

Webinar 18 december 2020

Trends op de onderwijsarbeidsmarkt in coronatijd

Meer zijinstromers, betere banen voor pas afgestudeerden van de pabo en een grotere mobiliteit. De 'Tendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2020' zet de belangrijkste en meest actuele cijfers en prognoses op een rij. Naar aanleiding van de publicatie van OCW organiseerde de Leerstoel Onderwijsarbeidsmarkt van het CAOP op 18 december een online expertmeeting over de ontwikkelingen, innovaties en uitdagingen voor het onderwijs in coronatijd. Heeft Covid-19 het lerarentekort opgelost?

'Het is onduidelijk hoe groot het tekort in het primair onderwijs op dit moment is', citeert CAOP-onderzoeker Deborah van den Berg de tendrapportage. Ze geeft een overzicht van de belangrijkste uitkomsten in vogelvlucht. Het po verwacht in 2025/'26 een tekort van 1440 fte aan leraren/directeuren bovenop de huidige situatie. Dat is lager dan aan het begin van de kabinetsperiode, dankzij meer zijinstroom, meer instroom van de pabo en een hogere leerlingenraming, dus grotere behoefte aan leraren. In de G5 (de vier grote steden plus Almere) doet OCW een pilot om meer grip te krijgen op de actuele tekorten. Die zijn in de G5 tussen afgelopen februari en oktober gedaald, mogelijk door de coronacrisis. Andere – landelijke – uitkomsten: de laatste jaren is het aantal onderwijsondersteuners fors gestegen, het aantal WW-uitkeringen fors gedaald, pas afgestudeerden krijgen vaker een baan in het po en leraren wisselen vaker van school.

Vo en mbo

Het voortgezet onderwijs verwacht in 2015 een tekort van 1250 fte, bovenop de huidige situatie. Dat is minder dan verwacht, maar geen significante verbetering. Hier zijn de verschillen per vak groot. Zo kennen informatica, techniek en de bètavakken permanente tekorten. In bètavakken staan ook de meeste on(der)bevoegden voor de klas. In het vo is het aantal WW-uitkeringen licht gedaald en de mobiliteit van leerkrachten tussen scholen groter, maar minder dan in het po. Voor het mbo zijn ramingen lastiger te maken, onder meer door het open karakter van de arbeidsmarkt: veel docenten komen uit andere sectoren. Het aantal zijinstromers steeg van 200 in 2013 naar 760 in 2019. Over het algemeen worden er geen grote problemen verwacht, hooguit bij vakken waar in het vo knelpunten zijn en technische vakken. Van den Berg: 'Interessant is de vraag in hoeverre een resultaat een effect is van beleid, Covid-19, de conjunctuur of anderszins.'

Crisisaanpak

'Prognoses hebben zin, want de arbeidsmarkt reageert daarop en doet zijn werk', stelt hoogleraar Marc van der Meer in zijn reflectie 'Enkele lessen uit de coronaperiode'. De crisis heeft geleid tot meer coördinatie van de centrale overheid en moedigt beleidscentralisatie aan, is een van zijn punten. Dat tonen de ondersteuningsprogramma's NOW 1, 2 en 3 aan, maar ook subsidies aan de G5 voor onder meer lerarenopleidingen, 282 miljoen voor bijles en zomerscholen en 210 miljoen voor scholen in 2021. 'Het viel mij verder op dat docenten hun visie op de crisisaanpak maar weinig laten horen.'

Drie trade-offs

De nieuwe werkwijzen die door de crisis zijn ontstaan, accentueren de behoefte aan het samengaan van technologische en sociale innovatie, meent Van der Meer. Onder druk komt die innovatie vanzelf tot stand. Wel is een methodische aanpak nodig om de nieuwe werkwijzen te verduurzamen. Hij stelt een trade-off tussen regels en professionele normen vast: 'Als je kwalitatief onderwijs kunt aanbieden, kunnen de regels wat uitdijen. Dat hebben we in de coronaperiode zien gebeuren, omdat leraren nieuwe oplossingen moesten vinden.' Een tweede trade-off ziet de hoogleraar tussen autonomie en controle: 'Docenten werken behoorlijk zelfstandig, maar tegelijkertijd wordt hun handelen afgebakend door de scholleiding en de inspectie.' En een derde tussen responsiviteit en standaardisatie: 'Van leerkrachten wordt een kwalitatief hoogwaardige bijdrage gevraagd, maar tegelijkertijd moeten ze inspelen op de specifieke leervraag. Dat vraagt om aanpassingsvermogen en maatwerk in een omgeving van standaardisatie.'

Nieuwe ethische dimensie

Over de arbeidsmarkt en strategische personeelsplanning werpt Van der Meer vragen op als: Wie zoeken werkgevers en wat doen ze met de mensen die ze vinden? Wat gebeurt er met het aanbod van arbeid en talent? Hoe komen vraag en aanbod bij elkaar? Hoe ontwikkelen arbeidsverhoudingen zich? Hij wijst op verschillende lopende onderzoeken (naar tekortvakken in het vo, techniek in het vmbo en hybride docenten) en toekomstverkenningen en maakt vergelijkingen met de sector zorg en welzijn.

En hij constateert een nieuwe ethische dimensie van de onderwijsarbeidsmarkt. Welke kwesties spelen daarbij zoal? 'Lockdowns leiden tot thuisonderwijs; desondanks proberen scholen open te blijven voor de eindexamens, kwetsbare leerlingen en praktijklessen. Bij testen en quarantaines kan het onderwijsteam flink geraakt worden als mensen uitvallen – sommige scholen hebben hun deuren moeten sluiten. Er ontstaat ook een nieuwe discussie over vaccineren, begonnen in de zorg. Kun je arbeidsvoorwaarden aanpassen of een premie of extra vrije tijd geven als medewerkers zich laten vaccineren? Kun je ontslagen worden als je je niet laat inenten?'

Good practices

Hoe kunnen we nieuwe werkwijzen en good practices beter documenteren en delen om ze breder toe te passen, vraagt een deelnemer. Van der Meer somt enkele knelpunten op. Zo is het ten eerste lastig om good practices te identificeren, want vaak gaat het om kleine verbeteringen van een werkproces in plaats van een vernieuwende structuur, aanpak of methodiek. En lukt die identificatie al, hoe kun je de good practice dan verspreiden? 'De inspectie heeft gezegd: wat is nou eigenlijk onderscheidend innovatief onderwijs? Er is veel nieuws, maar de methodologie ervan moet sterk verrijkt worden.' Derde punt is: hoe communiceer je erover? 'Ik betwijfel of good practices delen en ervan leren wel goed online kan. Digitale vergaderingen en bijeenkomsten zijn geweldig, maar live bij elkaar krijg je een heel ander en rijker gesprek.'

Juichende wethouder

'Het lerarentekort is opgelost door de Covid-crisis.' Met die stelling zwengelt gespreksleider en CAOP-directeur Patrick Banis de discussie aan. Van schoolleiders in het po en vo in Amsterdam heeft hij gehoord dat het tekort in de hoofdstad de facto voorbij is. Meer leraren hebben een vast of jaarcontract, er is een hogere deeltijdfactor, de verantwoordelijke wethouder juicht. 'Er is een enorme impuls gegeven en de situatie is zeker sterk verbeterd', reageert Marc van der Meer. 'Maar in bijvoorbeeld Lelystad is dat echt niet het geval. En dat geldt voor veel middelgrote steden en plattelandsgemeenten.'

Ruud van der Aa, onderzoekscoördinator van het CAOP, vraagt zich af hoe structureel de verbetering is. 'Ik vind de toegenomen zijinstroom een hoopvol signaal, maar het moet nog blijken hoelang die mensen in het onderwijs blijven werken. Worden ze goed opgenomen en begeleid, is het salaris aantrekkelijk genoeg?'

In Den Haag geen juichende wethouder, met een tekort van 11,7 procent, zegt iemand. Ze vertelt over on- en onderbevoegden voor de klas, mensen die eigenlijk een andere taak hebben waardoor de schoolontwikkeling stil komt te liggen. Scholen krijgen er via binnen de G5 gesloten convenanten extra ondersteuning, zoals begeleiding van startende leerkrachten, extra onderwijsondersteunend personeel, opvangkrachten, studenten die groepjes kinderen begeleiden om leraren te ontlasten. En de stad zet fors in op zijinstroom.

Leerachterstanden

Hoe vertaal je leerachterstanden die nu ontstaan naar de behoefte aan extra leerkrachten, luidt een chatvraag. Er bestaat een groot verschil in de kansen die leerlingen hebben en Covid vergroot die ongelijkheid, antwoordt Van der Aa. 'Die kun je misschien creatief oplossen. Bijvoorbeeld door meer gepensioneerde leraren tijdelijk in te zetten, ondersteuning te bieden om de regeldruk te verkleinen waardoor leerkrachten meer tijd krijgen om les te geven, het onderwijs anders te organiseren. Online

onderwijs valt ook onder onderwijs anders organiseren, maar daarmee heb je nog niet de personele samenstelling binnen de school veranderd.'

Praktijk van online leren

'De praktijk van online leren in het Gooi' is een onderzoeksrapport van de Kring van Schoolleiders regio Gooi & Vechtstreek. De kring heeft schoolleiders, docenten en leerlingen in het vo en mbo gevraagd wat zij hebben geleerd van het online lesgeven. Robert Hommen, senior onderwijsadviseur van het CAOP, vertelt enkele bevindingen in een notendop. Zo is effectief online lesgeven een combinatie van zenden en interactie van leerlingen in verschillende werkvormen, tijdens de les, maar ook in het voor- en natraject, vertelt hij. 'Dat kan online veel makkelijker dan klassikaal.' Datzelfde geldt bij de uitkomst dat flexibele roosters maatwerk in online onderwijs mogelijk maken. 'Daarmee kun je inspelen op de beschikbaarheid van docenten om op bepaalde momenten leerstof online aan te bieden. De lokaalbezetting zit dan niet in de weg. En je maakt het mogelijk om leerlingen die behoefte hebben aan een tweede keer uitleg over hetzelfde onderwerp online bij een andere docent te laten aansluiten.' Dat sluit aan bij de uitkomst dat scholen kunnen samenwerken om vakken samen aan te bieden. Verder maakt online onderwijs differentiatie in taken van docenten mogelijk, wat belangrijk is om die docenten te behouden.

Oproep

Marc van der Meer besluit met een oproep. Tijdens het webinar zijn verschillende onderwerpen de revue gepasseerd die nog of nog meer aan bod zouden kunnen komen in de tweede editie van het boek 'Onderwijs aan het werk', waar nu druk aan geschreven wordt en dat halverwege 2021 zal verschijnen. 'We hebben hier gezien dat er nog genoeg onderwerpen te bedenken zijn. Als je ideeën hebt, meld je bij de secretaris van de leerstoelen'.