

AOb. banenplan

Het onderwijs stevent af op een enorm lerarentekort. Leraren verlaten het onderwijs en te weinig jongeren kiezen voor de lerarenopleiding. Dit geldt voor het basisonderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs.

Deze ontwikkeling komt niet zomaar uit de lucht vallen. De AOb en vele anderen waarschuwen al jaren voor dit lerarentekort. Desondanks heeft de politiek deze signalen niet serieus genomen en de afgelopen jaren onvoldoende gedaan om te anticiperen. Er is onvoldoende geïnvesteerd en er zijn geen maatregelen genomen om jonge leraren die geen baan konden vinden te behouden.

De staatssecretaris geeft aan dat het lerarentekort een complex probleem is dat continue aandacht en bijsturing vraagt.¹

Maar nu het lerarentekort een feit is, moeten er zo snel mogelijk oplossingen komen om het duurzaam aan te pakken. Dit betekent dat er snel maatregelen genomen moeten worden die ervoor zorgen dat er voldoende bevoegde leraren voor de klas komen te staan, waarbij het van het grootste belang is dat dit nooit ten koste mag gaan van de kwaliteit van het onderwijs en het beroep leraar.

In dit plan vat de AOb de huidige stand van zaken kort samen en worden maatregelen gepresenteerd die ervoor zorgen dat meer mensen leraar willen worden en blijven. Ook staatssecretaris Dekker kwam met een plan van aanpak lerarentekort. De AOb is alleen van mening dat de maatregelen die de staatssecretaris voorstelt interessante maar losse en kleine initiatieven zijn, te vaak in de vorm van een pilot, onderzoek of evaluatie. De AOb denkt dat dit volstrekt onvoldoende is en zou graag zien dat er een paar stevige (duurzame!) maatregelen worden genomen om het lerarentekort aan te pakken. Eerst moet de basis op orde zijn.

¹ Kamerbrief plan van aanpak lerarentekort (24 februari 2017)

Hoe zit het precies?

Basisonderwijs

Het lerarentekort in het basisonderwijs komt voort uit de dalende instroom op de pabo's van de afgelopen jaren. In 2006 koos nog 10 procent van de hbo-instroomers voor de pabo, maar in 2016 nog maar 4 procent. De strengere instroomeisen en ontwikkelingen in arbeidsperspectief of beroepsimago kunnen dit verklaren.² Daarnaast is het de afgelopen jaren niet gelukt om jonge leraren die geen baan konden vinden te behouden voor het onderwijs. Ook is er een grote golf gepensioneerd. De komende jaren zullen in het hele land nog meer leraren in het basisonderwijs nodig zijn. Wel blijven de regionale verschillen groot.³ Naast een tekort aan leraren wordt in de komende jaren een oplopend tekort aan schoolleiders verwacht. In 2020 wordt er een tekort geraamd van ruim 4000 fte aan leraren en schoolleiders, oplopend naar ruim 10.000 fte in 2025.⁴

Voortgezet onderwijs

De instroom in de lerarenopleidingen was de afgelopen jaren dramatisch laag. Gevoegd bij de pensionering van grote groepen leraren levert dit een fikse tekort aan bevoegde docenten op. Ook het feit dat veel jonge leraren te maken hebben met langdurige flexcontracten helpt niet om ze te behouden voor het onderwijs. Vooral in de grote steden zijn er problemen. De grootste tekorten zijn te vinden in de vakken Duits, Frans, natuurkunde, scheikunde en wiskunde. In 2018 wordt een tekort van 800 fte verwacht, met een tekort van ruim 1200 fte in 2025.⁵ Daarbij verlaat 20% van de starters binnen een jaar het onderwijs⁶

Middelbaar beroepsonderwijs

Gezien de hoge gemiddelde leeftijd van leraren is ook op de mbo-instellingen een pensioengolf te verwachten. Er zijn de komende jaren tussen de 1000 en 2000 leraren nodig. Wanneer de economie verder aantrekt, kan dit aantal verder oplopen. Er moet dan namelijk geconcurrereerd worden met bedrijven in de markt. Ook concurreert het mbo voor sommige vakken met het voortgezet onderwijs. Hierdoor kunnen er tekorten ontstaan voor specialistische technische vakken, wiskunde en talen.⁷

² ROA-R (2017/5). Status en imago van de leraar in de 21^{ste} eeuw.

³ . De grootste tekorten gaan zich voordoen in Amsterdam, Utrecht, Rotterdam, Almere, Den Haag en de regio Haaglanden.

⁴ Kamerstukken II 2016/17, 27 923 nr. 232

⁵ CentERdata. Bijlage – Arbeidsmarkt voor leraren po, vo en mbo in meer detail. Tilburg, 2016.

⁶ Kamerstukken II 2009/2010, 27 923 nr. 97

⁷ <https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/mbo/personeelmbo/prognoses-mbo>

1. Behoud werkende leraren

Begeleid en ontlast starters en zij-instromers

Uit onderzoek blijkt dat het eerste jaar als leraar bepalend is voor de uitstroom uit de sector.⁸ De begeleiding van starters moet daarom strakker, en in elk geval bestaan uit de onderdelen werkdrukvermindering, kennismaking school, professionele ontwikkeling en begeleiding in de klas.⁹ Daarnaast pleit de AOb voor een geleidelijke afbouw van de begeleiding, zodat een startende leraar na twee jaar begeleiding niet alsnog in het diepe wordt gegooid en vastloopt.

"Veel jonge leraren haken af vanwege de hoge werkdruk. Wij zien al jaren dat ze vaak te veel uren worden ingezet met zware belasting, met weinig ruimte om zich te ontwikkelen. De vaardigheden vanuit de opleiding zijn goed, maar begeleiding bij het werk schiet tekort. Dat vluchtgedrag wordt mede veroorzaakt door het feit dat deze leraren vaak beginnen als invaller, met tijdelijke contracten. Begeleiding is dan nodig, maar ontbreekt te vaak." (Monique Vogelzang, hoofdinspecteur Onderwijsinspectie)

Een tekort aan leraren betekent niet dat er een tekort is aan onderwijsondersteuners. Veel onderwijsassistenten gaan uiteindelijk buiten het onderwijs aan het werk. Onderwijsondersteuners kunnen ingezet worden om de werkdruk van leraren te verlichten en daardoor het ziektepercentage naar beneden te brengen. Gedacht kan worden aan onderwijsassistenten, conciërges of administratieve ondersteuners. Om het lerarentekort op te vangen stelt de staatssecretaris voor om de werktijdfactor te verruimen voor parttimers. De AOb vindt de gedachte goed, maar het is wel belangrijk te beseffen dat leraren er op dit moment soms juist bewust voor kiezen minder te gaan werken, vanwege de hoge werkdruk.

Oudere leraren behouden en aantrekken

De stille reserve die de staatssecretaris aan wil boren is vaak ouder dan 55 jaar. Om het beroep aantrekkelijk en werkbaar te maken voor deze categorie leraren moet gekeken worden naar een nieuwe ouderenregeling. De AOb vindt het een groot gemis dat de kwaliteit van deze ervaren leraren onbenut blijft, zeker nu we ze zo hard nodig hebben.

"Om mij heen merk ik dat oudere leraren door veranderingen in de organisatie steeds de speelbal zijn, daardoor het onderwijs verlaten en vervroegd thuis komen te zitten." (startende leraar, voortgezet onderwijs)

Betere kansen tot professionalisering

Leraren willen zich verder kunnen ontwikkelen en professionaliseren. Ondanks dat hier zowel in de cao's als in de prestatiebox afspraken over zijn gemaakt, gebeurt het nog te vaak dat leraren te horen krijgen dat een schoolbestuur door het budget heen is. Ook hebben lang nog niet alle leraren zeggenschap over hun professionalisering. Te vaak is

⁸ Factsheet uitstroom beginnende leraren (OCW, 2014). 15 tot 26 procent van de leraren is na 1 jaar lesgeven uitgestroomd. Na 5 jaar is dit 18 procent uit het po, 31 procent uit het vo en 45 procent uit het mbo.

⁹ Van der Grift, Helms-Lorenz & Maulana (2014)

de hrm-cyclus niet op orde en worden leraren verplicht scholingen te volgen die niet bijdragen aan hun professionele ontwikkeling.

Om het leraarschap aantrekkelijk te houden, is het dan ook belangrijk dat er betere afspraken worden gemaakt over de professionaliseringsgelden en dat ook beter zichtbaar wordt of en hoeveel geld uiteindelijk besteed is aan professionalisering. De Lerarenbeurs is een goed voorbeeld van hoe tijd en geld geregeld is voor professionalisering. Desondanks blijkt de school te weinig in staat ruimte te creëren zodat leraren daadwerkelijk de juiste scholing kunnen volgen.

De AOb wil de Lerarenbeurs verder uitbouwen en betere afspraken maken over de randvoorwaarden die nodig zijn om de juiste scholing te volgen. Daarnaast moeten er afspraken worden gemaakt over de verantwoording achteraf in het jaarverslag over de besteding professionaliseringsbudget.

2. Vergroot de instroom via lerarenopleiding

Lerarenopleiding als eerste studie aantrekkelijk maken

De lerarenopleiding moet aantrekkelijker worden als eerste studie. De kwaliteit van de pabo's is niet altijd op orde. Ook vinden leraren en studenten dat niet altijd aandacht wordt besteed aan de juiste dingen. De AOb vindt het goed om te zien dat de staatssecretaris met allerlei initiatieven komt om meer doelgroepen te interesseren voor het lerarenberoep. Wat volgens ons mist is dat er meer aandacht moet komen voor leren op de werkplek. Daarnaast moeten leraren meer invloed krijgen op het curriculum van de pabo, zodat het beter aansluit bij de lespraktijk.

Lerarenopleiding als tweede studie aantrekkelijk maken.

Om de lerarenopleiding als tweede studie aantrekkelijk te maken moet er volgens de AOb een beurs komen voor zij-instromers. Studiebeurzen zijn effectiever dan entreebonussen waar op dit moment voor wordt gekozen als tegemoetkoming.¹⁰ Wel is er een risico op de lokroep van andere beroepsgroepen. Die kan worden beteugeld door voorwaarden te stellen aan een studiebeurs. Zo kan er voor worden gekozen deelnemers te verplichten om minstens vier jaar als leraar te werken.

¹⁰ CPB (2014). Verkenning ophoging masters PO en VO.

3. Maak het beroep aantrekkelijk.

De status en het imago van het leraarschap nemen af bij lagere eisen aan de (instroom van de) lerarenopleidingen, minder aandacht voor bevoegd- en bekwaamheden, lagere salarissen en slechtere arbeidsvoorwaarden, en bij een tekortschietende aandacht voor professionele identiteit van leraren.¹¹ De afgelopen decennia zijn er teveel maatregelen genomen die ten koste zijn gegaan van de aantrekkelijkheid van het beroep.

Daarom wil de AOb de komende jaren weer vol inzetten op aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, meer autonomie, meer tijd en de bevoegdheid als basis van het beroep. We moeten af van het idee dat het leraarschap een bijbaan is die je 'even' erbij kunt doen naast een andere 'echte' baan.¹² Zeker in het basisonderwijs is een bepaalde continuïteit van belang voor de kwaliteit van het onderwijs.

Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden

Een aantrekkelijk beroep begint met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Leraar zijn is geen roeping, maar een baan. Op het moment dat leraren niet goed betaald krijgen, geen zicht hebben op een vaste aanstelling of te weinig tijd hebben om hun werk goed te doen, zullen ze het onderwijs verlaten en zal het voor studenten en zij-instromers niet interessant zijn een lerarenopleiding te gaan volgen.

De AOb wil dat er fors geïnvesteerd wordt in het salaris van leraren, beginnend bij het basisonderwijs.¹³ Daarnaast moeten leraren sneller een vast contract krijgen. Onder de afgestudeerden van de pabo in 2014 had slechts 21 procent anderhalf jaar na afstuderen een vaste aanstelling.¹⁴ We moeten af van de lokpremies die worden gebruikt om het lerarentekort op te lossen. Het gaat ten koste de arbeidsvoorwaarden van alle leraren en we moeten juist inzetten op een duurzame verbetering van arbeidsvoorwaarden. Geef de sociale partners daarom voldoende financiële ruimte om goede afspraken te maken.

Meer autonomie

Met de wet beroep leraar¹⁵ is voor het eerst in de geschiedenis het beroep leraar omschreven in de wet met de daarbij behorende zeggenschap. Middels een professioneel statuut zullen hier het komende jaar afspraken over moeten worden gemaakt op schoolniveau. Wij vragen de Tweede Kamer de beroepsgroep de ruimte te geven dit goed vorm te geven, ook vanuit de professionele standaard die door de beroepsgroep ontwikkeld zal moeten worden. Immers alleen bij voldoende professionele ruimte kan een leraar zijn professionaliteit ook optimaal inzetten voor maximale leerresultaten.

Meer tijd

Ondanks dat de staatssecretaris aangeeft dat het vraagstuk van het lerarentekort nog pregnanter wordt indien de lestaak van docenten wordt gemaximeerd¹⁶, is het wel een

¹¹ ROA-R (2017/5). Status en imago van de leraar in de 21^{ste} eeuw.

¹² Zie plan hybride-docent. www.hybridedocent.nl

¹³ AOb (2016) Salarisstappenplan onderwijs.

<http://www.aob.nl/kixtart/modules/absolutenm/articlefiles/52881-salarisstappenplanonderwijs.pdf>

¹⁴ ROA-R (2017/5). Status en imago van de leraar in de 21^{ste} eeuw.

¹⁵ Wet op het lerarenregister.

¹⁶ Kamerbrief plan van aanpak lerarentekort (24 februari 2017).

noodzakelijke maatregel om de werkdruk naar terug te dringen en het beroep een impuls te geven. De AOb pleit er dan ook voor op korte termijn uitvoering te geven aan de motie van Meenen/Ypma¹⁷ en dit uit te breiden naar alle sectoren en het niet alleen bij een pilot te houden.

Ik sta dagelijks voor een dilemma: of weinig voorbereiden en ontwikkelen (wat funest is voor de kwaliteit van het onderwijs en mogelijkheid tot differentiatie) óf alles in mijn eigen tijd, waardoor ik een dief ben van mijn eigen portemonnee en de aantrekkelijkheid van het beroep afneemt. Ik zie toppers uit het onderwijs vertrekken, omdat ze zo niet willen werken en ontwikkelen." (leraar basisonderwijs)

Bevoegdheid als basis

Als we het beroep leraar serieus nemen, het een kwaliteitsimpuls willen geven en de status ervan willen verhogen moeten we vasthouden aan het principe dat je een diploma nodig hebt om het beroep leraar te mogen uitoefenen. Het is verleidelijk om met een lerarentekort hier soepeler mee om te gaan, maar dit is funest voor het beroep. De AOb pleit dan ook een betere instroom via de lerarenopleidingen. Maak het aantrekkelijk en praktisch haalbaar om een lerarenopleiding te volgen. Zorg dat de lerarenopleiding op tijd anticipeert en maatwerktrajecten ontwikkelt. De AOb roept ook Tweede Kamerleden op zich niet te laten verleiden tot het loslaten van de bevoegdheid.

¹⁷ Motie van Meenen/Ypma over leraren de ruimte geven voor verbreding, verdieping en onderwijsvernieuwing.