

1. Populatie

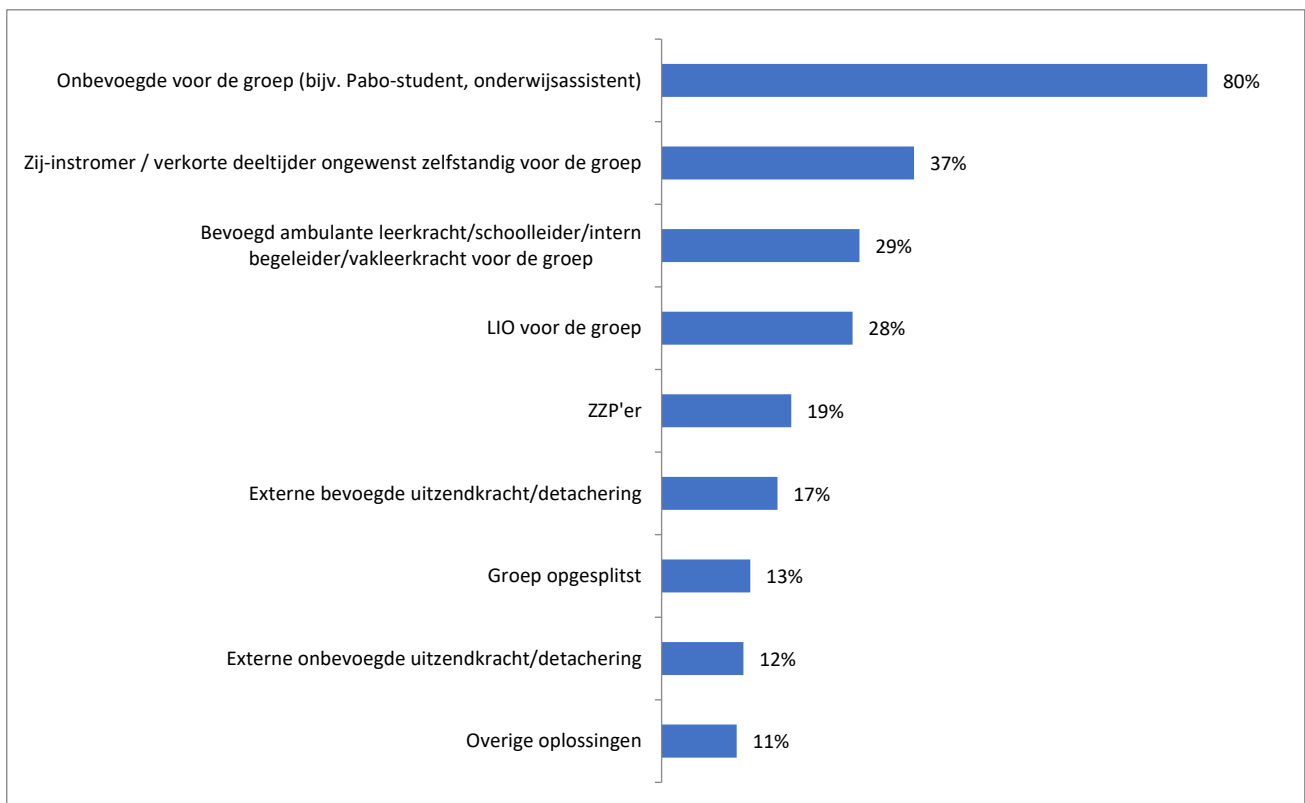
Het Jeugdeducatiefonds ondersteunt basisscholen (PO, SBO en (V)SO) in heel Nederland waarvan de meerderheid van de kinderen opgroeit in armoede.

2. Respons

De vragenlijst is op 16 november 2023 gestuurd aan 576 JEF scholen (alle volledig gecertificeerde JEF-scholen op de datum dat de vragenlijst uitgezet werd). In het bericht bij de vragenlijst is verzocht de vragenlijst door maximaal één directielid van de school in te laten vullen, zodat er geen dubbelingen ontstaan. De vragenlijst is door 479 scholen ingevuld (83% van de JEF-scholen). Daarvan hebben 413 scholen de vragenlijst volledig ingevuld. Dit rapport is gebaseerd op de 413 vragenlijsten die volledig zijn ingevuld (72% van het totale aantal JEF-scholen).

3. Lerarentekort

76% van de JEF-scholen heeft een lerarentekort. 56% van de JEF-scholen heeft op dit moment één of meerdere openstaande vacatures voor leerkracht(en). Op 64% van de JEF-scholen is sprake van een verborgen lerarentekort. Dit betreft een ongewenste oplossing voor het tekort, bijvoorbeeld de inzet van onbevoegden of het vergroten van groepen. 44% van de JEF-scholen heeft zowel een openstaand als verborgen tekort. Op scholen in de G5 (Almere, Amsterdam, Den Haag, Utrecht en Rotterdam) is het tekort met 86 % groter dan op scholen buiten de G5, waar het tekort 63% bedraagt. In grafiek 3.1 is af te lezen welke oplossingen scholen toepassen om het lerarentekort op te vangen.



Grafiek 3.1 Toegepaste oplossingen op scholen met een verborgen lerarentekort. (N=264)

3.1 Interne oplossingen

Op JEF-scholen waar sprake is van een verborgen lerarentekort (64%, N=264), wordt dit meestal intern 'opgelost'. In 80% (N=212) van de gevallen staat er een onbevoegde voor de groep. In 37% van de gevallen staat een zij-instromer of verkorte deeltijder ongewenst zelfstandig voor de groep. 29% van de verborgen tekorten wordt gevuld door iemand met een onderwijsbevoegdheid. Hierbij gaat het om een ambulante leerkracht, schoolleider, intern begeleider of vakleerkracht die normaal gesproken andere taken zou vervullen binnen de school. In 28% van de gevallen staat er een LIO voor de groep.

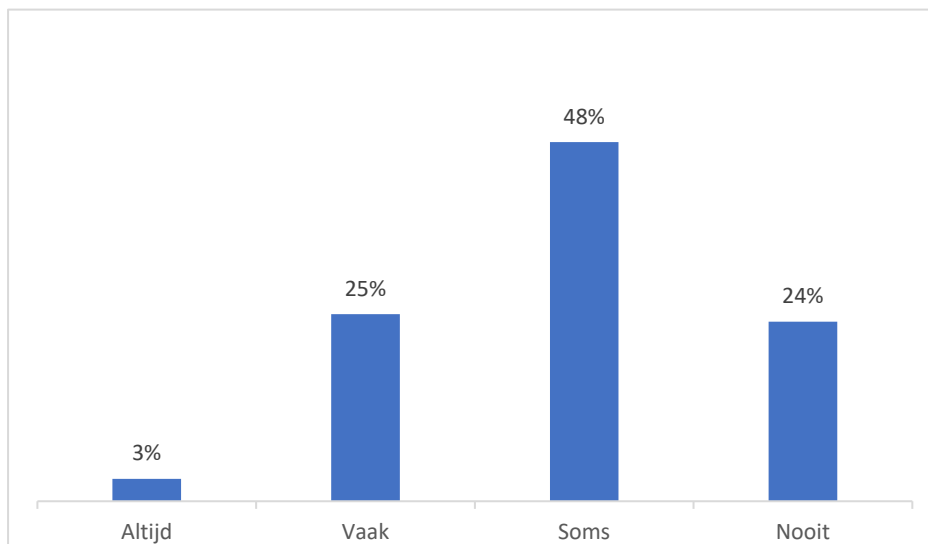
Andere toegepaste oplossingen om het lerarentekort intern op te vangen zijn het opsplitsen van groepen (door 13% van de scholen) of het vergroten van groepen (2%, N=6). Tot slot werd het invoeren van een vierdaagse schoolweek (2%, N=5) en de inzet van een leerkrachtondersteuner (1%, N=3) genoemd als overige oplossing.

3.2 Externe oplossingen

Externe oplossingen zoals een ZZP'er (19%), een bevoegde uitzendkracht (17%) of onbevoegde uitzendkracht (12%) komen minder voor. Schoolleiders rapporteren dat er via uitzendbureaus vaak niemand te vinden is.

3.3 Vervanging van zieke/afwezige leerkrachten

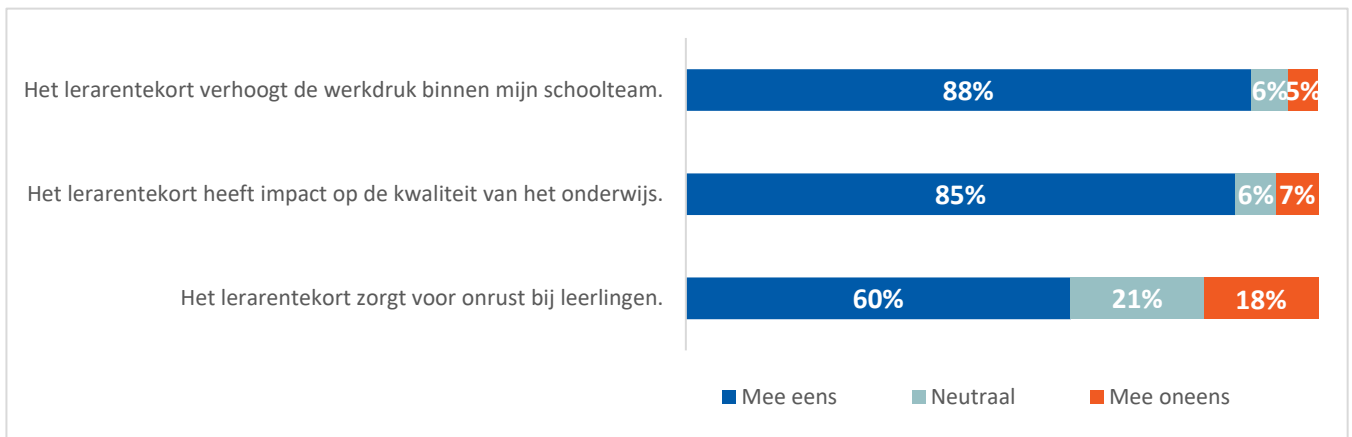
Bij ziekte of afwezigheid van leerkrachten lukt het 3% van de scholen altijd om een vervanger te vinden, en 25% van de scholen lukt dit vaak. Een grote meerderheid van de scholen vindt slechts soms (48%) of nooit (24%) een vervanger voor de groep.



Grafiek 3.1. Lukt het in geval van ziekte/afwezigheid van leerkrachten om een vervanger te vinden?

4. De impact van het lerarentekort

Vervolgens vroegen we schoolleiders in hoeverre het lerarentekort impact heeft op een aantal aspecten binnen de school. Grafiek 4.1 laat zien op welke aspecten het lerarentekort volgens schoolleiders grote impact heeft:



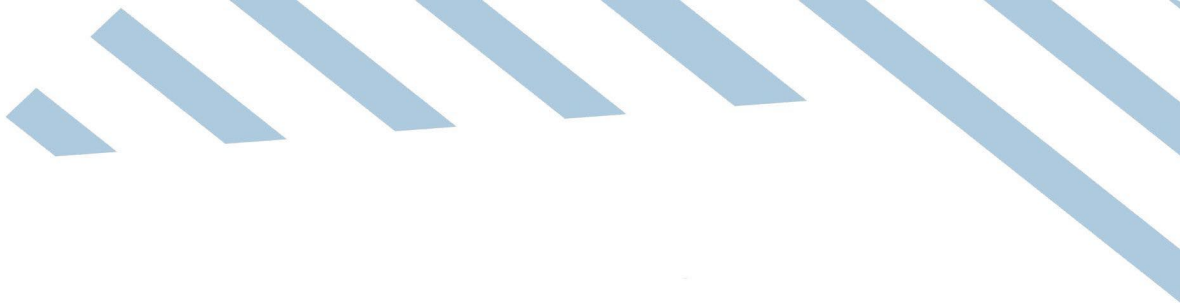
Grafiek 4.1 De ervaren impact van het lerarentekort (N=413)

Het lerarentekort verhoogt de werkdruk binnen het schoolteam volgens 88% van de schoolleiders. Onder schoolleiders met een verborgen lerarentekort ervaart zelfs 96% een verhoogde werkdruk binnen het team. Er worden verschillende redenen genoemd voor de verhoogde werkdruk. Enerzijds vraagt het invullen van tekorten en het schuiven in formatie vrijwel dagelijks veel tijd van schoolleiders:

“Ik wil graag benoemen dat de werkdruk van schoolleiders toeneemt. Hier is weinig aandacht voor. Het is elke dag een strijd om de groepen bemenst te krijgen en ik krijg hier zo ontzettend veel stress van. Het is voor mij zelfs een zwaarwegende factor om het mooie vak van schoolleider te gaan verlaten.”

Anderzijds wordt er door het aanhoudende lerarentekort te vaak een beroep gedaan op de flexibiliteit van het schoolteam. Om toch alle kinderen naar school te kunnen laten komen, zijn collega's vaak bereid om extra dagen te werken, voor een andere groep te staan, of genoodzaakt om andere taken opzij te schuiven:

“Collega's zijn bereid om extra te werken, hierdoor gaat de werkdruk weer omhoog. En daardoor vallen ook deze collega's weer om.”



Door onvoorziene omstandigheden zoals ziekte, afwezigheid of vertrek van leerkrachten, loopt de werkdruk binnen het team gedurende het schooljaar regelmatig verder op:

“Het is voor een directeur en het team een stresssituatie. Ik ben nu vervanging aan het regelen voor een collega die langdurig uitvalt i.v.m. een operatie. Ik heb verschillende plannen moeten maken. Een gepensioneerd collega gaat straks twee dagen werken en voor de andere dagen, ben ik er nog niet uit. Het is heel vervelend dat je in het onderwijs niet ziek kunt zijn. Het heeft invloed op het gehele team.”

De kwaliteit van het onderwijs staat onder druk door het lerarentekort, rapporteert 85% van de schoolleiders. Op openstaande vacatures reageren doorgaans weinig sollicitanten, en de kwaliteit van de sollicitanten ligt vaak lager dan gewenst, komt naar voren uit de reacties. Mensen die deels- of niet bevoegd zijn om les te geven, worden noodgedwongen ingezet om tekorten op te vangen. Dit terwijl bijvoorbeeld onderwijsassistenten hard nodig zijn voor ondersteunende taken in de groepen. Doorgaans is meer begeleiding nodig vanuit het schoolteam om deels- of niet bevoegden een klas te laten draaien, en dit vraagt tijd en mankracht van het team. Door het grote aantal onbevoegden (80% van de verborgen tekorten) dat voor de groep staat, zien schoolleiders dat de didactiek in het geding is.


“De kwaliteit van het onderwijs neemt af! Door ongediplomeerde mensen voor de groep te hebben, die dit overigens met liefde en volledige inzet doen, mag je niet verwachten dat m.n. de didactiek op orde blijft!”

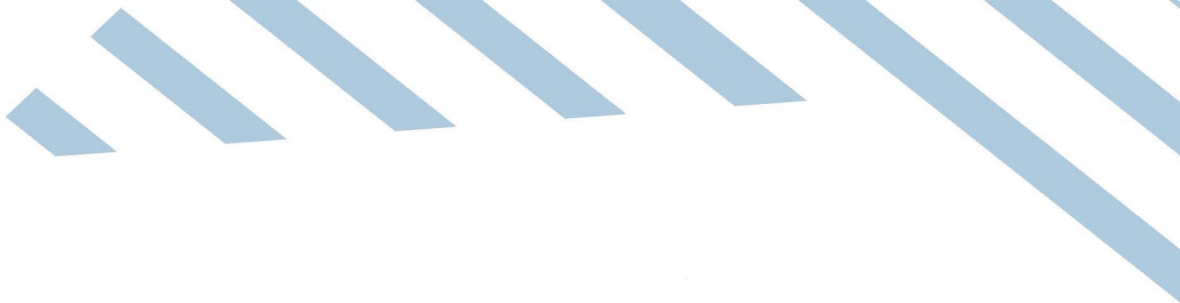
Wanneer gekozen wordt om tekorten tijdelijk intern door iemand met een onderwijsbevoegdheid (ambulante leerkracht, (adjunct) directeur, intern begeleider of vakleerkracht) op te laten vangen, gaat dit weer ten koste van de kwaliteitsslag die in deze uren gemaakt zou kunnen worden:

“Onze groepen zijn niet altijd makkelijk voor een invalleerkracht. Wij proberen het dus altijd met 'eigen mensen' op te lossen. Dit gaat ten koste van taal- en rekencoördinatoren, IB- en directietijd.”

5. Tekorten andere functies binnen de school

Naast leerkrachten, vroegen we scholen ook naar openstaande tekorten aan andere onmisbare functies binnen de school:

- 7% van de JEF-scholen heeft op dit moment openstaande vacature(s) voor (adjunct) directeuren.
 - 8% van de JEF-scholen heeft op dit moment openstaande vacature(s) voor intern begeleider.
 - 17% van de JEF-scholen heeft op dit moment openstaande vacature(s) voor onderwijsondersteunend personeel.
- 



Daarnaast gaven enkele schoolleiders in open reacties aan dat er eveneens een tekort aan gymleerkrachten is. Scholen zijn wettelijk verplicht 2 uur per week gym te geven:

“Docent lichamelijk opvoeding moet ook nog worden genoemd. Deze worden vaak vergeten in het leerkrachten te kort, waarbij men in eerste instantie denkt aan tekorten voor de klas. Maar vergeet de leerkrachten LO niet. daar is (ook bij ons) een aanzienlijk tekort in.”

6. Aanbevelingen

In de laatste vraag van de vragenlijst kregen schoolleiders de gelegenheid om overige relevante zaken rondom het lerarentekort te benoemen. Op basis van de reacties (N=177) kunnen een drietal aanbevelingen gedaan worden:

6.1 Zorg voor structurele middelen

Er is onder schoolleiders grote behoefte aan structureel meer geld voor formatie. Goed functionerende onderwijskrachten die het naar hun zin hebben op school, kunnen soms niet behouden worden door gebrek aan formatieruimte op langere termijn. Door de tijdelijke aard van subsidieregelingen zoals de NPO gelden, hebben schoolleiders onvoldoende middelen om deze mensen te binden:

“Door de confetti aan subsidieregelingen kan ik niet structureel formatie uitbreiden en mensen binden. Door creatief boekhouden en vertrouwen willen mensen toch blijven, maar het pakt de problemen niet structureel aan.”


Met structureel meer geld voor formatie kunnen schoolleiders geschikt personeel een vast contract bieden, en is er tevens ruimte om de formatie blijvend anders te organiseren.

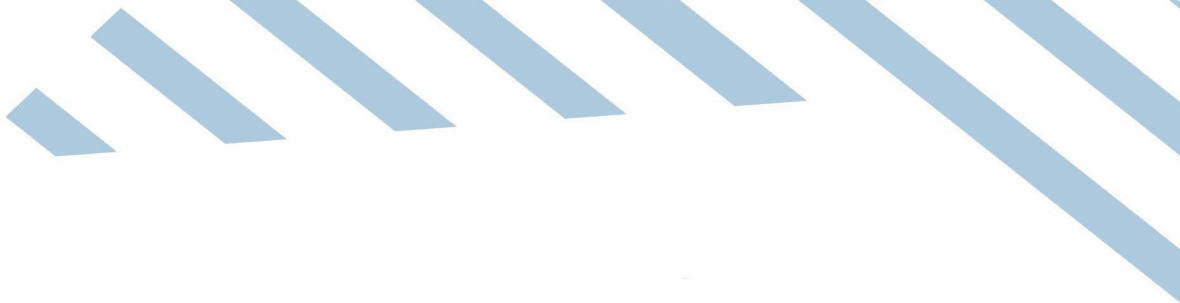
“Geen structurele gelden erbij om bijvoorbeeld anders te organiseren. Waardoor begrotingen na NPO weer krap worden en weinig ruimte bieden tot ondernemen.”

6.2 Verklein ongelijkheid

Schoolleiders geven aan dat juist op scholen waar veel kinderen opgroeien in armoede, structureel meer geld voor formatie nog noodzakelijker is voor het vergroten van ontwikkelingskansen.

“Het willekeurig toekennen van extra gelden op scholen zorgt voor kansenongelijkheid. Bijvoorbeeld Basisvaardigheden geld. Wij krijgen niks, de buurschool weet niet wat ze met het geld moeten doen. Ze willen ons graag financieel helpen maar dat mag weer niet. Zorg voor structureel meer geld voor formatie.”





Het aantrekken en behouden van goed personeel wordt door schoolleiders ervaren als een grotere uitdaging omdat de ondersteuningsbehoefte van leerlingen groter is. Door de formatiegelden en groeps grootte meer af te stemmen op de populatie en ondersteuningsbehoefte, kan ongelijkheid verkleind worden:

“Op scholen waar veel problematiek speelt armoede, scheidingen etc is de relatie met leerkrachten essentieel. Het duurt ook even voor dit is opgebouwd. Behouden van goede leerkrachten is zo belangrijk.”

“Het lerarentekort is landelijk. Maar op scholen met onze weging nóg lastiger om mensen te vinden en te binden. Terwijl juist deze scholen het zó hard nodig hebben. Zij maken het verschil!”

6.3 Aansluiting opleiding van leerkrachten

Tot slot zien schoolleiders dat de lerarenopleiding niet altijd goed aansluit bij de werkvloer. Gevolg hiervan is enerzijds dat PABO-studenten met potentie vroegtijdig afhaken wegens een gebrek aan motivatie.

“Bij de lerarenopleiding worden jonge voltijdstudenten snel gedemotiveerd door de hoeveelheid(reflectie)verslagen en opdrachten die gemaakt moeten worden [...] Begin met veel stage (daar kiezen de (vooral jonge) studenten voor) zodat later de theorie ergens aan verbonden kan worden. Beginnen met theorie zonder ervaring is niet effectief en demotiveert omdat het doel niet duidelijk is. Op 18 á 19-jarige leeftijd ben je op zoek naar praktijk.”

Anderzijds zou een intensievere begeleiding van PABO studenten die slechts een bepaald onderdeel van de opleiding nog moeten afronden, het aantal bevoegde leerkrachten kunnen vergroten:

“Vanuit de opleiding zou er beter gekeken moeten worden naar langstudeerders die soms al jaren naar tevredenheid voor een groep staan, die een enkele studiepunt missen, vaak n.a.v. een puur theoretisch wetenschappelijke opdracht over iets dat in de praktijk van een startende leerkracht totaal niet van toepassing is. Daardoor zijn er ook veel 'onbevoegden' voor groepen, wat geen helder beeld geeft. Ook ligt er vanuit opleidingen veel meer aandacht bij 'zij-instroom' leerkrachten, dan bij jonge mensen die starten met de pabo en ook veel begeleiding verdienen.”

