



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

School voor Educatieve Studies

Educatieve master in de wetenschappen en technologie

Masterthesis

Groeiend lerarentekort: uitstroom bij startende leerkrachten

Axelle Kuppens

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van Educatieve master in de wetenschappen en technologie, afstudeerrichting wetenschappen

PROMOTOR :

Prof. dr. Kristien BRASSINNE

BEGELEIDER :

De heer Lieven FAES



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be

Universiteit Hasselt

Campus Hasselt:

Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt

Campus Diepenbeek:

Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2023
2024



School voor Educatieve Studies

Educatieve master in de wetenschappen en technologie

Masterthesis

Groeiend lerarentekort: uitstroom bij startende leerkrachten

Axelle Kuppens

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van Educatieve master in de wetenschappen en technologie, afstudeerrichting wetenschappen

PROMOTOR :

Prof. dr. Kristien BRASSINNE

BEGELEIDER :

De heer Lieven FAES

Voorwoord

In het kader van de masteropleiding aan de School voor Educatieve Studies leveren wij deze masterproef af.

Allereerst willen we onze promotor prof. dr. Kristien Brassinne en onze begeleider de Heer Lieven Faes bedanken voor hun assistentie en ondersteuning gedurende het academiejaar. Dankzij hun begeleiding en feedback is deze masterproef tot een succesvol einde gekomen.

Daarnaast willen wij ook graag de respondenten bedanken die tijd hebben vrijgemaakt om hun bijdrage aan dit onderzoek te leveren. Graag bedanken we elkaar voor de fijne en vlotte samenwerking gedurende dit academiejaar.

Dries Boonen
Britt De Munter
Jelke Digneffe
Axelle Kuppens
Ben Van den Broek
Jonas Van Moorsel

Abstract

In deze masterproef werd er onderzoek verricht naar het groeiend lerarentekort. Zo is er bij leerkrachten die gestart zijn tussen 2008 en 2022 een uitstroom te zien. Een kwart van deze leerkrachten is gestopt met lesgeven binnen de vijf jaar. Dit onderzoek richt zich daarom op de volgende centrale hoofdvraag: "Hoe zouden onderwijsinstellingen, die een lerarenopleiding aanbieden, en secundaire scholen de aanwervings-, opleidings- en ondersteuningsmechanismen kunnen verbeteren om de uitstroom binnen de vijf jaar van startende leerkrachten te beperken?"

In dit onderzoek is er gebruikgemaakt van een *mixed method*, wat inhoudt dat er zowel een enquête werd verstuurd als een focusgroep werd opgericht. De doelgroep voor zowel de enquête als de focusgroep zijn leerkrachten die maximaal vijf jaar lesgeven in het secundair onderwijs in Vlaanderen en mensen die maximaal vijf jaar les hebben gegeven in het secundair onderwijs in Vlaanderen.

Aan de hand van de enquête kon er een beeld gevormd worden van de trends bij startende leerkrachten. De vragen in de enquête waren daarom breed opgesteld, zodat verschillende factoren die als knelpunten worden beschouwd, konden worden geïdentificeerd. Tijdens de focusgroep werd vervolgens dieper op deze knelpunten en trends ingegaan.

Er waren 138 respondenten op de enquête, waarvan 52 tot de doelgroep van dit onderzoek behoorden. Uit de enquête komt naar voren dat 53,8% van de startende leerkrachten die nog actief zijn in het secundair onderwijs in Vlaanderen, overwogen heeft om het beroep te verlaten. Startende leerkrachten ervaren onder andere een hoge werkdruk, administratieve overlast en onzekerheid over de beschikbaarheid van een volledig lessenspakket als uitdagingen van het beroep als leerkracht. Voor deze respondenten waren dit momenteel geen redenen om uit het secundair onderwijs te stappen.

Uit de focusgroep volgt dat de overgang van de lerarenopleiding naar het werkveld moeizaam verliep. De respondenten voelen zich onvoldoende voorbereid op de administratieve overlast en vinden dat sommige vakken in de lerarenopleiding niet altijd relevant zijn. Daarnaast geven de respondenten aan dat goede ondersteuning en begeleiding aan het begin van hun carrière als zeer nuttig wordt ervaren. Er blijkt echter veel variatie te zijn in de kwaliteit van deze begeleiding.

De respondenten van zowel de focusgroep als de enquête gaven ook hun mening over enkele maatregelen. Zo zou een goede aanvangsbegeleiding en goed meewerkende vakgroep kunnen bijdragen aan een verdeling van de administratieve lasten en zou de overgang van de lerarenopleiding naar het werkveld verbeterd kunnen worden. Er wordt aangegeven dat lerarenopleiders zouden kunnen bijdragen aan deze overgang naar het werkveld door een meer praktijkgerichte opleiding aan te bieden en door de administratieve taken van het beroep te benadrukken.

Inhoudstafel

Voorwoord	i
Abstract.....	iii
Inhoudstafel	v
Lijst met figuren.....	vii
1. Onderzoeksopzet.....	1
1.1. Probleemstelling	1
1.2. Onderzoeksvragen	2
1.3. Vooruitzicht	3
2. Literatuurstudie	5
2.1. De mogelijke oorzaken van vroegtijdige uitstroom bij leerkrachten in het secundair onderwijs	5
2.2. Lerarentekort in Europa	6
2.3. Lerarentekort in Vlaanderen	7
2.3.1 Lerarentekort per gemeente	7
2.3.2. Lerarentekort per vakgebied	8
2.4. Steunmaatregelen van de overheid	9
3. Methodologie	13
3.1. Enquête	13
3.1.1. Doel	13
3.1.2. Onderzoeksdesign	13
3.1.3. Enquête-instrument	13
3.1.4. Dataverzamelingsprocedure	14
3.1.5. Data-analyse	14
3.2. Focusgroep.....	14
3.2.1. Doelgroep focusgroep.....	15
4. Resultaten enquête.....	17
4.1. Respondenten.....	17
4.2. Overweging leerkrachten om te stoppen.....	18
4.3. Aanmoedigen om het onderwijs in te stappen	18
4.4. Lerarenopleiding.....	19
4.5. Uitdagingen	20
4.6. Waardering en respect	21
4.7. Vroegtijdige uitstroom.....	22
5. Resultaten Focusgroep	25

5.1 Motivatie	25
5.2 Uitdagingen.....	25
5.3 Overgang lerarenopleiding	26
5.4 Ondersteuning van scholen en vakgroepen en overheid	27
5.5 Uitstroom leerkrachten verminderen	28
6 Discussie.....	31
6.1 Discussie resultaten.....	31
6.2 Beperkingen onderzoek	32
6.3 Aanbevelingen verder onderzoek	32
7 Conclusie	33
Referentielijst	35
Bijlagen	39

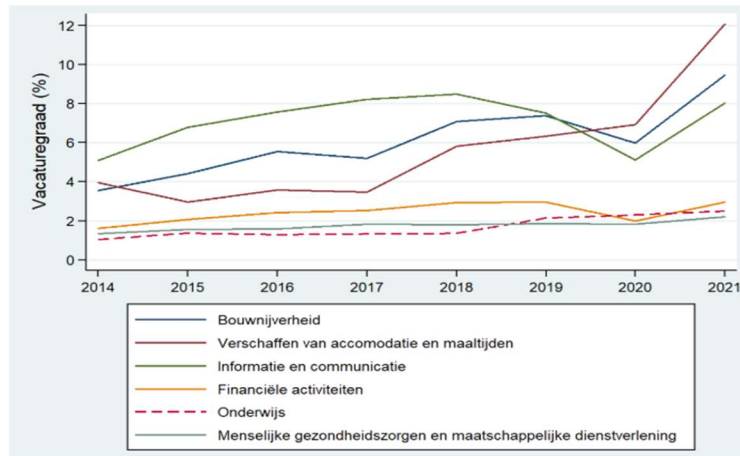
Lijst met figuren

Figuur 1: Vacaturegraad van verschillende sectoren.....	1
Figuur 2: Gemiddelde jaarlijkse in- en uitstroom per leeftijd in het secundair onderwijs .	2
Figuur 3: Beleidsmaatregelen om het lerarentekort aan te pakken	6
Figuur 4: Openstaande vacatures onderwijs per 10.000 kinderen in Vlaanderen.....	7
Figuur 5: Verwachte vacaturedruk voor de hoofdvakken van het Vlaams onderwijs	8
Figuur 6: Aantal jaren actief in het onderwijs (1) en leeftijdscategorie (2).....	17
Figuur 7: Weergave hoeveel respondenten de gedachte om te stoppen hebben gehad.	18
Figuur 8: Stellingen over het aanmoedigen om over te stappen naar het onderwijs	19
Figuur 9: Stellingen over de lerarenopleiding	20
Figuur 10: Stelling over wat de respondenten momenteel als zwaar ervaren	21
Figuur 11: Stellingen over waardering en respect.....	22
Figuur 12: Oorzaken van vroegtijdige uitstroom als leerkracht.....	23
Figuur 13: Maatregelen om vroegtijdige uitstroom te verminderen	23
Figuur 14: Gedacht aan stoppen (geslacht)	42
Figuur 15: Gedacht aan stoppen (leeftijd)	42
Figuur 16: Stelling werkdruk	42
Figuur 17: Stellingen over eigen carrière.....	43
Figuur 18: Actief in SO.....	43
Figuur 19: Geslacht	43
Figuur 20: Vakdomeinen	44

1. Onderzoeksoopzet

1.1. Probleemstelling

Al minstens 30 jaar is er een lerarentekort in het secundair onderwijs in Vlaanderen (Frederix & De Wilde, 2022). Dit lerarentekort werd over de laatste jaren alsmaar groter zoals te zien in Figuur 1. Er staan momenteel 2100 vacatures open in het secundair onderwijs in Vlaanderen (Vind een job, z.d).

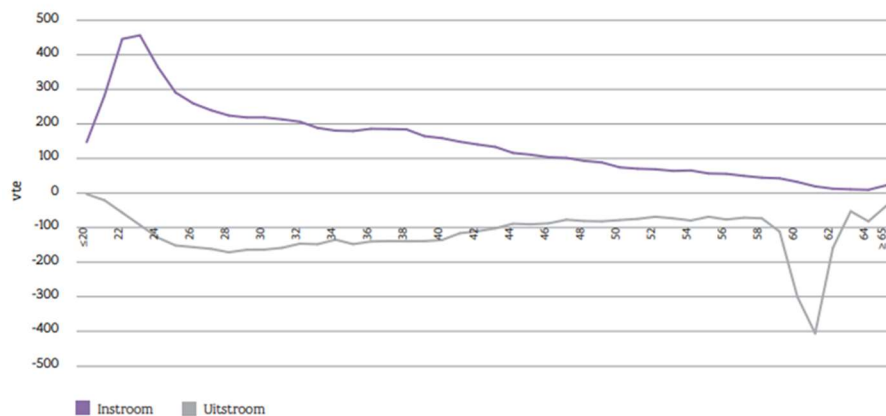


Figuur 1: Vacaturegraad van verschillende sectoren (De Witte, 2022)

Het groeiend lerarentekort brengt een aantal gevolgen met zich mee. Eén van de gevolgen is volgens Rutten (2022) dat de kwaliteit van het onderwijs achteruit gaat. Dit heeft onder andere te maken met het feit dat leerkrachten vaker onderwijsvakken moeten geven die buiten hun expertise liggen. Bijkomend moeten leerkrachten vaker lesgeven aan grotere klassen. Een andere reden is dat posities niet ingevuld geraken waardoor leerlingen vaker in de studie zitten (Rutten, 2022).

Het lerarentekort heeft ook een nefast effect op de leerprestaties van leerlingen (De Witte, 2022). Het gebrek aan een sterke leerkracht, een leerkracht die ervoor zorgt dat de leerlingen de leerstof effectief en langdurig opnemen en begrijpen, kan gevolgen hebben voor de rest van het leven van deze leerlingen. Zo zegt De Witte (2022) dat het effect van een sterke leerkracht kan werken op de doorstroom naar hoger onderwijs, het inkomen en de kans op werk.

Het tekort aan leerkrachten wordt veroorzaakt door de grote uitstroom en de beperkte instroom van leerkrachten. In Figuur 2 wordt de gemiddelde jaarlijkse in- en uitstroom tussen 2018 en 2021 in voltijdsequivalenten (vte) in het secundair onderwijs weergegeven (onderwijs Vlaanderen, 2022).



Figuur 2: Gemiddelde jaarlijkse in- en uitstroom per leeftijd in het secundair onderwijs (2018-2021) (Onderwijs Vlaanderen, 2022)

Figuur 2 geeft een grote jaarlijkse instroom bij mensen tussen de 20 en 26 jaar en een grote uitstroom bij leerkrachten tussen de 59 en 63 jaar. Verder is er een dalende trend te zien bij de instroom van leerkrachten naargelang de leeftijd van de leerkrachten toeneemt. Als laatste is er een grotere uitstroom te zien tussen de 24 en de 42 jaar in vergelijking met de andere leeftijden. Specifiek is er een grotere uitstroom te zien rond de 28 jaar. De uitval vermindert na deze piek tot de piek bij leerkrachten tussen de 59 en 63 jaar. Een mogelijke interpretatie van deze uitstroom is dat jonge leerkrachten het in de eerste paar jaren zwaar ervaren en de beslissing maken om het onderwijs te verlaten. Uit de literatuur blijkt dat ongeveer een vierde van de startende leerkrachten stopt met lesgeven binnen de eerste vijf jaar van hun tewerkstelling (Schoofs, 2024).

1.2. Onderzoeksvragen

In de probleemstelling zijn enkele huidige problemen in de onderwijssector besproken. Deze problemen vergen verder onderzoek om ze te kunnen oplossen. Deze masterproef spitst zich toe op één specifiek probleem, namelijk de grote uitstroom van nieuwe leerkrachten in het secundair onderwijs in hun eerste vijf jaar als leerkracht.

De hoofdvraag van dit onderzoek is: "Hoe zouden onderwijsinstellingen, die een lerarenopleiding aanbieden, en secundaire scholen de aanwervings-, opleidings- en ondersteuningsmechanismen kunnen verbeteren om de uitstroom binnen de vijf jaar van startende leerkrachten te beperken?"

Deze hoofdvraag wordt onderverdeeld in drie deelvragen. Door meer inzicht te krijgen in onderstaande deelvragen, kan er een gefundeerd antwoord gegeven worden op de hoofdvraag. Deze deelvragen zijn de volgende:

- ❖ Wat zijn de specifieke redenen voor de uitstroom binnen de vijf jaar van startende leerkrachten uit het secundair onderwijs?
- ❖ Hoe ervaren startende leerkrachten de overgang van lerarenopleiding naar het werkveld?
- ❖ Welke acties zouden zowel lerarenopleiders als secundaire scholen kunnen nemen om de uitstroom binnen de vijf jaar van startende leerkrachten te beperken?

1.3. Vooruitzicht

Het tweede hoofdstuk bestaat uit een literatuurstudie waar mogelijke oorzaken van vroegtijdige uitstroom van nieuwe leerkrachten, het lerarentekort in Europa en Vlaanderen en steunmaatregelen van de overheid onderzocht zijn. Deze literatuur wordt later in het onderzoek terug gelinkt aan de resultaten van deze masterproef. In het derde hoofdstuk zijn de gevolgde methodes besproken. Dit hoofdstuk bevat de verantwoording en de werking van een *mixed method*, waarbij zowel een enquête als een focusgroep worden toegelicht. Het vierde en vijfde hoofdstuk bestaat uit de bekomen resultaten van dit onderzoek en deze worden besproken en gelinkt aan de literatuur in de discussie (hoofdstuk zes). Het zevende en laatste hoofdstuk geeft de conclusie weer, waar antwoorden op de onderzoeksvragen worden geformuleerd.

2. Literatuurstudie

2.1. *De mogelijke oorzaken van vroegtijdige uitstroom bij leerkrachten in het secundair onderwijs*

In dit hoofdstuk worden mogelijke oorzaken van de vroege uitstroom in het secundair onderwijs besproken. Volgens Spruyt et al. (2023) zijn overmatige planlast, gebrek aan professionalisering en verantwoordingsplicht belangrijke redenen voor uitstroom bij leerkrachten. Van Tartwijk et al. (2023) voegt hier verder ook nog de daling van de status van het lerarenberoep aan toe. Hiermee bedoelt hij onder andere de minder exclusieve status van het beroep, het beeld van de leraar als professional, de arbeidsvoorwaarden, het gebrek aan loopbaanperspectieven en de werkdruk die de leerkracht ervaart. Allegretto & Mishel (2016) vult dit nog aan met het lage salaris in vergelijking met de verloning in de privésector. Dit leidt ertoe dat sommige leraren hun toevlucht zoeken in het lerarenberoep in onze buurlanden waar er sneller zekerheid op een vast contract is, meer ondersteuning van leerkrachten en een hoger loon (Bryssinck L., 2023).

Ook administratieve overlast is een oorzaak van het vroegtijdige vertrek van leerkrachten. Zeker beginnende leerkrachten zijn nog op zoek naar hun plaats in de school, de toename in taaklasten en stress kunnen ervoor zorgen dat starters vroegtijdig besluiten te stoppen. Deze starters zijn op zoek naar een balans tussen werkuren en het voorbereiden van de lessen (Van Roy, 2021). Dit wordt ook beaamd door Vlaams parlements lid Brecht Warnez die aangeeft dat de voornaamste reden van uitstroom in het onderwijs de werkdruk en de onzekerheid zijn waarmee veel beginnende leerkrachten geconfronteerd worden tijdens de eerste jaren van hun loopbaan (Belga, 2021).

De meeste leerkrachten kiezen voor het beroep van leerkracht omdat ze een verschil willen maken voor de leerlingen en tegelijkertijd is er een gebrek aan sociale erkenning voor de job. Deze erkenning komt onder andere tot stand door de relatie met de ouders en als deze niet vlot verloopt is dit ook een reden van vertrek voor leerkrachten. De leerkrachten nemen vaker opvoedkundige taken op zich, die in het verleden door de ouders werden opgenomen. Hierbij worden leerlingen ook mondiger ten opzichte van hun leerkracht. Bij niet tolereerbaar gedrag van de leerling wordt door de ouders vaak de schuld bij de leerkracht gelegd. Dit bemoeilijkt de relatie tussen beide partijen (Stuyven & Vanthournout, 2014; Van Roy, 2021). Negatief leerlinggedrag kan de relatie tussen ouders en leerkrachten bemoeilijken, hetgeen op zijn beurt leidt tot meer ontevredenheid en stress bij beginnende leerkrachten. (Harmsen et al., 2017). Een conflict in het klaslokaal tussen leerkracht en leerling, kan dus ook omslaan naar een conflict tussen leerkracht en ouder. Er wordt door de ouders veel verwacht van de leerkrachten en tegelijkertijd zeer weinig erkenning gegeven (Lindqvist & Nordänger, 2016).

Ook op schoolniveau zijn er factoren die bijdragen aan het vertrek van leerkrachten. Een zwak personeelsbeleid kan ertoe leiden dat leerkrachten hun baan opgeven, waarbij de schooldirectie een cruciale rol speelt. Onvoldoende steun van het schoolbestuur of collega's kan eveneens een grote invloed hebben op de beslissing om te stoppen. Het onderzoek van Struyven (2014) benadrukt ook het belang van goede aanvangsbegeleiding; een gebrek aan begeleiding binnen de school kan dus een belangrijke oorzaak zijn van vroegtijdig vertrek.

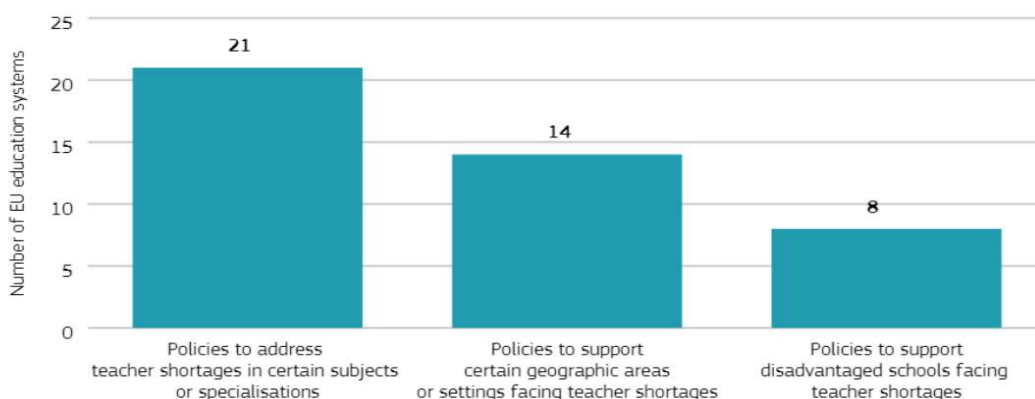
Ook verwachtingen van beginnende leerkrachten spelen een grote rol in het verder uitvoeren van de job. Er is vaak een *mismatch* tussen wat leerkrachten geloven dat het beroep inhoudt en hoe de job er in realiteit echt uitziet. Doordat de verwachtingen van uit de opleiding niet worden ingelost stromen beginnende leerkrachten vroegtijdig uit (Perryman & Calvert, 2019).

Clandinin et al. (2015) stelt dat vroegtijdig stoppen met lesgeven vaak niet veroorzaakt wordt door slechts één enkele factor maar eerder het gevolg is van een samenloop van factoren. Dit principe van meerdere factoren wordt ook beaamd in het onderzoek van den Brok et al. (2017). In deze studies worden factoren aangehaald zoals: persoonlijke omstandigheden, zelfvertrouwen en zelfredzaamheid, veerkracht, perfectionisme, te hoge werkdruk, te grote klassen, tijdsdruk, weinig autonomie, bureaucratie, *work-life balance*, salaris, professionele ontwikkeling, onzeker toekomstperspectief, samenwerking, slechte relatie met de leerlingen, collega's of directie, het wel of niet krijgen van gepaste ondersteuning en sociale verbondenheid met de school.

2.2. Lerarentekort in Europa

De trend van het lerarentekort is niet uniek in België, deze kan ook teruggevonden worden over heel Europa (Commision, 2023; Education, 2023). Met uitzondering van Griekenland en Cyprus hebben alle EU-leden maatregelen genomen om dit probleem aan te pakken. Zo zijn regeringen bezig met het verbeteren van de planning en voorspelling van het lerarentekort. Ze proberen het probleem aan te pakken door het vereenvoudigen van aanwervingsprocessen, het versoepelen van de vereisten voor certificering, etc.

In het algemeen zijn er drie vormen van beleidsmaatregelen die getrokken worden door EU-leden: Op basis van vak tekorten, op basis van regionale tekorten en op basis van kansarme scholen (zie Figuur 2) (Commision, 2023). Een kansarme school is een school waarvan het sociaal-economisch profiel (d.w.z. de gemiddelde sociaal-economische status van de leerlingen in de school) zich bevindt in het onderste kwart van de PISA-index van economische, sociale en culturele status van alle scholen in het betreffende land/de betreffende economie (OECD, 2020a, p. 20).



Figuur 3: Beleidsmaatregelen om het lerarentekort aan te pakken

In Vlaanderen ligt de nadruk voornamelijk op de eerste twee beleidsmaatregelen, waarbij minder aandacht wordt besteed aan de derde maatregel. Met andere woorden, Vlaanderen moedigt leraren aan om in Brussel te werken, een stad met aanzienlijk meer lerarentekort dan andere regio's. Echter, er wordt minder actief ingezet op het zorgen dat leraren bij

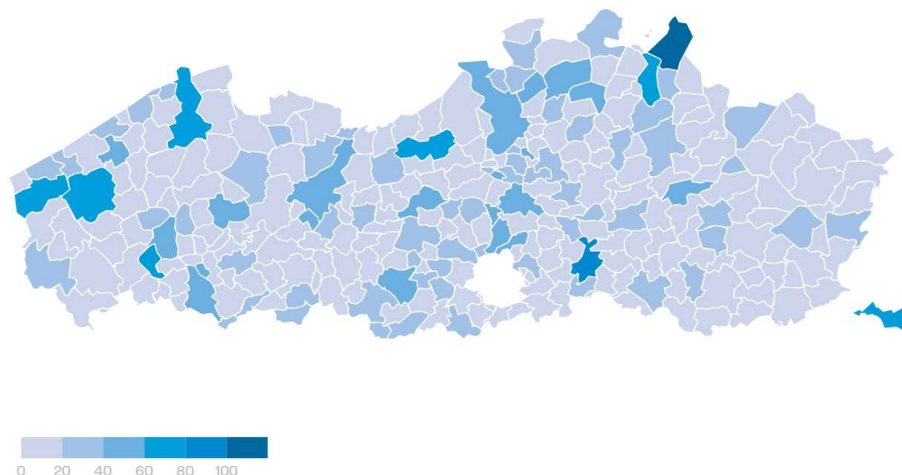
voorkeur en in gelijke mate terechtkomen in scholen waar relatief veel kansarme leerlingen studeren, of waar leerlingen een verhoogd risico lopen om het onderwijs zonder diploma te verlaten. Deze scholen kennen over het algemeen een groter tekort aan leraren dan scholen met een minder kansarme leerlingenpopulatie (Velov, 2023). Vaak beginnen jonge leraren op deze kansarme scholen, maar zodra ze de kans krijgen, stromen ze door naar een school met meer bevoorrechte leerlingen (Stevens, 2023). Een aanzienlijk aantal leerkrachten die hun baan op deze scholen opzeggen, meldt dat ze worden gehinderd door onvoldoende steun van het schoolbestuur, te veel inbreuk op de lestijd in de klas, problemen met de discipline van leerlingen en een beperkte inbreng van docenten in de besluitvorming op school (Ingersoll, 2004).

2.3. Lerarentekort in Vlaanderen

De problematiek van het lerarentekort in Vlaanderen is de afgelopen jaren gestaag toegenomen, en op korte termijn is er voorlopig nog geen duidelijke verbetering in zicht. Volgens het *Statistisch Jaarboek van het Vlaams onderwijs* voor het academiejaar 2022-2023 blijkt dat 33,77% van het personeel in het gewoon secundair onderwijs vijftig jaar of ouder is. Bovendien is 7,4% van hen zestig jaar of ouder, wat hoogstwaarschijnlijk betekent dat deze 7.4% de komende vijf jaar met pensioen zullen gaan (Vlaanderen, 2023). Op dit moment is er nog geen significante toename in het aantal beginnende leerkrachten om deze aanstaande uitstroom op te vangen. Daarnaast blijkt uit data dat het lerarentekort ook variatie vertoont op het gebied van gemeenten en vakgebieden.

2.3.1 Lerarentekort per gemeente

In 2022 werd er een kaart opgesteld door de VDAB die aantoont hoeveel vacatures er per gemeente openstonden (zie Figuur 3) (Santens, 2022). Dit cijfer is niet alleszeggend maar geeft wel een sterke indicatie voor het lerarentekort.



Figuur 4: Openstaande vacatures onderwijs per 10.000 kinderen in Vlaanderen

Onderwijsexpert Pieterjan Soens bij de VDAB zegt dat "Met een uitzondering van het jaar 2020 neemt het aantal vacatures in het onderwijs algemeen jaar na jaar toe, zeker sinds 2021. Tot enkele jaren terug was dat vooral een grootstedelijk probleem. Vooral in Gent, Antwerpen en Brussel zagen we veel vacatures, maar de laatste jaren nemen de tekorten ook toe in andere centrumsteden" (Janssens, 2024).

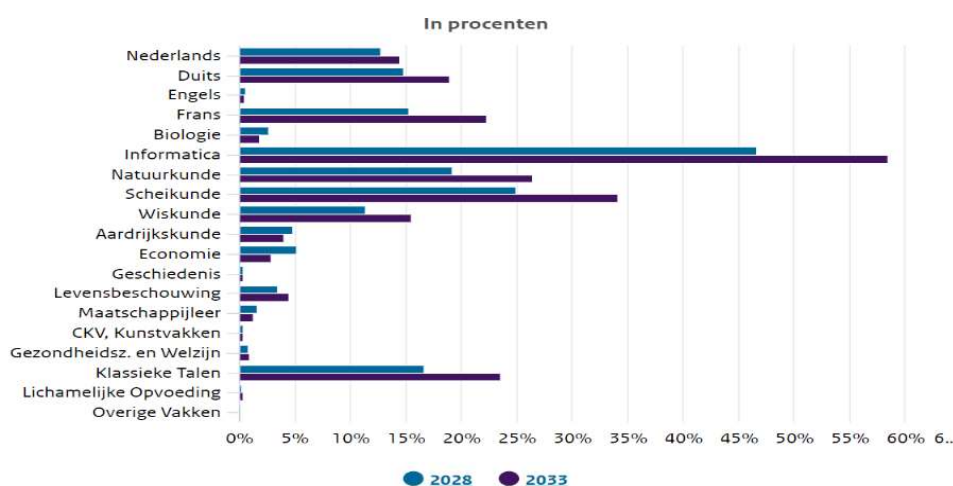
Deze trend wordt nog steeds gereflecteerd op de kaart waar kan afgelezen worden dat

grootsteden zoals Leuven, Antwerpen en Brugge nog steeds kampen met een serieus lerarentekort maar er zijn meerdere kleinere gemeenten die ook het effect van het lerarentekort beginnen te voelen.

Er zijn ook regionale zones die disproportioneel getroffen worden door het lerarentekort. Een schoolvoorbeeld daarvan is Brussel. De dag voor de aanvang van het schooljaar 2023 was 80% van de gemeentescholen in Brussel nog op zoek naar leerkrachten (Vanderstichele, 2023). De redenen hiervoor zijn echter complex en vaak een samenloop van omstandigheden. In Brussel zijn er unieke struikelblokken. De laatste jaren kan een verfransing van Brusselse leerlingen waargenomen worden. In 2001 sprak nog 33% goed tot uitstekend Nederlands. In een onderzoek van 2018 blijkt dit echter nog maar 16% te zijn (Heylen, 2018; Rudi, 2018). Deze taalbarrière maakt het overbrengen van leerstof vaak moeilijker. Een andere factor die meespeelt is omdat er een groter lerarentekort in de andere regio's opspeelt, opteren veel leerkrachten voor een job dichterbij hun buurt (Vanderstichele, 2023). Verder wordt de veiligheid en het verkeer ook vaak aangehaald als beweegreden om niet te starten in Brussel.

2.3.2. Lerarentekort per vakgebied

Een andere factor die zeer varieert voor het lerarentekort is het vakgebied. Sommige vakgebieden hebben meer nood aan nieuwe leerkrachten dan andere. Het Nederlandse Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) voert jaarlijks arbeidsmarktramingen uit om voorbereid te zijn op de toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De huidige docenten vertrekken om verschillende redenen, één van de grootste factoren van de uitstroom van leerkrachten is pensioen. Het is gerapporteerd dat de instroom in de sector voornamelijk gebaseerd is op afgestudeerden van lerarenopleidingen. Er wordt ook een beroep gedaan op de 'stille reserves' door zij-instromers te rekruteren uit privésectoren. Er ontstaat een onvervulde vraag als er onvoldoende instroom mogelijk is. Wanneer deze data per vak uitgezet werd, kon figuur 4 opgesteld worden (Vlaams Onderwijs, 2023).



Figuur 5: Verwachte vacaturedruk voor de hoofdvakken van het Vlaams onderwijs in 2028 en 2033 (Vlaams Onderwijs, 2023)

Voor de STEM-vakken worden grote tekorten verwacht in de toekomst. Eén van de grootste redenen hiervoor is omdat ze in hun respectievelijke professionele sector vaak significant meer verdienen (Commission, 2023).

2.4. Steunmaatregelen van de overheid

Vanuit de overheid worden er steunmaatregelen voorzien om het beroep van de leerkracht aantrekkelijker te maken. Dit gebeurt op twee verschillende manieren. Ten eerste kan men steunmaatregelen aanbieden om de lerarenopleidingen aantrekkelijker te maken om zo een grotere instroom van nieuwe leerkrachten te realiseren. Anderzijds kan men het aantrekkelijker maken om als zij-instromer op latere leeftijd aan een carrière als leerkracht te beginnen (Grommen & Baeck, 2022). Sommige van deze maatregelen zijn pas recent in gebruik genomen, daarom kan er nog geen effect van deze maatregelen besproken worden.

Er is in september 2021 een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (cao XII) in het onderwijs ondertekend door alle vakorganisaties en de Vlaamse Regering. In deze cao worden er enkele budgetten vrijgemaakt. Zo wordt er vanaf 2022 voor "Middelen ter ondersteuning van de kerntaak van de leraar" ruim 51,7 miljoen euro vrijgemaakt en voor "Aanvangsbegeleiding" ruim 10,2 miljoen euro. De budgetten van andere maatregelen zijn terug te vinden in cao XII.

Door de veelheid aan bekwaamheidsbewijzen en specialisaties van leerkrachten in het secundair onderwijs werd er in een eerste fase een proefproject rond lerarenplatformen opgestart met 350 leraren in het schooljaar 2018-2019. Dit werd nauwgezet opgevolgd met het oog op een uitbreiding vanaf het schooljaar 2019-2020. Hiervoor werd door de Vlaamse Regering 17,5 miljoen euro voorzien (Onderwijs Vlaanderen, 2018). Dit project van lerarenplatformen werd voor het secundair onderwijs echter stopgezet aan de start van het schooljaar 2020-2021 na evaluatie van de overheid (Katholiek Onderwijs Vlaanderen, 2020).

Verder worden er ook extra middelen vrijgemaakt voor scholen om lerarenplatformen op te richten of op te starten voor vervangende leerkrachten. Een startende leerkracht die wordt ingezet via deze lerarenplatformen moet voor minstens 85% ingezet worden in de klas. Dit zorgt voor meer werkzekerheid van de startende leerkracht, wat leidt tot een grotere motivatie om aan de opleiding te beginnen (Onderwijs Vlaanderen, 2021).

Startende leerkrachten krijgen in de eerste jaren van hun tewerkstelling vaak kleinere opdrachten, verspreid over verschillende scholen. Zo krijgen vier op de tien starters in hun eerste jaar een aanstelling die minder dan een derde van een voltijdse opdracht bedraagt. Dit maakt dat scholen het moeilijker hebben om kandidaten te vinden voor deze vacature. Het is crucialer dan ooit om de job van de leraar op te waarderen en voldoende leraren aan te trekken en te behouden. Dit vraagt om gerichte maatregelen die de situatie van beginnende leerkrachten versterken. Hiervoor is het budget van 56 miljoen euro beschikbaar gemaakt. Dit budget zal op verschillende manieren ingezet worden zoals opgelijst in cao XII (Onderwijs Vlaanderen, 2021).

Een doorgedreven aanvangsbegeleiding voor elke startende leraar in de toekomst wordt een recht en een plicht. De startende leerkracht wordt intensief gecoacht waardoor hij/zij kan ingroeien in de job en zijn/haar competenties als leraar verder kan ontwikkelen en bijsturen waar nodig (Onderwijs Vlaanderen, 2018).

Het loon van een leerkracht speelt ook een belangrijke factor. Zo houdt de cao, zoals afgesproken met de Vlaamse Regering, ook een stijging van koopkracht in. Deze loopt op tot 1,1% vanaf 1 januari 2021. Zo houden de onderwijslonen een gelijke trend met die in andere sectoren. Verder wordt er nog een extra loontrap ingevoerd vanaf 36 jaar anciënniteit. Op deze manier komt er een einde aan het feitelijke loonplafond in het

onderwijs dat reeds werd bereikt na 25 jaar dienst. Zo worden personeelsleden ook op het einde van hun loopbaan financieel gewaardeerd. Voor deze loonmaatregelen werd een budget van 91 miljoen euro vrijgemaakt (Onderwijs Vlaanderen, 2018).

Verder zijn er enkele maatregelen genomen voor het loon en extra's waarop leerkrachten kunnen rekenen. Leerkrachten zullen extra loon krijgen indien zij extra uren opnemen om een afwezige collega op te vangen. Ook kunnen startende leerkrachten al een loonsverhoging tot 50 euro netto per maand ontvangen. Verder is er beslist dat leerkrachten eigen ICT-materiaal krijgen en een internetvergoeding van 240 euro per jaar. Ook wordt er nog een fietsvergoeding opgetrokken voor leerkrachten die met de fiets naar het werk komen. (Grommen & Baeck, 2022).

Als laatste wordt de procedure van een vaste benoeming vereenvoudigd. Er zijn vanaf 1 juli 2021 10.000 leerkrachten sneller vastbenoemd in een extra benoemingsronde. Daarnaast werd ook nog de termijn voor een tijdelijke aanstelling met uitzicht op vaste benoeming (TADD) en voor de vaste benoeming zelf ingekort. Dit brengt wel met zich mee dat de evaluatie van vastbenoemde leerkrachten is aangescherpt. Ook functies van leerkrachten die voor een langere tijd in een verlofsysteem zitten (eindeloopbaan, zwangerschap, ziekte,...), zullen sneller vacant verklaard worden waardoor ± 6000 tijdelijke leerkrachten meer werkzekerheid hebben (Grommen & Baeck, 2022; Onderwijs Vlaanderen, 2018).

Tot dusver zijn er al een aantal maatregelen genomen om het lerarentekort aan te pakken. Een aanpassing die gemaakt is, is om het voor zij-instromers aantrekkelijker te maken om leerkracht te worden. Sinds 2022 kan men tien i.p.v. acht jaar anciënniteit meenemen uit de privésector. Praktijkleerkrachten kunnen daarbovenop ook nog tien jaar nuttige ervaring in rekening brengen.

De onderwijskoepels werden bevraagd wat zij van deze maatregelen vonden. Zij vonden deze maatregelen te mager om het probleem echt aan te pakken. De scholengroepen van het Katholiek Onderwijs Vlaanderen, Go! en OVSG vinden dat de anciënniteit die zij-instromers mee kunnen nemen, minstens twintig jaar moet bedragen. Ook vinden zij dat leerkrachten op niveau van een scholengroep moeten aangesteld worden, zo kunnen zij flexibeler op verschillende scholen ingezet worden (Grommen & Baeck, 2022).

Enkele jaren geleden is er een manifest op Vlaams niveau opgesteld door twintig verschillende universiteiten, hogescholen, ouder- en leerlingorganisaties. Hierin werden twee stappen beschreven om het lerarentekort aan te pakken. De eerste stap is een goede aanvangsbegeleiding voor starters. Dit is zowel een goede opvang en begeleiding, maar ook een haalbare opdracht voor startende leerkrachten. De tweede stap is het professionaliseren door voortdurend bij te leren. Het gevolg zal zijn dat de kwaliteit van het onderwijs in Vlaanderen zal verbeteren en hiervan zullen de leerlingen de vruchten plukken (Grommen & Baeck, 2022).

In maart 2023 heeft Vlaams minister van Onderwijs Ben Weyts een nieuw maatregelenpakket voorgesteld om het lerarentekort aan te pakken, wat later is aangevuld met het rapport "Commissie van wijzen december 2023" dat moet leiden tot een maatschappelijk en politiek debat. Het maatregelenpakket van meneer Weyts bestaat uit drie speerpunten. Het eerste punt is dat alle scholen volop gastleraren mogen inzetten. Dit betekent dat de scholen voor alle vakken en een onbeperkt aantal uren per week gastleraren mogen uitnodigen om lessen te geven. Het tweede punt is dat bedrijven werknemers beschikbaar kunnen stellen voor het onderwijs. Deze kunnen dan uitgeleend

worden aan scholen, waarbij ze hun loon wel behouden. De extra kosten worden door de Vlaamse Overheid betaald. De laatste maatregel zorgt dat lesuren voor zij-instromers die nog een pedagogische opleiding volgen, gelijkgesteld worden aan stage-uren. Na hun afstuderen tellen deze uren ook mee voor hun rechtenopbouw (DeMorgen, 2023).

3. Methodologie

In dit onderzoek is er gekozen voor een *mixed-method*, enerzijds worden respondenten aan de hand van enquêtes bevestigd, anderzijds wordt er diepgang gecreëerd door het oprichten van een focusgroep (Malina, etc., 2011). De combinatie van enquête en focusgroepen maakt het mogelijk om patronen te identificeren en tegelijk diepere inzichten en details te verkrijgen, die in een enquête niet naar voor komen (Johnson, Onwuegbuzie, & Turner, 2007). Onderstaand worden beide onderdelen van de methode besproken.

3.1. Enquête

3.1.1. Doel

Deze enquête is opgesteld met het doel om meer informatie te verkrijgen over de redenen waarom een groot deel van de beginnende leerkrachten binnen de vijf jaar uit het onderwijs stapt. Er is gekozen voor een enquête omdat dit een goed eerste beeld kan scheppen van trends die er heersen onder startende leerkrachten. Een nadeel van een enquête is dat er weinig ruimte is voor verdere diepgang in de antwoorden (Fricker & Schonlau, 2002). Om deze reden is ervoor gekozen om ook een focusgroep gesprek te houden waar er verder kan ingegaan worden op de relevante vragen van de enquête.

3.1.2. Onderzoeksdisein

Dit deel van de masterproef is een verklarend onderzoek waarin er onderzoek uitgevoerd wordt naar de verschillende oorzaken van het vroegtijdig uitstromen van nieuwe leerkrachten. Hierbij wordt zowel naar oorzaken, als eventuele oplossingen, van de vroegtijdige uitstroom van startende leerkrachten gezocht. Via de enquête wordt er kwantitatieve data verzameld, deze data kan geanalyseerd worden om op de onderzoeksvragen te kunnen antwoorden.

De doelgroep van deze enquête zijn zowel leerkrachten die maximaal vijf jaar lesgeven in het secundair onderwijs in Vlaanderen, als mensen die maximaal vijf jaar les hebben lesgegeven in het secundair onderwijs in Vlaanderen. Binnen dit onderzoek worden startende leerkrachten omschreven als leerkrachten die maximaal vijf jaar lesgeven.

3.1.3. Enquête-instrument

De vragenlijst van de enquête is opgesteld met het programma *Qualtrics*. De enquête werd zo samengesteld dat er een zo breed mogelijk beeld kon gevormd worden van de verschillende factoren waarom de leerkrachten de job als zo zwaar ervaren. De vragenlijst werd opgedeeld in verschillende tabbladen, waar per tabblad vragen gegroepeerd werden die inhoudelijk bij elkaar horen. De lezer kan de enquête terugvinden in Bijlage A.

De enquête start met een beschrijving van de kadering van dit onderzoek. Hierbij wordt vermeld dat de gegevens enkel gebruikt zullen worden voor de beoogde doeleinden en dat deze niet gedeeld zullen worden met derden. Verder worden de rechten van de deelnemers vermeld. Op het einde hebben de deelnemers de keuze tussen "gelezen en akkoord" en "gelezen en niet akkoord". Indien "gelezen en akkoord" wordt aangeduid, vervolgt de enquête. Indien "gelezen en niet akkoord" wordt aangeduid, sluit de enquête af en wordt de deelnemer bedankt voor zijn bijdrage.

Enkele algemene vragen werden vervolgd door vragen waarbij de respondenten aangeven in welke mate ze het eens zijn met de gegeven stellingen. Hierbij is er gebruikgemaakt

van een vijfpunt Likertschaal (Guy & Norvell, 1977) waarbij uit volgende keuzes gekozen kan worden: “volledig mee eens”, “enigszins mee eens”, “enigszins mee oneens”, “volledig mee oneens”, “niet van toepassing”. Er is gekozen voor deze vijfpunt Likertschaal zodat er meer genuanceerd kan worden in welke mate de respondenten het eens zijn met de stellingen.

3.1.4. *Dataverzamelingsprocedure*

De enquête is op verschillende manieren verspreid. Ten eerste zijn verschillende scholen in Vlaanderen telefonisch en/of via mail aangesproken om deze enquête met hun leerkrachten te delen. Ten tweede is de enquête via mail gedeeld met alumni van de lerarenopleiding aan de UHasselt. Op deze manier zijn er in totaal 138 antwoorden verzameld waarvan 52 van leerkrachten die maximaal vijf jaar lesgeven of maximaal vijf jaar hebben lesgegeven in het secundair onderwijs.

3.1.5. *Data-analyse*

De verkregen data kan in *Qualtrics* geëxporteerd worden in verschillende bestandsformaten. Deze data is verwerkt in RStudio (R Core Team, 2022). De code is zo geschreven zodat de ingelezen data direct volledig wordt verwerkt en dat de gewenste grafieken opgesteld worden. Deze methode heeft één groot voordeel: indien er nieuwe data binnenkomt van nieuwe deelnemers aan de enquête, kan de volledige dataset in één keer opnieuw geïmporteerd worden vanuit *Qualtrics* en worden alle grafieken geüpdatet met de volledige dataset. De code is te vinden in Bijlage B.

Voor de analyse werden alle gegevens van leerkrachten die langer dan vijf jaar lesgeven, eruit gefilterd. Dit omdat het onderzoek zich enkel toespitst op leerkrachten die maximaal vijf jaar lesgeven. Verder werd er onderscheid gemaakt tussen leerkrachten die nog actief zijn in het onderwijs, en leerkrachten die niet meer actief zijn in het onderwijs. Op deze manier kunnen deze ook nog onderling met elkaar vergeleken worden.

3.2. *Focusgroep*

In een focusgroepdiscussie komen doorgaans zes tot twaalf personen bijeen om zich gedurende een periode van veertig tot negentig minuten te verdiepen in een specifiek onderwerp. Deze dialoog wordt gefaciliteerd door een moderator die het gesprek begeleidt door het stellen van vragen en aanwijzingen, waardoor de interactie tussen de deelnemers wordt bevorderd. Af en toe kan een extra onderzoeker als waarnemer dienen en een passieve rol spelen door aantekeningen te maken zonder actief deel te nemen aan het gesprek. De moderator beïnvloedt het gesprek als actieve deelnemer, vergelijkbaar met andere gespreksmethoden zoals interviews (Robinson, 2019).

Focusgroep discussies bieden een waardevol platform voor het verzamelen van diverse perspectieven en het genereren van nieuwe inzichten over een onderzoeksonderwerp. Door individuen met aanvullende of uiteenlopende standpunten samen te brengen, maken focusgroepen een snelle verkenning van hoe een onderwerp wordt waargenomen en besproken. Deelnemers delen om de beurt hun perspectieven, terwijl ze ook actief luisteren naar en reageren op de perspectieven van anderen, waardoor dynamische uitwisselingen ontstaan (Salmons, 2017; Robinsons, 2019).

Het definiëren van duidelijke doelstellingen is cruciaal bij het bepalen van de ideale doelgroep voor focusgroepen. Het is essentieel om personen te kiezen die over voldoende kennis over het onderwerp beschikken om het gesprek van de focusgroep te optimaliseren.

Wanneer er teruggegrepen wordt naar de onderzoeksvraag “Hoe zouden onderwijsinstellingen, die een lerarenopleiding aanbieden, en secundaire scholen de aanwervings-, opleidings- en ondersteuningsmechanismen kunnen verbeteren om de uitstroom binnen de vijf jaar van startende leerkrachten te beperken?” kan er besloten worden dat een groep bestaande uit leerkrachten met minder dan vijf jaar ervaring of leerkrachten die in de eerste vijf jaar uitgestroomd zijn, hoogst waardevol is.

3.2.1. Doelgroep focusgroep

Als focusgroepen zich effectief willen verdiepen in specifieke onderwerpen, is het essentieel dat de deelnemers een zekere mate van homogeniteit delen. Dit betekent dat ze in deze masterproef overeenkomsten moeten hebben in (ex-)beroep en het aantal jaren ervaring in het onderwijs. De doelgroep voor deze masterproef is namelijk leerkrachten die maximaal vijf jaar lesgeven in het secundair onderwijs of ex-leerkrachten die maximaal vijf jaar ervaring hebben. Een dergelijke homogeniteit bevordert een diepere verkenning en begrip van het onderwerp (David, 2024). Er was besloten om een online focusgroep te organiseren om het zo laagdrempelig mogelijk te houden voor deelnemers.

Om deelnemers te vinden die tot de doelgroep behoren is er gebruikgemaakt van de alumnielijst van de lerarenopleiding van de UHasselt. Door deze specifieke groep te benaderen, wordt er naar gestreefd om inzicht te krijgen in hun ervaringen, uitdagingen en suggesties met betrekking tot de aanwerving, opleiding en ondersteuning binnen het onderwijslandschap. Onderstaande tabel geeft de respondenten en hun eigenschappen weer.

Naam	Profiel	Vak	ervaring in onderwijs
An	Educatieve Master	Economie	3 jaar
Tom	Zij-instromer (Master Landbouwingenieur)	Wiskunde	4 jaar
Senne	Educatieve Master	Economie	2 jaar
Silke	Educatieve Master	Economie	2 jaar
Cindy	Zij-instromer (Professionele bachelor Chemie)	Chemie	5 jaar
Janne	Educatieve Master	Frans	2 jaar

Tabel 1: Profielen respondenten

Om de anonimiteit van de respondenten te bewaren zijn er fictieve namen gebruikt. Zoals aangegeven in bijlage C werd het gesprek focusgroep opgedeeld in deelvragen die samen een antwoord bieden op de onderzoeksvraag. Op het einde van de focusgroep worden nog enkele brainstormvragen voorzien. Op die manier kan er diepgang gecreëerd worden op de gegeven antwoorden van de respondenten.

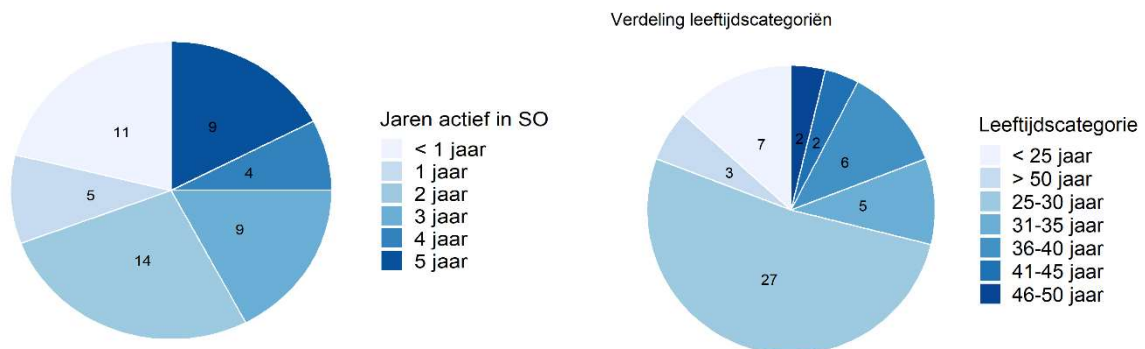
4. Resultaten enquête

Binnen dit hoofdstuk worden de resultaten van de enquête aangehaald. De resultaten worden onder andere in barplots weergegeven. Hierbij worden de resultaten in procenten uitgedrukt, zowel links als rechts van de barplot.

Links van de neutrale lijn bevinden zich de antwoorden "volledig mee oneens" en "oneens" samen met het percentage aan deze antwoorden. Rechts van de neutrale lijn bevinden zich de antwoorden "volledig mee eens" en "eens" samen met het percentage aan deze antwoorden. Ook is er een neutrale zone, dit is voor de respondenten die "niet van toepassing" hebben gereageerd op de stelling.

4.1. Respondenten

Allereerst wordt er een overzicht geboden van de respondenten met betrekking tot hoeveel jaar ze actief zijn in het secundair onderwijs (zie Figuur 6.1) en hun leeftijd (zie Figuur 6.2). De enquête is ingevuld door 138 respondenten. Hiervan zijn 52 respondenten die



Figuur 6: Aantal jaren actief in het onderwijs (1) en leeftijdscategorie (2)

binnen het onderzoeksdomein vallen, namelijk leerkrachten die minder dan vijf jaar in het onderwijs staan (86 respondenten zijn dus weerhouden, zie Figuur 6.1). Uit Figuur 6.1 wordt duidelijk dat bij de bevraagde leraren die binnen het onderzoeksdomein vallen een grote spreiding waarneembaar is omtrent de duur dat zij reeds actief zijn in het secundair onderwijs. Hierdoor bevatten deze resultaten antwoorden vanuit alle perspectieven die binnen deze masterproef vallen.

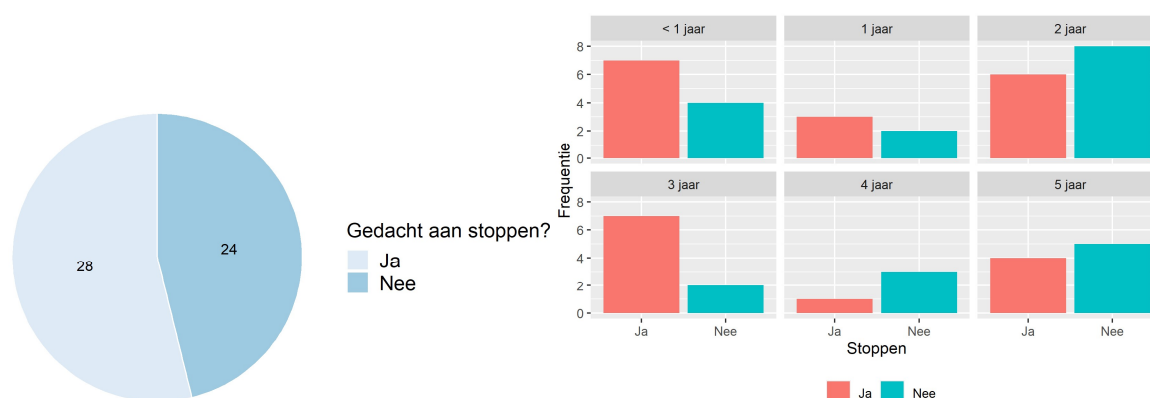
Bij het bestuderen van de leeftijden van de respondenten, zoals weergegeven in Figuur 6.2, valt op dat er een aanzienlijke spreiding aanwezig is. De respondenten vertegenwoordigen diverse leeftijdscategorieën, waarbij elke categorie aan bod komt. Deze grafiek toont aan dat zowel jonge nieuwkomers als zij-instromers uit verschillende leeftijdsgroepen vertegenwoordigd zijn onder de respondenten.

Bovendien blijken de respondenten niet alleen leerkrachten te zijn van diverse leeftijden, maar ook afkomstig uit verschillende vakgebieden. De opsomming van de vakken die de leerkrachten geven wordt weergegeven in Figuur 20 in Bijlage A.

4.2. Overweging leerkrachten om te stoppen

Eerst wordt gekeken of leraren met minder dan vijf jaar ervaring in het secundair onderwijs er al aan gedacht hebben te stoppen om als leerkracht aan de slag te blijven gaan. Door dit te onderzoeken kunnen mogelijke oorzaken van deze intentie gevonden worden, evenals mogelijke oplossingen om deze intentie tegen te gaan en het beroep aantrekkelijker te maken voor startende leerkrachten. Op deze manier kan het lerarentekort worden verminderd.

De overwegingen van startende leerkrachten om al dan niet te stoppen met het lesgeven in het secundair onderwijs worden weergegeven in Figuur 7.



Figuur 7: Weergave hoeveel respondenten de gedachte om te stoppen hebben gehad. De variabele frequentie geeft het aantal respondenten aan die de gedachten om te stoppen hebben gehad

Uit Figuur 7 komt naar voren dat 53,8% van de respondenten reeds heeft gedacht aan te stoppen om leerkracht te zijn in het secundair onderwijs. Dit betekent niet dat deze personen effectief gaan stoppen, maar wel reeds de gedachte hebben gehad om ermee te stoppen. Dit geeft wel een indicatie aan dat deze personen de huidige werkomstandigheden mogelijk niet optimaal vinden. De mogelijke oorzaken worden in volgende delen besproken.

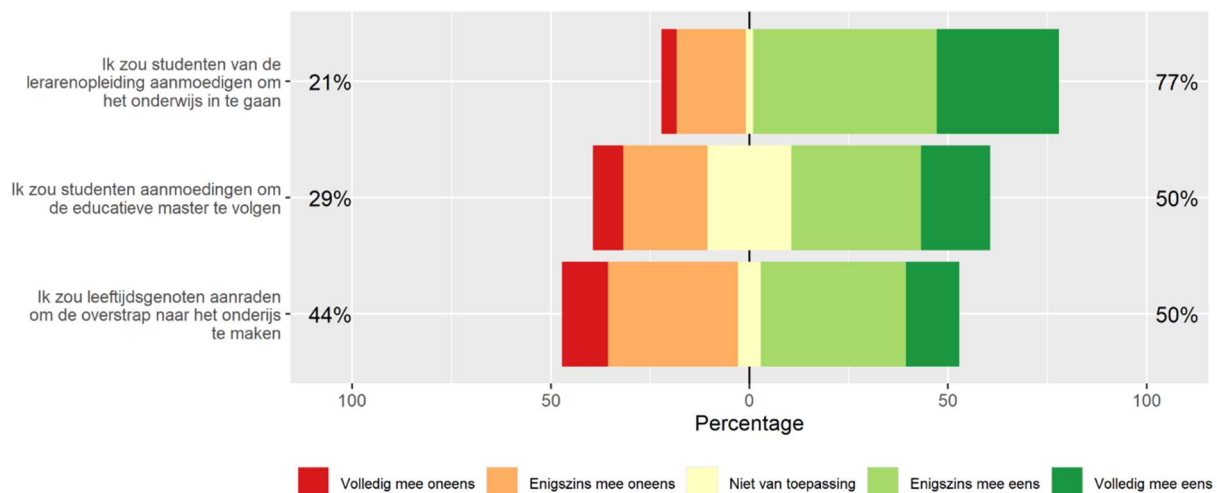
4.3. Aanmoedigen om het onderwijs in te stappen

De respondenten hebben enkele stellingen beantwoord omtrent het thema "aanmoedigen om het secundair onderwijs in te stappen". Hiervoor kregen de respondenten de keuze tussen de antwoorden "volledig mee eens - enigszins mee eens - niet van toepassing - enigszins mee oneens - volledig mee oneens".

De stellingen omtrent het aanmoedigen om het secundair onderwijs in te stappen waren als volgt:

- ❖ "Ik zou studenten van de lerarenopleiding aanmoedigen om het onderwijs in te gaan";
- ❖ "Ik zou leeftijdsgenoten aanraden om de overstap naar het onderwijs te maken";
- ❖ "Ik zou studenten aanmoedigen om de educatieve master te volgen".

De resultaten op deze stellingen zijn in Figuur 8 terug te vinden.



Figuur 8: Stellingen over het aanmoedigen om over te stappen naar het onderwijs

In Figuur 8 geven de percentages aan de rechterkant het aantal respondenten die ofwel “enigszins mee oneens” ofwel “volledig mee oneens” hebben geantwoord op de stelling weer. De percentages aan de linkerkant is het aantal respondenten die ofwel “enigszins mee eens” ofwel “volledig mee eens” hebben geantwoord op de stelling. Deze interpretatie geldt voor alle komende figuren.

Uit Figuur 8 blijkt dat 77% van de respondenten het er (volledig) mee eens is dat ze studenten van de lerarenopleiding zouden aanmoedigen om het onderwijs in te gaan. De helft (50%) van de respondenten zou studenten aanmoedigen om de educatieve masteropleiding te volgen. Wanneer er gekeken wordt naar de vraagstelling “Ik zou leeftijdsgenoten aanraden om de overstap naar het onderwijs te maken”, valt op dat de meningen verdeeld zijn. Exact de helft van de respondenten is het er (volledig) mee eens dat ze leeftijdsgenoten zouden aanraden de overstap te maken terwijl 44% het er (volledig) mee oneens is. De overige 6% van de respondenten heeft “Niet van toepassing” geantwoord.

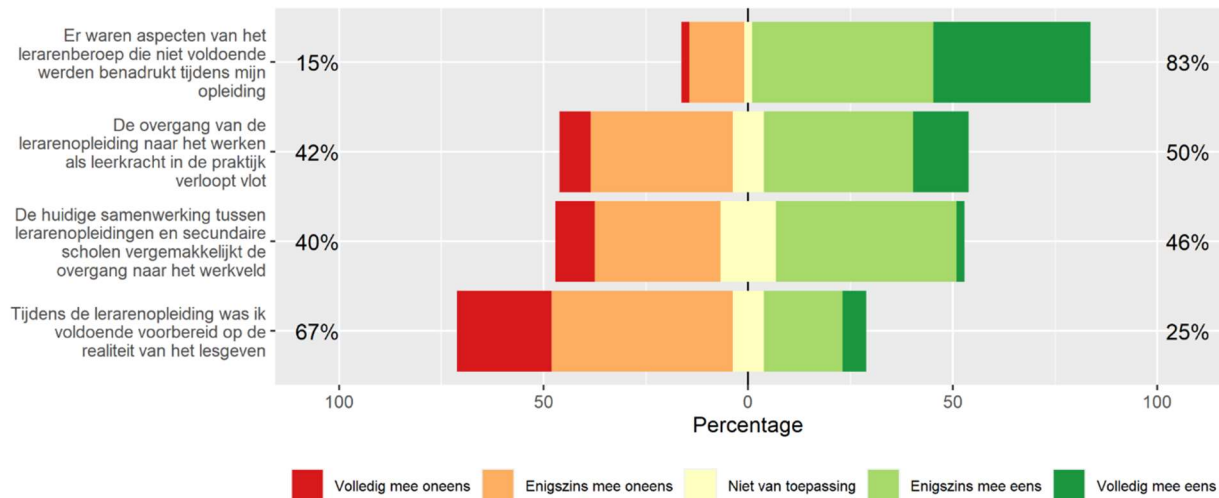
4.4. Lerarenopleiding

In de vorige paragraaf werd vastgesteld dat exact de helft van de respondenten studenten zou aanmoedigen om de educatieve master te volgen. In dit deel wordt er dieper ingegaan op de wijze waarop de respondenten hun werkervaring linken met de lerarenopleiding die zij gevolgd hebben.

Figuur 9 geeft de stellingen met antwoord weer omtrent de lerarenopleiding, de stellingen luiden als volgt:

- ❖ “Er waren aspecten van het lerarenberoep die niet voldoende werden benadrukt tijdens mijn opleiding”;
- ❖ “De overgang van de lerarenopleiding naar het werken als leerkracht in de praktijk verloopt vlot”;
- ❖ “De huidige samenwerking tussen lerarenopleidingen en secundaire scholen vergemakkelijkt de overgang naar het werkveld”;

- ❖ "Tijdens de lerarenopleiding was ik voldoende voorbereid op de realiteit van het lesgeven".



Figuur 9: Stellingen over de lerarenopleiding

In Figuur 9 komt naar voren dat 83% van de respondenten het (volledig) eens is met de stelling dat er aspecten van het lerarenberoep zijn die niet voldoende werden benadrukt tijdens de leerkrachtenopleiding. De aspecten die niet voldoende benadrukt werden tijdens de opleiding worden aangehaald onder titel "[5.3 Overgang lerarenopleiding](#)".

Wanneer er gekeken wordt naar de stellingen "De overgang van de lerarenopleiding naar het werken als leerkracht in de praktijk verloopt vlot" en "De huidige samenwerking tussen lerarenopleidingen en secundaire scholen vergemakkelijkt de overgang naar het werkveld" wordt er vastgesteld dat de meningen verdeeld zijn. Wat betreft de vraag of respondenten zich voldoende voorbereid voelden op de realiteit van het lesgeven, bleek dat twee op de drie respondenten het (volledig) oneens was met deze stelling. Voor argumentatie van de antwoorden van de respondenten wordt er doorverwezen naar "[5.3. Overgang lerarenopleiding](#)".

4.5. Uitdagingen

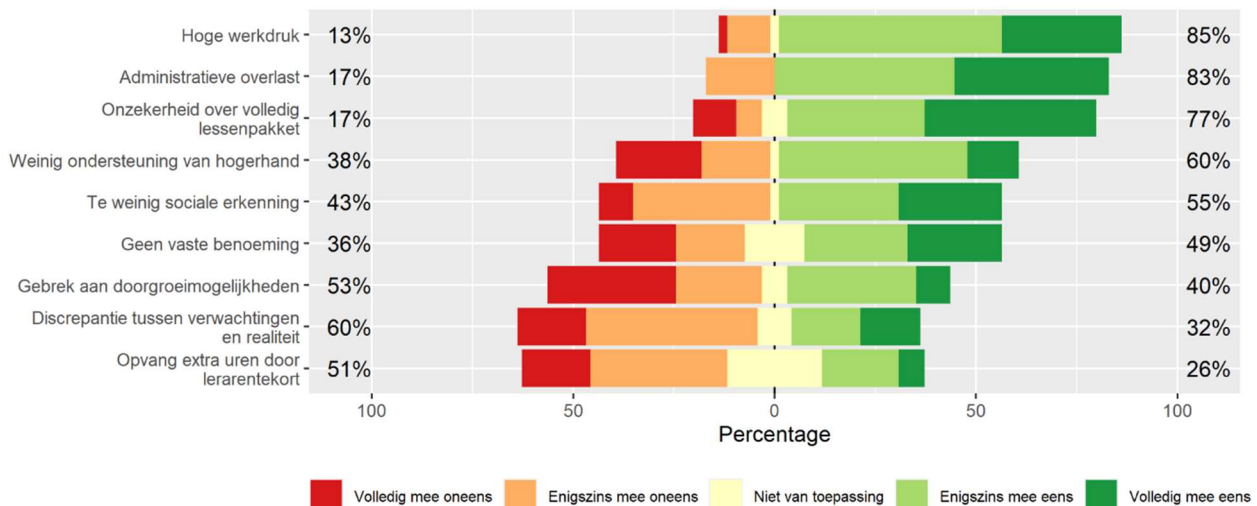
Verder zijn de respondenten ook bevraagd over wat ze als 'zwaar' ervaren in hun carrière in het secundair onderwijs. Er zijn verschillende aspecten voorgelegd aan de respondenten waarop ze hun mening/gevoel hebben gegeven wat als zwaar ervaren kan worden. Hierbij hebben de respondenten zelf geen eigen extra antwoorden gegeven waardoor de mogelijke zware aspecten beperkt blijven. Dit maakt dat ze buiten deze aspecten nog andere struikelblokken kunnen ervaren als zwaar in hun carrière. Hierop is dieper ingegaan tijdens de focusgroep.

Hieronder volgt een opsomming van de aspecten die de respondenten mogelijks als een zwaar aspect ondervinden in hun carrière:

- ❖ "Hoge werkdruk";
- ❖ "Administratieve overlast";
- ❖ "Onzekerheid over volledig lessenpakket";
- ❖ "Weinig ondersteuning van hogerhand";

- ❖ "Te weinig ondersteuning van hogerhand";
- ❖ "Geen vaste benoeming";
- ❖ "Gebrek aan doorgroeimogelijkheden";
- ❖ "Discrepantie tussen verwachtingen en realiteit";
- ❖ "Opvang extra uren door lerarentekort".

De resultaten op de stellingen worden in Figuur 10 weergegeven.



Figuur 10: Stelling over wat de respondenten momenteel als zwaar ervaren in hun carrière

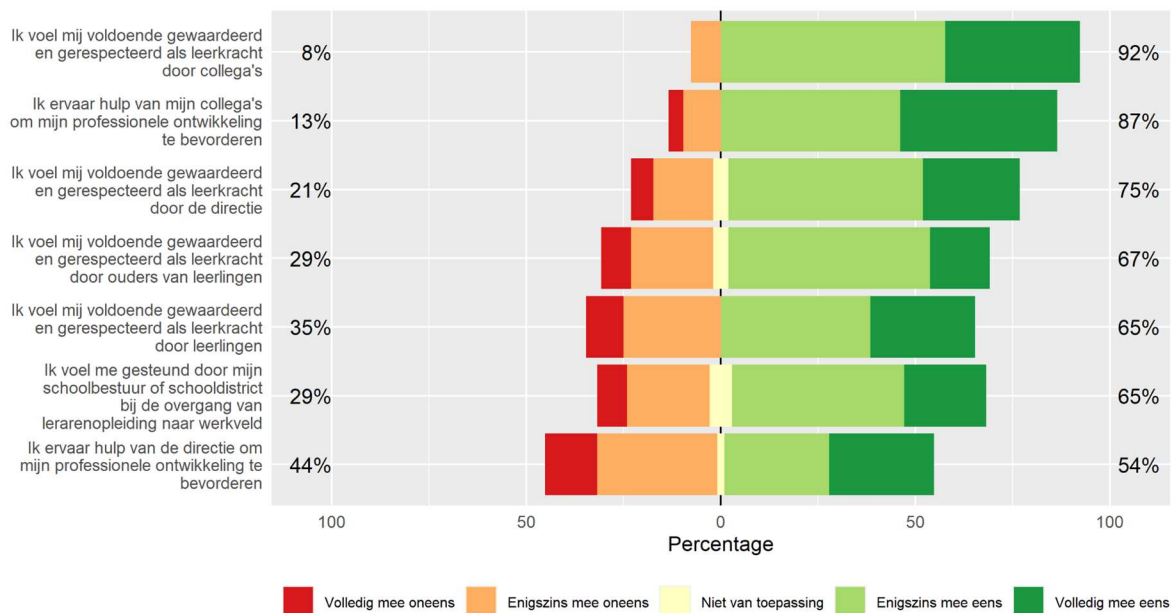
In Figuur 10 komt naar voren dat 85% van de respondenten momenteel een hoge werkdruk ervaart. Verder is geen enkele respondent het er volledig mee oneens dat de administratieve overlast als een zwaar aspect leunt op hun carrière. Momenteel ervaart 77% van de respondenten dat er onzekerheid heerst over de beschikbaarheid van een volledig lessenpakket.

Uit de aspecten "weinig ondersteuning van hogerhand", "te weinig sociale erkenning", "geen vaste benoeming" en "gebrek aan doorgroeimogelijkheden" komt naar voren dat de meningen van de respondenten verschillend zijn aangezien deze ongeveer gelijk zijn wanneer er gekeken wordt naar de resultaten van de respondenten die het er mee eens zijn ten opzichte van de respondenten die het er oneens mee zijn.

De aspecten die eerder niet als zwaar worden ervaren door de respondenten zijn "discrepantie tussen verwachtingen en realiteit" en "opvang extra uren door lerarentekort". Bij deze twee laatst genoemde aspecten is de meerderheid van de respondenten het eerder oneens dat deze als zwaar worden ervaren.

4.6. Waardering en respect

Er is een bevraging geweest omtrent de waardering en respect die de leerkrachten krijgen. Hieruit zijn enkele opvallende resultaten naar voren gekomen. Deze worden in Figuur 11 weergegeven.



Figuur 11: Stellingen over waardering en respect

Uit Figuur 11 komt naar voren dat leerkrachten zich over het algemeen gerespecteerd voelen door alle betrokken partijen. Zo voelen 92%, 75%, 67% en 62% zich gerespecteerd door respectievelijk collega's, de directie, ouders van leerlingen en door de leerlingen zelf. Echter zijn hier wel enkele uitzonderingen op, zo vermeldde een respondent: "Het onderscheid dat gemaakt wordt tussen bachelor en master in de 2de graad, sommige collega's kijken heel neerbuigend naar een bachelor en vinden deze minderwaardig. Een master verdient volgens hen de mooie uren en een bachelor moet dan maar de moeilijke klassen en 1-uurvakken nemen. Dit heeft tot gevolg dat de bachelor een enorme werkdruk heeft (veel klassen, veel leerlingen)."

Wanneer er gekeken wordt op vlak van hulp van collega's wordt er geconcludeerd dat 87% van de bevroagde mensen deze hulp ervaart. Dit is een hoog cijfer, zeker als men weet dat deze collega's de eerste personen zijn waar een leerkracht heen gaat / kan gaan indien ze met iets zitten.

Als er wordt gekeken naar de stelling "ik ervaar hulp van de directie om mijn professionele ontwikkeling te bevorderen" wordt er een verschil aan antwoorden vastgesteld. De kleine meerderheid (54%) ervaart hulp van de directie om hun professionele ontwikkeling te bevorderen terwijl 44% dit niet ervaart.

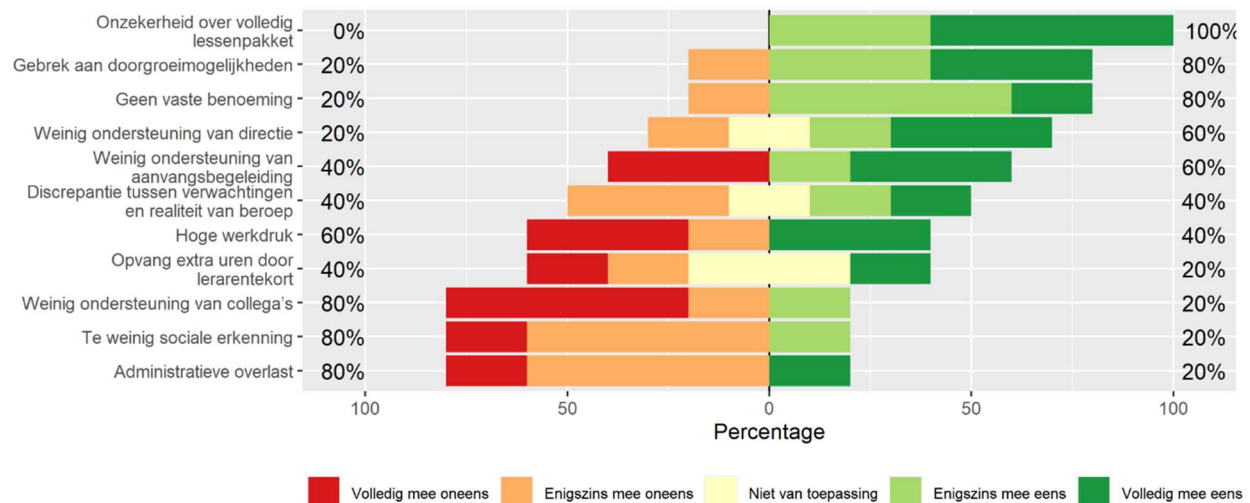
4.7. Vroegtijdige uitstroom

Bij de bevroagde personen waren er vijf die reeds gestopt zijn met het beroep leerkracht uit te oefenen in het secundair onderwijs. Deze vijf personen hebben ook enkele stellingen beantwoord omtrent de oorzaken van hun vroegtijdige uitstroom als leerkracht. Hierbij is het belangrijk dat de response van vijf ex-leerkrachten geen algemeen/representatief beeld geeft, maar eerder een indicatief beeld. Deze resultaten worden weergegeven in Figuur 12.

Alle respondenten werden ook bevroagd over enkele stellingen omtrent maatregelen die

vroegtijdige uitstroom kunnen verminderen. De resultaten op deze stellingen zijn terug te vinden in Figuur 12.

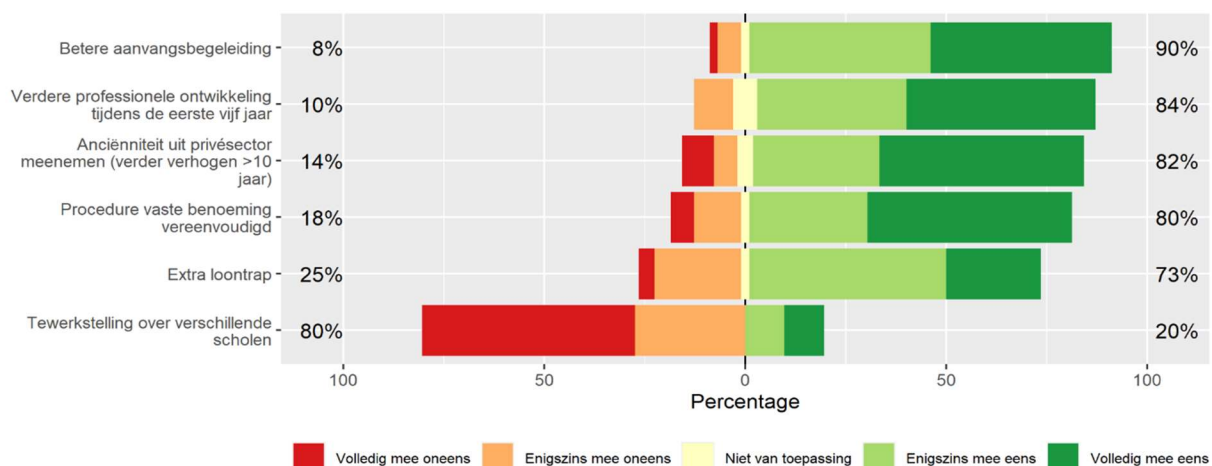
Alle respondenten (vijf personen) waren het ermee eens dat er onzekerheid heerst over de beschikbaarheid van een volledig lessenpakket in het nieuwe schooljaar. Wanneer er gekeken wordt naar het gebrek aan doorgroeimogelijkheden en het feit dat ze geen vaste benoeming zouden krijgen, antwoordt hier 80% op dat ze het er mee eens zijn. Verder ondervonden 60% van de respondenten dat er te weinig ondersteuning kwam vanuit de directie en van aanvangsbegeleiding, wat overeenstemt met de resultaten onder de titel "[Uitdagingen](#)".



Figuur 12: Oorzaken van vroegtijdige uitstroom als leerkracht

De meningen waren echter mooi verdeeld op vlak van discrepantie tussen verwachtingen en realiteit van het leerkrachtenberoep, namelijk 40% mee eens en 40% mee oneens.

De aspecten die volgens de respondenten geen/weinig oorzaak waren voor hun vroegtijdige uitstroom waren "weinig ondersteuning van collega's", "te weinig sociale erkenning" en "administratieve overlast". Dit neemt niet weg dat leerkrachten tijdens hun beroep als leerkracht administratieve overlast ervaren zoals eerder aangehaald onder de titel "[Uitdagingen](#)" en Figuur 10.



Figuur 13: Maatregelen om vroegtijdige uitstroom te verminderen

Wanneer gekeken wordt naar enkele maatregelen die aan de respondenten werden voorgelegd omtrent wat leerkrachten als nuttig ervaren om een vroegtijdige uitstroom tegen te gaan, wordt vastgesteld dat de opties "betere aanvangsbegeleiding", "verdere professionele ontwikkeling tijdens de eerste vijf jaar", "anciënniteit uit de privésector meenemen (verder verhogen >10 jaar)", "procedure vaste benoeming vereenvoudigen" en "extra loontrap" als belangrijkste aspecten naar voren komen. Enkel 'tewerkstelling over verschillende scholen" wordt niet als potentiële maatregel naar voren geschoven.

5. Resultaten Focusgroep

In de focusgroep is dieper ingegaan op de resultaten van de enquête. De focusgroep start met een vraag voor de deelnemende beginnende leerkrachten om zich te introduceren en hun eigen motivatie en uitdagingen te schetsen die ze tot dusver in hun carrière zijn tegengekomen. Vervolgens geven de deelnemers hun eigen visie over mogelijke antwoorden op de deelvragen van dit onderzoek. Dit gaat dan meer bepaald over de volgende deelvragen:

1. Hoe ervaren startende leerkrachten de overgang van lerarenopleiding naar het werkveld?
2. Welke mogelijke maatregelen kunnen lerarenopleiders en secundaire scholen ondernemen om deze uitstroom binnen de vijf jaar van startende leerkrachten te beperken?

In deze resultaten wordt er dus eerst een korte schets gegeven van de motivaties en uitdagingen van de deelnemende leerkrachten om vervolgens dieper in te gaan op de inzichten in de onderzoeksvragen die deze focusgroep opleverde.

5.1 Motivatie

Motivatie wordt beschreven als de onderliggende drijfveer om iets te doen, in dit onderzoek namelijk lesgeven in het secundair onderwijs (Minnaert & Odenthal, 2018). Deze motivatie ligt bij heel wat respondenten gelijk en slaat terug op de dankbaarheid van de leerlingen en het samenwerken met de leerlingen. Zo haalt Janne aan:

"Ik vind het gewoon een heel interessant vak en geef het gewoon echt graag. Ik hoop dan ook mijn enthousiasme en passie over te dragen aan mijn leerlingen."~Janne, 2 jaar ervaring

Dit maatschappelijk gedeelte, de soort plicht naar de leerlingen toe, is niet enkel de drijfveer die de respondenten naar het onderwijs haalde, maar ook de reden om te blijven.

"Ik heb wel vaker gedacht aan stoppen, ik wist vaak niet waar te beginnen, maar ik wilde mij bewijzen en dan vooral mijn passie met mijn leerlingen te kunnen delen en met hun bezig zijn."~Senne, 2 jaar ervaring

De motivatie om leerkracht te zijn en te blijven ligt bij deze respondenten dus aan de leerlingen en het feit dat ze een maatschappelijke bijdrage willen en kunnen leveren. Mark weet wel zeker dat in het middelbaar je nog erg veel impact kan hebben op de leerlingen.

5.2 Uitdagingen

Leerkrachten komen voor heel wat uitdagingen te staan. Volgens An moeten er grenzen gesteld worden op het werk als leerkracht. Hierbij haalt ze aan dat je als startende leerkracht je laptop ook eens in het weekend moet dichtlaten, anders ben je zeven op zeven aan het werk. Dit is vooral een uitdaging voor beginnende leerkrachten. Dit jaar was een jaar van modernisering in het onderwijs, waardoor er extra werk op de schouders van de leerkrachten terecht kwam (Onderwijs Vlaanderen, z.d).

"Door modernisering is het echt een drukke periode, alle lessen, PowerPoints, evaluaties, alles moest opnieuw gemaakt worden. De laattijdige communicatie hieromtrent helpt hier natuurlijk niet mee."~Senne, 2 jaar ervaring

Ook de vakwissel elk schooljaar waarbij opnieuw alles moet gemaakt worden. In deze situaties is er steun nodig van de vakgroep en als die er niet is, sta je voor een heel zware uitdaging. Ook het klasmanagement is voor veel respondenten een uitdaging geweest, vooral in het eerste jaar, maar volgens Silke leer je daar mee omgaan als je alleen voor de klas staat. De leerlingen zijn voor de respondenten dus een uitdaging en motivatie tegelijk.

5.3 Overgang lerarenopleiding

In deze masterproef wordt er gefocust op de ondersteuning van leraren, maar ook op de overgang van de lerarenopleiding naar de praktijk. Hier kwamen drie grote struikelblokken aan het licht: het klasmanagement, voorbereiding op de administratieve lasten en relevantie van vakken in de lerarenopleiding. Zo wordt het gebrek aan respect van leerlingen gepaard met het klasmanagement als een drempel ervaren. Het klasmanagement wordt niet voorbereid tijdens de opleidingen, het is volgens Silke ook moeilijk te vergelijken met stage.

"Het zou fijn zijn als je als stagiair ook eens een paar uren alleen mag lesgeven, want zolang er iemand vanachter in de klas zit is het nooit hetzelfde."~Silke, 2 jaar ervaring

De ervaring met de leerlingen is iets wat *on the job* wordt geleerd, maar mede door het gebrek aan blootstelling hieraan in de opleiding is het wel een hele uitdaging in de beginnende jaren als leerkracht. Dit houdt verband met de kloof tussen theorie en praktijk, volgens de respondenten is het voor een job als leerkracht van belang dat er *on the job* wordt geleerd, zoals bijvoorbeeld het concept werkplekleren. Volgens Cindy is de relevantie van vakken in de opleiding niet altijd aanwezig, zeker in de universitaire opleiding, is dat stukje academische leerstof nog altijd aanwezig.

"We moesten in de opleiding veel werktaken maken aan de hand van vakliteratuur. Ergens is het erg handig dat je die theoretische basis hebt. Heb je daar veel aan in de praktijk? Nee, maar goed dat hoort er bij zeker?."~Cindy, 5 jaar ervaring

Ook de relevantie van de vakken in de lerarenopleiding stellen de respondenten in vraag. De praktijk die niet strookt met de theorie die gezien wordt in de lerarenopleiding komt vaker naar voren tijdens het gesprek. Zo worden ook de administratieve lasten binnen de job als leerkracht niet benadrukt en niet uitgelegd hoe ermee om te gaan. Hiermee worden vakvergaderingen, leerlingvolgsystemen, klassenraden, smartschool, etc. mee bedoeld. Deze komen in de opleiding vaak niet aan bod, maar men verwacht wel van startende leerkrachten dat zij weten hoe dit werkt.

5.4 Ondersteuning van scholen en vakgroepen en overheid

Eén van de belangrijke onderwerpen die aangehaald zijn in de focusgroep is de ondersteuning die de deelnemers hebben ervaren in het begin van hun leerkrachtencarrière. Deze ondersteuning kan aangeboden worden door de school, vakgroepen, de overheid,... . Na het stellen van de vraag "Welke ondersteuning heb je ontvangen bij de overgang van de lerarenopleiding naar het lesgeven?" werd het vrij snel duidelijk dat praktisch iedereen een vorm van aanvangsbegeleiding kreeg aan het begin van zijn carrière. Cindy was één van de weinige die geen begeleiding kreeg, wanneer aan haar gevraagd werd wat zij graag zou ervaren als begeleiding, zei ze:

"Een klankbord, iemand waar je op terug kunt vallen met de vraag: hoe moet ik dit aanpakken." ~Cindy, 5 jaar ervaring

Toen gevraagd werd wat de aanvangsbegeleiding inhield, bleek dat er van school tot school best wat variatie is. An kreeg bijvoorbeeld een jaar lang externe begeleiding, waar ze een mentor aangewezen kreeg die bepaalde lessen kwam observeren, lesvoorbereiding nakeek,... . Hoewel dit als zeer behulpzaam werd ervaren, voelde het soms wel aan als een extra belasting.

"Alleen soms het nadeel, zeker als je pas van de schoolbanken kwam, is dat je soms het gevoel hebt dat je dubbel werk aan het doen bent. Je hebt dit al allemaal in je opleiding gedaan." ~An, 3 jaar ervaring

Silke's school werkte met een systeem waar haar een mentor werd aangewezen en er een hechte aansluiting met haar vakgroep werd aangeboden. Als Silke nood had aan begeleiding kon ze deze vrijblijvend vragen.

"Weten dat de ondersteuning er is heeft voor een positieve ervaring gezorgd." ~Silke, 2 jaar ervaring

Over het algemeen kon wel vastgesteld worden dat de waarde van een collegiale sfeer en een meewerkende vakgroep onbetaalbaar is. Door met de vakcollega's samen te werken kan de werkdruk significant verlaagd worden.

Een andere belangrijke factor die ter sprake kwam was het beleid van de directie.

"Heel veel hangt af van uw beleid en uw directie, en hoe uw directie openstaat voor communicatie" ~Cindy, 5 jaar ervaring

Tom had een ervaring waar hij zich niet gesteund voelde door de directie en heeft toen ook direct zijn ontslag aangeboden. Als er nog een trap hoger gekeken wordt dan de directie, komt men bij de overheid terecht. Het werd vrij snel duidelijk dat de modernisering van de leerplannen bij iedereen een bittere nasmaak heeft achtergelaten. Deze werd als een grote extra werklust ervaren.

"De overheid steunt de leerkrachten eigenlijk niet, ze denken niet na over de modernisering en al helemaal niet over het tijdstip. De laattijdige communicatie van de leerplandoelstellingen zorgt voor heel wat werkdruk op een korte periode." ~An, 3 jaar ervaring

In conclusie voor een soepele overgang van opleiding naar startende leerkracht is er nood aan begeleiding die niet als extra werklast wordt ervaren. Verder moet er ook gehoor zijn aan de noden van leerkrachten door niet enkel de directie maar ook door de overheid.

5.5 Uitstroom leerkrachten verminderen

De acties die secundaire scholen en lerarenopleiders kunnen nemen om de uitstroom van startende leraren binnen de vijf jaar te beperken is een deelvraag binnen dit onderzoek. Wanneer er hierover naar meningen gevraagd wordt binnen de focusgroep, komen enkele trends boven water.

Een eerste factor die genoemd wordt, is de nood aan een hecht team en een goede samenwerking binnen de school om aan alle uitdagingen van het hedendaags onderwijs het hoofd te kunnen bieden. Meer bepaald komt deze factor aan bod wanneer het gaat over de aanpak van moeilijke leerlingen. Wat kan er gedaan worden om het respect en de discipline van leerlingen binnen de klas- en schoolomgeving te verbeteren opdat dit een lagere belasting voor leraren met zich meebrengt? Tom geeft aan dat een goede samenwerking tussen leerkrachten hiervoor van groot belang is. Leraren moeten goed samenwerken en dezelfde maatstaven erop nahouden. Hij vindt dat dit beter lukt in een hechte of kleine lerarengroep. Janne geeft aan dat ondersteuning van de directie hiervoor ook van cruciaal belang is, een directie die zijn leerkrachten steunt in ordehandhaving in de klas wordt door haar gezien als een plus.

"Wat is de grootste reden om af te haken in het onderwijs? Dat is gewoon dat je gefrustreerd geraakt in de strijd tegen klassen die je niet kunt winnen. En als je dan in een school komt, waar dat een goede cultuur is. Dan staat je niet alleen voor die strijd en dan is dat veel makkelijker. Maar als je die strijd alleen moet aangaan, dan kan ik mij zo voorstellen dat je dikwijls 's avonds thuis komt en zegt ik heb geen zin meer." ~Tom, 4 jaar ervaring

"Dat je samen als team ook wel wat dezelfde regels kan hebben en dat je daar genoeg steun ondervindt, dus dat je als leerkracht ook wel echt genoeg mag doen, dat leerlingen dingen moeten doen. Als leerkracht moeten we veel dingen doen, maar dat leerlingen ook dingen moeten doen en dat wij dan als leerkrachten daarin gesteund worden door de directie en dat je niet van bovenaf wordt teruggefloten... Vorig jaar was de directeur dan komen kijken in de klas ook bij mij en ik vond eigenlijk dat de leerlingen op dat moment redelijk rustig waren, maar hij vond dan van oef, die praten precies toch wel best veel. Dus toen heeft hij echt wel een preek gegeven aan de leerlingen dat dat niet oké was en die heeft ook wel echt effect gehad, dus daarin werd ik dan wel gesteund." ~Janne, 2 jaar ervaring

Zowel Janne als Senne geven aan dat zij het geen goed idee vinden dat startende leraren meteen de vuurdoop krijgen en meteen voor de moeilijkste klassen gezet worden bij de start van hun carrière. Senne voegt hier nog aan toe dat slechte uurroosters ook een deel uitmaken van de dingen die ertoe bijdragen dat mensen stoppen en dat een verbetering hierin dus ook positieve gevolgen kan hebben voor de vroegtijdige uitstroom.

"Ja, dat vind ik ook wel wat Janne zegt, dat als je dan zoals nieuwe binnenkomt en je zijt nog jong, dan krijgt je zo de moeilijke klassen en niet de leukste uren. Dat is ook wel niet echt reclame voor het onderwijs vond ik zelf. Daardoor heb ik ook

al gezien dat sommige jonge mensen binnen de 5 jaar stoppen.” ~Senne, 2 jaar ervaring

Startende leraren doen ook vaak tijdelijke opdrachten. Hierin wordt soms onvoldoende ondersteuning ervaren door deze jonge leerkrachten vanuit de leraar die ze vervangen of door de vakgroep waarbinnen ze moeten werken. Voldoende ondersteuning op dit vlak wordt gezien als een merkbare vermindering van werklast.

"Ik kwam daar, ik moest daar iemand gaan vervangen, een man, en die gaf niks door. Die zei, je hebt internet en je hebt leerplannen en je kunt beginnen. En dat was dat, hè..." ~Cindy, 5 jaar ervaring

Vermindering van administratieve werkdruk door enkel in te zetten op nuttige administratieve taken in plaats van alle vakjes in te vullen omdat de school zichzelf wil indekken tegen mogelijke beroepsprocedures is een andere maatregel die aangehaald wordt door onder andere Janne.

"Ik denk dan misschien ook aan gewoon alles van papieren rompslomp die we in orde moeten brengen. En, dan kan het gewoon soms ook over remediëren gaan. Allee, waarom remediëren wij nu? Een leerling snapt het niet en die heeft heel hard gestudeerd voor een toets, maar hij heeft nog enkele oefeningen nodig. Dan zie ik daar echt wel nut in. Maar nu gaan we remediëren, dan gewoon puur om het in LVS te zetten dat als de leerling op het einde van het jaar afstevent richting een B- of een C-attest, dat we dan kunnen aantonen dat we toch wel dingen gedaan hebben. Ja, is dat niet een beetje de omgekeerde wereld, want dan ga je er eigenlijk van uit dat leerkrachten ervoor moeten zorgen dat een leerling door geraakt en wat moet de leerling dan doen?" ~Janne, 2 jaar ervaring

Een goede aanvangsbegeleiding, een goed werkend mentoraat en een goede vakgroepwerking worden ervaren als zeer positief door startende leerkrachten. Als dit goed werkt in een school, kan dit een positief effect hebben op de startende leerkracht zoals hierboven reeds vermeld en zoals Janne aangeeft.

"Maar naast mentor, denk ik dat gewoon vakcollega's ook wel iets heel belangrijk is en dat die ook gewoon echt lasten van jou kunnen wegnemen dan. Ik ben begonnen met die interim. De collega die ik dan verving die is ziek gevallen en die wilde niks delen. Dus ja, daar stond ik ook opeens helemaal alleen. Nu heb ik dan helemaal alleen dat werk moeten doen, dus heb je ook niemand waarmee je kan klagen of eens kan overleggen. Hoe zou jij dat doen? Hoe zou ik dat doen? En daarna, dat was dan het jaar nadien. Waar ik dan gestart ben, ook met andere nieuwe leerkracht, dat wij gewoon samen wel een goed team vormden, waar ik ook heel goed mee kon samenwerken. We zaten ook redelijk op dezelfde lijn en dat neemt dan heel veel werk van je af. " ~Janne, 2 jaar ervaring

Als hier verder op doorgevraagd wordt, blijkt dat meer samenwerking tussen leerkrachten stimuleren of zelfs verplichten een oplossing is waar de focusgroep wel iets in ziet. Er wordt door heel veel verschillende leraren bijna identiek hetzelfde werk verricht. Het is alsof het wiel elke dag opnieuw uitgevonden moet worden. Betere samenwerking tussen leerkrachten, zelfs tussen verschillende scholen, zou de werkdruk sterk kunnen verminderen.

"Dat vind ik ook wel, wat Tom zegt, daar heb je ook wel gelijk in, want eigenlijk doen we met heel veel allemaal hetzelfde beroep. En toch, iedereen doet dat op

zijn eigen manier. Er zijn al 1000-en PowerPoints gemaakt over hetzelfde onderwerp terwijl dat super ineffectief is. Dus wat als we wat meer zouden samenwerken op een of andere manier?” ~Senne, 2 jaar ervaring

Uiteindelijk blijkt dat het voor de meeste deelnemers vooral een opeenstapeling van factoren is die ervoor zorgt of ze in het onderwijs willen blijven of niet, en bijgevolg zijn er verschillende richtingen, zowel op schoolniveau als daarboven, van waaruit men het probleem kan aanpakken. Senne haalt onder andere loonverbetering, werklastverbetering en beter toekomstperspectief aan als bepalende factoren voor hem.

"Wat je moet of wat je zou kunnen doen om ervoor te zorgen dat leerkrachten niet te snel stoppen of gewoon niet stoppen binnen de eerste vijf jaar? Ik denk dat het eerder een combinatie van factoren is. Ik kan alleen naar mijn eigen situatie kijken, maar sowieso dan ja, op basis van loon. Het onderwijs kan niet concurreren met de privé, denk ik. Of dat zie ik toch bij mijn kameraden en ook gewoon de werkdruk die je toch hebt in het onderwijs en dan ook niet de vooruitzichten of de toekomst. Dat zijn wel drie factoren denk ik die, als die alle drie slecht zitten. Ja, dat je eerder geneigd zijt om te vroeg te stoppen” ~Senne, 2 jaar ervaring

Samenvattend kan gesteld worden dat de focusgroep verwacht dat een positief schoolklimaat waar er voldoende ondersteuning ervaren wordt door de startende leraren, zowel op vlak van klasmanagement als op vlak van inhoudelijke ondersteuning, waar startende leraren de tijd krijgen om zich te ontplooien, waar de administratieve taken tot enkel het nuttige beperkt worden en waar er rekening gehouden wordt met een *work-life balance* een positief effect zal hebben op de vroegtijdige uitstroom bij startende leerkrachten. Deze factoren zijn allemaal te beïnvloeden door de school, de directie en de vakcollega's van de startende leerkracht. Op een hoger niveau wordt ook aangedragen dat een hoger loon ook een positief effect kan hebben op vroegtijdige uitstroom.

6 Discussie

6.1 Discussie resultaten

Uit de resultaten van de enquête en de focusgroep blijkt dat het lerarenberoep een aantal uitdagingen bevat. Hierbij zijn de hoge werkdruk, administratieve overlast en onzekerheid over het volledige lessenpakket de grootste uitdagingen. Dit wordt bevestigd door het departement Onderwijs en Vorming Vlaanderen. Hier worden de werkonzekerheid en de hoge werkdruk als belangrijke factoren geïdentificeerd (Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming & Verhaegen, 2023).

Het ervaren van te weinig steun en hulp van hogerhand varieert sterk onder de respondenten. Dit kan verklaard worden doordat deze steun bij elke school verschilt en niet universeel is over Vlaanderen heen. De kwaliteit en kwantiteit van de aanvangsbegeleiding wordt door zowel de respondenten van de focusgroep als die van de enquête op een verschillende manier ervaren. Ook dit kan verklaard worden door de verschillende scholen en scholengroepen (Onderwijs Vlaanderen, 2021).

Het gebrek aan doorgroeimogelijkheden en het niet verkrijgen van een vaste benoeming zijn volgens de respondenten oorzaken van vroegtijdige uitstroom. Dit wordt zowel door de respondenten van de focusgroep als van de enquête als oorzaak gegeven. Dit ligt in lijn met eerder uitgevoerde onderzoeken (Spruyt, Et al., 2023; Onderwijs Vlaanderen, 2021).

Uit de resultaten blijkt dat de overgang van de lerarenopleiding naar de klaspraktijk verbeterd kan worden. Hierbij zijn *learning by doing*, klasmanagement en voorbereiding op administratieve taken de grootste struikelblokken. Dit ligt in lijn met het verslag van de Vlaamse onderwijsraad waar er advies wordt gegeven over het versterken van de lerarenopleiding om startbekwame leerkrachten af te leveren. De onderwijsraad hamert hier op om de kloof tussen praktijk en theorie te overbruggen (Vlaamse Onderwijsraad, 2023). Dit slaat terug op het gegeven *learning by doing*, waarbij de respondenten aangaven echt pas het beroep hebben leren kennen wanneer er zelfstandig voor de klas werd gestaan. Een stage waarbij de leraar in opleiding een week alleen kan lesgeven, maar na de les kan terugvallen op de mentor, leek voor de respondenten een mogelijke aanpassing in de stages. Ook de aanvangsbegeleiding is een belangrijke factor bij de overgang van de opleiding naar het werkveld. Net als de onderwijsraad, benadrukken de respondenten het belang van begeleiding en steun van collega's (Vandenbranden, 2018).

Ook op de vraag welke maatregelen genomen kunnen worden om het lerarentekort aan te pakken, is er vaak teruggekomen op het begrip samenwerken, zowel samenwerken met vakgroepen, als samenwerking tussen vakgroepen, samenwerking met directie en samenwerking binnen scholengemeenschappen. In het verslag van de Onderwijsspiegel 2022-2023 wordt het belang van samenwerking aangehaald (Onderwijsinspectie, 2024). Uit deze masterproef is gebleken dat ook de leerkrachten meer samenwerking zouden willen, zodat ook de administratieve lasten verdeeld kunnen worden, een eerder aangehaalde uitdaging in het onderwijs.

De respondenten opteren voor betere aanvangsbegeleiding en verdere professionele ontwikkeling de eerste vijf jaar in het onderwijs. Vandenbranden (2018) haalt aan dat een leerkracht pas na zeven jaar in het onderwijs echt volledig de beroepsbeoefenaar is

geworden en dat tijdens de eerste jaren coaching en ondersteuning erg nodig is. Een tewerkstelling over verschillende scholen wordt niet als potentiële maatregel gezien. Dit kan verklaard worden door het onderzoek van Struyven (2022) waarbij het belang van integratie in een school wordt aangehaald. Verschillende interims bemoeilijken deze integratie in een schoolteam en verhogen de administratieve last.

6.2 Beperkingen onderzoek

Dit onderzoek kent enkele beperkingen. In de eerste plaats is de steekproef voornamelijk beperkt tot één regio, namelijk Limburg. De generaliseerbaarheid van de resultaten over de andere provincies heen komt hierdoor in gedrang. Er is in dit onderzoek ook enkel gebruikgemaakt van (kwantitatief) beschrijvende en kwalitatieve onderzoeksmethodes. Er zijn geen statistische testen gedaan, hierdoor kunnen er geen causale verbanden gelegd worden. Door in dit onderzoek te focussen op de leerkrachten is ook slechts één speler van de onderwijsomgeving onderzocht.

Door met enquêtes en focusgroepen te werken kan er een *bias* voor komen, namelijk *response bias*. Dit houdt in dat de leerkrachten sociaal wenselijke antwoorden zouden geven (Ray, 1983). Deze mensen hebben vrijwillig deelgenomen aan dit onderzoek. Hierdoor gaan deze mensen effectief hun mening willen uitdrukken. Daarbovenop kan er *nonresponse bias* optreden. Dit houdt in dat de leerkrachten die meedoen aan dit onderzoek ook de leerkrachten zijn met de luidste stem. Leerkrachten met een sterke mening over lerarentekort, lerarenopleiding en ondersteuning, kunnen eerder geneigd zijn deel te nemen aan dit onderzoek (Winship & Mare, 1992).

6.3 Aanbevelingen verder onderzoek

In verder onderzoek kan er worden ingegaan op verschillende partijen in het secundair onderwijs. Zo kunnen de directie en de overheid betrokken en bevraagd worden over hoe deze partijen steun in het onderwijs zien. Ook de lerarenopleiders kunnen verder bevraagd worden, curricula kunnen vergeleken worden. Er kan worden ingegaan op de leerstof binnen het curriculum en hoe deze bijdraagt aan de overgang van de lerarenopleiding naar de praktijk. Hierbij kan een experimenteel onderzoek worden opgezet waarbij causale verbanden worden onderzocht tussen ondersteuningsmaatregelen en de uitstroom van leerkrachten.

Uit dit onderzoek komen enkele mogelijke maatregelen aan bod die de uitstroom bij beginnende leerkrachten zouden kunnen verminderen, alsook de overgang van de lerarenopleiding naar de klaspraktijk verbeteren. Zo lijken alle respondenten het ermee eens te zijn dat de lerarenopleiders zich moeten focussen op zelfstandige praktijkervaring en er belang wordt gehecht aan het bestaan en tackelen van administratieve lasten.

Deze mogelijke veranderingen in beleid kunnen in verder onderzoek onderzocht worden in samenwerking met de lerarenopleiders. Een scholengemeenschap kan ook het invoeren van een samenwerkingsbeleid evalueren, waarbij leerkrachten en vakgroepen gestuurd worden in de samenwerking. De gevolgen en werking van zo een samenwerkingsbeleid kunnen verder onderzocht worden.

7 Conclusie

Dit onderzoek probeerde een antwoord te vinden op de vraag: "Hoe zouden onderwijsinstellingen, die een lerarenopleiding aanbieden, en secundaire scholen de aanwervings-, opleidings- en ondersteuningsmechanismen kunnen verbeteren om de uitstroom binnen de vijf jaar van startende leerkrachten te beperken?"

Deze hoofdvraag werd onderverdeeld in drie deelvragen. Door meer inzicht te krijgen in onderstaande deelvragen, kan er een gefundeerd antwoord gegeven worden op de hoofdvraag. Deze deelvragen zijn de volgende:

- ❖ Wat zijn de specifieke redenen voor de uitstroom binnen de vijf jaar van startende leerkrachten uit het secundair onderwijs?
- ❖ Hoe ervaren startende leerkrachten de overgang van lerarenopleiding naar het werkveld?
- ❖ Welke acties zouden zowel lerarenopleiders als secundaire scholen kunnen nemen om de uitstroom binnen de vijf jaar van startende leerkrachten te beperken ?

Met betrekking tot de eerste deelvraag kunnen volgende conclusies getrokken worden. De enquête werd slechts ingevuld door vijf ex-leerkrachten die binnen de vijf jaar het secundair onderwijs verlaten hebben. De specifieke redenen die zij het meest aanhaalden waren: onzekerheid over een volledig lessenpakket, gebrek aan doorgroeimogelijkheden en het niet verkrijgen van een vaste benoeming. Door de lage respons kunnen deze resultaten niet als conclusie gebruikt worden. Deze redenen werden in de literatuur op dezelfde manier teruggevonden en worden bevestigd door respondenten.

Er kan wel gekeken worden naar de leerkrachten die wel nog in het onderwijs staan en wat zij momenteel als uitdagingen ervaren. Zij ervaren de hoge werkdruk, administratieve overlast en onzekerheid over een volledig lessenpakket als de meest uitdagende aspecten van de job als leerkracht. Het kan zijn dat deze aspecten eraan bijdragen om ervoor te kiezen om vroegtijdig het onderwijs te verlaten, maar dit kan niet als conclusie gemaakt worden.

Over de tweede deelvraag kunnen volgende conclusies getrokken worden. Uit de enquête bleek dat 83% van de respondenten vindt dat aspecten van het lerarenberoep niet voldoende aan bod zijn gekomen in de lerarenopleiding. Ook gaf 67% aan niet voldoende voorbereid te zijn op een baan in het onderwijs. Dit werd verder onderzocht in het focusgroepgesprek. Hieruit bleek dat er in de lerarenopleiding te weinig werd ingezet op klasmanagement en de hoeveelheid aan administratieve lasten die komen kijken bij een baan als leerkracht.

Bij de derde deelvraag kunnen volgende conclusies getrokken worden. De acties die de lerarenopleiders kunnen nemen om vroegtijdige uitstroom te beperken is een oplossing bieden op de problemen die optreden bij de overgang van de opleiding naar het werkveld. Deze problemen zijn voornamelijk het klasmanagement en de hoeveelheid aan administratieve taken. Door meer in te zetten op deze zaken in de opleiding, worden hier in de klaspraktijk minder problemen mee ondervonden.

Indien er gekeken wordt naar acties die secundaire scholen kunnen nemen, bleek uit de enquête dat leerkrachten de volgende maatregelen belangrijk vinden: betere

aanvangsbegeleiding, verdere professionele ontwikkeling tijdens de eerste vijf jaar en verhoging van het meenemen van de anciënniteit uit privésector. De resultaten van de focusgroep bevestigen dat het vooral belangrijk is dat er voldoende ondersteuning wordt ervaren door de startende leerkrachten. Deze ondersteuning kan bestaan uit een mentor, steun van de directie, steun van de vakgroep of de volledige leerkrachtengroep.

Door het onderzoeken van de deelvragen kan er een antwoord gegeven worden op de hoofdvraag. Onderwijsinstellingen die een lerarenopleiding aanbieden, kunnen tijdens de opleiding meer inzetten op klasmanagement en de hoeveelheid aan administratieve taken. Dit zijn de twee grootste problemen die optreden bij de overgang van de opleiding naar het werkveld. Secundaire scholen moeten vooral inzetten op een goede aanvangsbegeleiding en het aanbieden van verdere professionele ontwikkeling.

Referentielijst

- Allegretto, S. A., & Mishel, L. (2016). *The Teacher Pay Gap Is Wider than Ever: Teachers' Pay Continues to Fall Further behind Pay of Comparable Workers*. Economic Policy Institute.
- Belga (2021, 5 december), *Een op drie startende leerkrachten stapt binnen vijf jaar uit onderwijs.*, Het Laatste Nieuws. <https://www.hln.be/binnenland/een-op-drie-startende-leerkrachten-stapt-binnen-vijf-jaar-uit-onderwijs~acf29a1c>
- Bryssinck L. (2023, 13 mei), *Ruim 3.000 vacatures in ons onderwijs, toch werken 2.500 Vlaamse leraren in Nederland: wat kunnen we daarvan leren?*, VRT Nieuws. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/05/01/in-de-leer-bij-de-noorderburen/>
- Clandinin, D., Long, J., Schaefer, L., Downey, C., Steeves, P., Pinnegar, E., et al. (2015). *Early career teacher attrition: intentions of teachers beginning*. *Teaching Education*, 26(1), 1-16. <https://doi.org/10.1080/10476210.2014.996746>
- Commission, E., Y. Directorate-General for Education, Sport, and Culture, *Education and training monitor 2023 – Comparative report*. 2023: Publications Office of the European Union.
- David, E. *Focus Group in Market Research: Types, Examples and Best Practices*. 2024; Available from: <https://www.proprofssurvey.com/blog/focus-group/>.
- DeMorgen. (2023, Maart 21). *Zo wil minister Weyts lerarentekort aanpakken*.
- De Witte, K., & Ieterbeke, K. (2022). *Het lerarentekort als katalysator voor onderwijshervormingen*. LES (S) Leuvense Economische Standpunten (Short), 191. <https://feb.kuleuven.be/research/les/pdf/LES%202022%20-%20191%20lerarentekort.pdf>
- Den Brok, P., Wubbels, T., & Tartwijk, J. van. (2017). *Exploring beginning teachers' attrition in the Netherlands*. *Teachers and Teaching*, 23(8), 881–895. <https://doi.org/10.1080/13540602.2017.1360859>
- Education, E., C.E. Agency, and Eurydice, *Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe 2023 – The teaching profession*. 2023: Publications Office of the European Union.
- Een markante figuur en kaart bij het lerarentekort in Europa*. 2023; Available from: <https://www.velov.be/een-markante-figuur-en-kaart-bij-het-lerarentekort-in-europa/>.
- Frederix S. & De Wilde, B.(2022). *Hoe lossen we het lerarentekort op ? Klasse*. <https://www.klasse.be/180314/hoe-lossen-we-het-lerarentekort-op/>
- Fricker, R. D., & Schonlau, M. (2002). *Advantages and Disadvantages of Internet Research Surveys: Evidence from the Literature*. *Field Methods*, 14(4), 347-367. <https://doi.org/10.1177/152582202237725>
- Grommen, S., & Baeck, S. (2022, Juni 12). *Doen we genoeg om het lerarentekort aan te pakken? En waar liggen nog kansen?*
- Guy, R. F., & Norvell, M. (1977). *The Neutral Point on a Likert Scale*. *The Journal of Psychology*, 95(2), 199–204. <https://doi.org/10.1080/00223980.1977.9915880>
- Harm, Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R., & van Veen, K. (2018). *The relationship between beginning teacher's stress causes, stress responses, teaching behaviour and*

- attrition. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 24(6), 626-643.
<https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1465404>
- Heylen, K., *Kennis van Nederlandse taal bij Brusselaars daalt, maar gebruik ervan stijgt*. 2018.
- Ingersoll, R. (2003). *Is There Really a Teacher Shortage?* University of Pennsylvania Scholarly Commons,
- Ingersoll, R. (2004). *Why Do High-Poverty Schools Have Difficulty Staffing Their Classrooms with Qualified Teachers?* Retrieved from <https://www.americanprogress.org/article/why-do-high-poverty-schools-have-difficulty-staffing-their-classrooms-with-qualified-teachers/>
- Johnson, R.B., Onwuegbuzie, A.J., & Turner, L.A. (2007). Toward a Definition of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2), 112-133. Retrieved from SAGE Journals.
- Ministerie van Onderwijs, C.e.W., *Prognoses arbeidsmarkt Vlaams Onderwijs*. 2023.
- Minnaert, A., & Odenthal, L. (2018). *Motivatatie is een werkwoord*. CPS.
- Malina, M. A., Nørreklit, H. S., & Selto, F. H. (2011). Lessons learned: advantages and disadvantages of mixed method research. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 8(1), 59-71.
- OECD. (2020). *A framework to guide an education response to the COVID-19 Pandemic of 2020*. doi:doi:<https://doi.org/10.1787/6ae21003-en>
- Onderwijsinspectie, & Viaene, L., inspecteur-generaal. (2024). *ONDERWIJSSPIEGEL JAARLIJKS RAPPORT VAN DE ONDERWIJSINSPECTIE 2024 [Report]*. Onderwijsinspectie.
<https://onderwijsinspectie.be/sites/default/files/2024-03/Onderwijsspiegel%202024%20-%20Jaarverslag%202022-2023.pdf>
- Onderwijs Vlaanderen. (2018, Mei 23). *Onderwijspartners ondertekenen nieuwe cao onderwijs*.
- Onderwijs Vlaanderen. (2022). *Toekomstige arbeidsmarkt*
- Onderwijs Vlaanderen. (z.d.). *Voor Directies en Administraties*.
<https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/modernisering-secundair-onderwijs/waarom-moderniseren>
- Onderwijs Vlaanderen (2021). Voor. <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/onderwijspersoneel/van-basis-tot-volwassenenonderwijs/je-werkomgeving/participatie/sociaal-overleg-en-caos/collectieve-arbeidsovereenkomsten-caos>
- Ray, J. J. (1983). Reviving the problem of acquiescent response bias. *The Journal of Social Psychology*, 121(1), 81-96.
- R Core Team (2022). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. URL <https://www.R-project.org/>.
- Robinson, J., *Focus Groups*. 2019: London.
- Rudi, J., *BRIO-taalbarometer 4: De talen van Brussel*. 2018.
- Rutten, S. (2021). *Waarom loopt het lerarenlokaal leeg?* In K. PELLENS, K. DENOLF, & School voor Educatieve Studies, *Educatieve master in de wetenschappen en technologie*.
<https://documentserver.uhasselt.be/bitstream/1942/38203/1/1c159035-4469-4337-8f85-bc204e801a1d.pdf>

- Schoofs, S. (2024, 22 mei). Steeds meer leerkrachten in onderwijs, maar kwart van starters stopt binnen 5 jaar met lesgeven. *vrtnws.be*.
<https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/05/22/onderwijs-in-en-uitstroom/>
- Salmons, J., Janet Salmons defines focus groups, in *Focus groups*. 2017, SAGE Publications Ltd.: London, United Kingdom.
- Santens, T., Hoe nijpend is het lerarentekort in jouw gemeente? Zoek hier het aantal vacatures. 2022.
- Spruyt, B., Van Droogenbroeck, F., Siongers, J., & Kavadias, D. (2023). Het lerarentekort kritisch bekeken vanuit internationaal vergelijkend perspectief. *Tijdschrift voor Onderwijsrecht en Onderwijsbeleid*, 2022- 2023(september-oktober), 19-27.
- Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs 2022-2023. 2022-2023: Vlaanderen Onderwijs & vorming.
- Stevens, R. (2023). How do we solve the teacher shortage? Retrieved from
<https://stories.kuleuven.be/en/stories/how-do-we-solve-the-teacher-shortage>
- Struyven, K., Vanthournout, G. (2014). Teachers' exit decisions: An investigation into the reasons why newly qualified teachers fail to enter the teaching profession or why those who do enter do not continue teaching. *Teaching and Teacher Education*, 43(10), 37-45.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.06.002>
- Vanderstichele, S., Tachtig procent van de gemeentescholen in Brussel zoekt nog leerkrachten. 30 aug 2023.
- Vandenbranden. (2018, 17 mei). Stop de uitstroom van beginnende leerkrachten. DUURZAAM ONDERWIJS. <https://duurzaamonderwijs.com/2018/05/17/stop-de-uitstroom-van-beginnende-leerkrachten/>
- Van Roy, V. (2021, 28 oktober). Het lerarentekort is nu een acuut probleem, maar het is niet dat we het niet zagen aankomen. *Knack*. https://www.knack.be/nieuws/belgie/het-lerarentekort-is-nu-eenacuut-probleem-maar-het-is-niet-dat-we-het-niet-zagen-aankomen/article-opinion1794507.html?cookie_check=1649585242
- van Tartwijk, J., Beijaard, D., & van Rijswijk, M. (2023). *Whitepaper Lerarentekorten: Over oorzaken, beleid en oplossingen*.
- Vind een job | VDAB. (z.d.).
<https://www.vdab.be/vindeenjob/vacatures?trefwoord=leerkracht&sort=standaard&jobdomein=JOBCAT18>
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, & Verhaegen, A. (2023). TOEKOMSTIGE ARBEIDSMARKT voor onderwijspersoneel in Vlaanderen 2023 -2030. In *Vlaanderen Is Onderwijs & Vorming* [Report]. <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/documenten/bestanden/rapport-toekomstige-arbeidsmarkt-2022-2030-definitief.pdf>
- Vlaamse Onderwijsraad. (2023). *Wijs beleid door overleg: Lerarenopleiding als fundament voor sterke leraren en kwaliteitsvol onderwijs*. https://s3-eu-west-3.amazonaws.com/vlor-prd/advice_final_attachments/AR-AR-ADV-2324-002.pdf

Winship, C., & Mare, R. D. (1992). Models for sample selection bias. *Annual Review of Sociology*, 18, 327–350. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.18.080192.001551>

Bijlagen

Bijlage A: Enquête

Inleiding + toestemming gebruik gegevens (voorblad)

Beste deelnemer,

Onze namen zijn Axelle Kuppens, Ben van den Broek, Britt De Munter, Dries Boonen, Jelke Digneffe en Jonas van Moorsel. Wij zijn zes studenten educatieve master aan de Universiteit Hasselt. In het kader van deze opleiding voeren wij met onze masterproef onderzoek naar de oorzaken van de vroegtijdige uitstroom van nieuwe leerkrachten in het secundair onderwijs.

Bent u op dit moment leerkracht, of bent u leerkracht geweest, in het secundair onderwijs dan kan u er volledig vrij voor kiezen om aan dit onderzoek deel te nemen. Het gaat in dit onderzoek om uw eigen mening, juiste of foute antwoorden zijn er dus niet. Uw antwoorden zullen vertrouwelijk en anoniem verwerkt worden, waarbij individuele deelnemers niet geïdentificeerd kunnen worden op basis van gerapporteerde resultaten.

De gegevens die u verstrekt, worden na het onderzoek verwijderd. De gegevens zullen enkel gebruikt worden voor de beoogde doeleinden en niet gedeeld worden met derden. Als deelnemer heeft u de volgende rechten: recht op informatie, inzage, rectificatie en het recht om een klacht in te dienen bij de gegevensbescherming.

De enquête zal ongeveer 5 minuten tijd in beslag nemen. Indien u vragen of opmerkingen heeft over de inhoud van het onderzoek of de vragenlijst, kan u contact opnemen met Dries Boonen (dries_boonen@student.uhasselt.be)

Alvast erg bedankt voor uw bijdrage aan dit onderzoek!

- Gelezen en akkoord
- Gelezen en niet akkoord

Algemene vragen (eerste blad in enquête)

- Wat is uw leeftijd? (<25 j, 25 - 30j, 31-35j, 36-40j, 41-45j, 46-50j, 50+j)
- Wat is uw geslacht? (man, vrouw, x, wil ik niet zeggen)
- Werkt u momenteel in het onderwijs? (ja - nee)
- Hoe lang bent u actief/ actief geweest in het onderwijs? (<1j, 1j, 2j, 3j, 4j, 5j, >5j)
- Welke vakken geeft/gaf u? (wetenschappen, economie, humane wetenschappen, wiskunde, sport, talen, geschiedenis, kunst, PAV, levensbeschouwing, techniek)
- Heeft u ooit gedacht om uit het onderwijs te stappen? (Ja, nee)

Vragen te beantwoorden met helemaal mee eens - mee eens - niet mee eens - helemaal niet mee eens - niet van toepassing (tweede blad in enquête) (enkel voor leerkrachten die op de vraag "Werkt u momenteel in het onderwijs?" "nee" hebben geantwoord)

Wat zijn de oorzaken van uw vroegtijdige uitstroom als leerkracht?

- Hoge werkdruk
- Geen vaste benoeming
- Gebrek aan doorgroeimogelijkheden
- Administratieve overlast
- Onzekerheid over volledig lessenpakket
- Te weinig sociale erkenning
- Weinig ondersteuning van collega's
- Weinig ondersteuning van aanvangsbegeleiding
- Weinig ondersteuning van directie
- Discrepancie tussen verwachtingen en realiteit van beroep
- Opvang extra uren door lerarentekort
- Andere: (vul aan)

Vragen te beantwoorden met helemaal mee eens - mee eens - niet mee eens - helemaal niet mee eens - niet van toepassing (derde blad in enquête) (enkel voor leerkrachten die op de vraag "Werkt u momenteel in het onderwijs?" "ja" hebben geantwoord)

Wat ervaar je momenteel als zwaar in je carrière in het secundair onderwijs ?

- Hoge werkdruk
- Geen vaste benoeming
- Gebrek aan doorgroeimogelijkheden
- Administratieve overlast
- Onzekerheid over volledig lessenpakket
- Te weinig sociale erkenning
- Weinig ondersteuning van hogerhand
- Conflictische belangen tussen verwachtingen en realiteit van beroep
- Opvang extra uren door lerarentekort
- Andere: (vul aan)

Vragen te beantwoorden met helemaal mee eens - mee eens - niet mee eens - helemaal niet mee eens - niet van toepassing (vierde blad in enquête)

- Ik ervaar autonomie in mijn carrière in het secundair onderwijs.
- Ik ervaar verbondenheid in mijn carrière in het secundair onderwijs.
- Ik vind dat ik mijn talenten kan benutten en ontwikkelen in mijn carrière in het secundair onderwijs.
- Tijdens de lerarenopleiding was ik voldoende voorbereid op de realiteit van het lesgeven in een klaslokaal.

- De overgang van de lerarenopleiding naar het werken als leerkracht in de praktijk verloopt vlot.
- Er waren aspecten van het lerarenberoep die niet voldoende werden benadrukt tijdens mijn opleiding.
- De huidige samenwerking tussen lerarenopleidingen en secundaire scholen vergemakkelijkt de overgang naar het werkveld.
- Er moet meer worden gedaan om de werkdruk van beginnende leerkrachten te verminderen en een gezonde werk-privébalans te bevorderen.
- Ik voel mij gesteund door mijn schoolbestuur of schooldistrict bij de overgang van de lerarenopleiding naar het werkveld.
- Ik ervaar hulp van mijn collega's om mijn professionele ontwikkeling te bevorderen.
- Ik ervaar hulp van de directie om mijn professionele ontwikkeling te bevorderen.
- Ik voel mij voldoende gewaardeerd en gerespecteerd als leerkracht door **ouders van leerlingen?**
- Ik voel mij voldoende gewaardeerd en gerespecteerd als leerkracht door **leerlingen?**
- Ik voel mij voldoende gewaardeerd en gerespecteerd als leerkracht door **collega's?**
- Ik voel mij voldoende gewaardeerd en gerespecteerd als leerkracht door **de directie?**
- Ik zou studenten van de lerarenopleiding aanmoedigen om het onderwijs in te gaan.
- Ik zou studenten aanmoedigen om de educatieve master te volgen.
- Ik zou leeftijdsgenoten aanraden om de overstap naar het onderwijs te maken.

Vragen te beantwoorden met helemaal mee eens - mee eens - niet mee eens - helemaal niet mee eens - niet van toepassing (vijfde blad in enquête)

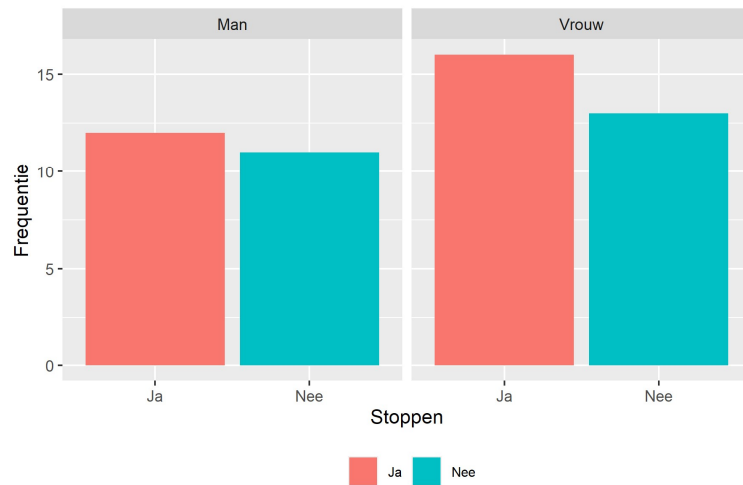
In hoeverre bent u het eens dat deze maatregelen de vroegtijdige uitstroom van nieuwe leerkrachten kunnen verminderen?

- Betere aanvangsbegeleiding
- Tewerkstelling over verschillende scholen
- Extra loontrap
- Anciënniteit uit privésector meenemen (verder verhogen >10 jaar)
- Procedure vaste benoeming vereenvoudigd
- Verdere professionele ontwikkeling tijdens de eerste vijf jaar

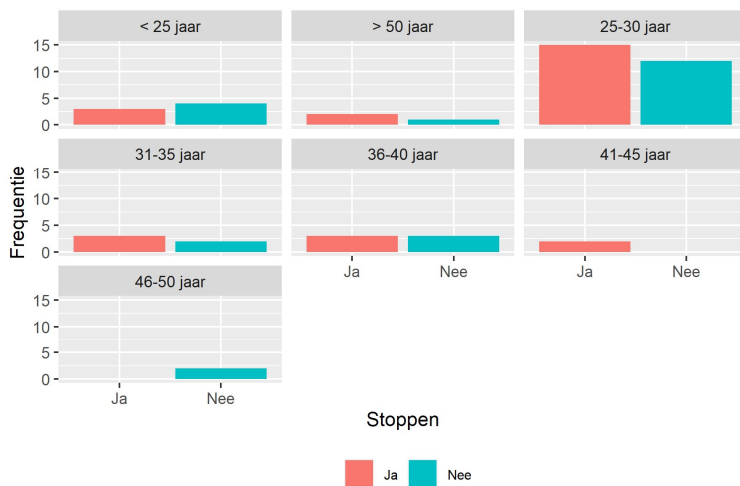
Eventuele opmerkingen (laatste blad enquête)

- Heeft u nog andere opmerkingen of feedback met betrekking tot de uitstroom van startende leerkrachten binnen de eerste vijf jaar en de overgang van opleiding naar het werken als leerkracht?

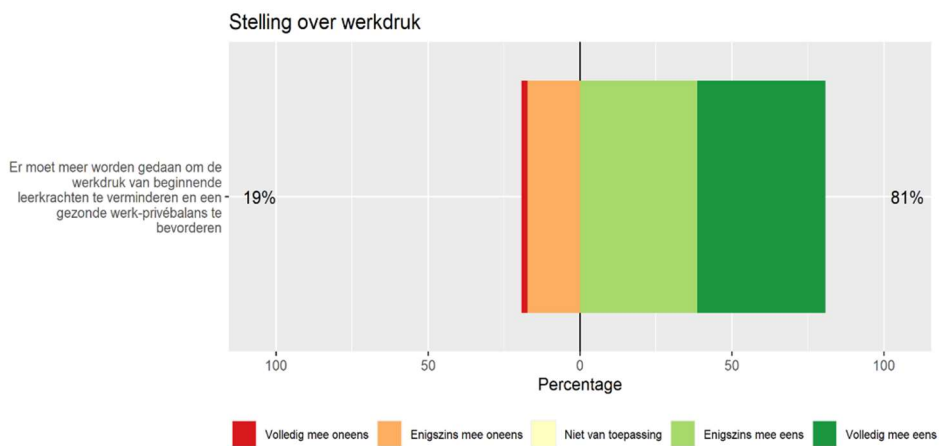
Bijlage B: grafieken resultaten



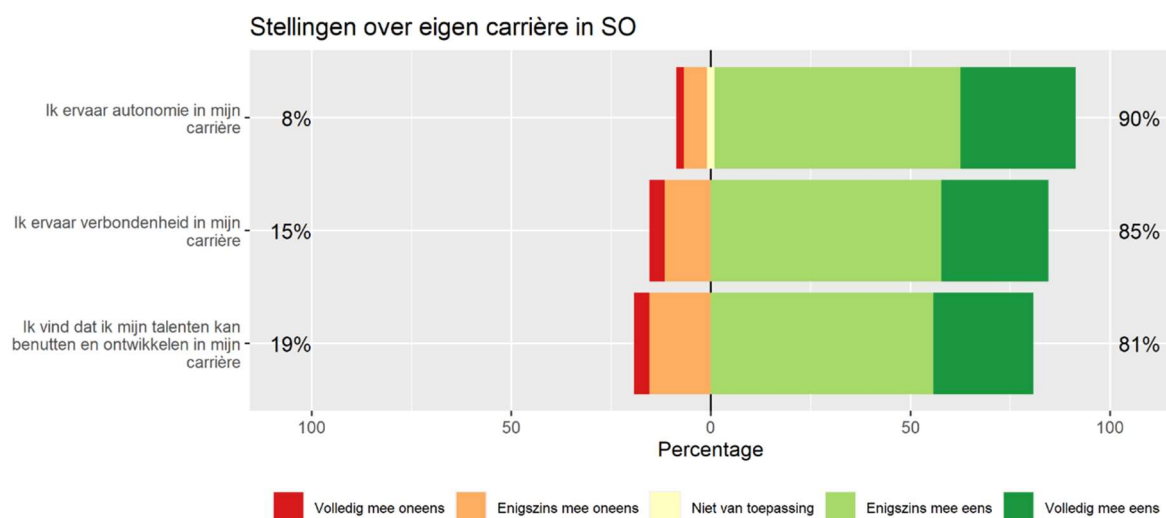
Figuur 14: Gedacht aan stoppen (geslacht)



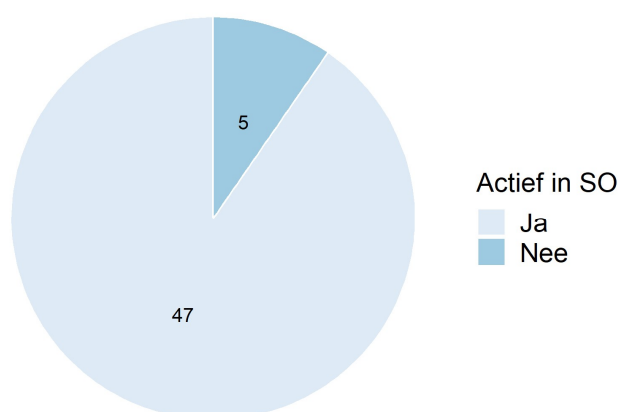
Figuur 15: Gedacht aan stoppen (leeftijd)



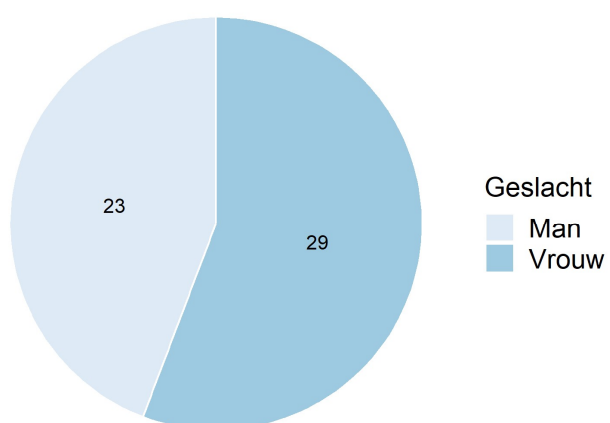
Figuur 16: Stelling werkdruk



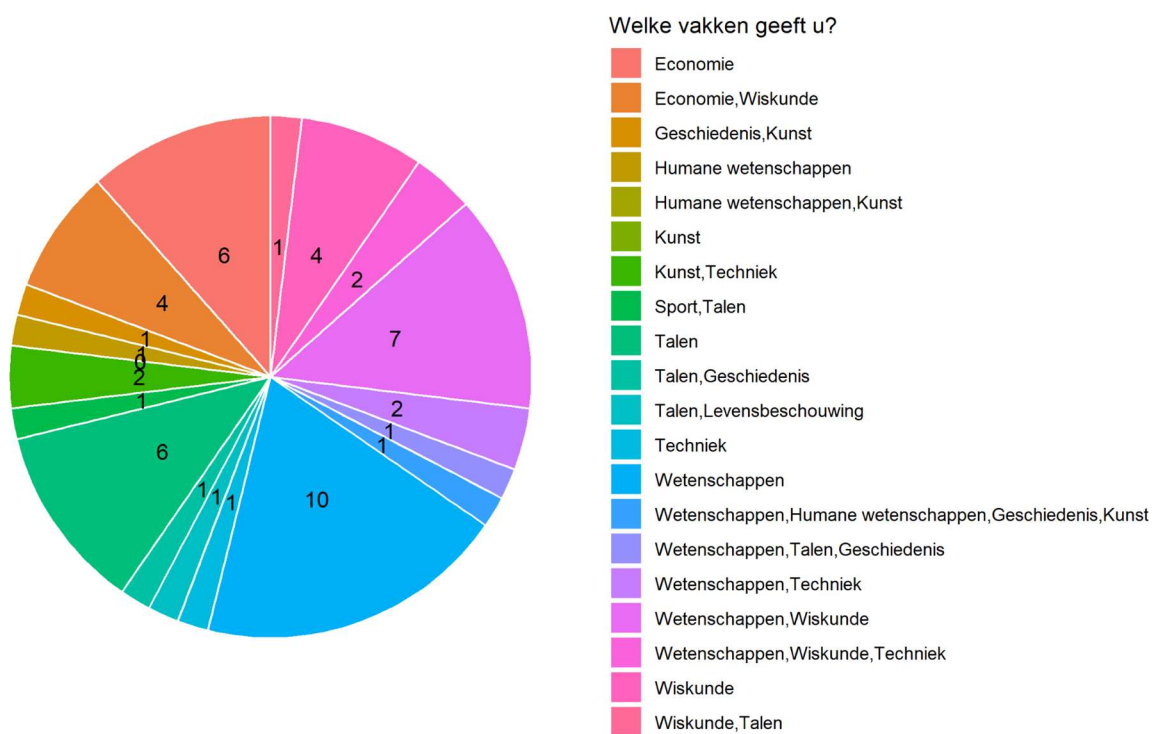
Figuur 17: Stellingen over eigen carrière



Figuur 18: Actief in SO



Figuur 19: Geslacht



Figuur 20: Vakdomeinen

Bijlage C: focusgroep structuur en vragen

Introductie Moderators en Uitleg Focusgroep

Welkom bij onze focusgroep! Mijn naam is Ben, en samen met mijn collega's Jelke en Britt, zullen we vandaag deze sessie modereren. We zijn allemaal studenten van de educatieve master en werken aan onze masterproef over het lerarentekort. Ons doel is om te begrijpen hoe we de aanwervings-, opleidings- en ondersteuningsmechanismen kunnen verbeteren om de uitstroom van startende leerkrachten in Vlaanderen binnen de eerste vijf jaar te beperken. Deze focusgroep is bedoeld om dieper op deze kwestie in te gaan en een discussie te voeren over dit onderwerp.

We zullen de sessie rechtstreeks voeren omdat we een kleine groep zijn, maar als dat niet lukt, zullen we de think-pair-share methode toepassen. Dit gesprek wordt opgenomen om ervoor te zorgen dat we alle waardevolle inzichten kunnen vastleggen. We verwachten dat de sessie maximaal anderhalf uur zal duren. Tijdens de discussie vragen we je om je hand op te steken als je het woord wilt nemen.

Functies moderators

Britt → handjes checken

Jelke → opname, tijd en notities beheren

Ben → moderator

Introductie Deelnemers

Voordat we beginnen, willen we graag kort kennismaken met alle deelnemers. Kun je jezelf in het kort voorstellen? Vertel ons waarom je leerkracht bent geworden, wat je op dit moment doet, en welk vak en welke graad je geeft.

Discussie in Groepjes

Als we ons verdelen in groepen van vijf (indien mogelijk), willen we eerst focussen op de motivatie om leerkracht te worden. Laten we beginnen met het delen van waarom je leerkracht bent geworden. Later kunnen we ingaan op hoe jouw verwachtingen zijn uitgekomen of zijn veranderd.

Eerste Vraag

- Wat waren jouw drijfveren om leerkracht te worden?

- Kort schetsen van jouw loopbaan in het onderwijs tot nu toe, inclusief positieve en negatieve punten.

Tweede Vraag

- Heb je uitdagingen ervaren tijdens jouw tijd als leerkracht? Zo ja, welke?
- Hoe ben je met deze uitdagingen omgegaan?
- Heb je ooit de intentie gehad om te stoppen met het beroep van leerkracht? Wat was hiervoor de reden?

Hoofdvraag: Ondersteuning en Overgang

Nu willen we ons richten op onze hoofdvraag: hoe kunnen onderwijsinstellingen de overgang van lerarenopleiding naar het daadwerkelijk lesgeven verbeteren?

- Welke ondersteuning heb je ontvangen bij de overgang van de lerarenopleiding naar het lesgeven?
- Hoe kunnen scholen een ondersteunende en collaboratieve werkomgeving creëren?

Extra vragen

- Wat waren de belangrijkste redenen waarom je bent gestopt met lesgeven?
- Hoe heeft het lerarentekort invloed gehad op jouw beslissing om te stoppen met lesgeven?
- Wat denk je dat er gedaan kan worden om het lerarentekort aan te pakken en te verminderen?
- Zijn er gebieden waarop je denkt dat de lerarenopleiding beter had kunnen voorbereiden op de realiteit van het lesgeven?

Afsluitende Vragen

Laten we afsluiten met enkele laatste vragen:

- Wat zou jouw ultieme reden zijn om in het onderwijs te blijven?
- Als je de onderwijsminister zou zijn, wat zou je doen om de uitstroom van leerkrachten te verminderen?
- Denk je dat er meer budget moet worden vrijgemaakt voor het onderwijs? Zo ja, hoe zou dit het beste besteed kunnen worden?

Bedankt voor jullie deelname aan deze focusgroep. Laten we nu beginnen met de discussie!

Bijlage D: transcriptie focusgroep

De link leidt naar de transcriptie van de focusgroep.

<https://docs.google.com/document/d/1FJ7u9ngvZ3vvz1WKqwf8HQ6WJfk2Cx63ScqHeIdQwWM/edit?usp=sharing>

Bijlage E: R-code

```
# Nodige libraries
library(dplyr)
library(ggplot2)
library(likert)
library(RColorBrewer)
library(naniar)
library(scales)
library(forcats)
library(plyr)
library(reshape2)
library(tidyr)
library(readr)

# data inlezen
data_enquete <- read.csv(file="Data_Masterproef.csv", sep=',')
data_enquete <- data_enquete %>% filter(Q1=="Gelezen en akkoord")

data_eng <- data_enquete[, c(9, 19:71)]
# definiëren van kolomnamen
colnames(data_eng) <- c('ID', 'Leeftijd', 'Geslacht', 'Actief_SO',
  'Jaren_SO', 'Vakken', 'Stoppen?', 'Oorzaak_werkdruk',
  'Oorzaak_geen_benoeming', 'Oorzaak_gebrek_doorgroei',
  'Oorzaak_admin_overlast',
  'Oorzaak_onzekerheid_lessen',
  'Oorzaak_sociale_erkenning',
  'Oorzaak_steun_collegas',
  'Oorzaak_steun_aanvangsbegeleiding',
  'Oorzaak_steun_directie',
  'Oorzaak_discripantie_realiteit',
  'Oorzaak_lerarentekort', 'Oorzaak_andere',
  'Ervaar_zwaar_werkdruk',
  'Ervaar_zwaar_geen_benoeming',
  'Ervaar_zwaar_gebrek_doorgroei',
  'Ervaar_zwaar_admin_overlast',
  'Ervaar_zwaar_onzekerheid_lessen',
  'Ervaar_zwaar_sociale_erkenning',
  'Ervaar_zwaar_steun_hogerhand',
  'Ervaar_zwaar_discripantie_realiteit',
  'Ervaar_zwaar_lerarentekort',
  'Ervaar_zwaar_andere', 'St_autonomie',
  'St_verbondenheid', 'St_talenten_benut',
  'St_opleiding_vorbereid_real',
  'St_overgang_opleiding_real_vlot',
  'St_aspecten_real_niet_benadrukt',
  'St_samenwerking_opleiding_SO_vergemakkelijk',
  'St_meer_doen_werkdruk_verminderen',
  'St_steun_school_overgang', 'St_hulp_collegas',
```

```

'St_hulp_directie','St_waardering_ouders',
'St_waardering_lln','St_waardering_collegas',
'St_waardering_directie',
'St_aanmoediging_SOonderwijs_in',
'St_aanmoediging_opleiding_volgen',
'St_aanmoediging overstap_SO',
'Maatregel_betere_aanvangsbegeleiding',
'Maatregel_tewerkstelling_versch_scholen',
'Maatregel_extra_loontrap',
'Maatregel_verhogen_ancienniteit',
'Maatregel_vaste_benoeming_versimpelen',
'Maatregel_prof_ontwikkeling_eerste5j','Andere_opm')

data_enq$ID<-c(1:length(data_enq[,1]))
data_andere<-data_enq[,c(1:7,19,29,54)] # aanvullende opmerkingen
data_enq_ant<-data_enq[,c(1:18,20:28,30:53)]
data_enq_ant<-data_enq_ant %>% replace_with_na_all(condition~.x=="")
# definiëren van variabelen die factoren zijn
factoren<-c('ID','Leeftijd','Geslacht','Actief_SO',
            'Jaren_SO','Vakken','Stoppen?','Oorzaak_werkdruk',
            'Oorzaak_geen_benoeming','Oorzaak_gebrek_doorgroei',
            'Oorzaak_admin_overlast',
            'Oorzaak_onzekerheid_lessen',
            'Oorzaak_sociale_erkenning',
            'Oorzaak_steun_collegas',
            'Oorzaak_steun_aanvangsbegeleiding',
            'Oorzaak_steun_directie',
            'Oorzaak_discripantie_realiteit',
            'Oorzaak_lerarentekort','Ervaar_zwaar_werkdruk',
            'Ervaar_zwaar_geen_benoeming',
            'Ervaar_zwaar_gebrek_doorgroei',
            'Ervaar_zwaar_admin_overlast',
            'Ervaar_zwaar_onzekerheid_lessen',
            'Ervaar_zwaar_sociale_erkenning',
            'Ervaar_zwaar_steun_hogerhand',
            'Ervaar_zwaar_discripantie_realiteit',
            'Ervaar_zwaar_lerarentekort',
            'St_autonomie','St_verbondenheid',
            'St_talenten_benut','St_opleiding_voorbereid_real',
            'St_overgang_opleiding_real_vlot',
            'St_aspecten_real_niet_benadrukt',
            'St_samenwerking_opleiding_SO_vergemakkelijk',
            'St_meer_doen_werkdruk_verminderen',
            'St_steun_school_overgang','St_hulp_collegas',
            'St_hulp_directie','St_waardering_ouders',
            'St_waardering_lln','St_waardering_collegas',
            'St_waardering_directie',
            'St_aanmoediging_SOonderwijs_in',

```

```

      'St_aanmoediging_opleiding_volgen',
      'St_aanmoediging overstap_SO',
      'Maatregel_betere_aanvangsbegeleiding',
      'Maatregel_tewerkstelling_versch_scholen',
      'Maatregel_extra_loontrap',
      'Maatregel_verhogen_ancienniteit',
      'Maatregel_vaste_benoeming_versimpelen',
      'Maatregel_prof_ontwikkeling_eerste5j')
data_enq_ant[factoren]<-lapply(data_enq_ant[factoren],as.factor)

# aanvullende opmerkingen structureren en in een csv bestand
# schrijven
factor_andere<-c('ID','Leeftijd','Geslacht','Actief_SO','Jaren_SO',
                  'Vakken','Stoppen?')
data_andere[factor_andere]<-lapply(data_andere[factor_andere],
                                   as.factor)
Data_andere_opm_maxj<-data_andere %>% filter(Jaren_SO!="> 5 jaar")
Data_andere_opm_maxj<-Data_andere_opm_maxj %>%
  replace_with_na_all(condition~.x=="")
Data_andere_opm_5j <- Data_andere_opm_maxj %>%
  filter(!is.na(Leeftijd))
colnames(Data_andere_opm_5j)<-c('ID','Leeftijd','Geslacht',
                              'Actief_SO','Jaren_SO','Vakken','Stoppen?',
                              'Andere oorzaken van uw vroegtijdige uitstroom',
                              'Andere elementen die je voor het moment als zwaar ervaart',
                              'Andere opmerkingen')
write_tsv(Data_andere_opm_5j, "~/\\Andere_opm.txt")

# Data: leerkrachten met max 5 jaar ervaring
test<-data_enq_ant %>%filter(!is.na(St_autonomie))
# Data filteren op jaren ervaring
Data_max5j_alles<-data_enq_ant %>% filter(Jaren_SO!="> 5 jaar")
Data_max5j_alles <- Data_max5j_alles %>% mutate_at(factoren,factor)
Data_max5j <- Data_max5j_alles %>% filter(!is.na(St_autonomie))

# Pie chart voor leeftijdscategorie
tabel_leeftijd<-data.frame(Leeftijd=names(
  table(Data_max5j$Leeftijd)),
  freq=as.numeric(table(Data_max5j$Leeftijd)))
tabel_leeftijd<-tabel_leeftijd %>%
  arrange(factor(Leeftijd, levels = c("< 25 jaar",
    "25-30 jaar","31-35 jaar","36-40 jaar",
    "41-45 jaar","46-50 jaar","> 50 jaar"))))
p<-ggplot(tabel_leeftijd,aes(x="",y=freq,fill=Leeftijd))+
  geom_bar(stat = 'identity',width=1,color="white")+
  geom_text(aes(label = freq), position =
    position_stack(vjust = 0.5))+
  scale_fill_brewer(palette = "Blues")+

```

```

coord_polar('y',start=0) + theme_void() +
guides(fill=guide_legend(title = "Leeftijdscategorie")) +
labs(title="Verdeling leeftijdscategoriën")+
theme(legend.title=element_text(size = 15),
      legend.text=element_text(size = 15))
png(filename = "piechart_leeftijd.png",width = 1800, height = 1200,
      res = 300)

p
dev.off()

```

```

# Pie chart voor geslacht
tabel_geslacht<-data.frame(level=names(table(Data_max5j$Geslacht)),
                           freq=as.numeric(table(Data_max5j$Geslacht)))
p<-ggplot(tabel_geslacht,aes(x="",y=freq,fill=level))+
  geom_bar(stat = 'identity',width=1,color="white")+
  geom_text(aes(label = freq),position =
            position_stack(vjust = 0.5))+
  scale_fill_brewer(palette = "Blues")+
  coord_polar('y',start=0) + theme_void() +
  guides(fill=guide_legend(title = "Geslacht"))+
  theme(legend.title=element_text(size = 15),
        legend.text=element_text(size = 15))
png(filename = "piechart_geslacht.png",width = 1800, height = 1200,
      res = 300)

p
dev.off()

```

```

# Pie chart voor momenteel actief in SO
tabel_actief<-data.frame(level=names(table(Data_max5j$Actief_SO)),
                          freq=as.numeric(table(Data_max5j$Actief_SO)))
p<-ggplot(tabel_actief,aes(x="",y=freq,fill=level))+
  geom_bar(stat = 'identity',width=1,color="white")+
  geom_text(aes(label = freq),position =
            position_stack(vjust = 0.5))+
  scale_fill_brewer(palette = "Blues")+coord_polar('y',start=0)
+ theme_void() +
  guides(fill=guide_legend(title = "Actief in SO"))+
  theme(legend.title=element_text(size = 15),
        legend.text=element_text(size = 15))
png(filename = "piechart_actiefSO.png",width = 1800, height = 1200,
      res = 300)

p
dev.off()

```

```

# Pie chart voor aantal jaren actief in SO
tabel_jaren<-data.frame(level=names(table(Data_max5j$Jaren_SO)),
                         freq=as.numeric(table(Data_max5j$Jaren_SO)))
p<-ggplot(tabel_jaren,aes(x="",y=freq,fill=level))+

```

```

geom_bar(stat = 'identity',width=1,color="white")+
geom_text(aes(label = freq),position =
          position_stack(vjust = 0.5))+
scale_fill_brewer(palette = "Blues")+
coord_polar('y',start=0) + theme_void() +
guides(fill=guide_legend(title = "Jaren actief in SO"))+
theme(legend.title=element_text(size = 15),
      legend.text=element_text(size = 15))
png(filename = "piechart_jarenSO.png",width = 1800, height = 1200,
     res = 300)

p
dev.off()

# Pie chart voor aantal jaren actief in SO
tabel_stoppen<-data.frame(level=names(table(Data_max5j$`Stoppen?`)),
                          freq=as.numeric(table(Data_max5j$`Stoppen?`)))
p<-ggplot(tabel_stoppen,aes(x="",y=freq,fill=level))+
  geom_bar(stat = 'identity',width=1,color="white")+
  geom_text(aes(label = freq),position =
            position_stack(vjust = 0.5))+
  scale_fill_brewer(palette = "Blues")+
  coord_polar('y',start=0) + theme_void() +
  guides(fill=guide_legend(title = "Gedacht aan stoppen?"))+
  theme(legend.title=element_text(size = 15),
        legend.text=element_text(size = 15))
png(filename = "piechart_stoppen.png",width = 1800, height = 1200,
     res = 300)

p
dev.off()

# Pie chart: vakken
tabel_vakken<-data.frame(level=names(table(Data_max5j$Vakken)),
                          freq=as.numeric(table(Data_max5j$Vakken)))
p<-ggplot(tabel_vakken,aes(x="",y=freq,fill=level))+
  geom_bar(stat = 'identity',width=1,color="white")+
  geom_text(aes(label = freq),position =
            position_stack(vjust = 0.5))+
  coord_polar('y',start=0) + theme_void() +
  guides(fill=guide_legend(title = "Welke vakken geeft u?"))
png(filename = "piechart_vakken.png",width = 2500, height = 1600,
     res = 300)

p
dev.off()

# bar plot: gedachten om te stoppen gegeven ervaring in SO
data_stoppen_jaren<-as.data.frame(table(Data_max5j$Jaren_SO,
                                         Data_max5j$`Stoppen?`))
colnames(data_stoppen_jaren)<-c('Jaren','Stoppen','freq')

```

```

p<-ggplot(data_stoppen_jaren,aes(fill=Stoppen,y=freq,x=Stoppen))+
  geom_bar(position="dodge",stat="identity") +
  theme(legend.position = "bottom")+
  ylab("Frequentie")+
  facet_wrap(~Jaren)+guides(fill=guide_legend(""))
png(filename = "barplot_stoppen_ervaring.png",width = 1800,
  height = 1200, res = 300)

p
dev.off()

# bar plot: gedachten om te stoppen gegeven geslacht
data_stoppen_jaren<-as.data.frame(table(Data_max5j$Geslacht,
  Data_max5j$`Stoppen?`))
colnames(data_stoppen_jaren)<-c('Geslacht','Stoppen','freq')
p<-ggplot(data_stoppen_jaren,aes(fill=Stoppen,y=freq,x=Stoppen))+
  geom_bar(position="dodge",stat="identity") +
  theme(legend.position = "bottom")+
  ylab("Frequentie")+facet_wrap(~Geslacht) +
  guides(fill=guide_legend(""))
png(filename = "barplot_stoppen_geslacht.png",width = 1800,
  height = 1200, res = 300)

p
dev.off()

# bar plot: gedachten om te stoppen gegeven leeftijd
data_stoppen_jaren<-as.data.frame(table(Data_max5j$Leeftijd,
  Data_max5j$`Stoppen?`))
colnames(data_stoppen_jaren)<-c('Leeftijd','Stoppen','freq')
p<-ggplot(data_stoppen_jaren,aes(fill=Stoppen,y=freq,x=Stoppen))+
  geom_bar(position="dodge",stat="identity") +
  theme(legend.position = "bottom")+ ylab("Frequentie")+
  facet_wrap(~Leeftijd) + guides(fill=guide_legend(""))
png(filename = "barplot_stoppen_leeftijd.png",width = 1800,
  height = 1200, res = 300)

p
dev.off()

# Definiëren van likert plot functie
lplot <- function(x,y,z) {
  x <- plyr::rename(x,y)
  q <- likert(x)
  p <- likert.bar.plot(q, text.size = 4, plot.percent.neutral =
    FALSE, wrap = ifelse(is.null(q$grouping),35, 75),
    col=brewer.pal(5,"RdYlGn")) +
  theme(text = element_text(size = rel(4)),
    axis.text.y = element_text(size = rel(4)),
    legend.position = "bottom") +
  theme_update(legend.text = element_text(size = rel(0.7))) +

```

```

    guides(fill = guide_legend(""))
  p <- plot(p) + labs(title = z)
}

#Likert plot: Wat ervaar je momenteel zwaar in je carrière ?
actief_ervaring<-Data_max5j[,19:27]
actief_ervaring[] <- lapply(actief_ervaring, function(x) factor(x,
  levels = c("Volledig mee oneens", "Enigszins mee oneens",
    "Niet van toepassing", "Enigszins mee eens",
    "Volledig mee eens")))

p<-lplot(as.data.frame(actief_ervaring),
  c(Ervaar_zwaar_werkdruk="Hoge werkdruk",
    Ervaar_zwaar_geen_benoeming="Geen vaste benoeming",
    Ervaar_zwaar_gebrek_doorgroei="Gebrek aan
      doorgroeimogelijkheden",
    Ervaar_zwaar_admin_overlast="Administratieve overlast",
    Ervaar_zwaar_onzekerheid_lessen="Onzekerheid over volledig
      lessenpakket",
    Ervaar_zwaar_sociale_erkenning="Te weinig sociale erkenning",
    Ervaar_zwaar_steun_hogerhand="Weinig ondersteuning van
      hogerhand",
    Ervaar_zwaar_discrepantie_realiteit="Discrepantie tussen
      verwachtingen en realiteit",
    Ervaar_zwaar_lerarentekort="Opvang extra uren door
      lerarentekort"),
  "Wat ervaart u momenteel als zwaar in uw carrière in het SO?")
png(filename = "likert_ervaring_actiefSO.png",width = 2700,
  height = 1200, res = 300)

p
dev.off()

# Likert plot: Stellingen over carrière
stellingen_eigenCarriere<-Data_max5j[,28:30]
stellingen_eigenCarriere[] <- lapply(stellingen_eigenCarriere,
  function(x) factor(x, levels = c("Volledig mee oneens",
    "Enigszins mee oneens", "Niet van toepassing",
    "Enigszins mee eens", "Volledig mee eens")))

p<-lplot(as.data.frame(stellingen_eigenCarriere),
  c(St_autonomie="Ik ervaar autonomie in mijn carrière",
    St_verbondenheid="Ik ervaar verbondenheid in mijn carrière",
    St_talenten_benut="Ik vind dat ik mijn talenten kan benutten
      en ontwikkelen in mijn carrière"),
  "Stellingen over eigen carrière in SO")
png(filename = "likert_carriere.png",width = 2700, height = 1200,
  res = 300)

p

```

```

dev.off()

# Likert plot: Stellingen over lerarenopleiding
stellingen_opleiding<-Data_max5j[,31:34]
stellingen_opleiding[] <- lapply(stellingen_opleiding, function(x)
  factor(x,levels = c("Volledig mee oneens",
    "Enigszins mee oneens","Niet van toepassing",
    "Enigszins mee eens", "Volledig mee eens")))

p<-lplot(as.data.frame(stellingen_opleiding),
  c(St_opleiding_voorbereid_real="Tijdens de lerarenopleiding
    was ik voldoende voorbereid op de realiteit van het
    lesgeven",
  St_overgang_opleiding_real_vlot="De overgang van de
    lerarenopleiding naar het werken als leerkracht in de
    praktijk verloopt vlot",
  St_aspecten_real_niet_benadrukt="Er waren aspecten van het
    lerarenberoep die niet voldoende werden benadrukt tijdens
    mijn opleiding",
  St_samenwerking_opleiding_SO_vergemakkelijkt="De huidige
    samenwerking tussen lerarenopleidingen en secundaire
    scholen vergemakkelijkt de overgang naar het werkveld"),
  "Stellingen over de lerarenopleidingen")
png(filename = "likert_lerarenopleiding.png",width = 2700,
  height = 1200, res = 300)
p
dev.off()

# Likert plot: Stelling over werkdruk
stellingen_werkdruk<-Data_max5j[,35]
stellingen_werkdruk[]<-lapply(stellingen_werkdruk,function(x)
  factor(x,levels = c("Volledig mee oneens",
    "Enigszins mee oneens","Niet van toepassing",
    "Enigszins mee eens", "Volledig mee eens")))

p<-lplot(as.data.frame(stellingen_werkdruk),
  c(St_meer_doen_werkdruk_verminderen="Er moet meer worden
    gedaan om de werkdruk van beginnende leerkrachten te
    verminderen en een gezonde werk-privébalans te
    bevorderen"),
  "Stelling over werkdruk")
png(filename = "likert_werkdruk.png",width = 2700, height = 1200,
  res = 300)
p
dev.off()

# Likert plot: Stellingen over steun en hulp
stellingen<-Data_max5j[,36:42]

```

```

stellingen[] <- lapply(stellingen, function(x) factor(x,
  levels = c("Volledig mee oneens", "Enigszins mee oneens",
    "Niet van toepassing","Enigszins mee eens",
    "Volledig mee eens")))

p<-lplot(as.data.frame(stellingen),
  c(St_steun_school_overgang="Ik voel me gesteund door mijn
    schoolbestuur of schooldistrict bij de overgang van
    lerarenopleiding naar werkveld",
  St_hulp_collegas="Ik ervaar hulp van mijn collega's om mijn
    professionele ontwikkeling te bevorderen",
  St_hulp_directie="Ik ervaar hulp van de directie om mijn
    professionele ontwikkeling te bevorderen",
  St_waardering_ouders="Ik voel mij voldoende gewaardeerd en
    gerespecteerd als leerkracht door ouders van leerlingen",
  St_waardering_lln="Ik voel mij voldoende gewaardeerd en
    gerespecteerd als leerkracht door leerlingen",
  St_waardering_collegas="Ik voel mij voldoende gewaardeerd en
    gerespecteerd als leerkracht door collega's",
  St_waardering_directie="Ik voel mij voldoende gewaardeerd en
    gerespecteerd als leerkracht door de directie"),
  "Stellingen over waardering en respectering")
png(filename = "likert_waardering&respect.png",width = 2700,
  height = 1200, res = 300)

p
dev.off()

# Likert plot: Stellingen over aanmoediging naar het SO
stellingen_aanmoedigen<-Data_max5j[,43:45]
stellingen_aanmoedigen[] <- lapply(stellingen_aanmoedigen,
  function(x) factor(x,levels = c("Volledig mee oneens",
    "Enigszins mee oneens","Niet van toepassing",
    "Enigszins mee eens", "Volledig mee eens")))

p<-lplot(as.data.frame(stellingen_aanmoedigen),
  c(St_aanmoediging_SOonderwijs_in="Ik zou studenten van de
    lerarenopleiding aanmoedigen om het onderwijs in te
    gaan",
  St_aanmoediging_opleiding_volgen="Ik zou studenten
    aanmoedigen om de educatieve master te volgen",
  St_aanmoediging_overstap_SO="Ik zou leeftijdsgenoten aanraden
    om de overstap naar het onderwijs te maken"),
  "Stellingen over het aanmoedigen om over te stappen naar het
    onderwijs")
png(filename = "likert_aanmoedigen.png",width = 2700, height = 1200,
  res = 300)

p
dev.off()

```

```

# Likert plot: Maatregelen
stellingen_maatregelen<-Data_max5j[,46:51]
stellingen_maatregelen[] <- lapply(stellingen_maatregelen,
  function(x) factor(x,levels = c("Volledig mee oneens",
    "Enigszins mee oneens","Niet van toepassing",
    "Enigszins mee eens", "Volledig mee eens")))

p<-lplot(as.data.frame(stellingen_maatregelen),
  c(Maatregel_betere_aanvangsbegeleiding="Betere
    aanvangsbegeleiding",
    Maatregel_tewerkstelling_versch_scholen="Tewerkstelling over
    verschillende scholen",
    Maatregel_extra_loontrap="Extra loontrap",
    Maatregel_verhogen_ancienniteit="Anciënniteit uit privésector
    meenemen (verder verhogen >10 jaar)",
    Maatregel_vaste_benoeming_versimpelen="Procedure vaste
    benoeming vereenvoudigd",
    Maatregel_prof Ontwikkeling_eerste5j="Verdere professionele
    ontwikkeling tijdens de eerste vijf jaar"),
  "Maatregelen om vroegtijdige uitstroom te verminderen")
png(filename = "likert_maatregelen.png",width = 2700,
  height = 1200, res = 300)

p
dev.off()

## Likert plot: Oorzaken van stoppen
oorzaak_stoppen<-Data_max5j[,8:18]
oorzaak_stoppen[] <- lapply(oorzaak_stoppen, function(x) factor(x,
  levels = c("Volledig mee oneens", "Enigszins mee oneens",
    "Niet van toepassing","Enigszins mee eens",
    "Volledig mee eens")))

p<-lplot(as.data.frame(oorzaak_stoppen),
  c(Oorzaak_werkdruk="Hoge werkdruk",
    Oorzaak_geen_benoeming="Geen vaste benoeming",
    Oorzaak_gebrek_doorgroei="Gebrek aan doorgroeimogelijkheden",
    Oorzaak_admin_overlast="Administratieve overlast",
    Oorzaak_onzekerheid_lessen="Onzekerheid over volledig
    lessenpakket",
    Oorzaak_sociale_erkenning="Te weinig sociale erkenning",
    Oorzaak_steun_collegas="Weinig ondersteuning van collega's",
    Oorzaak_steun_aanvangsbegeleiding="Weinig ondersteuning van
    aanvangsbegeleiding",
    Oorzaak_steun_directie="Weinig ondersteuning van directie",
    Oorzaak_discrepantie_realiteit="Discrepantie tussen
    verwachtingen en realiteit van beroep",
    Oorzaak_lerarentekort="Opvang extra uren door lerarentekort"),

```

```
      "Wat zijn de oorzaken van uw vroegtijdige uitstroom als  
      leerkracht?")  
png(filename = "likert_oorzaak_stoppen.png",width = 2700,  
      height = 1200, res = 300)  
p  
dev.off()
```

Bijlage F: Creatief ontwerp

Als creatief ontwerp is er een spel uitgewerkt genaamd 'van les tot loopbaan', hieronder zijn het spelbord en de spelregels weergegeven.

VAN LES TOT



LOOPBAAN

Van Les tot Loopbaan!

Daar gaan we! De weg naar het lerarenberoep heeft heel wat uitdagingen, motivatiepunten en valkuilen. Doormiddel van dit spel leg je de weg af naar je vaste benoeming in het onderwijs? Maar wie geraakt daar het snelste?



Vorbereiding:

Spelbord: Leg het ganzenbord neer op een vlakke ondergrond.

Spelers: Elke speler kiest een pion en plaatst deze op start (vak 1).

Dobbelstenen: Het spel vereist één dobbelsteen.

Doel van het spel:

De speler die als eerste de vaste benoeming vast heeft (vak 63) is gewonnen

Beginnen

Bepaal wie begint door te dobbelen. De speler met de hoogste worp begint, daarna spelen de spelers met de klok mee. Elke speler gooit de dobbelstenen en verplaatst zijn pion het aantal vakken dat de dobbelstenen aangeven.

Wie is de winnaar?

Om te winnen en dus vast benoemd te worden, moet een speler precies op het laatste vak (63) uitkomen. Als een speler te veel gooit, telt hij het aantal vakken dat hij te veel heeft gegooit terug

Acties op speciale vakken

VAK 6

Je krijgt goede aanvangsbegeleiding, je mag naar vak 12.

VAK 19

Je lerarenopleiding heeft je niet voldoende voorbereid op de realiteit, sla één beurt over.

VAK 31

Je wordt over verschillende scholen heen tewerkgesteld. Je blijft vastzitten tot je een 6 gooit. Iedere spelbeurt is een nieuwe kans.

VAK 42

De overheid moderniseert de leerplannen. Sla 2 beurten over.

VAK 52

Je zit bedolven onder het werk, administratieve overlast. Sla 2 beurten over.

VAK 58

Onzekerheid of je volgend jaar terug mag starten. Begin terug bij start.



Als een speler op een groen vakje komt, mag hij het zelfde aantal vakken nog eens vooruit.



VAK 5

Je mag je anciënniteit meenemen.

VAK 14

Je ervaart een goede samenwerking binnen de vakgroep.

VAK 23

Er wordt een loontrap ingevoerd.

VAK 36

Je hebt een klas met alleen maar respectvolle leerlingen.

VAK 45

Je directie staat achter jouw beslissingen en ondersteunt jou.

VAK 54

Het benoemingsproces is vereenvoudigd.



Als een speler op een rood vakje komt, moet hij terug een keer hetzelfde aantal vakken achteruit.

VAK 9

Je krijgt slechte aanvangsbegeleiding.

VAK 18

Je hebt een klas met respectloze leerlingen.

VAK 27

Je lerarenopleiding was te theoretisch, er kwam weinig klaspraktijk aan bod.

VAK 32

Je directie steunt jou niet in je beslissingen en werkt je tegen.

VAK 41

Je bent niet voor bereid op het managen van een klas op je eentje.

VAK 50

Je moet al je eigen lesmateriaal opnieuw ontwerpen.

VAK 59

Je ervaart een erg hoge werkdruk.