



Education Lab
What works in education

Vraagarticulatie Lerarentekort

Oktober 2024

Prof. Dr. Chris van Klaveren

Prof. Dr. Inge de Wolf

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Wat zijn bestaande vragen van scholen?	5
2.1 Professionalisering van leraren	5
Inductie	6
Lerarenopleidingen	8
Professionalisering.....	9
2.2 Schoolorganisatie	10
Extra handen in de klas.....	11
Brugfunctionarissen	12
Flipping the classroom en inzet ICT	13
Anders organiseren.....	14
2.3 Loopbanen, arbeidscontracten en beloning	15
Extra beloning op tekortscholen	16
Arbeidscontracten	17
Inzet stille reserve en gepensioneerde leraren	17
2.4 Werkdruk	18
3. Validering vraagarticulatie met TeacherTapp	20
4. Conclusie	27
Referenties	29
Bijlage 1. Bijeenkomsten vraagarticulatie	34



1. Inleiding

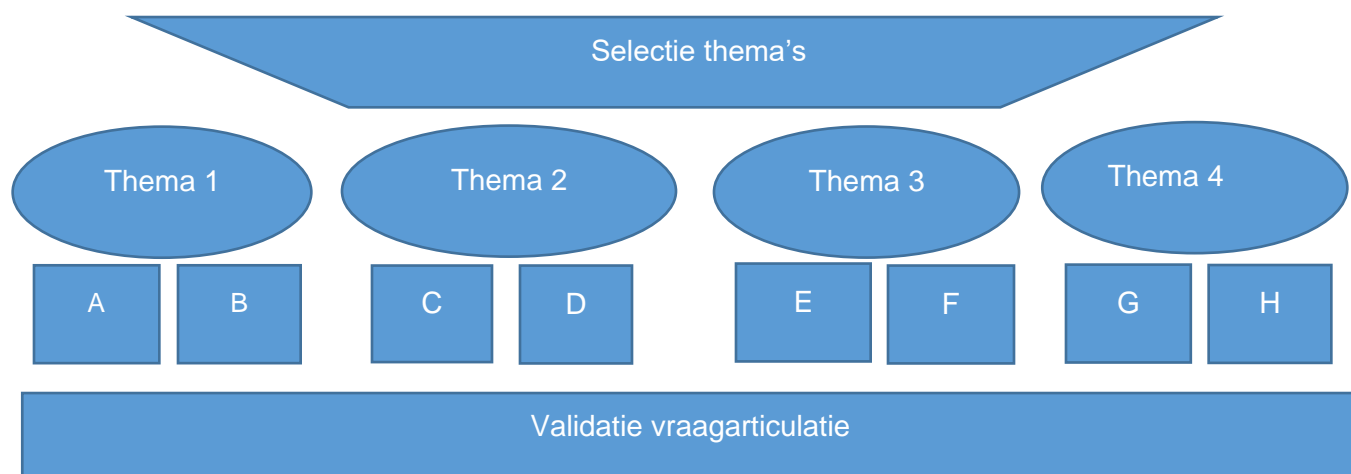
In 2023 is het LerarenLab Ontwikkelkracht van start gegaan, een initiatief dat als doel heeft het ontwikkelen van interventies om leraren aan te trekken en te behouden binnen het funderend onderwijs. Het unieke aan het LerarenLab is de co-creatieve aanpak, waarbij onderwijsprofessionals en onderzoekers samen werken aan het ontwikkelen van concrete oplossingen voor de uitdagingen waar scholen dagelijks mee te maken hebben. De kracht van deze samenwerking ligt in het feit dat de praktijkvragen van scholen centraal staan in het proces. Dit maakt het mogelijk om interventies te ontwikkelen die direct aansluiten bij de behoeften van scholen en leraren.

De activiteiten binnen het LerarenLab richten zich op het identificeren en ontwikkelen van kansrijke aanpakken voor de vraagstukken waar scholen tegenaan lopen. Scholen worstelen met diverse uitdagingen, waaronder het aantrekken van nieuw talent, het behouden van ervaren leraren, en het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Het LerarenLab werkt vraaggestuurd, wat betekent dat de vragen vanuit de scholen het uitgangspunt vormen voor de interventies die worden ontwikkeld. Dit waarborgt dat de oplossingen niet alleen theoretisch waardevol zijn, maar ook praktisch toepasbaar in de onderwijscontext.

In dit rapport beschrijven we het proces van vraagarticulatie die hebben geleid tot een selectie van de belangrijkste thema's. Dit proces bestond uit verschillende stappen, waarvan de eerste het selecteren van de belangrijkste thema's was. Hierbij is gekeken naar de vraagarticulatie die reeds had plaatsgevonden binnen het onderwijsveld. Wat zijn de vragen waar scholen momenteel mee te maken hebben? Welke thema's komen het meest naar voren in discussies over het lerarentekort? Per thema hebben we vervolgens onderzocht welke subthema's in de praktijk van het onderwijs leven. Dit omvat zowel de knelpunten die scholen ervaren als de kansrijke aanpakken die al in de praktijk zijn toegepast. Door input op te halen bij de partnerscholen van het LerarenLab is een gedetailleerd beeld verkregen van uitdagingen en mogelijke oplossingen. Dit heeft geleid tot een rijke en specifieke set vragen die als basis dienen voor het verdere onderzoek.

De tweede stap in het proces was het valideren van onze bevindingen. Hiervoor hebben we gebruikgemaakt van *TeacherTapp*, een platform dat leraren dagelijks vragen stelt over diverse onderwijsgerelateerde thema's. Door middel van enkele gerichte vragen hebben we de input van een bredere groep leraren opgehaald. Dit heeft ons in staat gesteld om de bevindingen uit de eerste fase van het vraagarticulatieproces te toetsen en te kwantificeren. Dankzij deze

validatiestap kunnen we onze eindconclusies breder onderbouwen en hebben we meer zekerheid dat de vraagarticulatie inderdaad ingaan op de vraagstukken die spelen in het funderend onderwijs.



Figuur 1. Stapsgewijze opbouw vraagarticulatie LerarenLab

2. Wat zijn bestaande vragen van scholen?

Veel scholen in Nederland worden momenteel geconfronteerd met het aanhoudende lerarentekort, wat niet alleen een directe impact heeft op de onderwijskwaliteit, maar ook op de continuïteit van het onderwijsaanbod. Ondanks deze uitdaging zijn scholen op verschillende manieren actief bezig met het vinden van oplossingen om deze problematiek het hoofd te bieden. Tegelijkertijd blijven er belangrijke vragen bestaan onder leraren, schoolleiders, bestuurders en beleidsmakers. Deze vragen raken aan de kern van het onderwijs: hoe kunnen we het lerarenberoep aantrekkelijker maken, zowel voor huidige als toekomstige leraren? Hoe organiseren we onze scholen zodanig dat het onderwijs duurzaam en van hoge kwaliteit blijft, ondanks de schaarste aan personeel?

In deze paragraaf verkennen we de belangrijkste thema's die scholen aandragen in hun zoektocht naar oplossingen voor het lerarentekort. Om structuur te bieden in de verschillende aanpakken en uitdagingen, hanteren we een indeling in vier centrale thema's:

1. **Professionalisering van leraren:** hoe ziet professionalisering tijdens en na de opleiding er idealiter uit om leraren aan te trekken, te scholen en te behouden?
2. **Schoolorganisatie:** hoe kunnen lessen en scholen ingericht worden zodat het lerarenberoep aantrekkelijk blijft of aantrekkelijker wordt?
3. **Loopbanen, arbeidscontract en beloning:** hoe organiseren we optimale arbeidscondities en loopbanen voor leraren om zoveel mogelijk leraren aan te trekken en te behouden?
4. **Werkdruk:** Welke factoren beïnvloeden de werkdruk en wat zijn kansrijke aanpakken om de werkdruk te verlagen?

2.1 Professionalisering van leraren

De professionalisering van leraren wordt gezien als een cruciale factor in het aantrekken en behouden van leraren binnen het onderwijs. Dit omvat niet alleen een kwalitatief hoogwaardige initiële lerarenopleiding, maar ook een effectieve inductieperiode voor startende leraren en

professionele bij- en nascholing gedurende de loopbaan. Ondanks het belang van deze aspecten, heerst er nog veel onduidelijkheid over de (impact van) professionalisering op de onderwijspraktijk.

Uit de input die we vanuit het werkveld hebben ontvangen, zijn verschillende urgente vragen naar voren gekomen:

- **Hoe groot is de uitval tijdens de lerarenopleidingen?** Er wordt vaak gesuggereerd dat het percentage studenten dat de opleiding voortijdig verlaat, aanzienlijk is. Hoe hoog is deze uitval daadwerkelijk en welke factoren spelen hierbij een rol?
- **Wat is de omvang van de uitval in de eerste jaren voor de klas?** Het vertrek van beginnende leraren is een bekend probleem, maar er is behoefte aan meer inzicht in wie deze leraren zijn en in welke soorten scholen dit probleem het meest voorkomt.
- **Draagt bij- en nascholing bij aan het behoud van leraren?** Er zijn vragen over de effectiviteit van professionele ontwikkeling op lange termijn. Zorgt bij- en nascholing voor een versterking van de binding met het onderwijs, of leidt het juist tot sneller vertrek?
- **Welke aanpakken zijn succesvol in het verminderen van de uitval onder starters?** Scholen zijn op zoek naar bewezen effectieve strategieën om de uitval van beginnende leraren te beperken.

Om meer grip te krijgen op deze vraagstukken, hebben we met verschillende scholen intensieve gesprekken gevoerd over drie specifieke thema's: inductieprogramma's voor startende leraren, de uitval tijdens de lerarenopleidingen, en de invulling en impact van professionaliseringsactiviteiten.

Inductie

Voor scholen is het van essentieel belang om startende leraren een succesvolle start in het onderwijs te bieden. De eerste jaren van de loopbaan zijn cruciaal voor de professionele ontwikkeling van leraren, en juist in deze periode maken zij de grootste stappen in hun bekwaamheid. In het licht van het aanhoudende lerarentekort is het voor scholen ook van strategisch belang om deze leraren te behouden. Een effectief inductieprogramma kan hierin een belangrijke rol spelen door de juiste begeleiding en ondersteuning te bieden, iets wat volgens onderzoek een belangrijke factor is in het behouden van leraren.



Hoewel veel scholen al een inductieprogramma hebben ontworpen, blijkt uit de praktijk dat slechts een kwart van de startende leraren daadwerkelijk deelneemt aan zo'n programma in hun eerste baan (Wartenbergh et al., 2020). Uit interviews binnen het TeacherLab komt naar voren dat een gebrek aan begeleiding en ondersteuning een van de belangrijkste redenen is voor vertrek van startende leraren. Zowel schoolleiders als leerkrachten benadrukken dan ook de noodzaak van een structureel en effectief inductieprogramma. Echter, veel schoolleiders geven aan dat zij niet altijd weten hoe zij zo'n programma optimaal kunnen vormgeven.

Binnen het LerarenLab is inductie een van de thema's waarvoor grote belangstelling bestaat. Een van de co-creërende scholen heeft aangegeven actief te willen meedenken over de invulling van dit onderwerp. Dit weerspiegelt een bredere behoefte binnen de onderwijspraktijk: niet alleen is er vraag naar meer inductieprogramma's, maar ook naar concrete kennis over de meest effectieve componenten van zo'n programma.

In de onderwijspraktijk zijn er al uitgebreide inductieprogramma's ontwikkeld en geëvalueerd, zoals het [Haagse programma](#) en het onderzoek van Helms-Lorenz en collega's (2020). Om te profiteren van deze reeds beschikbare kennis, worden meerdere partijen betrokken bij dit thema. Naast de samenwerking met de co-creërende scholen, wordt er ook gekeken naar samenwerking met schoolbesturen, de Nationale Aanpak Professionalisering voor Leraren (NAPL) en bestaande inductieprogramma's zoals die van Den Haag en Helms-Lorenz.

Een recent verdiepend gesprek met een Amsterdams basisschoolbestuur, dat bekend staat om zijn sterke inductiebeleid, bevestigde de grote behoefte aan coaching en mentoring voor startende leraren. Deze begeleiding wordt veelal geboden door ervaren leraren, zowel binnen de eigen school als bovenschools. Deze mentoren en coaches zijn doorgaans speciaal getraind voor hun rol, wat bijdraagt aan de effectiviteit van de begeleiding. Opvallend is dat intervisie en peernetwerken in Amsterdam minder in trek lijken te zijn bij startende leraren, mogelijk door het uitgebreide aanbod van andere vormen van begeleiding. Het beperkte aantal aanmeldingen voor intervisietrajecten kan dus te wijten zijn aan de overvloed aan andere ondersteuningsopties, waardoor starters minder geneigd zijn om aan aanvullende vormen van ondersteuning deel te nemen.

Lerarenopleidingen

De uitval bij lerarenopleidingen in het hoger onderwijs is relatief hoog in vergelijking met andere hbo-opleidingen. Waar het gemiddelde percentage uitval in het eerste jaar van het hoger onderwijs op 14% ligt, zijn de percentages bij lerarenopleidingen beduidend hoger: 29% bij de PABO, 40% bij tweedegraads lerarenopleidingen en 19% bij de universitaire lerarenopleiding (ULO). Dit roept belangrijke vragen op over de oorzaken en mogelijke oplossingen voor deze zorgwekkende uitvalcijfers.

De uitvalcijfers lijken te variëren afhankelijk van het type onderwijs waarvoor leraren worden opgeleid (primair of voortgezet onderwijs), de specifieke hogeschool of universiteit waar de opleiding wordt gevolgd, en het vakgebied waarin de opleiding plaatsvindt (bijvoorbeeld Engels of geschiedenis). Dit roept de vraag op wat precies de onderliggende oorzaken zijn van deze variaties. Is er sprake van een duidelijke diagnose van het probleem, of missen we cruciale informatie? Om effectief beleid te kunnen voeren, is een grondige analyse van deze verschillen noodzakelijk. Op basis van de zichtbare signalen zijn er vanuit de onderwijspraktijk verschillende vragen ontstaan:

- **Wat verklaart de verschillen in uitval tussen lerarenopleidingen?** Zijn deze variaties toe te schrijven aan het type onderwijs, het niveau van de opleiding, of spelen andere factoren een rol?
- **Welke interventies kunnen effectief zijn om de uitval onder studenten van lerarenopleidingen te verminderen?** Welke succesvolle aanpakken kunnen worden geïdentificeerd en opgeschaald?

Op basis van beschikbare data en feedback uit het veld worden verschillende factoren worden geïdentificeerd die mogelijk kunnen bijdragen aan de relatief hoge uitval bij lerarenopleidingen:

- **Mismatch en Verkeerde Verwachtingen:** Veel studenten lijken verkeerde verwachtingen te hebben van het beroep of de opleiding. Dit kan leiden tot vroegtijdige uitval zodra de realiteit van het beroep duidelijker wordt.
- **Moelijkheidsgraad van de Opleiding:** De inhoud van sommige lerarenopleidingen, met name vakinhoudelijke onderdelen, lijkt voor sommige groepen studenten (zoals mbo'ers of havisten) een uitdaging. Dit kan leiden tot uitval als de aansluiting tussen vooropleiding en opleiding onvoldoende is.

- **Peer-omgeving:** Studenten kunnen zich niet altijd identificeren met hun medestudenten, wat invloed kan hebben op hun sociale integratie en daarmee hun studiemotivatie en -voortgang.
- **Gebrek aan Begeleiding:** Zowel binnen de opleiding zelf als tijdens de stages is begeleiding van cruciaal belang. Het ontbreken van voldoende begeleiding kan bijdragen aan onzekerheid en stress bij studenten, wat uitval in de hand werkt.
- **Inrichting van de Opleidingen:** De manier waarop opleidingen zijn ingericht is niet altijd optimaal. Dit kan studenten het gevoel geven dat ze onvoldoende voorbereid zijn op de praktijk of de theorie niet goed kunnen toepassen.
- **Kwaliteit van de Opleidingen:** Er zijn signalen dat de kwaliteit van sommige lerarenopleidingen niet aan de verwachtingen voldoet. Dit kan leiden tot frustratie bij studenten die hogere eisen stellen aan hun opleiding.
- **Heterogeniteit binnen de Studentengroep:** Lerarenopleidingen trekken een diverse groep studenten aan met verschillende vooropleidingen, sociaal-economische achtergronden, etniciteiten en motivatieprofielen. Deze diversiteit vraagt om een gedifferentieerde aanpak in het curriculum, begeleiding en ondersteuning.
- **Verschillen in Instroom:** De uitvalpercentages verschillen ook per opleiding, wat kan wijzen op variaties in de instroomkwaliteit en -motivatie van studenten tussen opleidingen en onderwijsinstellingen.

Professionalisering

Leraren hebben een sterke behoefte aan professionalisering om hun vaardigheden verder te ontwikkelen en hun bijdrage aan het onderwijs te optimaliseren. In het schooljaar 2021-2022 meldden zich maar liefst 5895 leraren aan voor de Lerarenbeurs, waarmee zij subsidie kunnen verkrijgen voor het volgen van een additionele master- of bacheloropleiding (OCW, 2021). Dit onderstreept het belang dat leraren hechten aan hun professionele groei. Voor zowel leraren als schoolleiders is het echter van essentieel belang om te weten welke opleidingen het meest effectief zijn in het verbeteren van onderwijskundige vaardigheden, en welke vormen van professionalisering het meeste rendement opleveren voor zowel de individuele leraar als de school.

Een van de belangrijkste vraagstukken die door een van onze co-creërende scholen is ingebracht, is de mogelijke bijwerking van het stimuleren van verdere opleidingen voor hun leraren:



- **Bijwerkingen professionalisering:** Kan een gevolg van extra scholing van leraren leiden tot een vertrek uit de school of zelfs uit het onderwijs?

Dit roept een belangrijk beleidsvraagstuk op: in hoeverre draagt professionalisering bij aan het behoud van leraren, en wat is het effect op hun binding aan een specifieke school of aan het onderwijs in het algemeen?

Algemeen kan er gesteld worden dat er behoefte is aan meer gedetailleerde informatie over de effecten van professionalisering, zowel op het gebied van het verbeteren van de onderwijskwaliteit als op het behoud van leraren. Het verkrijgen van dergelijke inzichten kan scholen helpen om beter geïnformeerde beslissingen te nemen over welke vormen van professionalisering zij zouden moeten stimuleren en ondersteunen. Door goed inzicht te hebben in de risico's en voordelen van aanvullende scholing, kunnen schoolleiders gericht beleid ontwikkelen dat bijdraagt aan zowel de persoonlijke ontwikkeling van leraren als de duurzaamheid van hun inzet binnen het onderwijs. Het is daarom van belang dat nader onderzoek wordt gedaan naar de langetermijneffecten van professionalisering op het carrièreverloop van leraren, zodat scholen een balans kunnen vinden tussen het bevorderen van professionele groei en het behouden van hun personeelsbestand.

2.2 Schoolorganisatie

De organisatie van het onderwijs komt in discussies over het lerarentekort vaak naar voren als een belangrijk aandachtspunt. Veel scholen worstelen met de vraag of en hoe zij hun onderwijs(organisatie) kunnen reorganiseren om de negatieve gevolgen van het lerarentekort te beperken. Daarbij lijken drie organisatorische vragen centraal te staan:

- **Kan de inzet van andere professionals op scholen bijdragen aan het verlichten van de druk op leraren.** Hierbij kan worden gedacht aan studenten die als onderwijsassistenten worden ingezet, vakspecialisten die specifieke vakken verzorgen, brugfunctionarissen die zorgen voor de verbinding tussen school en thuissituatie, of pedagogisch medewerkers die leerlingen begeleiden bij niet-lesgebonden taken. Het inzetten van deze professionals kan de taken van leraren verlichten, maar roept ook de vraag op hoe de samenwerking en taakverdeling het beste kan worden georganiseerd om het maximale effect te behalen.

- **Kunnen ICT-oplossingen een rol spelen bij het omgaan met de leraartekorten.** Kan het bijvoorbeeld helpen om delen van het onderwijs digitaal aan te bieden, waardoor de druk op het aantal aanwezige leraren verminderd wordt? Digitale leermiddelen en hybride lesvormen bieden potentieel, maar vragen ook om een zorgvuldige implementatie en begeleiding om ervoor te zorgen dat deze technologieën het onderwijs daadwerkelijk verrijken in plaats van verarmen.
- **Zijn er andere innovatieve vormen van les- of schoolorganisatie zijn die kunnen bijdragen aan het verminderen van de impact van het lerarentekort.** Denk hierbij aan het anders inrichten van de lessen, flexibeler roosteren, teamteaching, of het anders organiseren van de verdeling van lestaken onder docenten. Dergelijke organisatorische aanpassingen kunnen mogelijk bijdragen aan een efficiënter gebruik van beschikbare onderwijs capaciteit, maar vereisen een doordachte afstemming tussen de behoeften van leerlingen, leraren en de bredere schoolorganisatie.

Er is een duidelijke behoefte aan verder onderzoek zodat achterhaald kan worden welke van deze benaderingen het meest effectief zijn in het aanpakken van het lerarentekort en hoe scholen deze organisatorische veranderingen kunnen implementeren op een manier die de onderwijskwaliteit waarborgt.

Op basis van de hierboven beschreven vraagarticulatie zijn binnen het LerarenLab vier gerichte onderzoekstrajecten gestart:

- Extra handen in de klas,
- Brugfunctionarissen,
- Flipping the Classroom en inzet ICT,
- Anders Organiseren.

Deze trajecten zijn opgezet in samenwerking met onderwijsprofessionals en onderzoekers om praktijkgerichte oplossingen te ontwikkelen voor de uitdagingen die scholen ervaren. Hieronder worden de vier trajecten kort toegelicht:

Extra handen in de klas

Het lerarentekort in het voortgezet onderwijs is reeds opgelopen tot 3,800 fte (Den Uijl et al., 2023). Veel scholen hebben al moeite met het vullen van vacatures en zien tekorten binnen hun school oplopen. Een aantal scholen weet hun vacatures voor nu nog wel te vullen. Het Spinoza

Lyceum te Amsterdam is één van deze scholen, hoewel het onzeker is of het lyceum in de toekomst ook buiten schot blijft. Daarom is vanuit het Spinoza Lyceum de vraag naar voren gekomen om vooruit te denken over hoe ze in de toekomst met het lerarentekort kunnen omgaan.

Studenten Helpen Scholieren (SHS), een initiatief om studenten voor de klas te krijgen, slaat de handen ineen met het Spinoza Lyceum. In een onderwijsvorm die bekend staat als 'team teaching' zal een studenten-duo een deel van de lessen van een leraar overnemen. Deze interventie heeft verschillende doelen. Zo zou het de werkdruk van leraren moeten verlichten, zou het studenten moeten enthousiasmeren leraar te worden, en kunnen studenten direct het lerarentekort aanpakken door de extra handen die zij leveren.

Het LerarenLab gaat in co-creatie met het Spinoza Lyceum en SHS onderzoeken of deze lesmethode kan bijdragen aan het verminderen van het lerarentekort. Allereerst vindt het gehele co-creatieteam (de leraren, schoolleiding, SHS en LerarenLab) het erg belangrijk dat de inzet van studenten geen negatieve effecten heeft op de onderwijskwaliteit. Daarom wordt een van de hoofdpijlers binnen de pilot het onderzoeken van de gevolgen op gebied van leerprestaties.

Daarnaast is het co-creatieteam in verschillende gesprekken gekomen tot aanvullende vragen over de interventie. Ten eerste zijn SHS en de schoolleiding ebnieuwd of de inzet van studenten op school hun interesse in het leraarschap vergroot. Ten tweede is de vraag vanuit de leraren, de schoolleiding en het LerarenLab of ondersteuning vanuit studenten de werkdruk van leraren kan verlagen. Ten derde wil het gehele co-creatieteam graag zicht krijgen op de ervaringen van de leerlingen met de pilot: hoe ervaren de leerlingen de inzet van de studenten?

Brugfunctionarissen

Tijdens een presentatie over maatregelen tegen het lerarentekort, kwamen enkele aanwezigen met de brugfunctionaris, als mogelijke oplossing om leraren te ontlasten. Brugfunctionarissen zijn professionals die de schakel vormen tussen school, ouders en de bredere gemeenschap, met als doel de onderwijskansen van leerlingen te vergroten. In het vervullen van hun rol kunnen brugfunctionarissen ook leraren ontlasten en op die manier bijdragen aan het aanpakken van het lerarentekort. De ervaringen van de aanwezigen hiermee waren heel positief. Hun vraag was of het niet mogelijk was om in Nederland meer brugfunctionarissen in te zetten. Dit zou de werkdruk van leraren kunnen verminderen.

De afgelopen maanden heeft Education Lab (ROA, UM) onderzoek gedaan naar de ervaringen rond het inzetten van brugfunctionarissen. Dit onderzoek was onderdeel van het project Brugfunctionarissen van de Gelijke Kansen Alliantie (GKA) en het JeugdEducatieFonds (JEF). Vanuit dit projecten hebben 20 basisscholen met een hoog schoolgewicht subsidie gekregen voor het aanstellen van een brugfunctionaris. Het is een flankerend onderzoek, dat parallel loopt aan de aanstelling van de 20 brugfunctionarissen en de leergemeenschap die vanuit GKA en JEF georganiseerd wordt. Doel van het onderzoek was te komen tot een wetenschappelijke onderbouwing en evaluatie van de inzet van brugfunctionarissen. Hiertoe zijn de ervaren effectiviteit van brugfunctionarissen en kansen en bedreigingen in kaart gebracht. Ook is er een kosten/baten-analyse gemaakt.

Tijdens het onderzoek zijn scholen met brugfunctionarissen bezocht en is er aangesloten op expertbijeenkomsten van brugfunctionarissen en hun schoolleiders. Hier kwam uit dat de taak complex is en de specifieke deeltaken sterk verschillen, alsook de ervaren effectiviteit. Er lijkt een duidelijke behoefte om meer te weten over specifieke kansrijke taken. En aan beter inzicht op welke wijze leraren en leerlingen kunnen profiteren van de inzet van brugfunctionarissen.

Tegelijkertijd is het LerarenLab ook benaderd door enkele VO-scholen die geïnteresseerd zijn in brugfunctionarissen. Zij meldden zich aan vanuit de hoop dat brugfunctionarissen de band met ouders en daarmee ouderbetrokkenheid versterkt. Ook was er de vraag of de ouders niet ook een deel van de lessen kan organiseren (en hoe je dit dan vervolgens als school organiseert).

Flipping the classroom en inzet ICT

De vraagarticulatie voor dit thema-onderzoek is ontstaan in de onderwijspraktijk, specifiek op twee gymnasia scholen in Rotterdam. Het lerarentekort is ook in Rotterdam een van de grootste uitdagingen. Door de tekorten kampen de scholen met vraagstukken als: 'Hoe zorg je voor een kwalitatief en rijk aanbod voor alle leerlingen als er niet genoeg leraren zijn?'. Het Zuider Gymnasium merkt de laatste jaren dat het meer moeite en creativiteit vergt om de vacatures voor de reguliere lessen allemaal naar wens te vervullen. Het aantal reacties loopt sinds 3 jaar in kwalitatieve en kwantitatieve zin terug. Een van de mogelijke oplossingen om met het lerarentekort om te gaan en leraren te ontlasten, is het inzetten van digitale hulpmiddelen. ICT kan leerlingen extra ondersteuning bieden, kan leiden tot een betaalbare verrijking van het aanbod en maakt een andere organisatie van het onderwijs mogelijk (bijvoorbeeld 'flipping the

classroom’). Daarnaast zou het kunnen zorgen voor een verlaging van de werkdruk voor leerkrachten. Tijdens de covid-19 pandemie is er uitgebreid geëxperimenteerd met diverse vormen van afstandsonderwijs. Ook beschikken veel scholen over faciliteiten voor hybride onderwijs. Van deze faciliteit wordt nog weinig gebruik gemaakt. Het doel van dit project is de gezamenlijke ontwikkeling van kansrijke aanpakken om met hybride onderwijsvormen het basisaanbod te blijven garanderen en aanvullend aanbod te blijven garanderen voor specifieke leerlingen, en tegelijkertijd docenten betrokken te maken en houden.

Dit project is een initiatief van het Zuidergymnasium en het Marnix gymnasium, beiden gelegen in Rotterdam en onderdeel van CVO. Het project richt zich op effectieve vormen van het inzetten van hybride onderwijs ten tijde van het lerarentekort, om leerlingen te helpen achterstanden weg te werken en extra aanbod te organiseren. De hoofdvraag is: Hoe kunnen we, in een krappe arbeidsmarkt, met hybride vormen het basisaanbod garanderen en aanvullend aanbod voor specifieke leerlingen blijven garanderen, en tegelijkertijd voor docenten aantrekkelijk blijven?

Anders organiseren

Tot slot is het de vraag of er andere innovatieve organisatievormen zijn die kunnen bijdragen aan het verminderen van de impact van het lerarentekort. Deze alternatieve organisatievormen zijn meestal efficiëntiewinsten in de organisatie waardoor de arbeidsomstandigheden van leraren wordt verbeterd of de inzet van leraren kan worden verminderd zonder dat dit ten koste gaat van de leerling of van de kwaliteit van het onderwijs. De vraag met het oog op lerarentekort is: *Wat zijn de effecten van het anders organiseren van het onderwijs op leraren en leerlingen?*

De andere organisatievormen die benoemd worden in bijeenkomsten zijn voornamelijk erop gericht om het lesrooster van leraren anders vorm te geven, zodat zij ontlast kunnen worden op bepaalde momenten, de privé-werkbalans beter kan worden, en er meer ruimte ontstaat voor professionalisering. Een voorbeeld hiervan zijn de initiatieven rondom de “Regeling Andere Dagen Weekindeling G5”. Met deze regeling hebben scholen in de 5 grote steden de afgelopen jaren ervaring opgedaan met de inzet van andere professionals dan bevoegde leraren voor een gedeelte van de onderwijstijd. Vanuit de evaluatie van de regeling (Van der Ven et al., 2024) is enig zicht op de ervaringen vanuit de scholen, maar dit zicht is incompleet en o.a. de effecten op prestaties van leerlingen zijn onbekend.

Anders organiseren is pas meer recentelijk onder de aandacht gebracht van het LerarenLab en besproken tijdens een achttal sessies met leraren, schoolleiders bestuurders en beleidsmakers.

Vanuit de 5D gedachte (van Klaveren & Cornelisz; 2023a) kan gesteld worden dat zowel beleidsmakers, de onderwijspraktijk als wetenschappers het ‘komen tot een efficiënter of betere onderwijsorganisatie’ als kansrijke oplossing zien om de arbeidsomstandigheden voor leraren te verbeteren en het lerarentekort te verminderen. In verschillende sessies met leraren, schoolleiders, bestuurders en beleidsmakers zijn de volgende deelvragen naar voren gekomen:

1. Wat zijn de effecten van anders organisatie op de werkdruk en tijdsbesteding van leraren en de aantrekkelijkheid van het lerarenberoep?
2. Wat zijn de effecten zijn van anders organiseren op de schoolprestaties van leerlingen?
3. Wat zijn de ervaringen met de inzet van andere professionals en de organisatie en kosten daarvan?
4. Zijn er verschillen in effectiviteit tussen verschillende vormen van anders organiseren?

2.3 Loopbanen, arbeidscontracten en beloning

Een derde belangrijk thema in het lerarentekort betreft de loopbaanperspectieven en beloning van leraren. Hoewel er verschillende opvattingen bestaan over hoe relevant deze factoren precies zijn, lijken ze essentieel om nader te onderzoeken. De wijze waarop arbeidsvoorwaarden en loopbaanmogelijkheden zijn georganiseerd, speelt mogelijk een grote rol in het aantrekken en behouden van leraren. Hieronder worden enkele kernvragen uitgelicht die van belang zijn voor verder onderzoek en beleidsvorming:

- **Kunnen verbeterde arbeidsvoorwaarden bijdragen aan het behoud van leraren?** Er wordt veel gediscussieerd over de impact van betere salarissen, meer flexibele werktijden, en verbeterde secundaire arbeidsvoorwaarden zoals verlofregelingen en pensioen. Het onderzoeken van de invloed van deze arbeidsvoorwaarden op het behoud van leraren kan helpen bij het formuleren van beleid dat aansluit bij de behoeften van het onderwijsveld.
- **Differentiële beloning op basis van tekorten:** een effectieve oplossing? De vraag of leraren verschillend beloond moeten worden op basis van de ernst van de tekorten in specifieke vakken of regio's, is een punt van discussie. Kan een gedifferentieerde beloningsstructuur – waarin leraren in schaarse vakken of regio's extra worden beloond – bijdragen aan een meer evenwichtige spreiding van leraren? En zo ja, wat zijn de mogelijke implicaties voor de rechtvaardigheid binnen het onderwijs?

- **Ervaren leraren een gebrek aan loopbaanperspectief?** Een veelgenoemd knelpunt in het onderwijs is het beperkte zicht op doorgroeimogelijkheden voor leraren. In hoeverre wordt dit daadwerkelijk als een probleem ervaren door de leraren zelf? Meer inzichten zijn nodig over de rol van loopbaanperspectief in het behoud van personeel en over welke maatregelen nodig zijn om leraren perspectief op professionele ontwikkeling te bieden.
- **HRM-beleid: Waarom is goed personeelsbeleid geen vanzelfsprekendheid?** Hoewel goed Human Resource Management (HRM) een cruciale factor is voor het aantrekken en behouden van personeel, lijkt het in het onderwijs nog geen breed ingeburgerde praktijk te zijn. Het is belangrijk om na te gaan waarom goed HRM-beleid vaak ontbreekt in scholen en hoe schoolleiders beter kunnen worden ondersteund in het ontwikkelen en implementeren van effectief HRM-beleid. Welke tools en training zijn hiervoor nodig?
- **Ongebruikte bevoegde leraren: een onbenut potentieel?** Het is van belang om de groepen bevoegde leraren die momenteel niet actief zijn in het onderwijs te beschouwen. Is het wenselijk, en zo ja, wat is ervoor nodig om bevoegde leraren weer terug voor de klas te krijgen? Hierbij kunnen zowel financiële prikkels als andere vormen van ondersteuning een rol spelen. Het identificeren van deze leraren en het in kaart brengen van hun behoeften kan helpen om het lerarentekort te verzachten.

Het nader onderzoeken van deze vragen biedt waardevolle inzichten voor beleidsmakers, schoolleiders en andere belanghebbenden in het onderwijs. Het ontwikkelen van strategieën op het gebied van loopbaanontwikkeling en beloning kan mogelijk een substantiële bijdrage leveren aan het verbeteren van het personeelsbeleid en daarmee aan het verminderen van het lerarentekort.

Op basis van de hierboven beschreven vraagarticulatie en na bijeenkomsten met (co-)creatie en deelnemende scholen en schoolleiders kwamen de volgende drie specifieke thema's uit de vraagarticulatie naar voren die daarna nog kort worden toegelicht:

- Extra beloning op tekortscholen,
- Contracten,
- Inzet stille reserve en gepensioneerde leraren.

Extra beloning op tekortscholen

Het lerarentekort concentreert zich op scholen met een hoog schoolgewicht of achterstandsscore. Terwijl op deze scholen goede leraren het hardst nodig zijn. Wat is er aan deze scheve verdeling

te doen? Zijn er maatregelen te bedenken die voor een meer gelijke verdeling van het lerarentekort over scholen kan zorgen?

Een van de maatregelen die in de bijeenkomsten naar voren kwam, was het extra belonen van leraren op achterstandsscholen. Loont het om als bestuurder leraren op scholen met het grootste lerarentekort meer te betalen? Of het onderwijs voor hen extra aantrekkelijk te maken? Ook beleidsmakers zijn in deze vraag geïnteresseerd.

Een andere vraag die naar voren kwam was gerelateerd aan de stages bij de opleidingen. Het LerarenLab is benaderd met de vraag of een andere verdeling van de stages leidt tot meer starters op scholen waar het lerarentekort zich concentreert. Deze vraag heeft het LerarenLab verder verkend met een lerarenopleiding. Het probleem werd herkend en een vicieuze cirkel genoemd: door gebrek aan begeleiding komen stagiairs niet op deze scholen terecht en dus krijgen zij ook nauwelijks starters. Dit wordt steeds erger, aldus de opleidingsdirecteur. We hebben kort verkend of hier iets aan te doen is. De oplossing ligt mogelijk in het begeleiden van starters door expertleraren van buiten de eigen school (zie ook thema inductie).

Arbeidscontracten

Externe inhuur van leraren is een thema dat leeft in de onderwijspraktijk, zoals o.a. blijkt uit nieuws- en opinieartikelen in de media (o.a. Kuiper, 2018; Visser, 2018) en uit informele gesprekken met schoolbestuurders, schoolleiders en leraren.

Onderzoek van Voion (2023) laat zien dat schoolbestuurders het noodzakelijk vinden om in het personeelsbeleid en bij arbeidsmarktvoorwaarden aandacht te hebben voor de lange termijn. Er zijn echter signalen dat ad hoc beslissingen en korte termijn denken momenteel overheersen bij het aannemen van personeel op flexibele contracten. Dit onderzoek draagt bij aan een antwoord op de vraag of, en zo ja onder welke condities en hoe, flexibele arbeid onderdeel kan zijn van strategisch personeelsbeleid en kwaliteitsbeleid dat bijdraagt aan een schoolorganisatie, en aan het aantrekken en behouden van leraren. Met behulp van deze kennis kunnen doordachte en onderbouwde beslissingen en beleidskeuzes gemaakt worden.

Inzet stille reserve en gepensioneerde leraren

Om meer leraren voor de klas te krijgen, zijn de laatste jaren tal van zij-instromers opgeleid. Er zijn minder gerichte activiteiten om gediplomeerde leraren die uit het onderwijs zijn vertrokken,

weer voor de klas te krijgen. Tijdens een co-createsessie met het LerarenLab werden twee voorbeelden genoemd:

1. Inzet van gepensioneerde leraren die graag door willen werken
2. Inzet van gediplomeerde leraren die het onderwijs hebben verlaten.

Vanuit de scholen kwam met name de vraag of dit te organiseren is en hoe je dit zou moeten doen.

2.4 Werkdruk

Uit onderzoek naar vertrekredenen van leerkrachten in Nederland blijkt dat 47% van de leerkrachten aangeeft dat werkdruk, stress en belasting van het beroep een motief vormt om het beroep of de baan te verlaten (van Casteren et al., 2023).

Het welzijn van leerkrachten heeft internationaal een prominente plek gekregen in het politiek en publiek debat (Schleicher, 2018). Er is sprake van een groeiende overeenstemming dat lesgeven en leren het meest effectief is wanneer leerkrachten hoog scoren op welzijn en vertrouwen in zichzelf. Echter blijkt uit de Teaching and Learning International Survey 2018 dat leerkrachten in Europa hoge mate van stress ervaren op hun werk (European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, 2021; OECD, 2018). OESO landen erkennen dat het belangrijk is om meer te weten te komen over het welzijn van leerkrachten. Één van de hoofdonderwerpen tijdens de International Summit of the Teaching Profession in 2018 was dan ook het welzijn, het zelfvertrouwen en het gevoel van competentie van leerkrachten. Deze onderwerpen bleken bij veel landen hoog op de politieke agenda te staan. Het International Summit of the Teaching Profession is een uniek forum voor onderwijsbeleid. Het brengt de ministers van onderwijs en lerarenvakbonden samen uit landen met succesvolle en steeds beter wordende onderwijssystemen, en biedt jaarlijks een podium voor het delen van beste praktijken, het identificeren van gemeenschappelijke uitdagingen en het bespreken van de beste manieren om het onderwijs te verbeteren (Asia Society, 2018; Schleicher, 2018; Viac & Fraser, 2020). De Europese Raad benadrukt dat het welzijn van leerkrachten belangrijk is voor hun tevredenheid en enthousiasme over hun beroep en dat het er mede voor kan zorgen dat zij in het beroep blijven (European Comission, 2021).

Tijdens bijeenkomsten van het LerarenLab wordt vrijwel altijd werkdruk als thema genoemd. En hardop de vraag gesteld hoe deze werkdruk te verlagen? Suggesties bestaan uit goed HRM-beleid ('ga ook eens kijken in andere sectoren waar dit veel beter is'), het toestaan van meer flexibiliteit in werkuren, verkleining van klassen, minder lestaken en specifieke programma's om met hoge werkdruk om te gaan.

3. Validering vraagarticulatie met TeacherTapp

In de Hoofdstukken 1 en 2 is de vraagarticulatie van het LerarenLab beschreven, in algemene zin en rond de belangrijkste thema's die uit de vraagarticulatie naar voren zijn gekomen. De vraagarticulatie door de co-creatie en deelnemende scholen, alsook door de participerende wetenschappers, scholen, schoolleiders en beleidsmakers kan mogelijk selectief zijn. Het doel van dit hoofdstuk is daarom om de beschreven vraagarticulatie te valideren.

3.1 Onderzoek met TeacherTapp

Om de vraagarticulatie te valideren is een groot aantal leraren benaderd. We hebben hierbij gebruik gemaakt van TeacherTapp. TeacherTapp is een mobiele applicatie die is ontwikkeld om dagelijks gegevens te verzamelen van leraren over hun ervaringen, mening en praktijken in het onderwijs. De app stelt elke dag twee of drie korte vragen aan gebruikers, die meestal leraren, schoolleiders of andere onderwijsprofessionals zijn. Na het beantwoorden van de vragen, krijgen de gebruikers toegang tot de resultaten van de vragen, zodat ze kunnen zien hoe hun antwoorden zich verhouden tot die van anderen.

TeacherTapp wordt vaak gebruikt door onderzoekers en beleidsmakers om waardevolle inzichten te krijgen in wat er speelt in de klaslokalen, zoals trends in werkdruk, professionalisering, en andere onderwijskwesties. Deze gegevens kunnen helpen bij het vormgeven van beleid en het ondersteunen van onderwijspraktijken die aansluiten bij de behoeften en ervaringen van leraren. In Nederland wordt TeacherTapp ook ingezet als instrument om grootschalige input te verzamelen vanuit het onderwijsveld voor beleidsvorming en onderzoek, wat resulteert in beter onderbouwde beslissingen die de praktijk ten goede komen.

De hoofdvraag die we de leraren stelden, is:

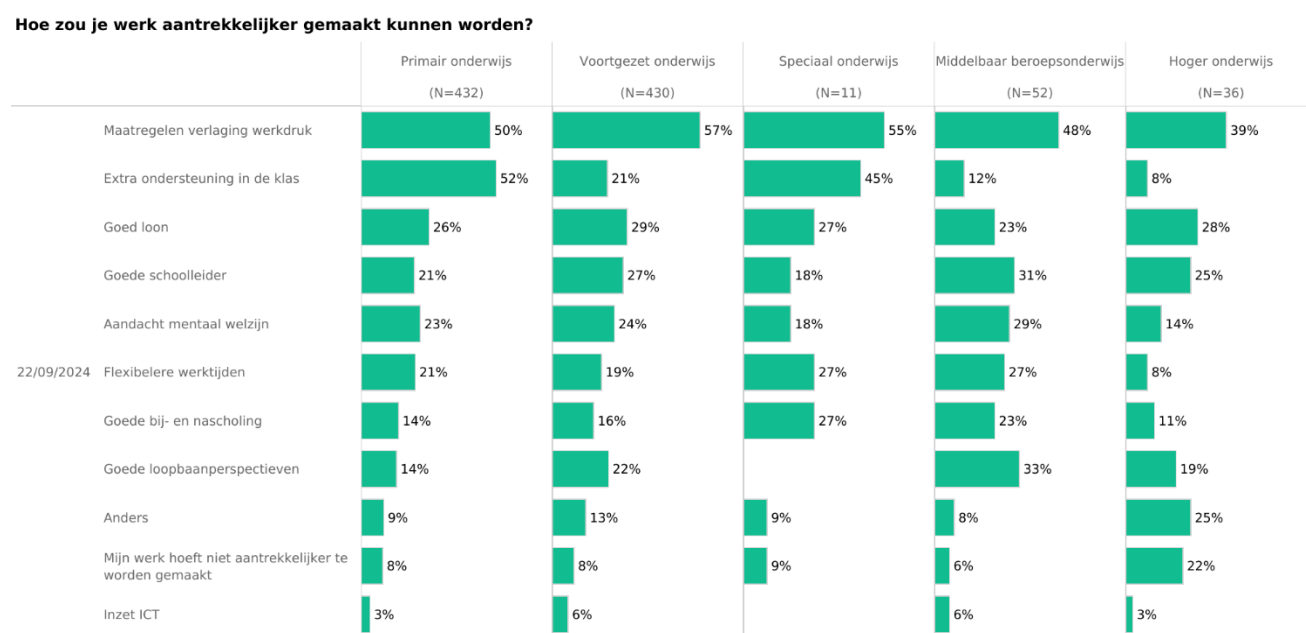
Hoe zou je werk als leraar aantrekkelijker gemaakt kunnen worden?

De achterliggende gedachte is dat een aantrekkelijker beroep bijdraagt aan het aantrekken en behouden van leraren. De hoofdvraag hebben we zowel in gesloten als open vorm gesteld.

3.2 Mogelijkheden om beroep aantrekkelijker te maken

De vragen zijn door TeacherTapp gesteld op 22 september 2024. In totaal hebben 961 leraren de vragen beantwoord.

De leraren mochten eerste eerst drie maatregelen kiezen die zouden helpen om hun werk aantrekkelijker te maken. Hierbij zijn de maatregelen uit hoofdstuk 1 en 2 als categorieën opgenomen. De antwoorden op deze (gesloten) vraag, staat weergegeven in figuur 3.1. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen de verschillende onderwijssectoren.



Teacher Tapp NL - vraag beantwoord door 961 leraren op 22/09/2024

Figuur 3.1 Antwoorden op vraag hoe lerarenberoep aantrekkelijker gemaakt kan worden (N=961)

De antwoorden van de bijna duizend leraren uit alle sectoren zijn duidelijk. Het belangrijkste om het werk aantrekkelijker te maken zijn: *maatregelen ter verlaging van de werkdruk*. Bij meer dan de helft van de leraren staat dit in de top 3. Bij alle sectoren is het de belangrijkste factor. Verlagen van de werkdruk maakt het werk als leraar aantrekkelijk, volgens de leraren van TeacherTapp. Overigens zien we tussen sectoren wat kleine verschillen. Verlaging van de werkdruk lijkt het meest gewenst in het voortgezet onderwijs (57%) en speciaal onderwijs (55%). In het basisonderwijs (50%) en middelbaar beroepsonderwijs (48%) gaat het ook nog om de helft van

de respondenten. In het hoger is het percentage iets lager, daar gaf 39% van de leraren aan de werkdruk een van de belangrijkste manieren is om het beroep aantrekkelijker te maken.

De veelgekozen 'maatregelen om de werkdruk te verlagen' is nog vrij algemeen. Het geeft weinig richting. Daarvoor moeten we kijken naar de meer specifiek categorieën. Daaruit komt bij leraren uit het basisonderwijs en speciaal onderwijs een duidelijke tweede maatregel naar voren: **extra ondersteuning in de klas**. Deze maatregel staat bij de helft van de leraren basisonderwijs (52%) en gespecialiseerd onderwijs (45%) in de top 3. In het VO noemt 21% van de leraren dit als goede maatregel om het beroep aantrekkelijker te maken. In het MBO (12%) en HO (8%) is dit veel minder vaak het geval.

Naast deze 2 factoren die eruit springen, zijn nog 4 factoren relatief vaak genoemd. Dit zijn: een goed **loon**, een goede **schoolleider**, aandacht voor **mentaal welzijn** en **flexibelere werktijden**. Deze vier factoren worden in de meeste sectoren genoemd als kansrijke aanpakken om het vak aantrekkelijker te maken. Het gaat dan, per categorie, om zo'n 20 tot 30% van de leraren. Een uitzondering zijn de leraren in het hoger onderwijs, zij zien flexibele werktijden en aandacht voor mentaal welzijn als minder relevant of kansrijk.

Opvallend is verder dat 'loopbaanperspectieven' en 'bij- en nascholing' grote verschillen tussen leraren uit verschillende sectoren laat zien. In het mbo (33%) worden loopbaanperspectieven door een derde deel van de leraren genoemd (33%), gevolgd door het voortgezet onderwijs (22%) en hoger onderwijs (19%). In het basisonderwijs en gespecialiseerd onderwijs geven leraren dit minder vaak aan. En bij- en nascholing wordt met name in het gespecialiseerd onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs relevant en kansrijk geacht, als maatregel om het beroep aantrekkelijker te maken.

Tot slot valt op dat de inzet van ICT nauwelijks genoemd wordt als kansrijke maatregel om het beroep aantrekkelijker te maken. Dit geldt voor alle sectoren.

3.3 Sentiment- en kwantitatieve analyse

De hoofdvraag is ook aan leraren gesteld in de vorm van een open vraag. Op deze manier zijn leraren niet gebonden aan de aangeboden categorieën en kunnen zij zelf aangeven en toelichten

welke maatregel hun werk aantrekkelijker maakt. De open antwoorden van docenten worden op drie manieren geanalyseerd:

1. Thematische categorisatie
2. Sentiment analyse
3. Kwantitatieve analyse van de antwoorden

De identificatie van de relevante thema's vond plaats door de antwoorden van docenten op de open vraag te scannen in *python 3.0* op trefwoorden die typerend zijn voor specifieke onderwerpen, zoals "geld" of "financieel" voor Financiële Zorgen, en "ruimte" of "tijd" voor Tijd- en Ruimtebeperkingen. Vervolgens werden de categorieën verfijnd door een handmatige controle van de antwoorden om ervoor te zorgen dat elk thema logisch en consistent werd toegepast. In Tabel 3.1 worden de 6 geïdentificeerde getoond. Vooral klassengrootte en tijd- en ruimte beperkingen worden door leraren benoemd als thema's waarop maatregelen gericht zouden moeten zijn. Ook is het thema *overig* substantieel. Nadere inspectie van deze categorie laat zien dat leerkrachten in hun antwoorden 42 keer het woord 'klas' benoemden en 28 keer het woord 'werkdruk'. De klas verwees veelal naar de klas van de docent zelf en werkdruk naar de uitkomst die de maatregel moest verbeteren. De verdere analyses richten zich op de maatregelen die de werkomgeving aantrekkelijker en dus zullen we de categorie *overig* in de verdere analyses niet beschouwen.

Thema	Aantal antwoorden	Percentage
Tijd- en ruimtebeperkingen	119	39%
Klassengrootte	92	30%
Overig	70	23%
Financiële zorgen	18	6%
Werkomstandigheden	2	1%
Onderwijsmiddelen	2	1%
<i>Totaal</i>	<i>303</i>	<i>100%</i>

Tabel 3.1 Thematische categorisering

De antwoorden die docenten gaven op de openvraag die werd gesteld is geanalyseerd met sentimentanalyse, zodat de emotionele toon van de antwoorden van leraren te meten. Sentimentanalyse beoordeelt de antwoorden als positief, negatief of neutraal, afhankelijk van de gebruikte taal. Dit biedt inzicht in hoe leraren emotioneel reageren op specifieke onderwerpen of zorgen die in de vragen naar voren komen.

Sentimentanalyse werd uitgevoerd om inzicht te krijgen hoe leraren emotioneel reageren op specifieke onderwerpen of zorgen die in de vragen naar voren komen. Sentimentanalyse beoordeelt de antwoorden als positief, negatief of neutraal, afhankelijk van de gebruikte taal. Elk antwoord van een leraar werd geanalyseerd met behulp van de sentimentmodule van *TextBlob*, een tekstverwerkingsbibliotheek die positieve en negatieve woorden herkent en kwantificeert. Aan elk antwoord wordt een sentimentscore toegekend variërend van -1 (zeer negatief) tot 1 (zeer positief). Een score rond 0 duidt op een neutrale toon. De meest negatieve (positieve) sentimentscore waren -0,008824 (0.008781) en laten zien dat leerkrachten gemiddeld genomen zeer neutraal en feitelijk spreken over de thema's.

De resultaten van de kwantitatieve analyse worden getoond in Figuren 3.2 en 3.3. Figuur 3.2 toont het aantal antwoorden per thema per sector. De meeste antwoorden worden gegeven door leraren in het PO en VO, en klassengrootte, tijd/ruimtebeperkingen en financiële zorgen zijn de thema's waar het vaakst naar verwezen wordt. Een opvallend resultaat is dat de antwoorden bij financiële zorgen niet verwijzen naar een te laag salaris, maar naar geld voor scholen, lesmateriaal en subsidie. Docenten in het VO benoemen klassengrootte relatief vaker dan docenten in het PO. Hieronder geven we drie random gekozen quotes weer over beiden thema's:

Tijd- ruimtebeperkingen

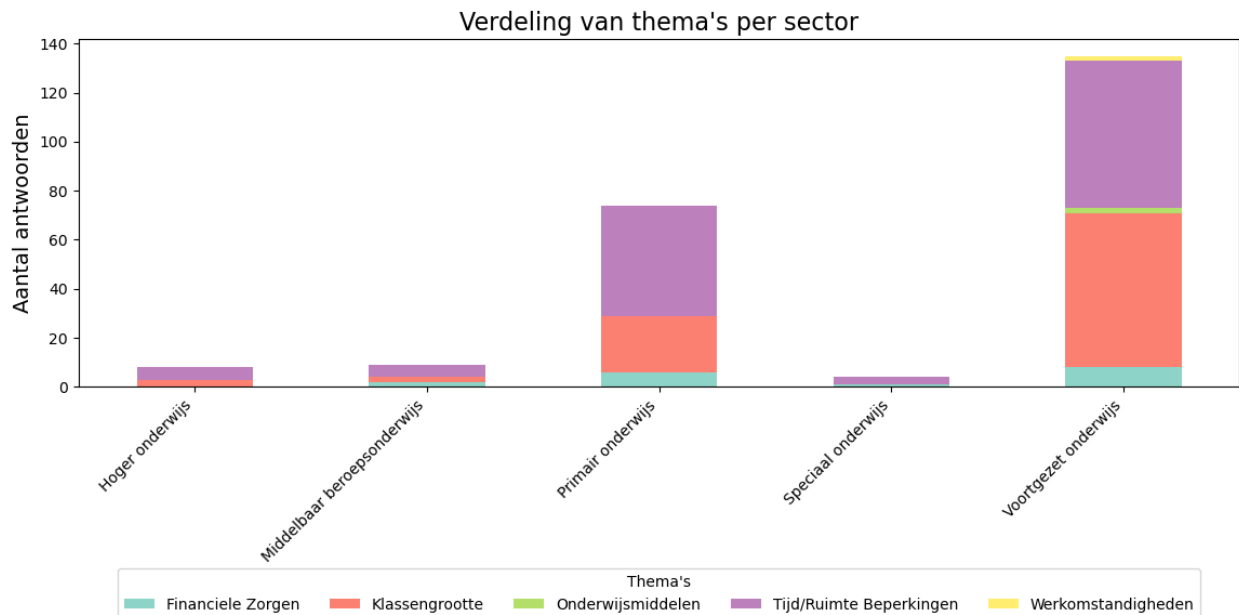
- *“Minder overleggen en meer scharreltijd na de schooldag”.*
- *“Een ander dagritme, minder administratie en meer tijd om met elkaar dingen te kunnen ontwikkelen.”*
- *“... sowieso al dat vergaderen in de stichting komt zelden ten goede van de kinderen. Daar gaat veel tijd en energie inzitten, wat we hard nodig hebben in de klas”*

Klassengrootte

- “Kleine klassen en meer ondersteuning in de klas”
- “Minder lesuren, maximale klassengrootte (#passendonderwijs?!), geen concurrentie tussen scholen.”
- “Kleinere klassen en meer ondersteuning voor administratieve zaken die niet perse door elke vakdocent gedaan zouden hoeven worden.”

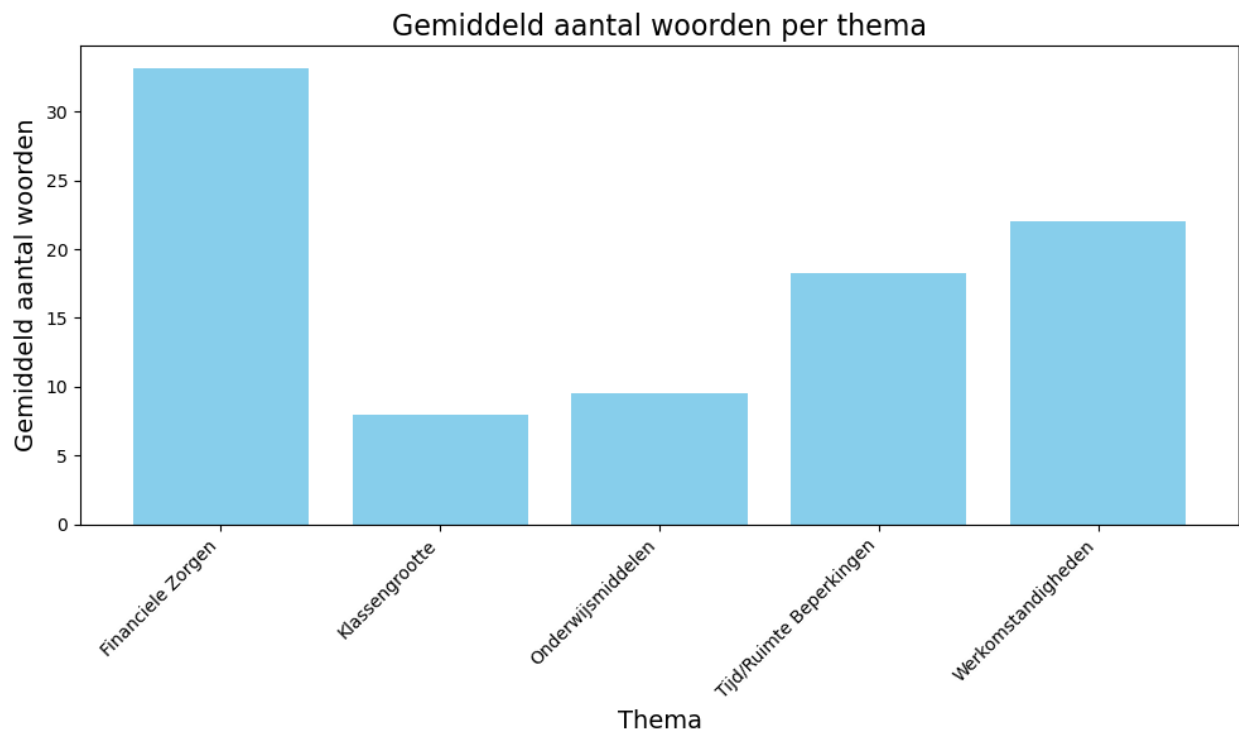
Financiële zorgen

- “Een eigen Brinnummer. Dat betekent: meer geld [66 woorden weggelaten omwille van anonimiteit] Dank voor het ventileren”,
- ‘Meer geld om leesboeken te kunnen aanschaffen voor leerlingen! [53 woorden weggelaten omwille van anonimiteit] verdienen miljoenen en de kinderen mogen nog geen normaal leuk boek lezen!”,
- “Ik werk op [weggelaten] en moet voor elke euro subsidie een plan schrijven. Zeer tijdrovend. Liever geldstromen samenvoegen”



Figuur 3.2 Aantal antwoorden per thema's per sector

De random gekozen zinnen illustreren en onderbouwen de resultaten getoond in Figuur 3.3. Daar waar klassengrootte en tijd- en ruimtebeperkingen het vaakst benoemd worden als verbeterpunten, wordt er juist weer het meest uitgewijd over de werkomstandigheden en de financiële zorgen.



Figuur 3.3 Gemiddelde woordlengte per thema

4. Conclusie

Het lerarentekort is een van de meest prangende problemen waarmee scholen vandaag de dag geconfronteerd worden, en er is behoefte aan concrete, effectieve oplossingen. Dit rapport beschrijft het proces van vraagarticulatie en hoe vanuit deze vraagarticulatie bepaalde thema's zijn geselecteerd die onderzocht zullen worden binnen het LerarenLab. Vanuit gesprekken met schoolleiders, leraren en beleidsmakers zijn vier hoofdthema's geïdentificeerd die centraal staan in de discussie over lerarenbehoud en -werving:

- **Verlaging van werkdruk voor een gezondere en aantrekkelijkere werkomgeving**
Werkdruk is een van de meest genoemde redenen voor vertrek uit het onderwijs. Het is daarom van belang te onderzoeken hoe werkdruk structureel kan worden verlaagd om het beroep van leraar aantrekkelijker en gezonder te maken. Wat zijn de belangrijkste factoren die de werkdruk beïnvloeden, en welke interventies zijn kansrijk om deze te verlagen? Hoe kunnen we zorgen voor een gezondere werk-privébalans voor leraren en tegelijkertijd de onderwijskwaliteit waarborgen?
- **Extra handen, andere professionals en innovatieve schoolorganisatie.**
Scholen staan voor de uitdaging om hun organisatie dusdanig in te richten dat ze minder last ondervinden van het lerarentekort. Dit roept vragen op over innovatieve organisatorische modellen, waarbij extra handen (PO) of andere professionals worden ingezet. Voor leraren kan dit verlaging van de werkdruk en lestijd betekenen. De vraag is hoe scholen flexibeler kunnen omgaan met de inzet van leraren, gebruikmaken van ondersteunend personeel (zoals studenten, onderwijsassistenten) of andere professionals (brugfunctionarissen, kunstenaars, sportleraren) om de werkdruk van leraren te verlichten? Welke modellen hebben bewezen succesvol te zijn en welke uitdagingen moeten nog overwonnen worden?
- **Loopbanen, arbeidscontracten en beloning.**
Loon en andere arbeidsvoorwaarden spelen een belangrijke rol bij het aantrekken en behouden van gekwalificeerde leraren. Dit thema roept belangrijke vragen op over de relatie tussen salaris, contractvormen en loopbaanperspectieven. In hoeverre kunnen differentiatie in beloning op basis van schaarste in bepaalde vakken, op specifieke scholen, of verbeterde loopbaanpaden bijdragen aan een aantrekkelijker beroep? Hoe kan een meer flexibel of gedifferentieerd HRM-beleid in het onderwijs vorm krijgen om te zorgen voor een betere balans tussen werk en privé en meer perspectief voor leraren?

• **Professionalisering als sleutel tot aantrekken en behoud van leraren.**

Een goed ontworpen professionaliseringsprogramma kan een krachtig instrument zijn om leraren te ondersteunen in hun groei en ontwikkeling. De vraag is in hoeverre professionalisering niet alleen kan bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs, maar ook kan helpen om leraren aan te trekken en te behouden. Goede begeleiding van starters lijkt wenselijk, gegeven het hoge verloop onder startende leraren. Een belangrijke vraag is ook of professionalisering niet juist bijdraagt aan het lerarentekort, mocht het zo zijn dat leraren door professionaliseringstrajecten eerder naar andere functies uitstromen. En wat zijn de elementen van succesvolle professionaliseringstrajecten? Hoe kunnen opleidingen en nascholing beter worden afgestemd op de behoeften van leraren en scholen?

Tabel 4.1 vat deze belangrijkste thema's samen. Ze zullen de komende jaren binnen het LerarenLab worden uitgediept. Door deze vraagstukken en aanpakken te onderzoeken, willen we handvatten bieden voor beleidsmakers, scholen en andere betrokken partijen om concrete stappen te zetten richting het oplossen van het lerarentekort en het versterken van het Nederlandse onderwijssysteem, onder meer door de werkdruk te helpen verlagen.

Thema	Specificering
Gezonde en aantrekkelijke werkomgeving	Aandacht mentaal welbevinden, gezonde werkomgeving, minder werkdruk, lummeltijd
Extra handen, andere professionals en schoolorganisatie	Anders organiseren, extra handen in de klas, inzet brugfunctionarissen. Tijd en ruimte beperkingen. Klassengrootte.
Loopbanen, contracten en beloning	Effecten extra beloning, vaste contracten
Professionalisering	Begeleiding starters

Tabel 4.1 Vraagarticulatie LerarenLab

Referenties

Amitai, A., & Van Houtte, M. (2022). Being pushed out of the career: Former teachers' reasons for leaving the profession. *Teaching and Teacher Education*, 110, 103540.

Asia Society. (2018). *New Challenges and Opportunities Facing the Teaching Profession in Public Education: The 2018 International Summit on the Teaching Profession*. <https://asiasociety.org/education/new-challenges-and-opportunities-facing-teaching-profession-public-education>

Baeten, M., & Simons, M. (2014). Student teachers' team teaching: Models, effects, and conditions for implementation. *Teaching and Teacher Education*, 41, 92–110. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.03.010>

Bernard, R. M., Borokhovski, E., Schmid, R. F., Tamim, R. M., & Abrami, P. C. (2014). A meta-analysis of blended learning and technology use in higher education: From the general to the applied. *Journal of Computing in Higher Education*, 26(1), 87-122. <https://doi.org/10.1007/s12528-013-9077-3>

Brierley, C., Ellis, L., & Reid, E. R. (2022). Peer-assisted learning in medical education: A systematic review and meta-analysis. In *Medical Education* (Vol. 56, Issue 4, pp. 365–373). John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1111/medu.14672>

Buchanan, J., Prescott, A., Schuck, S., Aubusson, P., & Burke, P. (2013). Teacher retention and attrition: Views of early career teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 38(3), 124-141.

Can Help [International Summit on the Teaching Profession]. OECD Publishing, Paris. <https://dx.doi.org/10.1787/9789264292697-en>.

Cornwall, G. (2004). A view from across the pond: Exploring the perceptions of supply (substitute) teachers in England. *Subjournal*, 5(1), 9-17.

Cörvers, F., & van Thor, J. A. F. (2010). Flexwerk in Nederland. ROA. ROA Technical Reports No. 002 <https://doi.org/10.26481/umarot.2010002>

Desrumaux, P., Lapointe, D., Ntsame Sima, M., Boudrias, J.-S., Savoie, A., & Brunet, L. (2015). The impact of job demands, climate, and optimism on well-being and distress at work: What are the mediating effects of basic psychological need satisfaction? *European Review of Applied Psychology*, 65(4), 179-188. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2015.06.003>

De Vos, K., Fontein, P., & Vrielink, S. (2021). *Loopbaanmonitor onderwijs*. Centerdata/MOOZ.

De Wit, J., Stuivenberg, M., & Ploeg, S. van der. (2014). *Flexibele arbeid in primair en voortgezet onderwijs*. Ecorys.

De Witte, K., De Cort, W., & Gambi, L. (2023). Evidence-based solutions to teacher shortages: EENEE NESET analytical report 1/2023. [NESET report]. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/475647>

Den Uijl, M., Adriaens, H., Elshout, M., & Elshout, S. (2023). Personeelstekorten voortgezet onderwijs. www.centerdata.nl

Doherty, J. (2020). A systematic review of literature on teacher attrition and school-related factors that affect it. *Teacher Education Advancement Network Journal*, 12(1), 75-84.

Dreer, B. (2023). On the outcomes of teacher wellbeing: A systematic review of research. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1205179>

Escueta, M., Nickow, A. J., Oreopoulos, P., & Quan, V. (2020). Upgrading Education with Technology: Insights from Experimental Research. *Journal of Economic Literature*, 58(4), 897-996. <https://doi.org/10.1257/jel.20191507>

European Commission. (2021). Teachers in Europe: Careers, development and well being (Eurydice Report). Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2797/997402>

European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture. (2021). Education and training monitor 2021: Education and well being. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/743550>

Fisher, R., Perényi, Á., & Birdthistle, N. (2021). The positive relationship between flipped and blended learning and student engagement, performance and satisfaction. *Active Learning in Higher Education*, 22(2), 97-113. <https://doi.org/10.1177/1469787418801702>

Fletcher-Wood, H., & Zuccollo, J. (2020). The effects of high-quality professional development on teachers and students: A rapid review and meta-analysis. Education Policy Institute.

Glazerman, S., Isenberg, E., Dolfin, S., Bleeker, M., Johnson, A., Grider, M., & Jacobus, M. (2010). Impacts of Comprehensive Teacher Induction: Final Results from a Randomized Controlled Study. NCEE 2010-4027. National Center for Education Evaluation and Regional Assistance.

Goodnough, K., Osmond, P., Dibbon, D., Glassman, M., & Stevens, K. (2009). Exploring a triad model of student teaching: Pre-service teacher and cooperating teacher perceptions. *Teaching and Teacher Education*, 25(2), 285–296. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.10.003>

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>

Heijnen, S.M.M., M. van der Steeg en T. Oomen (2015), Evaluatie van de Lerarenbeurs: Aanvragers, Deelname en Afronding, CPB Achtergronddocument.

Helms-Lorenz, M., van de Grift, W., & Maulana, R. (2016). Longitudinal effects of induction on teaching skills and attrition rates of beginning teachers. *School Effectiveness and School Improvement*, 27(2), 178-204.

Helms-Lorenz, M., van der Pers, M., Moorer, P., Harmsen, R., & Verkade, A. (2020). Inductie in het Noorden: Eindrapportage 2014-2019. University of Groningen.

Herrmann-Werner, A., Gramer, R., Erschens, R., Nikendei, C., Wosnik, A., Griewatz, J., Zipfel, S., & Junne, F. (2017). Peer-Assisted Learning (PAL) im medizinischen Grundstudium: eine Übersicht. In *Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen* (Vol. 121, pp. 74–81). Elsevier GmbH. <https://doi.org/10.1016/j.zefq.2017.01.001>

Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233.

Kartstens, B., Kool, L., Lemmens, A., Doesborgh, S., & Montanus, R. (2022). Naar hoogwaardig digitaal onderwijs. Rathenau Instituut.

Kearney, S. (2021). The challenges of beginning teacher induction: A collective case study. *Teaching Education*, 32(2), 142-158.

Kennedy, M. M. (2016). How does professional development improve teaching?. *Review of Educational Research*, 86(4), 945-980.

Klassen, R., Wilson, E., Siu, A. F. Y., Hannok, W., Wong, M. W., Wongsri, N., Sonthisap, P., Pibulchol, C., Buranachaitavee, Y., & Janssen, A. (2013). Preservice teachers' work stress, self-efficacy, and occupational commitment in four countries. *European Journal of Psychology of Education*, 28(4), 1289-1309. <https://doi.org/10.1007/s10212-012-0166-x>

Kuiper, R. (2018, 29 juni). Leraar nodig? Dat kost dan 10 duizend euro. *De Volkskrant*. <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/leraar-nodig-dat-kost-dan-10-duizend-euro~b7803cd5/#:~:text=En%20daarom%20wil%20de%20schoolleiding,duizend%20euro%2C%20exclusief%20de%20btw.>

Law, K. M. Y., Geng, S., & Li, T. (2019). Student enrollment, motivation and learning performance in a blended learning environment: The mediating effects of social, teaching, and cognitive presence. *Computers & Education*, 136, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.02.021>

Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>

McIntyre, T. M., McIntyre, S. E., & Francis, D. J. (Red.). (2017). *Educator Stress*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-53053-6>

McKenna, L., & French, J. (2011). A step ahead: Teaching undergraduate students to be peer teachers. *Nurse Education in Practice*, 11(2), 141–145. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2010.10.003>

Means, B., Toyama, Y., Murphy, R., & Baki, M. (2013). The Effectiveness of Online and Blended Learning: A Meta-Analysis of the Empirical Literature. *Teachers College Record*, 115(3), 1-47. <https://doi.org/10.1177/016146811311500307>

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2021). *Toekenningen en afwijzingen Lerarenbeurs schooljaar 2021-2022*.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2024, February 22).Onderwijsregio's. Lerarentekort | Aanpak Lerarentekort. <https://www.aanpaklerarentekort.nl/lerarentekort/onderwijsregios>

Montgomery, C., & Rupp, A. A. (2005). A Meta-Analysis for Exploring the Diverse Causes and Effects of Stress in Teachers. *Canadian Journal of Education / Revue canadienne de l'éducation*, 28(3), 458-486. <https://doi.org/10.2307/4126479>

Muralidharan, K., Singh, A., & Ganimian, A. J. (2019). Disrupting Education? Experimental Evidence on Technology-Aided Instruction in India. *American Economic Review*, 109(4), 1426-1460. <https://doi.org/10.1257/aer.20171112> OECD. (2023). Teaching for the Future: Global Engagement, Sustainability and Digital Skills (International Summit on the Teaching Profession) [Text]. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/d6b3d234-en>

Nokes, J. D., Bullough, R. V., Egan, W. M., Birrell, J. R., & Merrell Hansen, J. (2008). The paired-placement of student teachers: An alternative to traditional placements in secondary schools. *Teaching and Teacher Education*, 24(8), 2168–2177. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.05.001>

OCW. (2021). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren, po, vo en mbo 2021. Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap.

OECD. (2018). TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners (TALIS) [Text]. OECD Publishing, Paris. https://www-oecd-ilibrary-org.vu-nl.idm.oclc.org/education/talis-2018-results-volume-i_1d0bc92a-en

Platform Samen opleiden. (2023, April 17). Platform Samen Opleiden. <https://www.platformsamenoopleiden.nl/>

Scheuch, K., Haufe, E., & Seibt, R. (2015). Teachers' Health. *Deutsches Ärzteblatt International*, 112(20), 347-356. <https://doi.org/10.3238/arztebl.2015.0347>

Schleicher, A. (2018). Valuing our Teachers and Raising their Status: How Communities

Schleicher, A. (2022). Building on COVID-19's Innovation Momentum for Digital, Inclusive Education (International Summit on the Teaching Profession) [Text]. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/24202496-en>

Sims, S., Fletcher-Wood, H., O'Mara-Eves, A., Cottingham, S., Stansfield, C., Van Herwegen, J., & Anders, J. (2021). What Are the Characteristics of Effective Teacher Professional Development? A Systematic Review and Meta-Analysis. Education Endowment Foundation.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21(5), 1251-1275. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9464-8>

UK Department of Education. (2019). Exploring flexible working practice in schools. Retrieved from: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5fbf7565e90e077edda570c2/Exploring_flexible_working_practice_in_schools_-_final_report.pdf (Accessed 20 March 2024).

Van Alten, D. C. D., Phielix, C., Janssen, J., & Kester, L. (2019). Effects of flipping the classroom on learning outcomes and satisfaction: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 28, 100281. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.05.003>

Van Casteren, W., Lodewick, J., Lommertzen, J., Luyten, E., & van Mensvoort, C. (2023). *Vertrekredenen leraren en docenten in het po, vo en mbo – ResearchNed—Rapport—Aanpak Lerarentekort* [Rapport]. ResearchNed, Nijmegen. <https://www.aanpaklerarentekort.nl/documenten/rapporten/2023/12/14/vertrekredenen-leraren-en-docenten-in-het-po-vo-en-mbo---researchned>

Van der Ven, K., Pritsch, D., de Geus, W., Suijkerbuijk, A. & Riemens, A. (2024). *Inzet van andere professionals voor de aanpak van het lerarentekort*. Amsterdam: SEO/Oberon.

Van der Steeg, M., & van Elk, R. (2015). The effect of schooling vouchers on higher education enrollment and completion of teachers: A regression discontinuity analysis. CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.

Van Klaveren, C. & I. Cornelisz (2023a). Purposes of Education: The Iterative 5D Model for Sustainable Improvement of Educational Quality. In Choi, A. (Ed.). *Economic Foundations of Education*, First Edition. Bloomsbury Publishing Plc. 35-58.

Verger, A., Lubienski, C., and Steiner-Khamsi, G. (2016). *The Global Education Industry*. Routledge.

Viac, C., & Fraser, P. (2020). Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis. OECD. <https://doi.org/10.1787/c36fc9d3-en>

Voion. (2020). *Perspectieven op flexwerk in het voortgezet onderwijs*. Retrieved from: <https://www.voion.nl/publicaties/perspectieven-op-flexwerk-in-het-voortgezet-onderwijs/> (Accessed 20 March 2024).

Wartenbergh, F., Bendig, J., Sapulete S., de Wilde, P., Vrielink, S., Ouwehand K., & van der Boom, E. (2020). *Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018*. Nationaal Rapport Basisonderwijs.

Bijlage 1. Bijeenkomsten vraagarticulatie

- Congres Staat van het Onderwijs 2023. Gesprek en discussie n.a.v. presentatie met bevindingen literatuurstudie.
- Co-creatiesessie Anders Organiseren met vertegenwoordigers vanuit de G5. Bijeenkomst op het Ministerie van Onderwijs, 27 februari 2024.
- ONA Labdag. Gesprek en discussie n.a.v. presentatie Anders Organiseren, 25 maart 2024.
- LerarenLabdag. Gesprek en discussie n.a.v. presentatie Anders Organiseren, 10 april 2024
- Congres Staat van het Onderwijs 2024. Presentatie en discussie n.a.v. presentatie Anders Organiseren, 17 april 2024
- Congressen OCW Dichtbij. Presentatie en discussie n.a.v. presentatie Anders Organiseren: 3 april 2024 in Apeldoorn, 18 april 2024 in Amsterdam, 28 mei 2024 in Den Bosch.
- ResearchEd. Gesprek en discussie n.a.v. presentatie Anders Organiseren, 22 juni 2024.
- Gesprekken met directie van de Jan Ligthartschool over o.a. inductie en professionalisering in najaar 2023 en voorjaar 2024.

