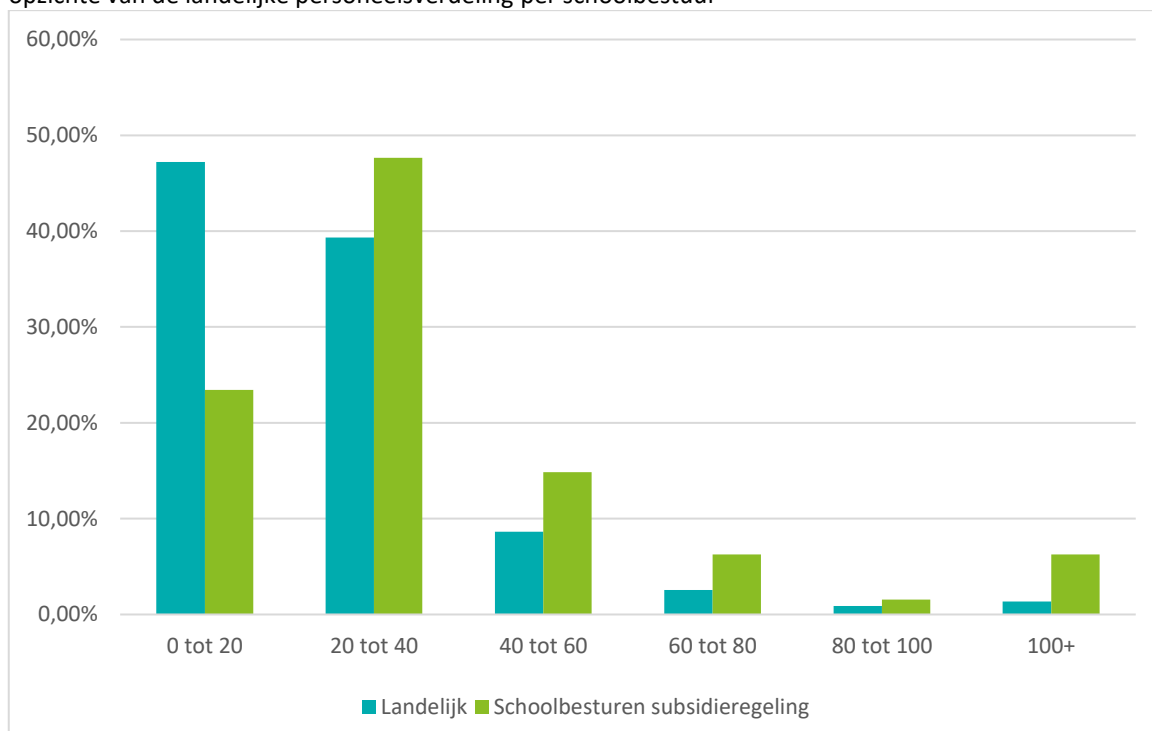
Figuur 4.1 Locaties van schoolbesturen die vervangingskosten hebben aangevraagd



Opvallend is het lage aantal in de provincies Zeeland en Drenthe. Voor een deel kan dit verklaard worden uit de locaties waar de opleiding is verzorgd en de reistijd die deelnemers daardoor kwijt zijn, met name in de periode dat al het onderwijs op locatie plaatsvond. Een alumnus uit Zeeland vertelt: ‘Het was een behoorlijke tijdsinvestering, elke keer 1,5 uur heen en 1,5 uur terugrijden.’



Figuur 4.2 Aantal personeelsleden van schoolbesturen die gebruik maakten van de subsidieregeling ten opzichte van de landelijke personeelsverdeling per schoolbestuur



### 4.3 Onderwijsinstellingen waar deelnemers de opleiding volgden

De post-hbo opleiding Cultuurbegeleider werd aangeboden op negen verschillende onderwijsinstellingen, waarbij er in een aantal gevallen samenwerking tussen Pabo's is gezocht. Zo hebben de Marnix Academie en de Pabo van de Hogeschool van Amsterdam de cursisten samengevoegd om daardoor een hele groep te kunnen vullen en vond het onderwijs deels in Utrecht en deels in Amsterdam plaats. Ook kwam het voor dat de opleiding later dan gepland van start ging, zodat er nog wat meer tijd aan werving besteed kon worden. Veel Pabo's hanteerden een minimum van tien deelnemers alvorens de opleiding daadwerkelijk kon starten. In Tabel 4.2 staat per onderwijsinstelling het aantal deelnemers per schooljaar weergegeven. In 2017 boden alleen Inholland Academy, Marnix Utrecht en de HAN Pabo Zwolle de opleiding Cultuurbegeleider aan. Veruit de meeste deelnemers die gebruik maakten van de subsidie volgden de opleiding bij de Inholland Academy in Alkmaar en de Marnix Pabo in Utrecht. Hogeschool Leiden en Hogeschool Viaa in Zwolle hadden het kleinste aantal deelnemers. Het aantal daadwerkelijke deelnemers is in de praktijk iets hoger uitgevallen, omdat niet alle cursisten subsidie aanvroegen c.q. hebben gekregen.

Tabel 4.2 Verdeling totaal aantal deelnemers met subsidie per onderwijsinstelling (2017-2020)

Onderwijsinstelling	2017	2018	2019	2020	Totaal	%
Inholland Academy - Alkmaar	10	12	10	15	47	26,4%
Marnix Onderwijscentrum – Utrecht	13	13	10	8	44	24,7%

Katholieke PABO Zwolle	-	14	4	4	22	12,4%
HAN Pabo, locatie Arnhem en Nijmegen	10	1	13	6	30	16,9%
Hanzehogeschool Groningen	-	11	-	4	15	8,4%
Fontys Hogeschool Kind en Educatie - Eindhoven	-	10	1	3	14	7,9%
Hogeschool de Kempel - Helmond	-	1	2	-	3	1,7%
Hogeschool Viaa, Educatieve Academie – Zwolle	-	-	-	2	2	1,1%
Hogeschool Leiden - Leiden	-	1	-	-	1	0,5%
<b>Totaal</b>	33	63	40	42	178	100%

## 5. Uitkomsten surveys alumni, deelnemers en afgewezenen

Dit hoofdstuk laat zien welke antwoorden de (oud-)deelnemers aan de opleiding cultuurbegeleider hebben gegeven op de vragen die in het survey zijn gesteld. We presenteren de uitkomsten van het survey in tabellen en figuren en geven daarbij een toelichting. Omdat we met een aantal respondenten ook een verdiepend (groeps-)interview hebben gevoerd, beschrijven we de uitkomsten daarvan - waar relevant - ook in dit hoofdstuk.

### 5.1 Respons en achtergrondkenmerken

Tabel 5.1.1 laat zien wat de respons is per respondentengroep. Het gaat hier om (bijna) volledig ingevulde vragenlijsten.<sup>16</sup> Het totale responspercentage is 39%. Voor een onderzoek in een periode waarin er veel speelt in het onderwijs, lerarentekorten en Covid-19 maatregelen, is dit geen slechte respons.

Tabel 5.1.1 Respons per respondentengroep (alumni, deelnemers, afgewezenen en icc'ers), N=72

	Aantal totaal	Aantal respondenten (in %)
Alumni	95	40 (42%)
Deelnemers	82	30 (37%)
Afgewezenen <sup>17</sup>	9	2 (22%)
<b>Totaal</b>	<b>186</b>	<b>72 (39%)</b>

De respondenten werken gemiddeld 19,5 jaar in het onderwijs, waarbij degene die het langst werkt dit 42 jaar doet en degene met het minste aantal jaren in het onderwijs er 4 jaar werkt. De alumni werken gemiddeld 4 jaar langer in het onderwijs dan de deelnemers. Er is dus een grote variatie in werkervaring onder de deelnemers die de vragenlijst hebben ingevuld. Voor heel Nederland geldt dat een aanzienlijk deel van het personeel in het primair onderwijs 55 jaar of ouder is.<sup>18</sup> Dat zijn dus mensen die meer dan 30 jaar werkzaam zijn. Degenen die de vragenlijst hebben ingevuld, werken dus waarschijnlijk minder jaren in het onderwijs dan de meeste van hun collega's.

De scholen waar de respondenten werkzaam zijn, hebben gemiddeld iets minder dan 260 leerlingen. Uitschieters zijn aan de ene kant een school van een alumna met 800 leerlingen en aan de andere kant een school met 20 leerlingen.

Tabel 5.1.2 Aantal leerlingen op de scholen waar de deelnemers en alumni werken, N=63

	Scholen van de deelnemers	Scholen van de alumni
Hoogste aantal leerlingen	430 leerlingen	800 leerlingen
Laagste aantal leerlingen	110 leerlingen	20 leerlingen*

<sup>16</sup> Het aantal antwoorden kan per vraag variëren, omdat niet elke respondent alle vragen heeft beantwoord. De mogelijkheid om vragen open te laten is ingebouwd in deze vragenlijst om te voorkomen dat respondenten voortijdig afhaken.

<sup>17</sup> Aan de twee respondenten van wie de subsidieaanvraag niet is gehonoreerd, hebben we een klein deel van de vragen gesteld. Zij wijken in hun antwoorden nauwelijks af van de andere respondenten. Om die reden laten we ze buiten de meeste tabellen en figuren. Waar zij wel afwijken, beschrijven we dat in de tekst.

<sup>18</sup> Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs (2020). *Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2020*. [Arbeidsmarktanalyse-Primair-Onderwijs-2020.pdf \(arbeidsmarktplatformo.nl\)](https://www.arbeidsmarktplatformo.nl)

Gemiddeld aantal leerlingen	256 leerlingen	260 leerlingen
-----------------------------	----------------	----------------

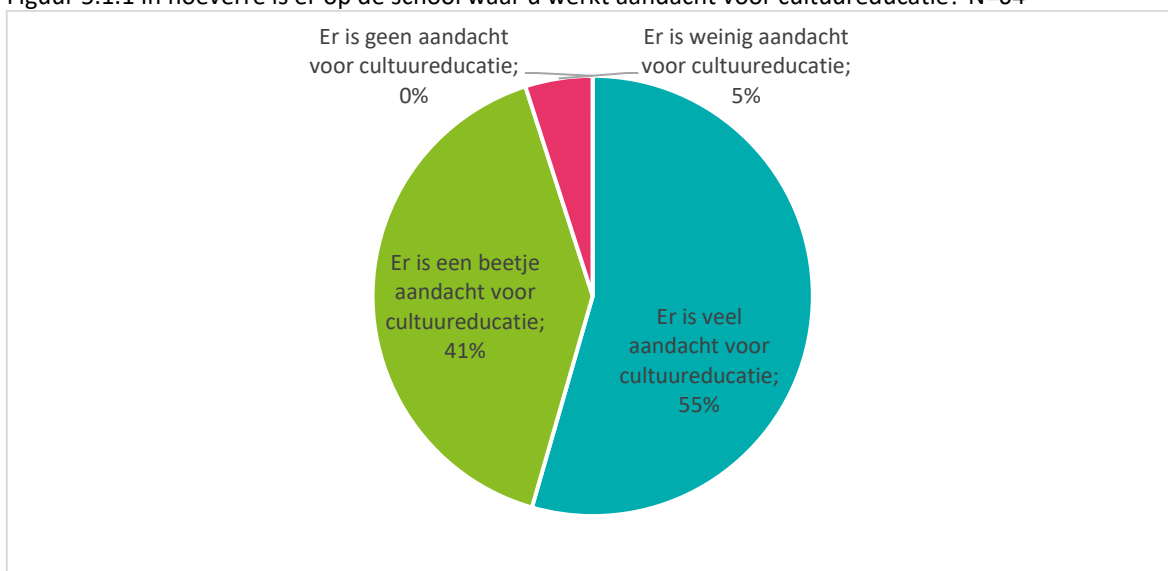
\*Het is denkbaar dat deze respondent niet het aantal leerlingen van de school, maar van de eigen groep heeft ingevuld. In dat geval is het aantal leerlingen van de kleinste school 53.

Tabel 5.1.3 Hoe zou u de achtergrond van uw leerlingen beschrijven? N=63

	Aantal antwoorden		Percentage van geheel
	Deelnemers	Alumni	
Veelal hoogopgeleide ouders	9	12	33%
Veelal middenopgeleide ouders	9	19	44%
Veelal laagopgeleide ouders	6	8	22%

De scholen met een leerlingpopulatie met laagopgeleide ouders zijn enigszins in de minderheid.

Figuur 5.1.1 In hoeverre is er op de school waar u werkt aandacht voor cultuureducatie? N=64



Het zal geen verbazing wekken dat er op de scholen van veel deelnemers en alumni behoorlijk wat aandacht is voor cultuureducatie. Er zijn nauwelijks deelnemers en alumni die op een school werken waar er weinig tot geen aandacht is voor cultuureducatie. Dat zien we weerspiegeld in het aantal uur per jaar dat icc'ers voor hun taken krijgen: gemiddeld ruim 50 uur, met uitschieters naar rond de 300 uur. Dat laatste aantal zal waarschijnlijk voor meer scholen zijn, dus voor icc'ers die bovenschoolse icc-taken hebben bij een schoolbestuur.

Ter vergelijking: het gemiddelde aantal (taak)uren van de cultuurcoördinator bedroeg bij de laatste monitor cultuureducatie PO dertig uur per jaar met een grote variatie in antwoorden (tussen de 3 en 58 uur).<sup>19</sup>

## 5.2 Voorlichting en PR over de opleiding

Een van de factoren die ertoe doen bij het besluit om een post-hbo opleiding te gaan volgen is of men op de hoogte is van het bestaan (en de inhoud) van de opleiding. We vroegen de deelnemers en alumni via welke kanalen zij kennis hadden genomen van de opleiding.

<sup>19</sup> Landelijke monitor Cultuureducatie primair onderwijs 2018-2019 | Rapport | Rijksoverheid.nl

Tabel 5.2.1 Hoe wist u dat er een opleiding Cultuurbegeleider is? (meer antwoorden mogelijk), N=67

	Alumni	Deelnemers	Totaal
Via een nieuwsbrief, social media of website van een culturele instelling	4	3	7
Via een nieuwsbrief, social media of de website van LKCA	18	6	24
Via andere icc'ers	8	1	9
Via een Pabo-instelling	1	3	4
Via de directeur van mijn school	-	-	0
Via een nieuwsbrief, social media of de website van mijn school/schoolbestuur	-	-	0
Via mijn school/mijn collega's	4	2	6
Via de contactpersoon voor CmK	10	4	14
Anders, namelijk			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Folder/flyer</li> <li>• Culturele instelling</li> <li>• Zelf opgezocht</li> <li>• Via vorige opleiding als icc'er</li> </ul>	5	9	14

De meeste respondenten waren op de hoogte van de opleiding via LKCA (nieuwsbrief, social media, website), gevolgd door de contactpersoon voor CmK en een cultuureducatie-instelling (nieuwsbrief, social media, website). De culturele instellingen die genoemd zijn als informatiebron zijn: Plein C, Kunst Centraal, Bureau Cist Tilburg, Westland Cultuurweb, Mocca, Cultuurschakel en Cultuur Oost. Ook noemde iemand Stadskantoor Zwolle.

Ruim de helft (56%) vindt dat er voldoende PR was over de opleiding, een vijfde vindt dat niet en bijna een kwart (23%) weet het niet. Bij de vraag 'Was er voldoende voorlichting over de opleiding?' zien we dezelfde percentages.

Uit de verdiepende bijeenkomsten, met name die met alumni en deelnemers, komt naar voren dat schoolbesturen en directies volgens de geïnterviewden te weinig benut zijn als kanalen om bekendheid aan de opleiding te geven. Men had de indruk dat het vooral via de culturele sector verliep en dat er meer bekendheid was gegenereerd als ook de schoolbesturen meer waren ingeschakeld.

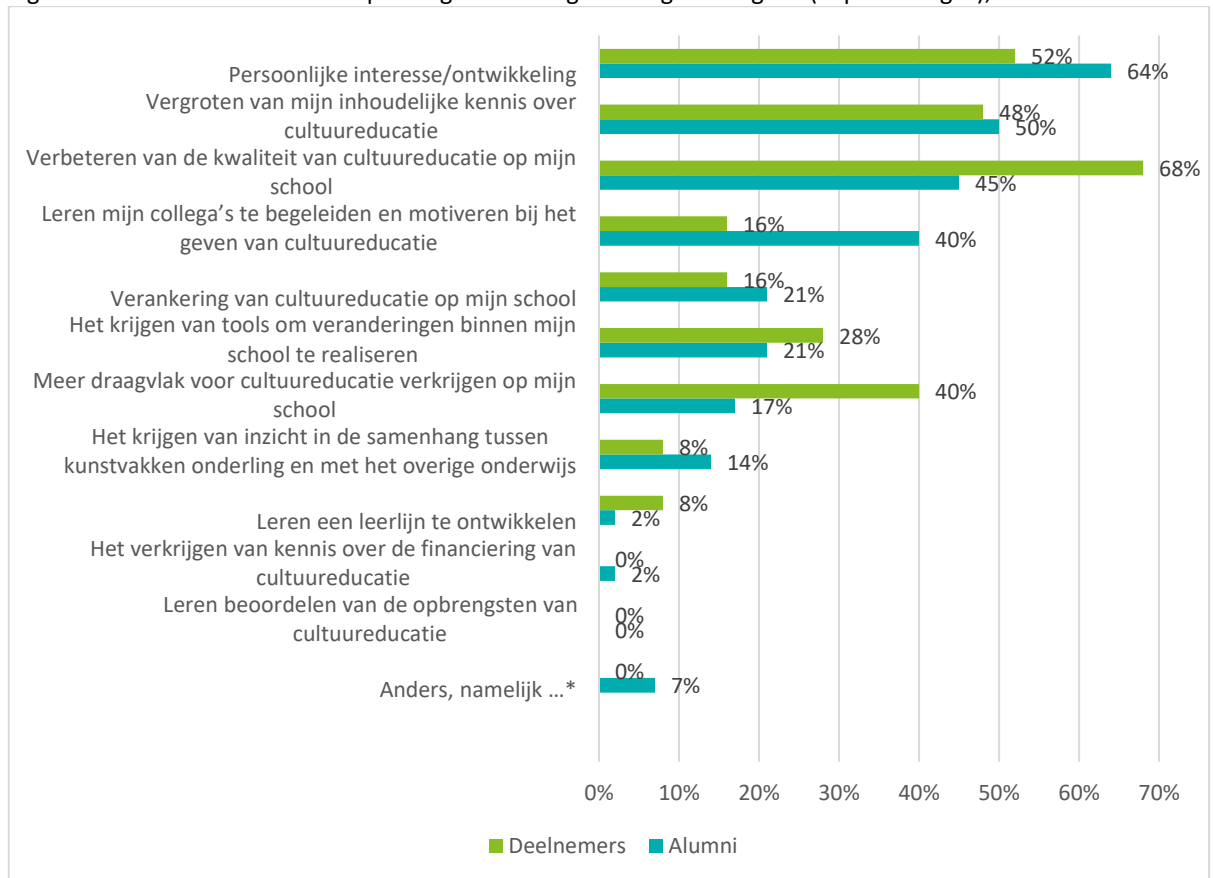
De betrokkenen bij de opleidingen cultuurbegeleider (Pabo-docenten en docenten van de cultuureducatie-instelling) zijn van mening dat de Pabo's en de culturele instellingen er voldoende aan hebben gedaan om bekendheid te geven aan de opleiding.

### 5.3 Motivatie

Het is belangrijk om te weten met welke beweegredenen men de opleiding ging volgen. In Figuur 5.3.1 is in beeld gebracht welke motieven een rol speelden. Veel icc'ers hebben voor de opleiding gekozen vanuit een persoonlijke interesse dan wel omdat zij zich persoonlijk willen ontwikkelen. Daarnaast is het verbeteren van de kwaliteit van cultuureducatie op de eigen school een beweegreden voor velen. We zien dat het verbeteren van de kwaliteit van cultuureducatie voor de huidige deelnemers belangrijker is dan voor degenen die de opleiding hebben afgesloten. Datzelfde geldt voor het verkrijgen van meer draagvlak op de eigen school. De twee respondenten van wie de subsidieaanvraag is afgewezen (niet verwerkt in de figuur), hadden vooral motieven die met het vergroten van kennis en het verkrijgen van tools te maken hebben.

Iets wat niet als motief is opgenomen in de vragenlijst, maar wel ter sprake kwam tijdens de verdiepingsbijeenkomsten, is het verbeteren van de arbeidspositie en het salaris door deelname aan de opleiding. Voor een enkeling speelde dit een rol, maar de meeste deelnemers en alumni gaven aan dat dit voor hen geen motief was, omdat van tevoren al vaststond dat zij niet in een hogere schaal zouden komen door het volgen van de opleiding. Op veel basisscholen blijkt beperkt ruimte om in een hogere schaal te komen.

Figuur 5.3.1 Waarom bent u de opleiding Cultuurbegeleider gaan volgen? (in percentages), N=67



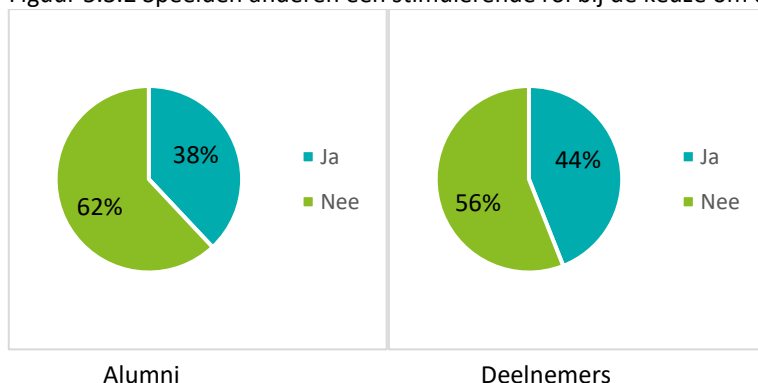
\*De respondenten die de categorie 'Anders, namelijk' kozen, gaven hier geen verdere invulling aan.

Niemand had als motivatie om te leren hoe de opbrengsten van cultuureducatie beoordeeld kunnen worden, een enkeling noemt het ontwikkelen van een leerlijn en kennis over de financiering van cultuureducatie.

Wellicht is deze behoefte er niet, omdat die onderwerpen in de icc-cursus worden behandeld, zo geeft een deelnemer aan een verdiepingsbijeenkomst aan.

Meer dan de helft van de respondenten geeft aan dat anderen geen stimulerende rol hebben gespeeld in de keuze om de opleiding te gaan volgen (Zie Figuur 5.3.2). Bij de icc'ers die wel gestimuleerd zijn door anderen, was dit vaak de directie van de school en de culturele instelling. Icc'ers die als antwoord 'Anders' hadden, noemden: iemand uit de persoonlijke kring die een stimulerende rol speelde (vrienden, familie, partner), een collega van een andere school, de financiering van de overheid en de CmK begeleider.

Figuur 5.3.2 Speelden anderen een stimulerende rol bij de keuze om de opleiding te gaan volgen? N=67



Tabel 5.3.1 Zo ja, wie speelde die rol? (aantallen en percentages), N=27

	Ja	Enigszins	Nee	Niet ingevuld
De directie van de school	15 (56%)	5 (19%)	4 (15%)	3 (11%)
De culturele instelling	15 (56%)	1 (4%)	9 (33%)	0 (0%)
Andere icc'ers	4 (15%)	3 (11%)	13 (48%)	7 (26%)
Het schoolbestuur	3 (11%)	1 (4%)	16 (59%)	7 (26%)
Mijn collega's op school	2 (7%)	8 (30%)	10 (37%)	7 (26%)
Anders, namelijk:	5 (19%)	0 (0%)	1 (4%)	21

## 5.4 Mening over de subsidieregeling

De meeste alumni en deelnemers die de vragenlijst hebben ingevuld, wisten van tevoren dat zij de kosten voor de opleiding vergoed konden krijgen. Slechts twee van de alumni en twee van de deelnemers gaven aan dit niet van tevoren te weten.

Bijna de helft van alle respondenten vindt de PR over de subsidieregeling niet voldoende of heeft hier geen beeld van (46%). Datzelfde geldt voor de voorlichting over de subsidieregeling: bijna de helft geeft aan de voorlichting niet voldoende te vinden of er geen idee over te hebben (45%).

Ze maakten allemaal gebruik van de subsidieregeling. Dat is niet zo verrassend, aangezien de vragenlijsten via DUO zijn uitgezet. Het is ons niet bekend of en hoeveel deelnemers van de opleiding er zijn die niet wisten van de subsidieregeling en deze ook niet gebruikt hebben.

Over het geheel genomen was het voor de alumni, deelnemers en afgewezenen duidelijk hoe de subsidieregeling in elkaar zat.

Tijdens de verdiepingsbijeenkomsten met alumni en deelnemers gaven veel van hen aan dat zij zelf het aanvraagformulier voor de vervangingssubsidie hebben ingevuld voor de directie, zodat die alleen nog een handtekening moest zetten. Voor de afgewezenen waren de voorwaarden waaraan zij moesten voldoen om in aanmerking te komen voor de subsidie ook duidelijk, de reden voor afwijzing bij hen was het te laat indienen van de aanvraag. De twee afgewezenen die de vragenlijst hebben ingevuld, hebben ondanks de afwijzing van de subsidieaanvraag alsnog de opleiding gevolgd. Daarin zijn zij een uitzondering, want veel van de andere respondenten, de deelnemers en alumni, geven aan dat zij de opleiding Cultuurbegeleider (misschien) niet zouden hebben gevolgd zonder subsidieregeling.

De voorwaarden om in aanmerking te komen voor de subsidieregeling werden - op een paar uitzonderingen na - duidelijk en realistisch gevonden. Bijna de helft van de respondenten geeft

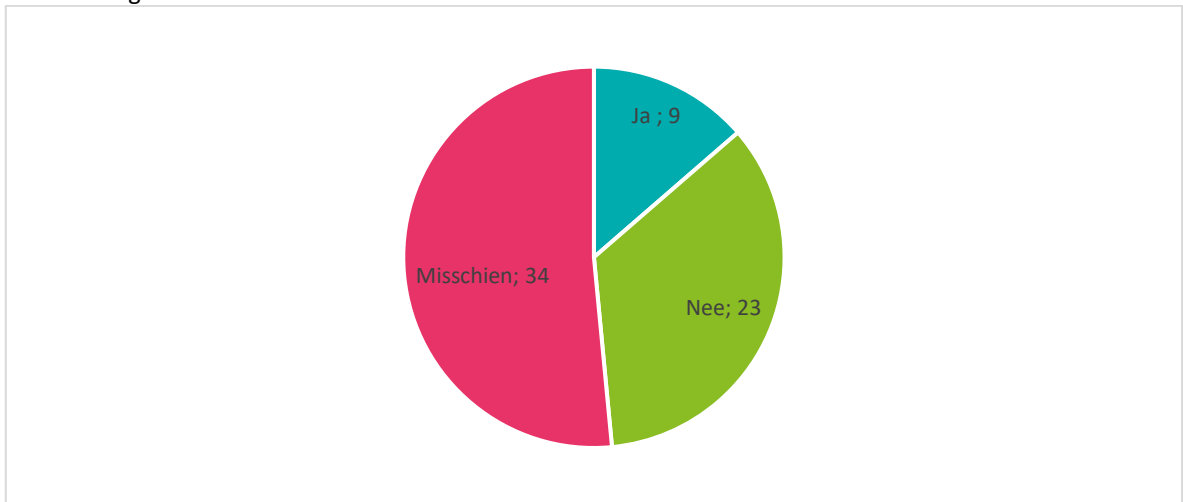
aan dat de subsidieregeling een belangrijke reden was voor hun directie om toestemming te geven de opleiding te volgen (46%). Nog eens 35% van de respondenten geeft aan dat de regeling enigszins een rol speelde voor de directie in hun besluit tot het geven van toestemming.

Zoals we in hoofdstuk 4 beschreven, hebben niet alle werkgevers de subsidie voor vervangingskosten aangevraagd. Dit komt ook terug in het survey. Hier bleken verschillende redenen voor te zijn, zo zijn er deelnemers die met de directie hebben afgesproken de opleiding in de vrije tijd te volgen of bij wie dit zelfs een vereiste was van de werkgever. Ook geeft een respondent aan dat de vervangingssubsidie erg onduidelijk was en daarom niet door de werkgever is aangevraagd. Een andere respondent heeft de vervangingsuren wel aangevraagd, maar geeft aan dat het lastig was om hier informatie over vinden. Dezelfde persoon schrijft niet op de hoogte te zijn geweest van de vergoeding voor literatuur en reiskosten. Een andere deelnemer blijkt de opleiding als zzp'er te hebben gedaan, waardoor geen vervangingssubsidie is aangevraagd.

Tijdens de verdiepende gesprekken gaf een alumnus de volgende reden waarom zij geen gebruik maakte van de vervangingssubsidie: "Ik werk al parttime, als ik ook voor de studietijd nog zou moeten worden vervangen, zie ik mijn klas nog minder en zouden zij drie verschillende leerkrachten hebben. Omdat ik dit niet wenselijk vond heb ik de studie in mijn eigen tijd gedaan". Anderen die ook parttime werkten, konden met de werkgever regelen dat zij tijdelijk extra uren kregen voor de opleiding, zodat ze hun eigen vervanging waren. Iemand vertelde de vervangingsuren zo te hebben ingepland dat ze eenmalig een week vrij was, in de periode waarin de meesterproef af moest.

De lestijden verschilden per onderwijsinstelling, soms waren ze onder en soms na schooltijd. Dat betekent dat het voor sommige deelnemers noodzakelijk was om vervanging te regelen, namelijk als de lessen plaatsvonden op de momenten dat zij normaal gesproken voor de klas stonden.

Figuur 5.4.1 Had u zich ook aangemeld voor de opleiding Cultuurbegeleider als de subsidieregeling niet van kracht was geweest? N=66



De waardering voor de subsidieregeling is groot. Respondenten van de enquête geven aan erg blij te zijn met de subsidieregeling, omdat zij anders nooit aan de opleiding hadden deelgenomen: "Ik ben er heel, heel blij mee want mijn interesse voor CMK is heel groot." en "Zonder de subsidieregeling was het een stuk lastiger geweest. [...] Ik ben er niet zeker van dat mijn baas het zou vergoeden." Opmerkingen van een aantal alumni in de vragenlijst zijn: "Absoluut een goede



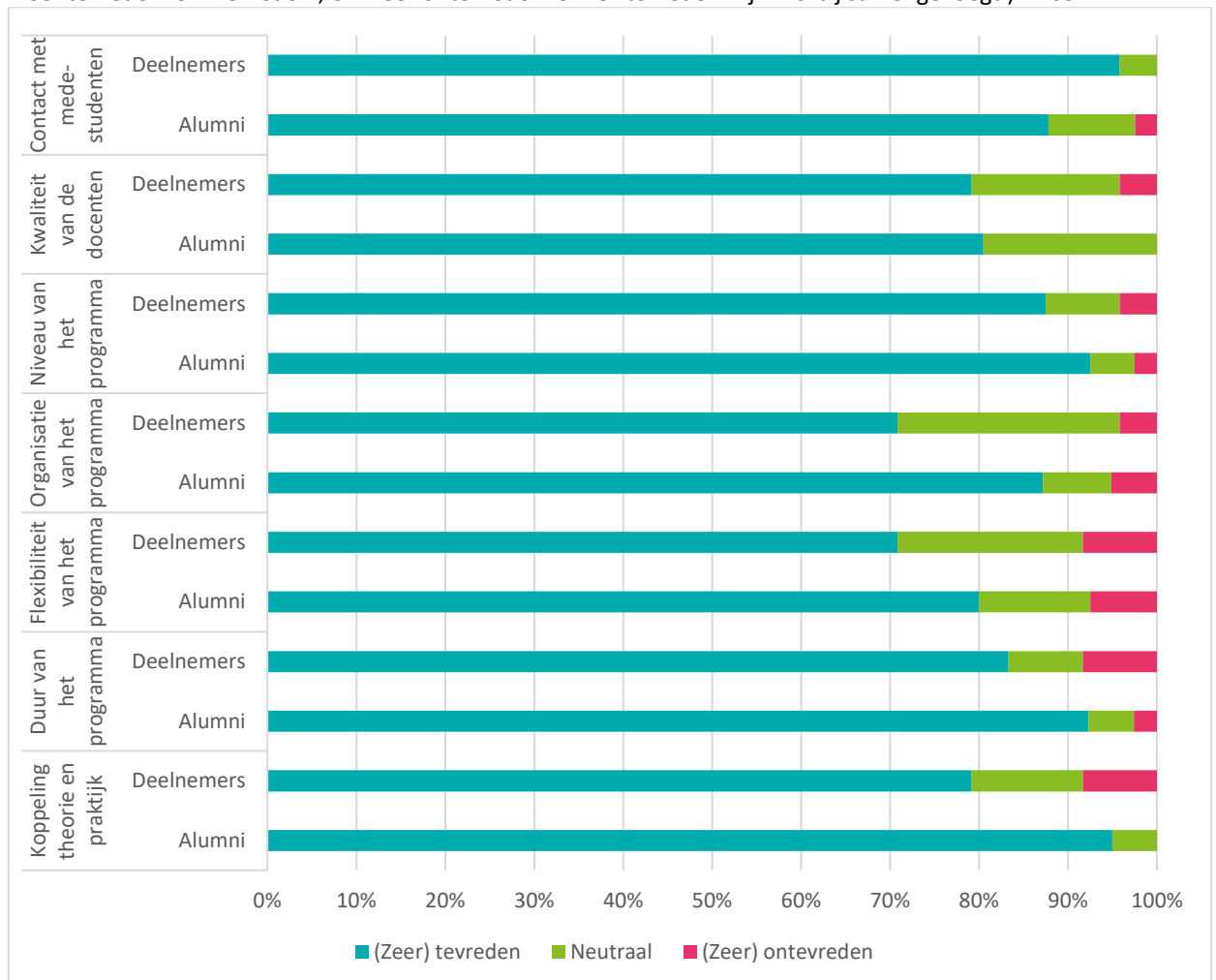
zaak dat de subsidieregeling er was. Het geeft aan dat er aandacht en waardering is voor de noodzaak om cultuur en kunsteducatie in het primair onderwijs te blijven borgen en verankeren.” en “Zonder de subsidie had ik de opleiding nooit kunnen doen!”

Negatieve opmerkingen over de subsidieregeling, anders dan dat de subsidieprocedure niet voor iedereen even duidelijk was, zijn niet gegeven. Wel geeft een alumnus aan het een lastige gedachte te vinden dat de kosten van de opleiding moesten worden terugbetaald wanneer hij of zij de opleiding niet met succes zou afronden. Daarentegen noemt een deelnemer dit juist een goede voorwaarde, omdat dit enorm motiveert.

## 5.5 Inhoud van de opleiding

De opleiding wordt over het algemeen hoog gewaardeerd. Dat kwam ook in het LKCA-onderzoek naar voren en wordt in de antwoorden op de enquête bevestigd. Deelnemers die de opleiding hebben afgesloten, de alumni, blijken de opleiding nog hoger te waarderen dan de huidige deelnemers. Zij zijn vaker ‘zeer tevreden’ over de verschillende aspecten in vergelijking met de alumni met uitzondering van ‘contact met medestudenten’. Een mogelijke verklaring hiervoor kwam naar voren in de verdiepingsbijeenkomst met de opleiders. Er is na de opleiding niet altijd meer contact tussen de cursisten, terwijl dat tijdens de opleiding gefaciliteerd wordt (en hoog gewaardeerd).

Figuur 5.5.1 Geef aan in welke mate u onderstaande aspecten van de opleiding waardeert (de antwoorden 'Zeer tevreden' en 'Tevreden', en 'Zeer ontevreden' en 'Ontevreden' zijn hierbij samengevoegd) N=63



Bij de aspecten flexibiliteit en organisatie van de opleiding geeft een aantal respondenten aan dat zij ontevreden zijn. Dit is besproken tijdens de verdiepingsbijeenkomsten en er werd gesuggereerd dat dit wellicht bij sommige opleidingen speelt/speelde. Gezien de lage aantallen respondenten per opleiding kunnen we hier op basis van de antwoorden geen betrouwbare uitspraken over doen.

Het gemiddelde rapportcijfer dat de deelnemers gaven voor de opleiding is een 7,5, alumni waardeerden de opleiding iets hoger, namelijk met een 7,9. Er zijn kleine verschillen in de waardering van de opleiding tussen de verschillende pabo's, maar op basis daarvan vallen geen conclusies te trekken.

Tabel 5.5.1 Minimum, maximum en gemiddeld rapportcijfer voor waardering van de opleiding, N=65

	Deelnemers	Alumni
Laagste cijfer	6,5	7,5
Hoogste cijfer	7,8	8,3
Gemiddelde	7,5	7,9

De cijfers zijn door een aantal respondenten toegelicht. Deze toelichtingen zijn overwegend enthousiast, zo geven alumni aan dat het programma goed in elkaar zit, de docenten enthousiast en kundig waren en dat de opleiding praktijkgericht en flexibel is. Het goede contact met de medestudenten werd ook gewaardeerd, zo blijkt uit meerdere opmerkingen.

Dat een opleiding nooit volledig tegemoet kan komen aan ieders wensen, zien we ook in de antwoorden. Waar de één aangeeft dat de opleiding meer theoretisch zou mogen zijn, vindt de ander dat de opleiding meer praktijkgericht had gemogen. De meesten geven aan veel te hebben geleerd en de lessen inspirerend te vinden, enkele anderen vonden niet elke les even interessant. Een enkeling vindt het jammer dat het niveauverschil onder de deelnemers groot was. Deze icc'er had al vele jaren ervaring in de functie en liep er tijdens de opleiding tegenaan dat medestudenten nog erg onervaren waren.

Een alumna tijdens een van de verdiepingsbijeenkomsten vond dit ook. Daarnaast gaf zij aan: "De opleiding was erg gericht op het veranderen van het cultuurbeleid op school. Dit was bij mij op school niet nodig, we waren juist goed bezig met cultuureducatie en ik leerde graag hoe ik deze goede 'flow' door kon zetten. Dit botste nog wel eens."

De toelichtingen van de huidige deelnemers die de vragenlijst hebben ingevuld, geven een mogelijke verklaring voor de (kleine) verschillen in waardering van de opleiding tussen deelnemers en alumni. Zo geeft een aantal deelnemers aan het niet makkelijk te hebben gevonden dat door corona veel lessen online waren en leuke activiteiten niet doorgingen. De invloed van corona kwam ook naar voren tijdens de verdiepingsbijeenkomsten. Zo bleek een alumna die de opleiding al een paar jaar geleden afrondde voor de opleiding vaak op pad te zijn geweest, bijvoorbeeld naar een theatershow of een museum, activiteiten die de huidige deelnemers moeten missen. Hierin signaleren we verschillen tussen de onderwijsinstellingen: sommigen waren in staat een goed alternatief programma te bieden, andere niet of minder. De online lessen hadden ook voordelen, met name voor de deelnemers die ver weg wonen van de opleiding, het scheelde veel reistijd.

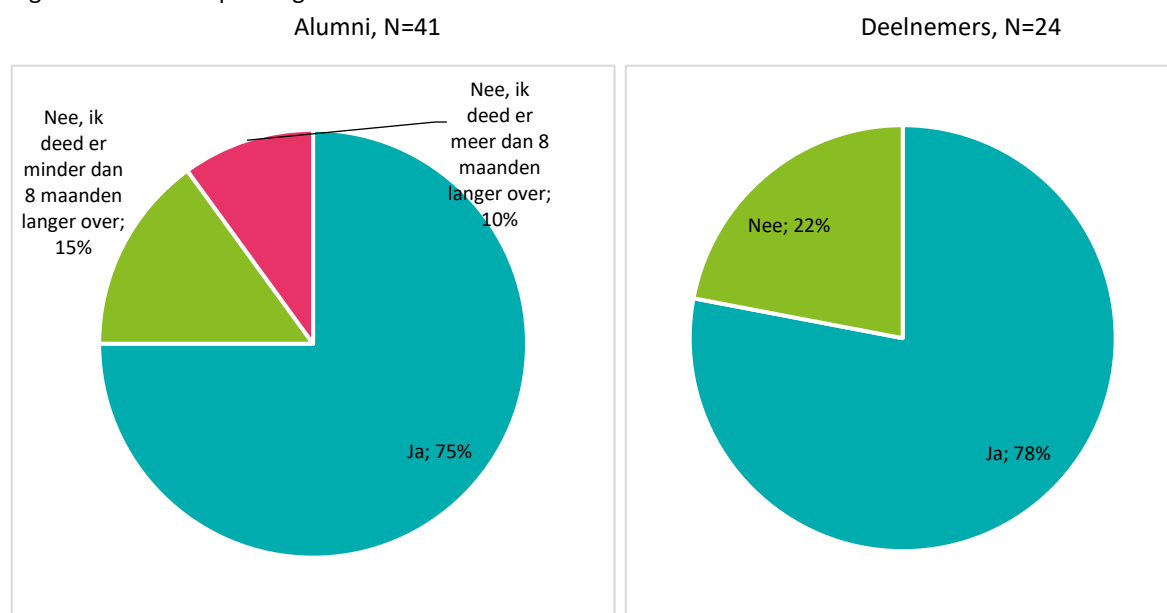
Over de studielast van de opleiding zijn veruit de meeste respondenten tevreden, slechts 14% van de deelnemers en alumni vond de studielast te hoog.

Tabel 5.5.2 Ervaren studielast van de deelnemers en alumni in percentages, N=65

Ervaren studielast	Percentage antwoorden per groep		Percentage van totaal
	Deelnemers	Alumni	
Te laag	4%	0%	2%
Goed	79%	88%	85%
Te hoog	17%	12%	14%
Totaal	100%	100%	100%

De meerderheid vindt de duur van de opleiding realistisch, maar een kwart van de alumni heeft wel langer tijd nodig gehad om de opleiding te voltooien.

Figuur 5.5.2 Duur opleiding realistisch?



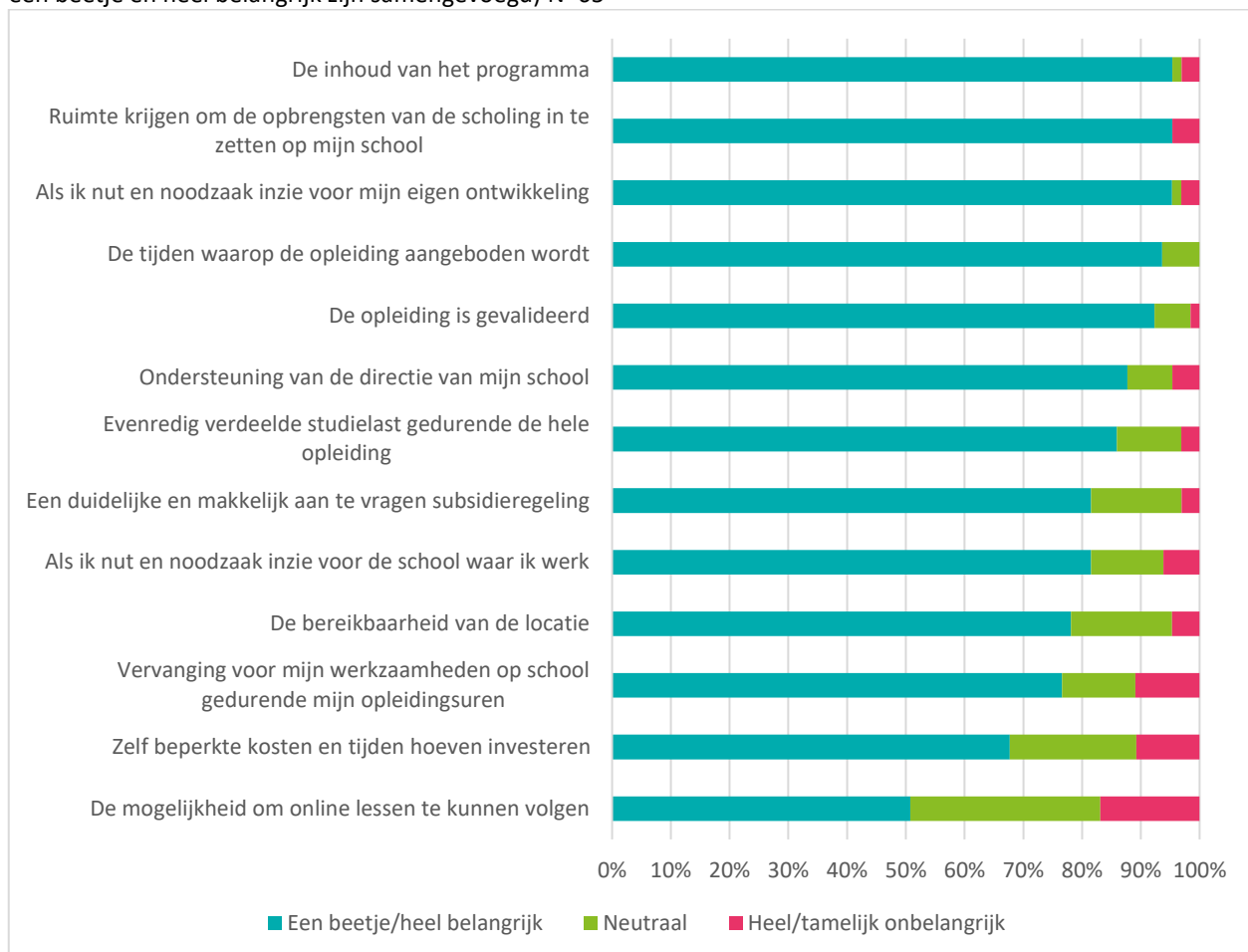
## 5.6 Randvoorwaarden

Bij minder dan de helft van de deelnemers en alumni lukte het de school om vervanging te regelen, bij bijna 30% van de scholen lukte dit niet. In onderstaande tabel is te zien dat het voor de huidige deelnemers nog lastiger is dan voor degenen die de opleiding hebben afgerond.

Tabel 5.6.1 Lukt(e) het de school om vervanging te regelen? N=58

	Aantal antwoorden		Percentage van totaal
	Deelnemers	Alumni	
Ja	8	17	43%
Soms	8	8	28%
Nee	7	10	29%

Figuur 5.6.1 Hoe belangrijk zijn de volgende voorwaarden, wil het voor u aantrekkelijk zijn om bij- of nascholing op het gebied van cultuureducatie te volgen” (de antwoorden heel en tamelijk onbelangrijk en een beetje en heel belangrijk zijn samengevoegd) N=65



Vrijwel alle in de vragenlijst opgenomen antwoorden werden als belangrijk gezien, waarvan de drie belangrijkste zijn:

1. de ruimte krijgen om de opbrengsten van de scholing in te zetten op school,
2. nut en noodzaak zien voor de eigen ontwikkeling,
3. de inhoud van het programma.

De mogelijkheid om online lessen te volgen, vormt de minst belangrijke voorwaarde.

Eén van de respondenten van de vragenlijst heeft in een toelichting geschreven elk van de genoemde randvoorwaarden belangrijk te vinden voor het volgen van nascholing. Een aantal respondenten heeft opgeschreven het logisch te vinden om een deel van de studie in eigen tijd te volgen.

Tijdens de verdiepingsbijeenkomsten werd gevraagd naar het belang van de steun van de directie. Dit werd bij deze opleiding echt essentieel geacht, aangezien de opleiding gericht is om een verandering op school teweeg te brengen.

Niet in de antwoorden opgenomen, maar wel besproken (zie ook bij 'Motivatie'), is de mate waarin een verbetering van de arbeidspositie en salariëring kan worden gerealiseerd door het volgen van de opleiding. Hierover koesteren de gesprekspartners geen illusies, want het was ze meestal meteen al duidelijk dat dat niet het geval zou zijn. Wel horen we dat iemand bovenscholings cultuurcoördinator is geworden door het volgen van de opleiding. En een ander

vindt dat het haar perspectieven op een andere baan vergroot, een belangrijke voorwaarde voor haar.

## 5.7 Opbrengsten

Wat zijn belangrijke opbrengsten die de deelnemers en alumni ervaren? Zij konden bij deze vraag maximaal drie antwoorden kiezen.

Tabel 5.7.1 Wat zijn voor u de belangrijkste opbrengsten tot nu toe? N=65

	Aantal antwoorden		Percentage van totaal
	Deelnemers	Alumni	
Ik heb me persoonlijk verder ontwikkeld	16	25	63%
Ik heb mijn inhoudelijke kennis over cultuureducatie vergroot	14	21	54%
Ik heb tools gekregen om veranderingen binnen mijn school te realiseren	11	16	42%
Ik heb geleerd mijn collega's te begeleiden en motiveren bij het geven van cultuureducatie	8	16	37%
Ik heb meer inzicht in de samenhang tussen kunstvakken onderling en met het overige onderwijs	5	13	28%
Ik heb de kwaliteit van cultuureducatie op mijn school vergroot	4	8	18%
Ik heb de opbrengsten van cultuureducatie beter leren beoordelen	3	5	12%
Ik heb geleerd een leerlijn te ontwikkelen	3	4	11%
Ik heb meer draagvlak voor cultuureducatie verkregen op mijn school	3	3	9%
Ik heb meer kennis over de financiering van cultuureducatie	0	2	3%
Ik heb cultuureducatie op mijn school meer verankerd	0	1	2%
Anders, namelijk ...	1	3	6%

De meerderheid koos als antwoord dat zij zich persoonlijk verder hebben ontwikkeld en hun inhoudelijke kennis over cultuureducatie hebben vergroot. Iets minder dan de helft van de respondenten geeft aan tools te hebben verkregen om veranderingen binnen de school te realiseren. Dat het verhogen van de kwaliteit en verankeren van cultuureducatie een zaak van lange adem is, blijkt uit het lage aantal respondenten dat voor deze antwoorden koos. Zij geven in toelichtingen aan dat dit niet door de opleiding komt, maar door de situatie op school. Zo kreeg een alumna te maken met een fusie, waardoor cultuureducatie onderaan de prioriteitenlijst kwam te staan. Een andere alumna werd door omstandigheden op school gedwongen haar taken als cultuurbegeleider neer te leggen. Weer een andere respondent geeft aan dat ze tijdens

de meesterproef een mooi onderzoek heeft gedaan, waar het bestuur weliswaar heel enthousiast over was, maar waar verder niks meer mee is gedaan. Ondanks dat zijn er ook alumni die aangeven wel in staat te zijn om op school bij te dragen aan de kwaliteit van cultuureducatie en draagvlak te hebben verkregen bij de rest van het team.

Tijdens de verdiepingsbijeenkomsten kwam naar voren dat veranderingen tijd kosten. Tijdens of direct na de opleiding is het niet realistisch om te verwachten dat de kwaliteit van cultuureducatie al zichtbaar verhoogd is. Alumni die de opleiding al iets langer geleden hebben afgerond, merken op dat het bij hen een tijdje heeft geduurd tot hun bijdrage zichtbaar is op school.

Er is ook rechtstreeks gevraagd naar de mate waarin de respondenten een kwaliteitsimpuls voor cultuureducatie op hun school zien. Dan blijkt dat ruim de helft dit ziet. Logischerwijs zien alumni dit vaker dan de huidige deelnemers. Een kwaliteitsimpuls voor cultuureducatie op school is dus wel degelijk een opbrengst van het volgen van de opleiding, maar wordt door veel respondenten niet als belangrijkste opbrengst gezien.

Tabel 5.7.2 Ziet u tot nu toe een kwaliteitsimpuls voor cultuureducatie op uw school door de opleiding?  
N=64

	Aantal antwoorden		Percentage van geheel
	Deelnemers	Alumni	
Ja	12	26	59%
Enigszins	12	10	34%
Nee	0	4	6%

De verwachtingen die deelnemers en alumni van tevoren hadden, zijn voor bijna twee derde van de respondenten helemaal uitgekomen, bij de alumni meer dan bij de huidige deelnemers. Er is maar één alumna die heeft aangekruist dat de verwachtingen 'helemaal niet' zijn uitgekomen.

Tabel 5.7.3 In hoeverre zijn uw verwachtingen van de opleiding uitgekomen? N=65

	Aantal antwoorden		Percentage van geheel
	Deelnemers	Alumni	
Helemaal	14	26	63%
Een beetje	10	14	38%
Niet echt	0	0	0%
Helemaal niet	0	1	2%

## 6. Uitkomsten survey interne cultuurcoördinatoren

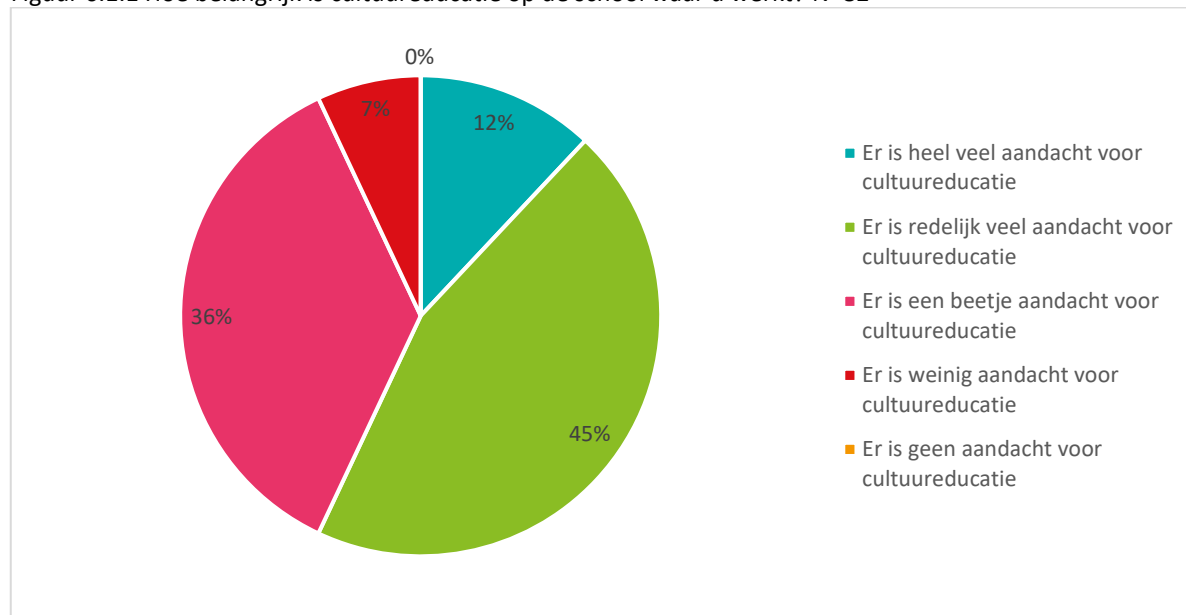
### 6.1 Respons en achtergrondkenmerken

Het totaal aantal icc'ers (geen deelname aan de opleiding) dat een vragenlijst heeft ingevuld, bedraagt 83. Omdat we niet weten aan hoeveel icc'ers de vragenlijst is verstuurd, kunnen we geen responspercentage geven. Wel kunnen we een schatting maken van de totale groep icc'ers. Er van uitgaande dat elke school minimaal een icc'er heeft, komen we op ten minste 6700 icc'ers. Daar moeten we ongeveer 200 icc'ers aftrekken die hebben deelgenomen of deelnemen aan de opleiding. Dat zou betekenen dat ongeveer 1,3% van deze groep een vragenlijst heeft ingevuld. Een aantal van 83 respondenten is weliswaar niet hoog ten opzichte van de totale groep, maar ook niet te laag om een representatief beeld te verkrijgen van de icc'ers die de opleiding niet hebben gevolgd, ook in het licht van het beperkt aantal vragen dat is gesteld.

Wijken deze icc'ers af van de deelnemers en alumni?

We vroegen naar de mate waarin cultuureducatie belangrijk wordt gevonden op hun school. Hoewel de antwoordalternatieven niet helemaal overeenkomen, kunnen we vaststellen dat deze icc'ers in vergelijking met deelnemers en alumni iets minder vaak aangeven dat er heel veel aandacht is voor cultuureducatie op hun school, maar de antwoorden wijken niet enorm van elkaar af.

Figuur 6.1.1 Hoe belangrijk is cultuureducatie op de school waar u werkt? N=82



Het aantal uur per jaar dat icc'ers voor hun taken krijgt, is gemiddeld 21,5 uur. Dat is aanmerkelijk minder dan het gemiddeld aantal uur bij deelnemers en alumni (50 uur) en ook lager dan het gemiddelde dat uit de laatste landelijke monitor naar voren kwam.<sup>20</sup> Er is een grote variatie in aantal uren, ook dat was al bekend uit de landelijke monitor. Het minst aantal uur dat is ingevuld is 0, het meeste aantal is 150.

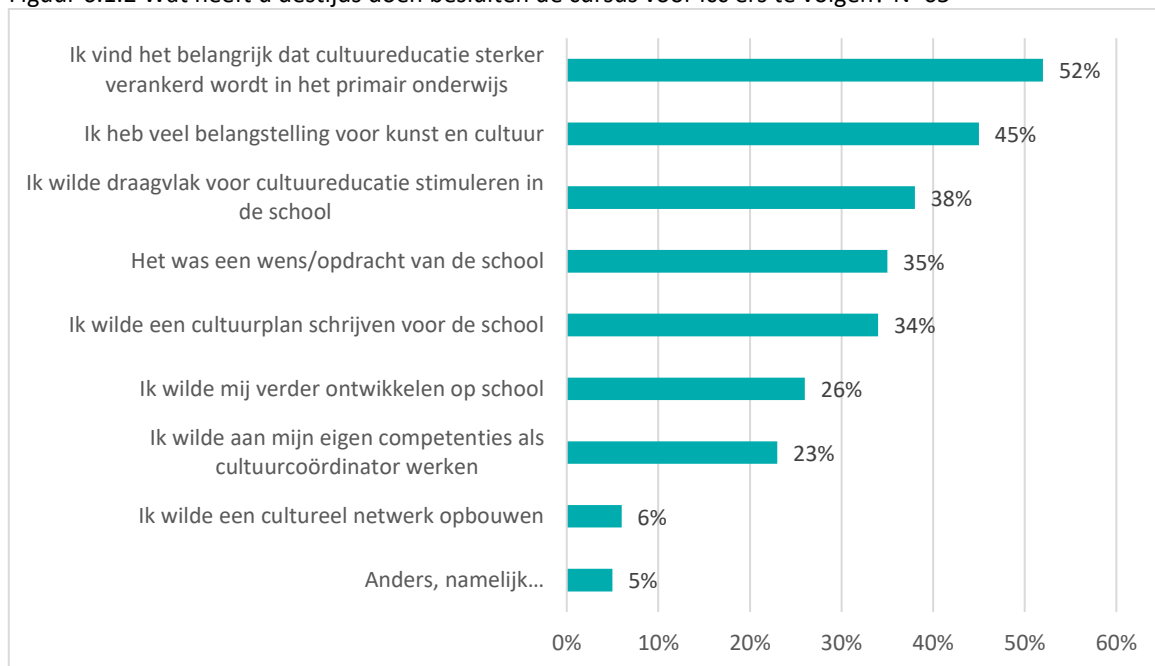
<sup>20</sup> Landelijke monitor Cultuureducatie primair onderwijs 2018-2019 | Rapport | Rijksoverheid.nl



Bijna 80% van de icc'ers is gecertificeerd, een klein deel heeft de icc-cursus niet gevolgd of niet afgemaakt.

Aan degenen die de icc-cursus hebben gevolgd, is gevraagd wat de drie belangrijkste redenen hiervoor waren. Velen wilden de cursus doen, omdat zij het belangrijk vinden dat cultuureducatie sterker verankerd wordt in het onderwijs. Ook de belangstelling voor kunst en cultuur speelt een grote rol.

Figuur 6.1.2 Wat heeft u destijds doen besluiten de cursus voor icc'ers te volgen? N=65

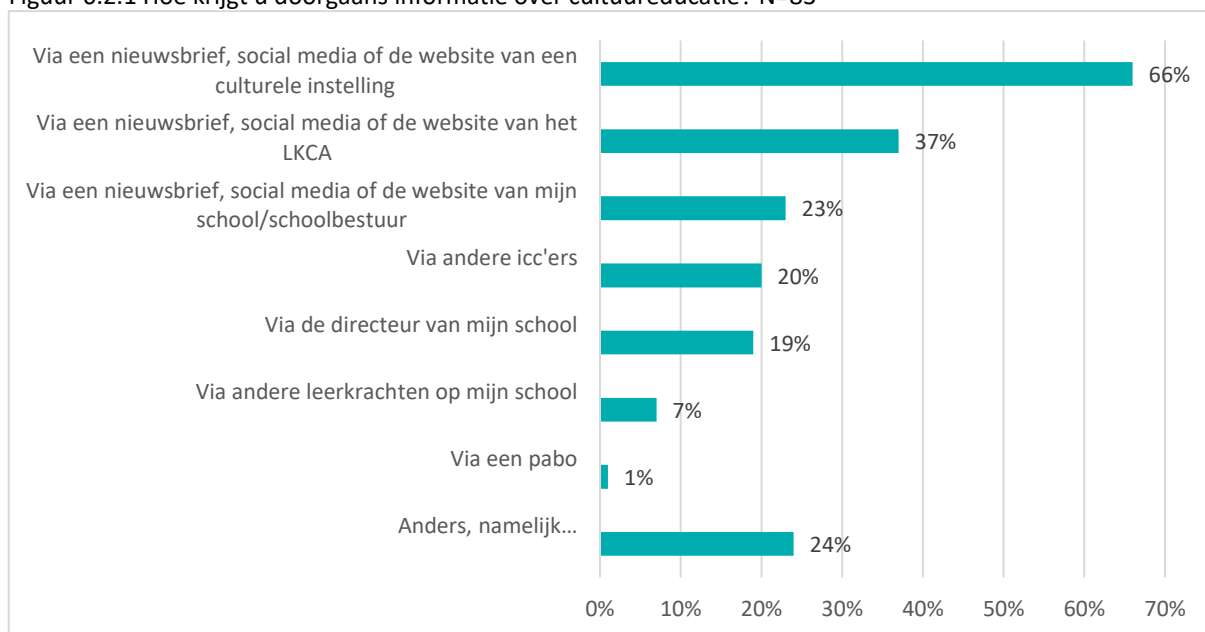


Een aantal icc'ers gaf een andere reden op waarom zij destijds de cursus hebben gevolgd. Zo geeft een respondent aan dit te hebben gedaan, omdat er nog geen icc'er was op school, een andere respondent laat weten de taak over te hebben genomen van een collega, maar er niet zo veel vanaf te weten en daardoor de cursus leerzaam te vinden en het verankeren van cultuuronderwijs binnen het VSO is voor een respondent een reden die zij/hij onder 'anders' heeft vermeld.

## 6.2 Informatiebronnen voor cultuureducatie

De respondenten krijgen in de meeste gevallen van een culturele organisatie informatie over cultuureducatie, via een nieuwsbrief, website of social media. Dat zal meestal de CMK-contactpersoon zijn, zo horen we tijdens een verdiepingsbijeenkomst. In de tweede plaats is LKCA informatiebron. De andere opties, zoals school/schoolbestuur, andere icc'ers en de directeur spelen een bescheiden rol in de informatievoorziening rond cultuureducatie. De Pabo wordt nauwelijks genoemd.

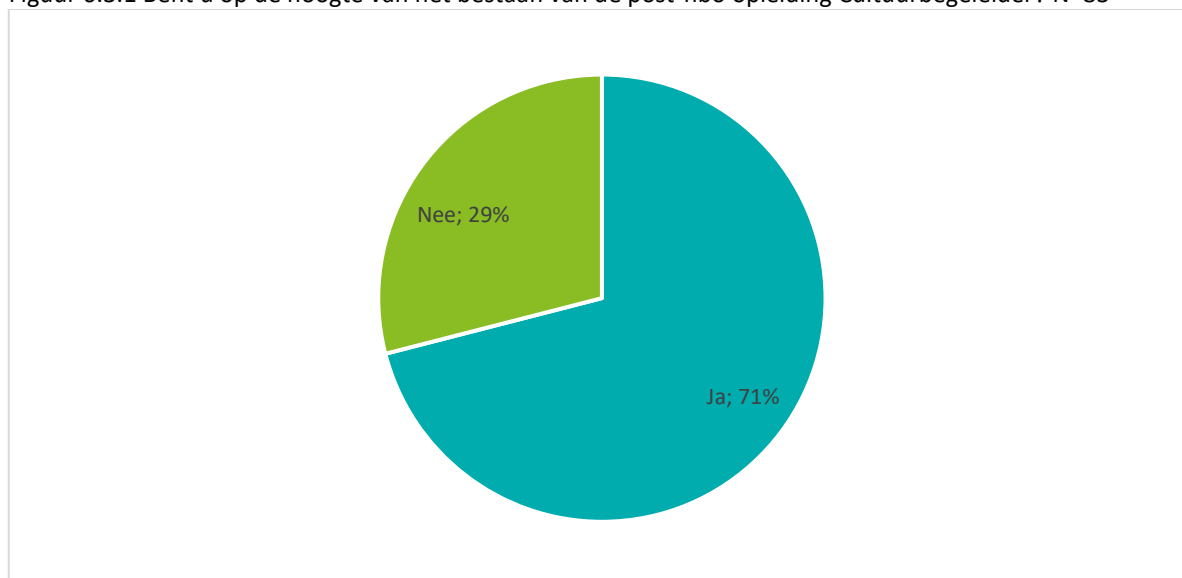
Figuur 6.2.1 Hoe krijgt u doorgaans informatie over cultuureducatie? N=83



### 6.3 Op de hoogte subsidieregeling en opleiding Cultuurbegeleider

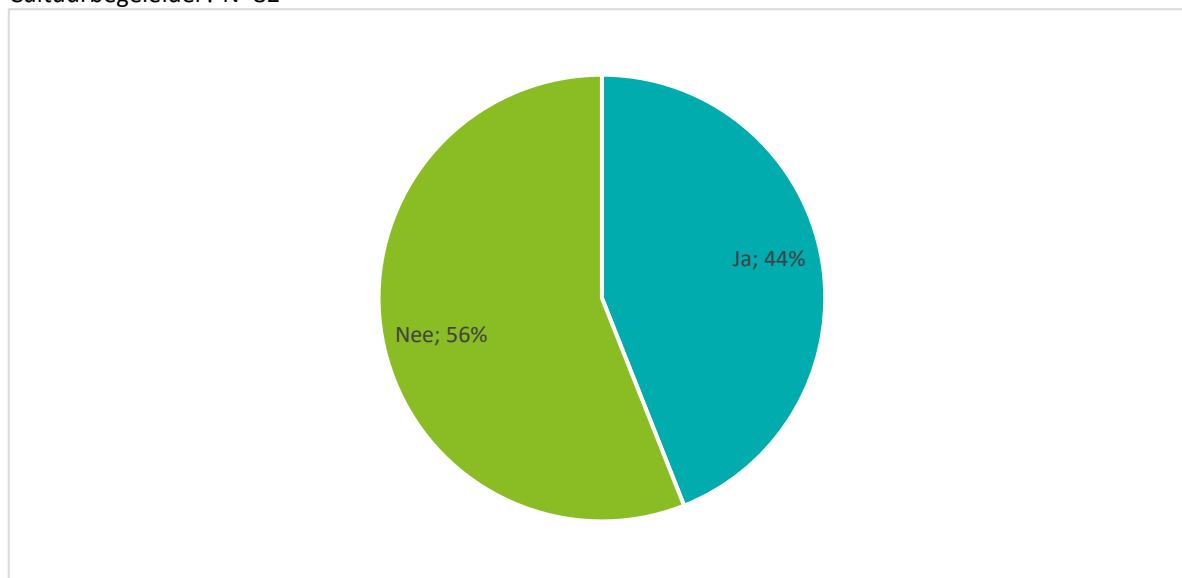
Bijna 30 procent van de respondenten was niet op de hoogte van de opleiding.

Figuur 6.3.1 Bent u op de hoogte van het bestaan van de post-hbo opleiding Cultuurbegeleider? N=83



Een nog groter aantal, namelijk meer dan de helft, kende de subsidieregeling niet.

Figuur 6.3.2 Wist u dat het ministerie de kosten vergoedt voor het volgen van de opleiding Cultuurbegeleider? N=82



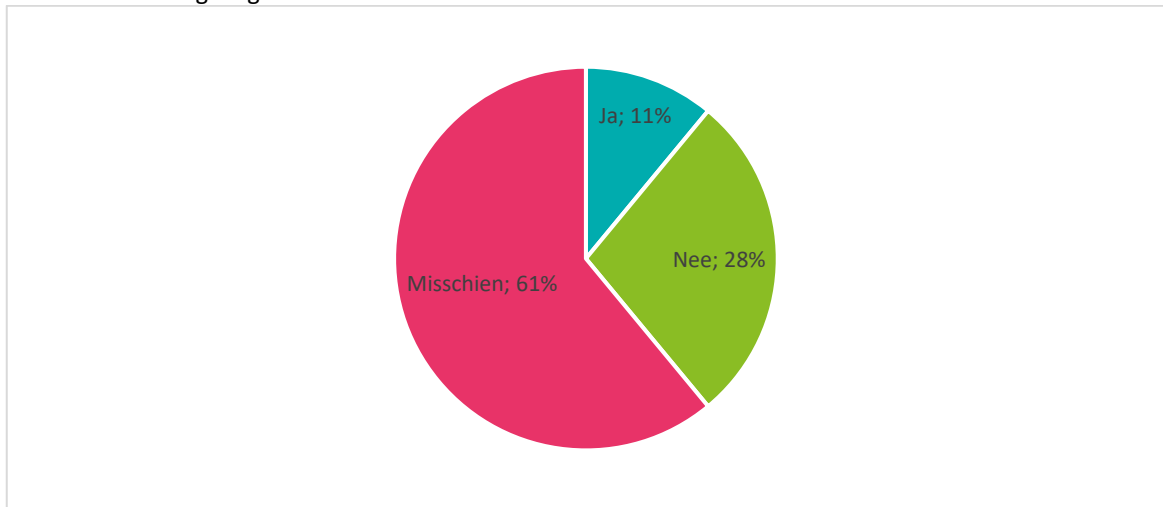
Degenen die op de hoogte waren van de opleiding en/of de subsidieregeling hadden dit gehoord van een culturele instelling (grootste deel) of LKCA.

Figuur 6.3.3 Hoe weet u van de opleiding Cultuurbegeleider? (N=59) en Hoe weet u dat het ministerie de kosten vergoedt voor het volgen van de opleiding? (N=37)



Indien de icc'ers op de hoogte waren geweest van de subsidieregeling had een klein deel van de respondenten zich zeker aangemeld, 61% misschien en ruim een kwart niet.

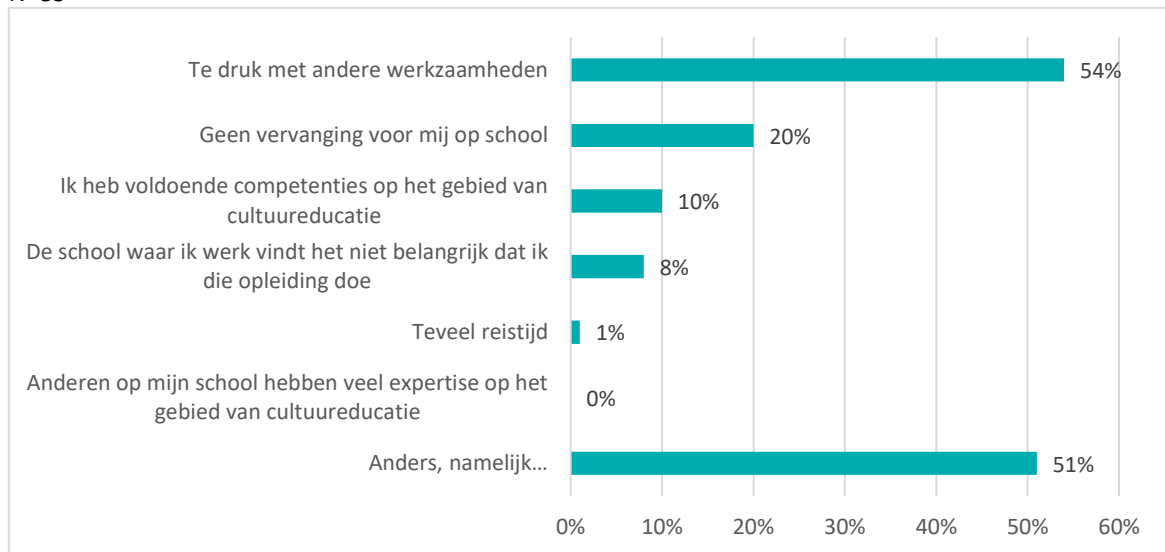
Figuur 6.3.4 Had u zich wel aangemeld voor de opleiding Cultuurbegeleider als u op de hoogte was geweest van de subsidieregeling? N=46



#### 6.4 Motieven en belemmeringen voor volgen opleiding cultuurbegeleider

Wat zijn redenen om de opleiding niet te volgen? De belangrijkste reden is: te druk met andere werkzaamheden. We zien dat daarnaast velen de categorie 'Anders' hebben aangekruist. De toelichtingen van icc'ers in de vragenlijst geven achtergrondinformatie. Een respondent schrijft dat vervanging vinden voor het volgen van de opleiding een groot probleem is. Een andere icc'er geeft aan dat cultuureducatie de afgelopen tijd met alle lockdowns geen prioriteit heeft. Daarnaast heeft haar/zijn school te maken met een terugloop in het aantal leerlingen, waardoor er weinig budget is voor extra activiteiten. Nog weer een andere respondent beschrijft dat de speerpunten van haar/zijn school al tot een aantal jaren vast liggen, wat maakt dat de school creatief op zoek zou moeten in het beleid om extra ruimte (in tijd en budget) voor cultuureducatie vrij te maken. Dat is een belangrijke belemmering voor het volgen van een dergelijke opleiding.

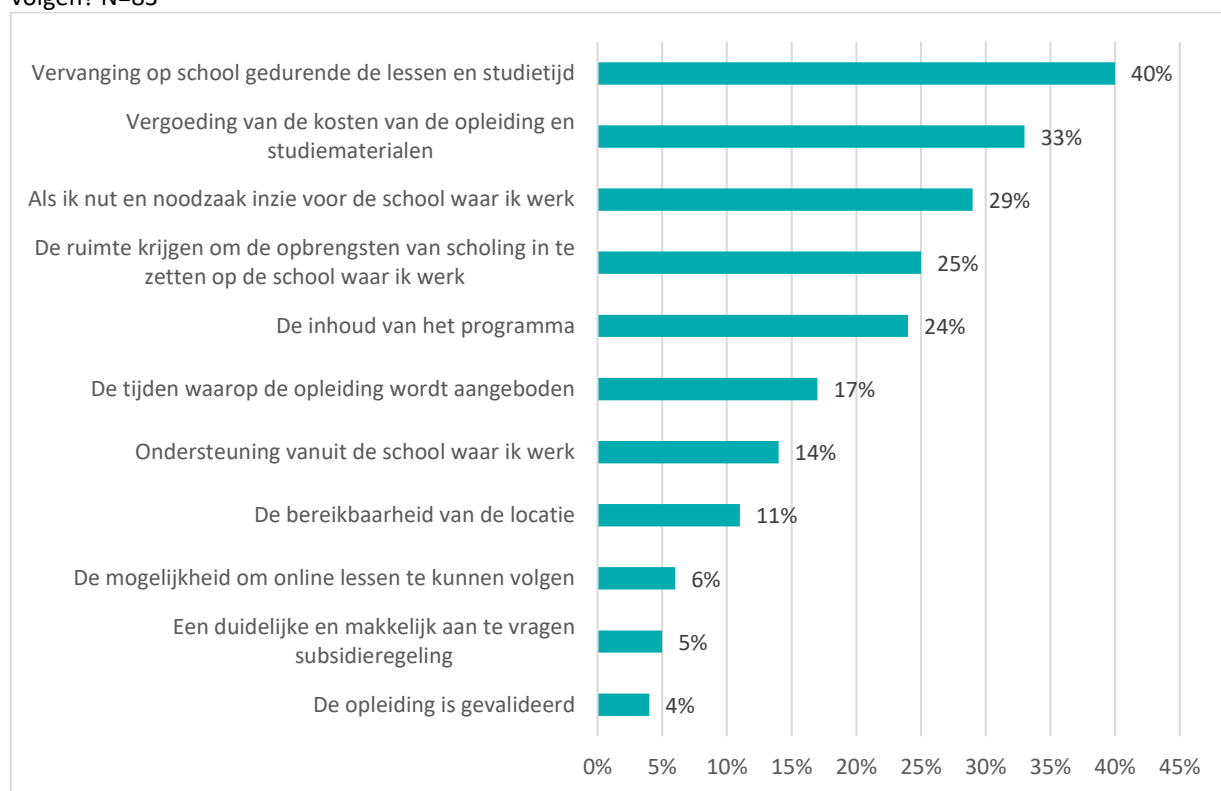
Figuur 6.4.1 Wat zijn de belangrijkste redenen geweest om de opleiding cultuurbegeleider niet te volgen?  
N=83



Bij de vraag naar voorwaarden waaronder de icc'ers de opleiding zouden volgen, komt uiteraard een aantal dezelfde zaken naar voren als bij de belemmeringen, maar dan gespiegeld. In de toelichtingen lezen we dat cultuureducatie nogal eens een 'ondergeschoven kindje' is op school: "Binnen het onderwijs worden niet genoeg faciliteiten toegekend aan bepaalde taken. Mensen die veel dingen interessant vinden, zijn de dupe, omdat ze van alles kunnen en weten, maar vervolgens alles in dezelfde tijd, ten koste van andere primaire taken, moeten uitvoeren. Dat betekent dat je dan niets echt goed kunt aanpakken. Ik begrijp dat er zaken zijn die per school soms anders geregeld worden, maar ik hoor toch veel collega's soortgelijke signalen afgeven."

Daarnaast is de huidige situatie in het onderwijs met Covid-19, lerarentekorten en hoge werkdruk ook niet echt bevorderlijk voor het volgen van extra scholing: "Door de corona situatie is het überhaupt lastig om voeten aan de grond te krijgen voor een nieuwe stap binnen je team. Er ligt meer druk bij het team om alles goed te regelen voor situaties met thuis en op school te werken. De werkdruk is een nog groter item geworden. Daarnaast blijven er eisen gesteld worden aan het verkleinen van de leerachterstanden, daarin worden extra acties gevraagd van de leerkracht. Tevens het overschakelen naar online lessen met kinderen die in quarantaine zitten, vraagt het nodige. Ik persoonlijk vind het wel erg veel om alle ballen in de lucht te houden."

Figuur 6.4.2 Wat zijn de belangrijkste voorwaarden voor u bij een besluit om al dan geen nascholing te volgen? N=83



Tot slot nog een drietal opmerkingen van icc'ers aan het einde van de vragenlijst.

“Ondanks dat cultuureducatie zoveel moois te bieden heeft laten de meeste leerkrachten dit als eerste buiten hun lesrooster. Misschien omdat het niet ‘getoetst’ wordt?”

“Cultuur is ondertussen een vast onderdeel bij ons tijdens IPC. Cultuur is dus geen apart onderdeelje, maar tijdens elk thema komt er aandacht voor cultuur.”

“Graag nog de mogelijkheid krijgen om de opleiding te volgen, door gebrek aan deelnemers is de start van de opleiding in Groningen diverse keren uitgesteld en valt nu helaas buiten de termijn dat de subsidie geldig is. Opleiding is te duur om zelf te financieren.”

## 7. Uitkomsten verdiepende interviews

Na het analyseren van de uitkomsten van de vragenlijsten hebben er verschillende verdiepende groeps gesprekken plaatsgevonden. In deze gesprekken presenteerden we kort de belangrijkste resultaten van het onderzoek en gingen we met de deelnemers in gesprek. Op deze manier kon er meer duiding en context worden gegeven aan de resultaten van de surveys.

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten van deze gesprekken per thema gepresenteerd. Een deel van de uitkomsten kwam ook al hier en daar in de vorige hoofdstukken naar voren.

### 7.1 Voorlichting en PR van de regeling en de opleiding

Uit de vragenlijst blijkt dat de meeste deelnemers en alumni de voorlichting en promotie van de opleiding voldoende en helder vonden. Dat komt ook uit de gesprekken naar voren. Deelnemers en alumni geven aan dat ze voornamelijk bereikt zijn door de culturele instellingen, dikwijls rechtstreeks via de CMK-contactpersoon of degene die de icc-cursus gaf of door middel van een nieuwsbrief. Daarnaast werd bekendheid via LKCA regelmatig genoemd. Alle betrokkenen zijn van mening dat de inzet aan de kant van de culturele instellingen groot was en dat dit ook zijn vruchten afgeworpen heeft. De opleiding en de regeling zijn doorgaans door de landelijke, regionale en lokale cultuureducatieinstellingen goed onder de aandacht gebracht, enkele uitzonderingen daargelaten. Hij stond in nieuwsbrieven en is bij icc-activiteiten gepromoot. Desondanks kunnen we ook concluderen dat de brede, algemene promotie volgens de deelnemers aan de verdiepingsbijeenkomsten niet het sterkste voorlichtings- en wervingsinstrument is. Een persoonlijke benadering werkt altijd het beste. Daarnaast geven ze aan dat er landelijke en regionale verschillen zijn in de wijze waarop icc-netwerken zijn georganiseerd, zodat niet iedereen op dezelfde wijze te horen krijgt over de regeling en de opleiding. Er is in ieder geval een cultuureducatieinstelling bekend die geen voorlichting heeft gegeven aan de regeling en de opleiding. Dat betrof een instelling die onder een provinciale cultuureducatieinstelling ressorteert.

Een belangrijk verbeterpunt is een grotere betrokkenheid vanuit de onderwijsinfrastructuur. Tijdens de verschillende bijeenkomsten komt naar voren dat de promotie alleen vanuit de culturele sector plaatsvond en niet vanuit onderwijs en dat dat als gemis is ervaren. Dat geldt zowel landelijk als lokaal. Men miste de promotie vanuit de directie onderwijs van OCW, maar ook de PO-raad, de AOB, AVS en dergelijke organisaties speelden geen rol. Dat had tot gevolg dat de promotie en voorlichting vooral de betrokken icc'ers bereikte. De scholen die lid zijn van de vereniging cultuurprofiel scholen zeggen hierover: "Er is geen tweesporenbeleid bij OCW, alleen het spoor van cultuur is gebruikt. Dit is echt een hele grote gemiste kans. Het wordt heel erg vanuit kunst gezien maar niet vanuit het andere perspectief en daarom moet het via de mensen die hart voor kunst hebben bij de mensen komen. Die wegen zijn wel gelegd, maar die daarbuiten niet en dan blijft het een eilandje: de informatie komt bij de mensen terecht die er toch al van weten". Een deelnemer aan de opleiding voegt daaraan toe: "Soms worden er ook mensen aangewezen als icc'er omdat het moet. Die mensen schrijven zich bijvoorbeeld niet in voor de LKCA nieuwsbrief. Daar was de promotie wel duidelijk, maar dat was wel zo'n beetje het enige kanaal. (...) Als icc'ers heel bewust voor de functie kiezen, houden ze zichzelf op de hoogte, maar anderen doen dat niet en dan is het heel belangrijk om het via de besturen en directies te spelen."

Betrokkenheid vanuit onderwijs zou er ook voor kunnen zorgen dat besturen en directies die niet vanzelfsprekend met kunst en cultuur bezig zijn, worden bereikt.

Een ander kritiekpunt op de communicatie over de regeling en de opleiding is dat de opleiding los staat van andere beleidsontwikkelingen binnen cultuureducatie, zoals de regelingen die vanuit het Fonds voor Cultuurparticipatie worden uitgezet en dan met name CMK. De verschillende informatiestromen leiden soms tot miscommunicatie of onduidelijkheid en zorgen ervoor dat er niet vanzelfsprekend een verbinding tot stand komt.

Op de vraag wat er beter had gekund, worden verschillende antwoorden gegeven. De pabo's hadden meer kunnen doen aan het promoten van de opleiding. Tegelijkertijd geven respondenten vanuit de pabo's aan dat het door de veelheid van post-hbo's ook lastiger wordt om een opleiding onder de aandacht te brengen, zeker bij de grote hogescholen waarbij een bureau communicatie ver af staat van de werkvloer.

Culturele instellingen zien mogelijkheden om beter te werven door actiever bepaalde besturen te benaderen, met name de besturen die zij kennen door CMK. De coördinatoren van de icc-cursussen zouden de opleiding niet alleen onder de aandacht van de huidige cursisten moeten brengen, maar ook de alumni kunnen benaderen. Dat is niet altijd gebeurd, waardoor de icc'ers die langer geleden de cursus afsloten geen gebruik hebben kunnen maken van de subsidieregeling. Voor sommige icc'ers is de opleiding cultuurbegeleider een logische volgende stap: "Ik vond de icc-cursus zo leuk dat ik na een jaartje meteen doorwilde met cultuurbegeleider, ook omdat dat het laatste subsidiejaar was". Dat zal niet voor iedereen gelden, anderen willen misschien pas na een tijdje verder met een volgende opleiding. Soms bleek er verkeerde voorlichting gegeven. Een van alumni had een verkorte icc-cursus gedaan om de opleiding cultuurbegeleider te kunnen gaan doen, maar toen bleek dat achteraf opeens toch niet voldoende; hierdoor zijn mensen afgehaakt.

Tot slot vragen sommigen zich af of het verschil tussen icc'ers en cultuurbegeleiders voldoende duidelijk is. Mogelijk helpt een campagne om dit duidelijk te maken, in combinatie met een impulsregeling voor scholen waardoor het ook voor scholen interessant wordt.

## 7.2 Bekendheid en waardering subsidieregeling

### Bekendheid

Tijdens het groepsgesprek en het individuele gesprek met degenen die momenteel de icc-cursus volgen, komt eenzelfde beeld naar voren als uit de vragenlijst. Ongeveer de helft is niet op de hoogte van de regeling en van de andere helft heeft het overgrote deel er slechts van gehoord. Deze mensen zijn echter nog bezig met de icc-cursus, wat ook deels dit resultaat kan verklaren. De meesten worden het liefst per mail bereikt voor nieuws over nascholing, bijvoorbeeld via LKCA, een cultuureducatieinstelling, het schoolbestuur en/of de trainer van de icc-cursus.

### Waardering

De subsidieregeling werd, net als in de vragenlijst, zeer positief gewaardeerd. De regeling en de voorwaarden zaten goed in elkaar en voldeden aan de wensen van de deelnemers. Het aanvragen ging gemakkelijk en snel en ook de uitbetaling werd snel geregeld, soms zelfs al voordat zeker was of de opleiding door kon gaan. Het aanvragen en gebruikmaken van de vergoeding van de vervangingskosten vond een enkeling iets lastiger.



De deelnemers aan de gesprekken zijn unaniem van mening dat de subsidieregeling een hele belangrijke impuls is om de opleiding cultuurbegeleider te volgen. Voor een aanzienlijk deel van de deelnemers was dat een voorwaarde om de opleiding te volgen, anderen hadden ook zonder de subsidie de opleiding gevolgd. Zo zei een deelnemer: “Het leek me zo leuk dat ik het sowieso had willen doen als nascholing”. In ieder geval is iedereen het erover eens dat de subsidie het volgen van de opleiding makkelijker maakt en dat dit mensen over de streep trekt. Op de vraag of de subsidieregeling verlengd zou moeten worden, is dan ook iedereen het eens dat dit een goed idee zou zijn.

## 7.3 Motivatie

### **Persoonlijke en professionele ontwikkeling**

Persoonlijke ontwikkeling en interesse zijn de belangrijkste drijfveren om de post-hbo opleiding te volgen. Hierbij geven meerdere partijen aan dat dit in het onderwijs voor nascholing over het algemeen vaak geldt. Ook de icc'ers, aan wie de vraag in het gesprek open is gesteld, vertellen dat zij zich verder wilden ontwikkelen en daarom voor de opleiding kozen. Specifiek voor de opleiding cultuurbegeleider vormt de verdieping die de opleiding biedt ten opzichte van de icc-cursus vaak een belangrijke reden om de opleiding te volgen: “Je gaat echt een stapje verder de diepte in. Het gaat ook over het communiceren in het team en de verantwoordelijkheid die je krijgt, dat maakt het leuker.”

Als mensen enthousiast zijn over de icc-cursus is de opleiding vaak een aantrekkelijk vervolg. Dat heeft ook een keerzijde, want cultuureducatie is geen breed gedeelde interesse in het basisonderwijs, waardoor het potentieel aan leerkrachten die voor de opleiding kiezen, beperkt is: “Doordat iedereen kiest waar zijn of haar interesse ligt, bereik je juist degenen die al willen, terwijl je juist ook andere, minder actieve icc'ers zou willen inspireren.”

### **Loopbaanperspectieven**

In de gesprekken kwamen onderwerpen rondom salariering en functietaken naar voren. Sommige icc'ers hadden de hoop om in salarisschaal te stijgen, maar vooral om meer of andere taken te krijgen. In de praktijk bleek dit slechts sporadisch voor te komen: “Als school/stichting moet je het wel neerzetten en dat doe je door er uren voor te geven en naar een grotere schaal te schuiven. De opleiding heeft veel meer meerwaarde als je er meer in een toekomstvisie mee aan de slag kan, maar dan moet het wel meer gehonoreerd en gestimuleerd worden.” Overigens was dit motief om de opleiding te volgen, in geen enkel geval de voornaamste beweegreden, zo blijkt tijdens de gesprekken. Een aspect dat wat vaker speelt, is de wens om de kansen op een andere baan in de toekomst te vergroten: “het voelde als net iets meer voet tussen de deur in de cultuursector, voor het geval je buiten school wil gaan zoeken naar een baan”. Een andere deelnemer had al een andere baan, namelijk als bovenschools icc-er in dienst van het schoolbestuur, en wilde meer verdieping op de icc-cursus, zodat zij een sterkere basis had om uit te putten. Daarvoor bleek de post-hbo opleiding heel geschikt, zo vertelde zij. Een van de pabodocenten juicht dit soort constructies zeer toe. Het biedt scholen die onder het bestuur vallen de mogelijkheid voor een kwaliteitsimpuls van cultuureducatie en voor de bovenschools icc'ers is het een aantrekkelijke functie na het afronden van de opleiding.

### **Beleid van de school en houding directie**

Het beleid van de school en de facilitering spelen een belangrijke rol bij de beslissing om deel te nemen: “Krijg je genoeg tijd voor cultuureducatie. Er is vaak tijd voor de taalcoördinator en de

rekencoördinator, maar cultuur hobbelt er een beetje achteraan. Het hangt ervan af of er dan nog tijd en geld over is en dat is heel vaak niet het geval. Het heeft heel duidelijk te maken met hoe de directie tegen cultuur aankijkt en wat het schoolbeleid is". De deelnemers aan de verdiepingsbijeekomsten hebben het idee dat nascholing op het gebied van differentiatie en passend onderwijs populairder zijn dan cultuureducatie: "Minoren zoals *Special Needs* zitten altijd vol. Studenten ervaren in de klas dat ze handvatten nodig hebben om hiermee om te gaan en realiseren zich niet altijd dat je met kunsteducatie ook mooie dingen kan bereiken." Een oplossing hiervoor die de opleiders en ontwikkelaars zien, is het verbinden van de opleiding cultuurbegeleider aan andere thema's die binnen het primair onderwijs spelen, zoals hoogbegaafdheid, lezen of de brede persoonsontwikkeling.

We zagen al dat het uitmaakt of de directie een leerkracht ondersteunt bij de keuze voor nascholing en kansen biedt om op school veranderingen aan te brengen. Er is weleens een ict'er voortijdig gestopt met de opleiding, omdat zij het team niet mee kreeg en het onmogelijk leek om meer aandacht voor cultuureducatie te krijgen op school, zo vertelt een van de pabo-docenten. De deelnemers aan de verdiepingsbijeekomsten bevestigden dit. Als een school de leerkracht steunt en faciliteert, werkt dit motiverend. Dat vormt waarschijnlijk ook de verklaring voor het feit dat er voornamelijk grotere scholen meedoen. Voor kleinere scholen het faciliteren van bij- en nascholing een relatief grote investering en is het regelen van vervanging wat minder eenvoudig.

## 7.4 Inhoud van de opleiding

Zowel uit de vragenlijsten als uit de gesprekken komt een grote tevredenheid met het programma en de inhoud van de opleiding naar voren. Zo vertelt een alumnus: "Ik vond het echt geweldig, van minuut tot minuut. Alle opdrachten, alle colleges, de uitjes: het was echt alleen maar leuk en heel erg leerzaam." En een deelnemer zegt: "Elke keer leer ik wat bij. Soms zit ik in de klas en denk ik wat moet ik hiermee, maar het komt altijd wel weer terug op een bepaalde manier op school." Een van de pabodocenten ervaaarde dat studenten vooral de theoretische kaders waarderen, omdat dit helpt collega's mee te krijgen.

De deelnemers en alumni vinden het belangrijk dat de opleiding praktisch is en ze instrumenten geeft die ze op hun school kunnen gebruiken. Het leren hoe je veranderingen kunt implementeren op school en de manier waarop je draagvlak in het team krijgt, sprak erg aan. De verwachtingen hierover zijn ook uitgekomen. "Ik ben zo blij dat ik dit ben gaan doen. Het geeft handvatten over hoe je bepaalde onderwerpen in je team kan presenteren om verder te groeien als school. Stukje verandermanagement zit er ook sterk in." Alumni geven aan veel vaardigheden te hebben opgedaan die ze ook daadwerkelijk kunnen gebruiken.

Daar staat tegenover de sterke focus op het realiseren van verandering binnen de school niet altijd realistisch is, zo geven sommigen aan. Dat kent twee kanten: op een aantal scholen staat cultuureducatie al goed in de steigers en gaat het niet zozeer om grote veranderingen en op andere scholen is er juist helemaal geen ruimte voor veranderingen op het gebied van cultuureducatie.

De Meesterproef komt vaak aan de orde in de gesprekken. Deelnemers en alumni vinden dit een zwaar onderdeel en een enkeling twijfelt over het nut van een dergelijk omvangrijk onderdeel. Allen zien hier ruimte voor verbetering. Die gaan over de begeleiding en de voorbereiding op de Meesterproef. Ook wordt geconstateerd dat niet elke begeleider dezelfde normen hanteerde.

Tegelijkertijd wordt een dergelijke opdracht binnen het eigen interessegebied als positief en leerzaam ervaren.

## 7.5 Randvoorwaarden

Voor deelnemers, alumni en icc'ers die de opleiding niet hebben gevolgd, zijn de volgende voorwaarden het belangrijkste voor het volgen van bij- of nascholing: tijdsinvestering, kosten, mogelijkheid tot vervanging. Daarnaast vinden zij persoonlijke ontwikkeling, het nut voor de school, de mogelijkheid om het geleerde toe te passen in de praktijk en een verbetering van de arbeidspositie van belang.

### **Steun van de school c.q. de directie**

Steun vanuit de school, met name van de directie, is een essentiële voorwaarde zo geven velen aan. Dit zorgt er mede voor dat het team makkelijker mee gaat in veranderingen. Iemand zegt hierover: "De opleiding wordt heel frustrerend als je niet genoeg kansen krijgt" en "zonder een team wat hiervoor openstaat, kom je er echt niet". Daarnaast kan de directie de opleiding ook praktisch mogelijk maken voor de leerkracht, een belangrijk aspect.

### **Vervanging**

Scholen konden subsidie aanvragen voor maximaal 72 uur vervanging. Dat wordt gewaardeerd, maar stuitte soms op praktische onuitvoerbaarheid vanwege de lerarentekorten. De deelnemers en alumni geven aan dat directies zich vaak erg flexibel opstelden bij het zoeken van oplossingen. Er werden soms creatieve constructies opgezet om de vervanging rond te krijgen, bijvoorbeeld door een parttime leerkracht die de opleiding volgde extra uren uit te betalen, zodat er geen vervanging nodig was. De meeste leerkrachten werken in deeltijd en dat brengt met zich mee dat zij vervanging niet altijd wenselijk vinden, omdat kinderen dan met drie leerkrachten te maken hebben.

### **Studielast en roosters**

De roosters verschillen per onderwijsinstelling, soms vinden de lessen van de opleiding cultuurbegeleider onder en soms na schooltijd plaats. Het is niet zonder meer duidelijk wat wenselijk is, want voor het (niet hoeven) regelen van vervanging zijn lessen na schooltijd prettig, maar dat verzwakt wel de studielast en tijdsinvestering van de deelnemers.

Het modulair aanbieden van de opleiding wordt door de ontwikkelaars en docenten van de opleiding gezien als mogelijke oplossing, maar dat idee wordt niet omarmd door de deelnemers aan de verdiepingsbijeenkomsten. Zij volgen liever 'kort maar krachtige' nascholing, dus ook een verlenging van de opleidingsduur, waardoor er per week minder tijd nodig is, vindt men niet meteen aantrekkelijk.

Hoewel de studielast als pittig werd ervaren, was het te doen. Velen deden de opleiding (groten)deels in hun vrije tijd. Een verbeterpunt in dit opzicht is dat deelnemers en alumni graag meer informatie en ondersteuning van de opleiding hadden gehad bij planning van de studie en de manier waarop het studieverlof het beste opgenomen kan worden. Dat heeft te maken met de verdeling van de studielast die niet altijd evenredig over de weken is. Als ze van hier tevoren meer inzicht hadden gekregen, hadden ze en voor zichzelf en voor de vervanging op school beter kunnen plannen.

## Reistijd

Een onderwerp dat uit de gesprekken sterker naar voren kwam dan uit de vragenlijst, is reistijd. Dat kan drempels opwerpen, vooral omdat de opleiding lang niet overal in Nederland werd verzorgd. Sommige deelnemers hebben daardoor lange reizen moeten maken. Dat kan een drempel vormen voor potentiële cursisten. Er kan daardoor een vicieuze cirkel ontstaan: (te) weinig aanmeldingen leiden tot een beperkt aantal aanbiedende pabo's, tot veel reistijd, waardoor zich nog minder mensen aanmelden enzovoorts.

## 7.6 Opbrengsten

Over de opbrengsten waren de deelnemers aan de gesprekken heel positief. Een alumna zegt hierover: "Ik heb het afgelopen jaar wel gemerkt dat het heel erg motiveert. Het is leuk om gebruik te maken van de kennis uit de opleiding en dit op school in te zetten. Je kunt de kunstvakdocenten die we inhuren beter begeleiden. Iets meer vanuit didactiek, je merkt dat je meer bagage hebt om teams te coachen."

Alleen de opleiding is niet voldoende is voor een kwaliteitsimpuls van cultuureducatie op school. Daar is meer voor nodig, zoals steun vanuit de directie en het team en een stevig cultuurbeleidsplan. Sommige alumni geven aan dat er soms ook wat tijd overheen moet gaan, dat draagvlak creëren tijd kost en dat je soms pas één of twee jaar later echt resultaat gaat zien van de inspanningen.

In de vragenlijst zien relatief weinig respondenten als belangrijkste opbrengst dat de kwaliteit van cultuureducatie op school is vergroot, dat er meer draagvlak is verkregen voor cultuureducatie en dat cultuureducatie sterker is verankerd. Hierover zijn veel gespreksdeelnemers verbaasd, want dit zijn juist de redenen waarom zij graag de opleiding wilden volgen: "De mensen die de opleiding doen zijn vaak wel echt aanpakkers zijn en gaan er echt voor. Juist deze mensen hebben hun zaakjes op school al goed op orde. De kwaliteit kan dan op school niet meer heel veel hoger, maar ze halen er persoonlijk wel heel veel uit!".

## 7.7 De toekomst

Begin 2022 blijkt dat er weinig aanmeldingen zijn voor de opleiding en zijn er verschillende pabo's die de start hebben uitgesteld of hem niet meer gaan aanbieden. Nu er geen subsidie meer aangevraagd kan worden, vrezen betrokkenen bij de opleiding dat dat kan leiden tot het einde van de post-hbo opleiding. In een regio wordt er daarom vanuit het CMK budget een subsidie van 1500 per deelnemer beschikbaar gesteld. Dat geldt voor acht deelnemers. Daarnaast bieden andere financieringsbronnen wellicht uitkomst, zoals de STAP-regeling van DUO.

Pabo's zijn zich aan het beraden over de opleiding. In de gesprekken komt verschillende keren de vraag naar voren of het kansrijk zou zijn om de toelating tot de opleiding te verbreden, bijvoorbeeld door kunstvakdocenten uit het voortgezet onderwijs en docenten vanuit de cultuursector (zzp'ers of verbonden aan een culturele instelling) toe te laten. De deelnemers aan de gesprekken zijn hierover niet meteen enthousiast, de vertegenwoordigers van de opleidingen wat meer dan de cursisten en alumni. Voordelen zijn: meer volume en andere invalshoeken. Nadeel is dat de impact van de opleiding minder wordt als iemand niet verbonden is aan een

school. Het uitbreiden naar kunstvakdocenten uit het voortgezet onderwijs wordt als het meest kansrijk gezien. Uitbreiding naar docenten uit de culturele sector kent veel nadelen: concurrentie met de icc'ers die de opleiding volgen, geen rechtstreekse verbinding met een school.

Ook het inhoudelijk verbreden van de opleiding door hem te verbinden met bijvoorbeeld brede persoonsontwikkeling, passend onderwijs of hoogbegaafdheid wordt door de ontwikkelaars en docenten van de opleiding cultuurbegeleider gesuggereerd, maar de meeste icc'ers vinden dat juist de specifieke focus op kunst en cultuur een belangrijke meerwaarde van de opleiding is.

De aanbieders van de opleiding vinden het een gemis dat de opleiding losstaat van CMK. Daardoor fungeert het minder als instrument van de directie en blijft het teveel een 'persoonlijke hobby' van de icc'er.: "Het volgen van de opleiding zou meer onderdeel van het schoolbeleid moeten zijn in plaats van een individuele keuze van de leerkracht".

Tijdens de opleiding worden de groepen studenten vaak erg hecht en ontstaat een 'community'. Momenteel is er geen organisatie die expliciet tot taak heeft deze community's in stand te houden. Zowel alumni als docenten geven aan dat het contact vaak snel verwatert na de opleiding. Ook pabo's raken het zicht op de alumni kwijt. Daardoor kunnen deze alumni niet worden ingezet als ambassadeurs van de opleiding.

Het advies dat de deelnemers aan de verdiepingsbijeenkomsten geven is om de subsidie in de huidige vorm te laten bestaan: "Als OCW cultuur belangrijk vindt en wil dat het op scholen komt, dan moeten ze doorzetten." Een icc'er zegt: "Ik hoop sterk dat de subsidieregeling blijft bestaan, dat het niet stopt door een tekort aan belangstelling. Met de subsidieregeling geven ze een signaal af: wij vinden cultuur belangrijk, dat betekent veel voor de cultuursector."

## 8. Samenvatting, beantwoording onderzoeksvragen en aanbevelingen

### 8.1 Achtergrond van het onderzoek

Leerkrachten uit het primair en speciaal onderwijs konden vanaf 1 oktober 2017 tot 10 november 2020 subsidie aanvragen voor het volgen van een opleiding cultuurbegeleider. Het ministerie van OCW constateert dat het aantal aanmeldingen is achtergebleven bij de verwachte aantallen. Dat vormde de aanleiding van het onderzoek. Het ministerie wil graag weten waar dit aan kan liggen en op welke wijze dat in de toekomst voorkomen kan worden, maar het onderzoek heeft een bredere doelstelling. Ook de effecten van de opleiding, zowel voor de deelnemer zelf als voor haar school en de waardering ervan door de (ex)deelnemers zijn van belang, naast de invloed die de subsidieregeling heeft op het besluit om de opleiding te gaan volgen. Daartoe zijn onderzoeksvragen opgesteld (zie 8.3).

Sardes heeft in de periode najaar 2021 – maart 2022 een onderzoek uitgevoerd, bestaande uit deskresearch, analyse van beleidsdocumenten, surveys en verdiepende bijeenkomsten. De surveys vonden plaats onder deelnemers aan de opleiding, degenen die de opleiding hebben afgesloten en icc'ers die de opleiding niet volgen of hebben gevolgd. In verdiepingsbijeenkomsten is in gesprek gegaan met ontwikkelaars en aanbieders van de opleiding aan verschillende pabo's (inclusief docenten vanuit de culturele instellingen), directeuren en icc'ers van de vereniging cultuurprofiel scholen po, (ex)cursisten van de opleiding en icc'ers die de opleiding niet volgen of hebben gevolgd.

### 8.2 Uitkomsten

#### **Voorlichting en PR over de opleiding en de subsidieregeling**

De meerderheid van de alumni en deelnemers vindt dat er voldoende pr en voorlichting over de opleiding en de subsidieregeling was. Van de icc'ers geeft bijna driekwart aan dat zij op de hoogte zijn van het bestaan van de opleiding, maar slechts de helft van de icc'ers wist van de subsidieregeling.

De respondenten hebben de informatie vooral verkregen via culturele instellingen en LKCA. Het gaat dan zowel om persoonlijke contacten (CMK-contactpersoon) en bijeenkomsten (icc-trainer) als mails, nieuwsbrieven en websites. Ook de pabo's hebben voorlichting gegeven. De pr en voorlichting heeft de alumni, deelnemers en icc'ers via verschillende kanalen bereikt, waarbij culturele instellingen en LKCA het meest genoemd zijn.

Uit de verdiepende gesprekken komt naar voren dat er op nog meer manieren en intensiever voorlichting over de opleiding gegeven zou kunnen worden, vooral vanuit de onderwijssector (OCW, landelijke organisaties, zoals PO-raad, maar ook via schoolbesturen en schooldirecties). Nu is het vooral vanuit de culturele sector gebeurd met als nadeel dat degenen die al een sterke belangstelling hebben voor cultuureducatie bereikt zijn. Ook is opgemerkt dat er een zekere willekeur in is geslopen, omdat de icc-netwerken niet overal even goed georganiseerd en actief zijn. Een enkeling vraagt zich af of het verschil tussen de icc-training en de opleiding cultuurbegeleider voldoende benadrukt is. Tenslotte, zo wordt opgemerkt, is het een gemiste

kans dat de relatie tussen cultuureducatiebeleid, met name CMK, en de opleiding niet helder in de pr naar voren is gebracht.

### **Motivatie om de opleiding te volgen**

De meest genoemde redenen om de opleiding te volgen zijn: persoonlijke interesse/ontwikkeling, verbeteren van kwaliteit van cultuureducatie op school, vergroten van inhoudelijke kennis over cultuureducatie en leren collega's te begeleiden en motiveren bij het geven van cultuureducatie. Ongeveer de helft van alumni en deelnemers is (ook) gestimuleerd door anderen om de opleiding te volgen. Dit waren dan meestal de directie van de school of de culturele instelling. Directeuren spelen sowieso een belangrijke rol, niet alleen om personeel te stimuleren, maar ook voor de facilitering en het bieden van mogelijkheden om de nieuw opgedane kennis en inzichten in de school te implementeren.

### **Meningen over de subsidieregeling**

Voor het overgrote deel van de deelnemers, alumni en afgewezenen was het duidelijk wanneer zij de subsidie moesten aanvragen, wat de voorwaarden waren en welke procedure zij moesten volgen. Iets meer onduidelijkheid was er bij de scholen over de procedure voor het aanvragen van vervanging, maar nog steeds geeft de meerderheid aan dat dit duidelijk was. De voorwaarden van de subsidieregeling werden door bijna alle respondenten als realistisch gezien.

Een belangrijke uitkomst van het onderzoek is dat de subsidieregeling van positieve invloed is geweest op het besluit om deel te nemen. Meer dan driekwart van de deelnemers en alumni had zich 'niet' of 'misschien' aangemeld voor de opleiding als de subsidieregeling er niet was geweest. Ruim de helft van de icc'ers in het onderzoek was niet op de hoogte van de regeling. Indien deze icc'ers op de hoogte waren geweest van de subsidieregeling, had een klein deel van de respondenten zich 'zeker' aangemeld en 61% 'misschien'.

Bijna de helft van de respondenten geeft aan dat de subsidieregeling een belangrijke reden was voor hun directie om toestemming te geven de opleiding te volgen. Ruim een derde van de respondenten geeft aan dat de regeling enigszins een rol speelde voor de directie in hun besluit tot het geven van toestemming.

### **Inhoud van de opleiding**

Deelnemers en alumni zijn over het algemeen tevreden over de opleiding. Zij geven de opleiding een 7,5 (deelnemers) en 7,9 (alumni). Zij waarderen de kaders die zij krijgen aangereikt, maar vooral de praktische instrumenten om met cultuureducatie op de eigen school aan de gang te gaan. De Meesterproef vinden zij pittig, maar over het algemeen wel heel leerzaam. Verbeterpunten zijn: de begeleiding bij de meesterproef en eenduidige beoordelingen (minder afhankelijk van de begeleider).

### **Studielast en rooster**

De meeste deelnemers en alumni ervaren de studielast als goed en ongeveer driekwart van hen lukte het (of lukt het naar verwachting) de opleiding binnen de termijn van 18 maanden af te ronden. Wel hadden de deelnemers graag meer begeleiding gehad bij het plannen, met name omdat de studielast niet evenredig over de weken is verdeeld. Ook verschilden de onderwijstijden per opleiding, die zijn soms onder en soms na schooltijd. Beide – verdeling studielast en onderwijstijden - hebben consequenties voor het regelen van vervanging voor de deelnemers.

### **Randvoorwaarden voor bij- of nascholing**

Voor deelnemers, alumni en icc'ers die de opleiding niet hebben gevolgd, is een aantal voorwaarden van belang voor het volgen van bij- of nascholing: tijdsinvestering, kosten, mogelijkheid tot vervanging. Daarnaast vinden zij persoonlijke ontwikkeling, het nut voor de school, de mogelijkheid om het geleerde toe te passen in de praktijk en een verbetering van de arbeidspositie van belang.

Het regelen van vervanging bleek in 43% van de gevallen te lukken, in 28% van de gevallen lukte dit soms en in 29% van de gevallen lukte dit niet. De directie speelt een cruciale rol, want steun vanuit de directie is een essentiële voorwaarde voor het volgen van scholing.

### **Opbrengsten**

De respondenten hebben de belangrijkste opbrengsten aangekruist. De vijf meest genoemde zijn:

- Ik heb me persoonlijk verder ontwikkeld;
- Ik heb mijn inhoudelijke kennis over cultuureducatie vergroot;
- Ik heb tools gekregen om veranderingen binnen mijn school te realiseren;
- Ik heb geleerd collega's te begeleiden en motiveren bij het geven van cultuureducatie;
- Ik heb meer inzicht in de samenhang tussen kunstvakken onderling en met het overige onderwijs.

Bijna elke respondent ziet (tot nu toe) een kwaliteitsimpuls van cultuureducatie op hun school. Bijna elke respondent geeft aan dat de verwachtingen helemaal (63%) of een beetje (38%) zijn uitgekomen.

Tijdens de bijeenkomsten komt naar voren dat he niet realistisch is om van iedere deelnemer te verwachten dat er veranderingen op de eigen school doorgevoerd kunnen worden, omdat dat sterk afhankelijk is van de situatie op school. Sommige scholen hebben cultuureducatie al stevig neergezet, op andere scholen zijn er juist weinig tot geen mogelijkheden vanwege andere prioriteiten op school.

## **8.3 Beantwoording van de onderzoeksvragen**

### ***In hoeverre heeft het gekozen instrument (zijnde, subsidie) het gewenste effect gehad?***

- In hoeverre heeft de subsidie bijgedragen aan het stimuleren van interne cultuurcoördinatoren (icc'ers) en leerkrachten tot het volgen van de opleiding Cultuurbegeleider?

De subsidieregeling vormde een belangrijke prikkel om de opleiding te volgen, zo blijkt uit de antwoorden van degenen die hem (hebben) gevolgd. Ook voor de icc'ers die hem niet hebben gevolgd, zou het een stimulans zijn geweest. De helft van deze icc'ers is niet op de hoogte van de regeling. Indien ze dat wel waren geweest, zou een klein deel zich zeker aangemeld hebben aangemeld en 61% misschien.

De regeling voorzag in vervanging voor de deelnemer, maar door lerarentekort en werkdruk kon dit niet altijd gerealiseerd worden.

### ***Heeft het volgen van de opleiding een (gewenst) effect gehad?***

- In hoeverre draagt de opleiding Cultuurbegeleider bij aan de verdere professionalisering van (ICC-)leerkrachten?



- Bestaat er samenhang tussen deelnemers en houding van de school ten opzichte van cultuuronderwijs?
- In hoeverre en op welke manier heeft de verdere professionalisering van de leerkracht bijgedragen aan het cultuuronderwijs in het primair onderwijs?

Het volgen van de opleiding draagt bij aan de professionalisering van leerkrachten, zo kunnen we uit de antwoorden opmaken. Een belangrijk motief was de verdere persoonlijke ontwikkeling en interesse en dat is gerealiseerd. Andere belangrijke motieven waren het verbeteren van de kwaliteit van cultuureducatie op school en leren collega's te begeleiden en motiveren bij het geven van cultuureducatie. Ook dat hebben de cursisten geleerd, zo kunnen we concluderen. De opleiding gaf een verdieping op de icc-cursus en veel handvatten voor een kwaliteitsimpuls van cultuureducatie op de eigen school. Of dat ook daadwerkelijk gerealiseerd kon worden, was wel sterk afhankelijk van de mogelijkheden die de school bood. We zien dat degenen die de opleiding volg(d)en vaker op scholen werken waar veel aandacht is voor cultuureducatie en ook hebben zij gemiddeld wat meer uren als icc'er tot hun beschikking.

***De oorspronkelijke kwantitatieve doelstelling is niet bereikt. Zijn hiervoor aanwijsbare redenen te noemen?***

- Is er voldoende behoefte aan de opleiding?
- In hoeverre speelt het instrument (subsidie) een rol in de keuze om aan de opleiding deel te nemen?
- Zijn er aandachtspunten te benoemen rondom de promotie en profilering van de opleiding?

Het potentieel aan icc'ers voor wie de opleiding een bijdrage kan leveren aan verdere professionalisering en een kwaliteitsimpuls aan cultuureducatie op hun school kan geven, is vele malen hoger dan de aantallen die de opleiding in de afgelopen jaren volgden. Een van de redenen daarvoor is dat de opleiding moet concurreren met ander post-hbo onderwijs waarvan de noodzaak meer gevoeld wordt op scholen. En dat hangt weer samen met de status van cultuureducatie op scholen. Maar zelfs als we alleen de scholen in ogenschouw nemen die veel belang hechten aan cultuureducatie, dan is er nog steeds een groot reservoir aan kandidaten voor de opleiding.

Zoals bij het antwoord op de eerste vraag aangegeven, speelt de subsidie een grote stimulerende rol. Het is jammer dat de subsidieregeling niet genoeg bekend was bij icc'ers.

Er zijn aandachtspunten rond de promotie en profilering. Door de opleiding niet alleen vanuit de cultuursector te profileren en hem te positioneren binnen de 'reguliere' nascholing, kan het beeld dat hij alleen bedoeld is voor degenen die een passie hebben voor cultuureducatie bijgesteld worden.

***Wat zijn aandachtspunten voor een eventuele vervolgaanpak?***

- Wat zijn de aanwijsbare succes- en faalfactoren?
- Welke inzichten bieden de resultaten voor toekomstige stimuleringsmaatregelen op dit vlak?

Directeuren van scholen zijn een belangrijke groep om de pr en voorlichting op te richten, omdat zij een cruciale rol vervullen zijn bij het motiveren van leerkrachten om deel te nemen, bij het faciliteren van deelname en het zorgen voor impact van de opleiding in de school. In het verlengde daarvan zijn ook de schoolbesturen belangrijk, zij kunnen via bestuurlijk beleid en het enthousiasmeren van directeuren de opleiding promoten.

Op dit moment is het lastig om grote groepen leerkrachten te motiveren deel te nemen aan post-hbo onderwijs, omdat we te maken hebben met lerarentekorten en een grote werkdruk, die alleen nog maar is toegenomen door de pandemie van de afgelopen twee jaar. Dat neemt niet weg dat een aantal jaren verlenging van de subsidieregeling in combinatie met een grote pr-campagne er voor zou kunnen zorgen dat meer mensen de opleiding gaan volgen. Dat wordt bevestigd door de uitkomst van het onderzoek waaruit blijkt dat de inhoud van de opleiding hoog gewaardeerd wordt. De vorm en locaties zouden eventueel aangepast kunnen worden, bijvoorbeeld een hybride vorm en/of modulair onderwijs verspreid over verschillende locaties.

### ***In hoeverre heeft wijze van uitvoering van de regeling (subsidie en opleiding) bijgedragen aan het bereiken van de doelen van de regeling?***

Rollen en verantwoordelijkheden waren over het algemeen helder. De totstandkoming van de opleiding c.q. de subsidieregeling en de manier waarop de pabo's en cultuureducatieinstellingen samenwerken bij de uitvoering van de opleiding heeft een belangrijke meerwaarde. OCW heeft de subsidieregeling in het leven geroepen en daarmee een signaal afgegeven, namelijk dat cultuureducatie belangrijk is en dat er voor een daadwerkelijke kwaliteitsimpuls op de scholen meer nodig is dan de icc-cursus. De opleiding sluit inhoudelijk aan bij datgene wat leeft op basisscholen. De verbinding tussen icc-netwerken en de opleiding is op veel plaatsen aanwezig. Het netwerk docenten opleiding cultuurbegeleiders dat door LKCA een tijd is georganiseerd, werd gewaardeerd. De opleiders betreuren het dat de bijeenkomsten zijn gestopt. Ook vinden de betrokkenen het jammer dat LKCA in de afgelopen jaren geen expliciete pr en voorlichting heeft gegeven, dus naast wat op de website staat. De Vereniging cultuurprofiel scholen po is niet betrokken geweest bij de start en de opzet. Dat is een verbeterpunt. Een ander verbeterpunt is dat niet duidelijk is wie verantwoordelijk is voor netwerken van alumni van de opleiding, terwijl deze belangrijke functies kunnen vervullen (uitwisseling, kennisdeling, ambassadeurs voor de opleiding).

## **8.4 Aanbevelingen**

### **Werving leerkrachten**

- De pr en voorlichtingskanalen uitbreiden, niet alleen via de culturele sector laten verlopen, maar ook via de onderwijssector, dus schoolbesturen en directies mobiliseren en de pabo-netwerken benutten (stagescholen, alumni van de pabo's).
- Duidelijk maken op welke manier de opleiding zich verhoudt tot landelijk beleid op het gebied van cultuureducatie.
- De opbrengsten op schoolniveau – levert een bijdrage aan de kwaliteit van cultuureducatie en dus aan de kwaliteit van het onderwijs - beter zichtbaar maken en benutten bij de werving.
- Tegelijkertijd het aspect – eigen ontwikkeling - wel blijven benadrukken, want dat is in de sector een belangrijk argument voor scholing.
- Overwegen om een pr-bureau in te schakelen.

### **Subsidieregeling**

- De subsidieregeling verlengen en veel beter onder de aandacht brengen, want die vormt een belangrijke prikkel.
- Ervan uitgaande dat de opleiding vooral interessant is voor scholen / icc'ers die veel belang hechten aan cultuureducatie. Omdat er momenteel geen goed zicht is op de omvang van deze groep, verdient het aanbeveling om eerst te bepalen om hoeveel

potentiële deelnemers (= icc'ers op scholen met een sterk cultuurprofiel) en hoeveel daarvan de opleiding volgen of hebben gevolgd. Vervolgens de subsidieregeling continueren met deze realistische inschatting van aantallen deelnemers.

### **Opleiding**

- Pabo's verzorgen gezamenlijk de opleiding volgens een model waarbij online lessen worden afgewisseld met lessen ter plaatse (bijvoorbeeld op acht pabo's, verspreid over Nederland). Dat biedt efficiëntievoordelen, scheelt reistijd voor deelnemers en behoudt de mogelijkheid om elkaar op locatie te ontmoeten en kennis en ervaringen uit te wisselen.
- Bepaalde onderdelen, met name de Meesterproef, worden door de opleidingen geëvalueerd en eventueel herzien.
- De opleiding wordt omgevormd tot modules. Deelnemers kiezen voor de hele opleiding of voor een of enkele modules. Nadeel hiervan is dat de cohesie in de groep die nu hoog gewaardeerd wordt, vermindert.

### **Taakverdeling**

- Een partij verantwoordelijk maken voor het in stand houden van docentnetwerken van de opleidingen cultuurbegeleiders. Dat bevordert de samenwerking tussen pabo's onderling en met de culturele instellingen en kan een betere koppeling aan CMK realiseren. Ook kan de opleiding in gezamenlijkheid worden geëvalueerd.
- Het in stand houden van netwerken voor alumni als taak beleggen.

Tenslotte, zo is ook bij CMK gebleken, vergt het bekendmaken en zorgen dat veel mensen gebruikmaken van de opleiding cultuurbegeleider, een lange adem.

## Bijlage 1 Overzicht verkennende fase

### Geïnterviewden verkennende gesprekken

- Vibeke Roeper, voormalig directeur Plein C, Noord-Holland en initiatiefnemer van de opleiding
- Ontwikkelaars opleiding Cultuurbegeleider:
  - Marjo Berendsen, adviseur cultuuronderwijs (vanuit Plein C ingehuurd voor deze opleiding)
  - Ingeborg Jansen, voorheen onderwijsadviseur Inholland Academy (inmiddels andere baan)
  - Marije de Vries, Inholland
- Siela Ardjosemito-Jethoe, voormalig beleidsmedewerker OCW, heeft de regeling gemaakt
- Eeke Wervers, LKCA, verantwoordelijk voor PR en communicatie en voor netwerkbijeenkomsten Pabo's
- Gerard Smetsers, voormalig voorzitter cultuurprofiel scholen PO
- Laura Staman, portefeuillehouder Landelijk Platform Nascholing Primair Onderwijs
- Chantal van Hulst, icc'er Het Palet, Hapert, heeft de opleiding gevolgd

### Geraadpleegde beleidsdocumenten en andere bronnen

- DUO. Aanvraagformulieren
- Tweede Kamer der Staten-Generaal (2016). *Nieuwe visie cultuurbeleid*. Kamerbrief nr. 215.
- OECD (2020) *TALIS 2018. Teaching and Learning International Survey*.
- BZK (2019) *Werkonderzoek 2019*.
- [www.inholland.nl/academy/opleidingen/onderwijs-en-innovatie/kunst-en-cultuur/cultuurbegeleider/programma/](http://www.inholland.nl/academy/opleidingen/onderwijs-en-innovatie/kunst-en-cultuur/cultuurbegeleider/programma/)
- Post HBO CultuurBegeleider. Opleidingsplan Fontys.
- Cultuurbegeleider. Post-HBO registeropleiding. Hogeschool van Amsterdam
- [www.lkca.nl/artikel/post-hbo-cultuurbegeleider/](http://www.lkca.nl/artikel/post-hbo-cultuurbegeleider/)
- [www.lkca.nl/publicatie/cultuurbegeleider-veranderen-gaat-stap-voor-stap/](http://www.lkca.nl/publicatie/cultuurbegeleider-veranderen-gaat-stap-voor-stap/)
- LKCA (2021). *De opleiding Post-hbo Cultuurbegeleider, een reflectie: Een inventarisatie naar aanleiding van vier jaar opleiding*. Utrecht: LKCA.
- Landelijke monitor Cultuureducatie primair onderwijs 2018-2019 | Rapport | Rijksoverheid.nl
- Home - Cultuureducatie met Kwaliteit

## Bijlage 2 Tabellen

Tabel *Waarom bent u de opleiding Cultuurbegeleider gaan volgen?* (meer antwoorden mogelijk), N=67

	Alumni	Deelnemers	Afgewezenen	Totaal
Persoonlijke interesse/ontwikkeling	27	13	0	40
Verbeteren van de kwaliteit van cultuureducatie op mijn school	19	17	0	36
Vergroten van mijn inhoudelijke kennis over cultuureducatie	21	12	1	34
Leren mijn collega's te begeleiden en motiveren bij het geven van cultuureducatie	17	4	2	23
Het krijgen van tools om veranderingen binnen mijn school te realiseren	9	7	1	17
Verankering van cultuureducatie op mijn school	9	4	1	14
Meer draagvlak voor cultuureducatie verkrijgen op mijn school	7	4	0	11
Het krijgen van inzicht in de samenhang tussen kunstvakken onderling en met het overige onderwijs	6	2	1	9
Leren een leerlijn te ontwikkelen	1	2	0	3
Anders, namelijk ...	3	0	0	3
Het verkrijgen van kennis over de financiering van cultuureducatie	1	0	0	1
Leren beoordelen van de opbrengsten van cultuureducatie	0	0	0	0

Tabel Op de hoogte van procedure, aanvragen en voorwaarden subsidieregeling? N=66

	Alumni		Deelnemers		Afgewezenen				
	<i>Mee eens</i>	<i>Mee oneens</i>	<i>Mee eens</i>	<i>Mee oneens</i>	<i>Mee eens</i>	<i>Mee oneens</i>			
Het was voor mij duidelijk wanneer ik de subsidie kon aanvragen	36	6	20	2	1	1			
Het was voor mij duidelijk aan welke voorwaarden ik moest voldoen om in aanmerking te komen voor de subsidie	35	6	21	3	2	0			
Het was voor mij duidelijk via welke procedure ik de subsidie moest aanvragen	38	4	23	1	1	1			
Voor de school was de procedure voor vervanging aanvragen duidelijk	30	11	18	6	1	1			
	Alumni			Deelnemers			Afgewezenen		
	<i>Ja</i>	<i>Nee</i>	<i>Weet ik niet</i>	<i>Ja</i>	<i>Nee</i>	<i>Weet ik niet</i>	<i>Ja</i>	<i>Nee</i>	<i>Weet ik niet</i>
Was er voldoende PR over de subsidieregeling?	24	7	11	11	4	6	0	1	1
Was er voldoende voorlichting over de subsidieregeling?	26	5	9	10	6	8	0	2	0
Waren de voorwaarden waaraan u moest voldoen om in aanmerking te komen voor de subsidie realistisch?	42	0	-	21	2	-	1	1	-
	<i>Ja</i>	<i>Nee</i>	<i>Enigszins</i>	<i>Ja</i>	<i>Nee</i>	<i>Enigszins</i>	<i>Ja</i>	<i>Nee</i>	<i>Enigszins</i>
	23	6	13	8	6	10	1	0	1

## Bijlage 3 Overzicht verdiepende bijeenkomsten

<i>Datum</i>	<i>Tijd</i>	<i>Informanten</i>
17 januari	16.00-17.00	Icc'ers*
18 januari	15.30-16.30	Deelnemers Alumni 4 personen
19 januari	16.30-17.00	Icc-cursus Kunst Centraal Ongeveer 10 personen
19 januari	15.00-17.00	Pabo's** Culturele instellingen**
24 januari	15.30-16.30	Deelnemers Alumni 6 deelnemers
25 januari	16.00-17.00	Icc'ers*
26 januari	15.30-16.30	Deelnemers Alumni 6 deelnemers
27 januari	16.00-17.00	Icc'ers*
10 februari	16.00 – 17.00	Cultuurprofielscholen Ongeveer 8 deelnemers

\*Voor deze drie bijeenkomsten was een aanmelding, dus de betreffende icc'er is geïnterviewd.

\*\* Annet Nieuwenhuizen (adviseur Cultuur Oost, team cultuureducatie); Geertje Staring (docent beeldend Cultuur Oost en HAN); Willem Smit (theaterdocent Pabo InHolland en Artiance, nu zzpp'er); Inger van Til (Hanzehogeschool, geeft aantal modules als zzp'er); Niekje van de Lavoir (HAN, opleiding mede ontwikkeld)

## Colofon

Titel                   Evaluatie regeling opleiding Cultuurbegeleider  
Auteur                 Karin Hoogeveen, Carlijn Waaijer, Iris Wierdsma  
  
Datum                 4-4-2022  
Project                Evaluatie opleiding cultuurbegeleider (TR1866)



Sardes  
Postbus 2357  
3500 GJ Utrecht (NL)  
T+31(0)30 23 26 200  
[www.sardes.nl](http://www.sardes.nl)

© Sardes 2021

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.



## **Sardes**

Postbus 2357

3500 GJ Utrecht

Lange Viestraat 371

3511 BK Utrecht

☎ (030) 232 62 00

@ secretariaat@sardes.nl

🌐 www.sardes.nl

🐦 @SardesUtrecht

📘 facebook.com/sardesBV

