

Versnipperaar en gehaktmolen

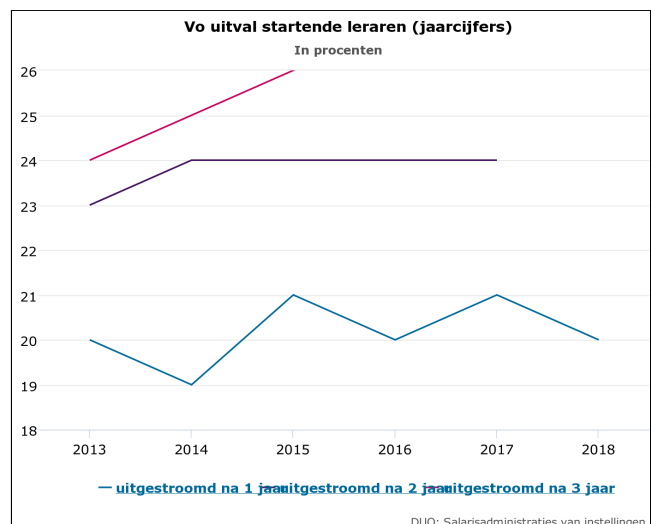
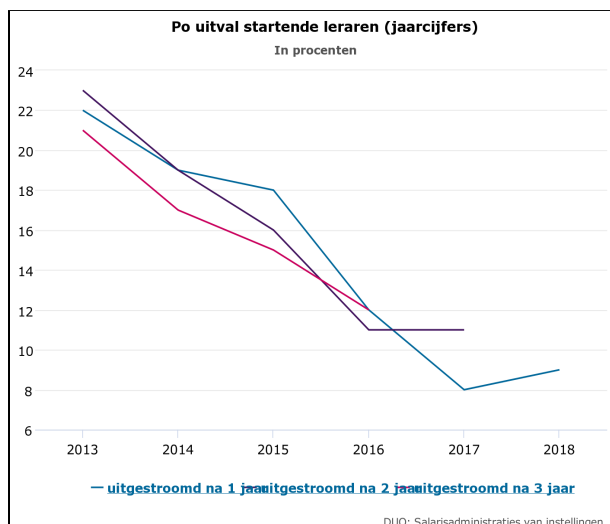
Goed strategisch personeelsbeleid zou het onderwijs kunnen redden.

In de Volkskrant van zaterdag 22 mei stond een geweldig artikel met de titel: Welke missie heeft u voor Nederland? Denk groot, denk mens op de maan. Bedenk een extreem ambitieuze missie die Nederland nog voor 2030 moet voltooien.

Ik wil het hebben over ons lerarentekort en ik wil het opgelost hebben voor 2030! Bij te weinig leraren is het lastig om voor voldoende onderwijskwaliteit te zorgen. Ook de extra miljarden die het kabinet ter beschikking heeft gesteld om de achterstanden weg te werken zijn vaak gebaseerd op (extra) leraren. De leerkrachten zijn de bepalende factor voor de leerprestaties van de leerlingen. De instroom via de Pabo's en de Academische Opleidingen is niet groot genoeg om de uitstroom op te vangen. Ook met de extra zij-instromers lukt dat niet.

Bij nader inzien is er wel iets heel vreemds aan de hand. Van de pas afgestudeerde Pabo leraren blijkt 10 tot 20% na het eerste jaar het onderwijs al weer te hebben verlaten.¹ Ze vinden het werk te zwaar, niet aantrekkelijk genoeg, of vinden geen vaste baan, of het salaris is onvoldoende.

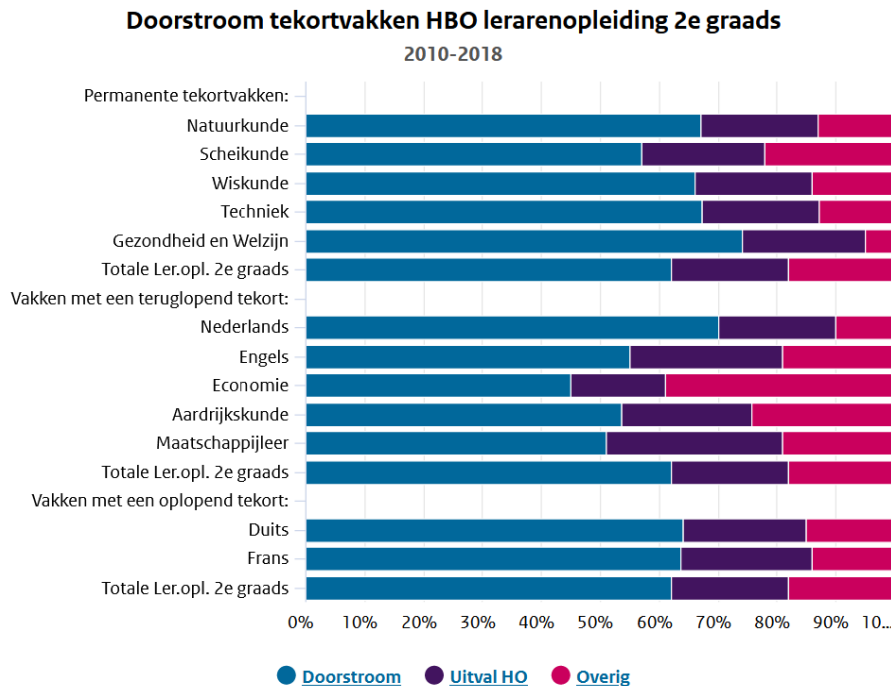
Ook in het voortgezet onderwijs is de uitval ongeveer 20% na het eerste jaar en 25% na het tweede jaar.² Opvallend verschil is dat het basisonderwijs er in is geslaagd de uitval van ruim 20% terug te brengen naar ongeveer 10%, maar dat is bij het voortgezet onderwijs (nog) niet het geval. Het basisonderwijs heeft dit met name door een betere begeleiding van startende leraren voor elkaar gekregen.



¹ [Uitval startende leraren primair onderwijs | Kengetallen | Onderwijs in cijfers](#)

² [Uitval startende leraren voortgezet onderwijs | Kengetallen | Onderwijs in cijfers](#)

Het tekort aan leraren en de problemen die daarmee samenhangen start al tijdens de opleiding. Tijdens de Pabo's en lerarenopleidingen vallen ook al rond de 20% van de potentiële leraren af. Dus ook hier is het zeer de moeite waard meer aandacht aan te besteden.



In mei had ik een gesprek met een academisch opgeleide leerkracht. Sinds een jaar of tien probeert de minister in navolging van de Scandinavische landen meer academisch geschoolde leerkrachten in het basisonderwijs te krijgen. Het idee is simpel, hoger opgeleid geeft betere leerkrachten en dus betere prestaties. Uit de eerste onderzoeken is dit nog niet gebleken, maar wat nog niet is, kan nog komen. Uit het gesprek kwam echter naar voren dat deze academisch geschoolde leerkrachten precies dezelfde carrière-weg dienen te volgen tegen precies dezelfde beloning als regulier opgeleide leerkrachten van de Pabo. In de oorspronkelijke plannen van de minister was het wel de bedoeling om een aangepaste salarisschaal te creëren, maar die is er nooit gekomen.

In juni rapporteert de Algemene Onderwijsbond over een enquête afgenomen bij 715 universitair opgeleide pabo leerkrachten³. Van de respondenten geeft 25% aan niet meer in het onderwijs werkzaam te zijn. Van deze vertrokken leerkrachten geeft 71% aan dat het gebrek aan ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden een belangrijke factor is voor de beslissing om het onderwijs te verlaten.



In de podcast 304 van Cindy Pieterse uit 2011⁴ werd ik er aan herinnerd hoe met jonge startende leraren wordt of werd omgesprongen. De jonge leraren krijgen nog steeds de kleinste en tijdelijke baantjes. Ze moeten her en der invallen waarbij ze voor de leeuwen worden geworpen. Een vaste

³ <https://www.aob.nl/nieuws/academische-pabo-leidt-niet-altijd-tot-waardering-op-scholen/>

⁴ <https://open.spotify.com/episode/5M3QpGNmURMuqgn2WMnQzy?si=pJRyXgFFSla3z7WBUPOa6g>

baan is niet of nauwelijks bereikbaar via deze invalpools. En ze worden direct het eerste jaar weer belast met extra scholing die ze als startende leraar blijkbaar nodig hebben.

In de Randstad en de grote steden is het niet of nauwelijks mogelijk een woning te vinden als starter op de woningmarkt. Dit geldt overigens niet alleen voor onderwijzend personeel, maar ook voor personeel in de zorg of voor politie.

Invallers en beginnende leerkrachten krijgen vaak de moeilijkste (combinatie)klassen in plaats van juist de makkelijkere enkelvoudige klassen om meer ervaring op te doen. Ontzie de eerste drie jaar de startende leerkrachten onder andere door ze minder of geen extra taken te geven, nog geen eindverantwoordelijkheid voor een klas, ze goed te coachen en ondersteunen bij onder andere oudergesprekken. Dit zou allemaal kunnen vallen onder strategisch personeelsbeleid.

Daartegenover staat dat juist de ervaren leerkrachten zich in steeds betere posities weten te manoeuvreren. Ze gaan op zoek naar scholen waar ze graag willen werken. Ze gaan vaak vóór, als het gaat om de keuze van de klas waarin ze graag willen werken. En uiteraard de werkdagen die ze wel of juist niet willen werken.

Juist deze ervaren leraren krijgen vaak extra betaald, omdat ze ook extra aanvullende opleidingen hebben gevolgd. Door de extra kwalificaties komen ze -terecht- in aanmerking voor een betere en hogere salariering. Ook gaan de taken vaker gepaard met taken buiten de klas, bijvoorbeeld curriculumontwikkeling of het ondersteunen en begeleiden van leerlingen met complexe problemen. Zo komen de meest ervaren en mogelijk beste leraren minder voor de klas te staan waar toch de voornaamste leerwinst te behalen valt.

Juist de meest ervaren en best betaalde leerkrachten en leraren zouden de moeilijkste en pittigste klassen voor hun rekening moeten nemen. De combinatieklassen, groep 8, een moeilijke groep die al twee leraren een burn-out heeft bezorgd. Deze leerkrachten mogen terecht wat meer verdienen. Deze ervaren leraren zijn door de wol geverfd en maak je niets meer wijs.

Half juni kwam de Sociaal Economisch Raad (SER) met een rapport met de titel: Gelijke kansen in het onderwijs⁵. Structureel investeren in kansengelijkheid voor iedereen. Zij komen met een samenhangend pakket aan maatregelen om de ongelijkheid te bestrijden. En een van die maatregelen is juist om te investeren in hogere kwalificaties van leraren en schoolleiders, een professionele onderwijsorganisatie en goed werkgeverschap.

In het rapport Begeleiding startende leraren⁶ worden acht aanbevelingen voor verbetering gedaan. Vanwege het belang zal ik ze integraal opnemen.

- Bied gepersonaliseerde inwerktrajecten aan.
- Schenk, vooral bij scholen met meerdere vestigingen, meer aandacht aan de organisatie en implementatie van inductie (inwerktrajecten).
- Bied meer en andersoortige inductie voor 30-plussers.
- Ontwikkel intensievere begeleidingstrajecten op scholen met leerlingen die gemiddeld lager scoren op SES (Sociaal Economische Status).
- Voer een wegingsfactor in voor contextfactoren in financieringsmodellen voor de begeleiding van startende leraren.

⁵ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/gelijke-kansen-onderwijs>

⁶ <https://www.vo-raad.nl/nieuws/begeleiding-startende-leraren-is-een-belangrijk-wapen-tegen-uitval-leraren>
Helms-Lorenz, Pers, van der, Moorers, Lugthart, Lans, van der, en Maulana (2019). Eindrapport Begeleiding startende leraren 2014-2019. Lerarenopleiding Rijksuniversiteit Groningen.

- Oefen gericht en met frequente observatie door observatoren die ook als vakcoach getraind zijn.
- Herzie de methode voor selectie bij de poort.
- Stel duidelijke beoordelingscriteria vast voor vaste aanstellingen en bied voldoende leermogelijkheden om aan deze criteria te kunnen voldoen.

Op deze manier kun je voorkomen dat we massaal jonge startende leraren opleiden die na enkele jaren het onderwijs weer schreeuwend verlaten. De versnipperaar en de gehaktmolen van de studerende en startende leraren moet tot stilstand worden gebracht. En wel nu!

mvg Jan

