



21,5 procent van de startende docenten valt binnen twee jaar uit

Starters zijn gebaat bij intensieve begeleiding en een stevig contract

Voion heeft onlangs een onderzoek uitgevoerd naar uitval van startende docenten in het voortgezet onderwijs. Welke kenmerken hebben invloed op de uitval van starters en welke oplossingen zijn mogelijk?

DOOR IVONNE DE THOUARS

Het onderzoek van Voion toont aan dat voornamelijk individuele kenmerken van startende docenten zoals baanomvang en leeftijd sterk samenhangen met de kans om uit te vallen. Zo vallen starters met een tijdelijk contract vaker uit, vooral als zij een contract krijgen aangeboden dat kleiner is dan 0,5 fte. Ook docenten die op een hogere leeftijd instromen, hebben een grotere kans om uit te vallen.

De invloed van deze individuele kenmerken is in het algemeen groter dan kenmerken op schoolniveau, zoals het aantal

docenten, de leeftijdsopbouw van de docentenpopulatie of de financiële situatie van het schoolbestuur. Ook is er beperkte samenhang tussen een aantal onderzochte omgevingskenmerken van scholen en de uitval van startende docenten.

Behoud starters

Goede arbeidsvoorwaarden zijn voor startende docenten belangrijk, zeker in de huidige krappe arbeidsmarkt. Uit het onderzoek kan worden geconcludeerd dat het van belang is om starters een voltijdsbaan of grote deeltijdsbaan aan te bieden. Als dit binnen de school niet kan, zijn er vaak wel mogelijkheden om binnen het bestuur of op regionaal niveau vacatures samen te voegen. Ook uitzicht op een vaste aanstelling tijdens de eerste jaren is voor startende docenten cruciaal.

Substantieel aantal uren

Karin Wouters, directeur van het Christelijk Lyceum Veenendaal en Arend Smit, bestuursvoorzitter van de stichting Keizer Karel (Keizer Karel College in Amstelveen en het Alkwin College in Uithoorn), herkennen de uitkomsten van het onderzoek. Karin Wouters: "Hoewel de uitval bij ons zeer klein is - er zijn twee docenten uitgevallen in de negen jaar dat ik directeur ben - komen wij zeker tegemoet aan de wensen van starters zoals die in het onderzoek staan omschreven. We kijken bij een nieuwe aanstelling altijd hoe we een stevig contract kunnen aanbieden en zorgen in de eerste drie jaar voor intensieve begeleiding van de starters." Bij de scholen die onder het bestuur van Arend Smit vallen, is de uitstroom hoger: "Ik denk dat de laatste twee jaar ongeveer 10 procent van de starters weer is uitgevallen. Daarbij herken ik het feit dat oudere docenten eerder uitvallen dan jongere, vaak zij-instromers die zich ondanks intensieve begeleiding toch in het vak hebben vergist en moeilijk aansluiting vinden met de leerlingen, maar ook voor docenten die van school switchen kan de overgang groot zijn. Aan de andere kant zijn de jonge docenten vaak geneigd om te veel op zich te nemen waardoor ze vroegtijdig uitvallen. Om dit te ondervangen, moeten de verwachtingen van starters goed gemanaged worden en moeten scholen, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, kritisch blijven bij de selectie."

Bovenformatief inroosteren

Zowel Karin Wouters als Arend Smit zorgen ervoor dat startende docenten een contract krijgen met een substantieel aantal uren. "Wij hebben een nieuw gebouw, wat ook bij vacatures voor een aanzuigende werking zorgt en er zijn de laatste jaren veel nieuwe docenten gestart. Als eenpitter werven we niet gezamenlijk met andere scholen, maar ik kijk wel waar ik extra taken kan toebedelen om het aantal uren in een contract uit te breiden", vertelt Karin Wouters. "Soms moet je lef tonen en bovenformatief inroosteren. We zetten onze starters ook niet direct in de flexibele schil; dat verdeel ik graag over alle medewerkers. Omdat we als eenpitter niet hoeven te overleggen met andere scholen, kunnen we daar creatief mee omgaan, net als met het aantal uren binnen onze school. Veel docenten zijn ook niet zo enthousiast om hun uren over meerdere scholen te verdelen. Vooraf meer uren inroosteren is misschien een risico, maar het pakt in de praktijk doorgaans goed uit, want er is binnen een paar maanden altijd wel behoefte aan vervanging bij zwangerschapsverlof, ziekte of de aanloop naar pensionering."

Niet volladen met taken

Alle starters bij Christelijk Lyceum Veenendaal worden intensief begeleid tijdens het driejarige BSL-traject (Begeleiding Startende Leraren). Zij krijgen ondersteuning van collega-docenten en een werkplekbegeleider en nemen drie jaar deel aan intervisiebijeenkomsten met andere starters waarbij ze een casus kunnen bespreken. Karin Wouters: "Die ruggensteun wordt heel erg gewaardeerd. Je moet niet vergeten dat een starter niet alleen moet wennen aan het lesgeven, maar ook aan de cultuur op school. Zorg er daarom ook voor dat je deze docenten de tijd geeft om te wennen en ze niet direct vollaadt met taken. Maak een starter bijvoorbeeld niet direct mentor. Mocht mentoraat uiteindelijk wel aan de orde zijn, laat hem dan eerst meelopen als co-mentor."

Maatwerk en multidisciplinaire teams

De scholen van de Keizer Karel Stichting, waar Arend Smit als bestuursvoorzitter bij betrokken is, zorgen er met maatwerk voor dat startende docenten een contract met een behoorlijk aantal uren krijgen aangeboden. "We zijn bezig met toekomstgericht onderwijs en als het voorgezet onderwijs in Nederland het verwachte tekort van 2600 fte wil oplossen, zal er een flinke revolutie plaats moeten vinden. We moeten af van het klas-sieke roosteren en de oplossing zoeken in hybride lesvormen en meer maatwerk. Vergeleken met andere landen geven we in Nederland heel veel les, dat kan op een andere manier gebundeld worden om het vak van docent ook aantrekkelijker te maken, bijvoorbeeld voor academici. Niet elke leerling heeft behoefte aan dezelfde lesstof dus daar kun je differentiëren, maar wij richten ons ook op onderwijsintegratie. Daarbij werken docenten samen in multidisciplinaire teams om onderwijs aan te bieden dat handelt over een overkoepelend thema. Dat heeft voordelen voor de leerlingen, het houdt het vak van docent boeiend en je kunt de uren op een heel andere manier verdelen. We bieden bijvoorbeeld het vak literatuur aan, waaraan docenten van alle talen mee kunnen werken."

Creatieve mogelijkheden

Arend Smit ziet in de samenwerking van docenten binnen een multidisciplinair team kansen om het aantal uren voor starters uit te breiden. "Maar ik zie ook mogelijkheden in een flexibele benadering van de bevoegdheden; zo hebben docenten met een dubbele bevoegdheid meer kans om een flink aantal uren toebedeeld te krijgen. Tot slot zou het ook mogelijk gemaakt moeten worden dat docenten binnen de onderwijskolom breder ingezet worden, zodat een leraar van het basisonderwijs of de universiteit ook wat vakken op een middelbare school kan geven of vice versa. Als we de klassieke denkwijze wat meer loslaten en creatiever naar het onderwijsaanbod kijken, maak je het vak niet alleen aantrekkelijker voor starters, maar ook voor zittende docenten." ●

Het onderzoeksrapport Uitval startende docenten voortgezet onderwijs en een infographic met tips om uitval van startende docenten te voorkomen zijn te downloaden via www.voion.nl.