**Rondetafelgesprekken Vaste Kamercommissie OCW betreffende lerarentekort – Ewald van Vliet, voorzitter College van Bestuur Lucas Onderwijs.**

**d.d. 29 september 2021**

Volgens de meest recente cijfers uit februari 2021 is het lerarentekort in primair onderwijs in de gemeente Den Haag inclusief de verborgen vacatures rond de 15%, maar we weten dat dit intussen verder is opgelopen. Den Haag heeft ervoor gekozen om de maatregelen te groeperen in een aantal brede maatregelen, gericht op behoud van leraren, anders organiseren en verhogen van instroom.

***Ontwikkeling lerarentekort Den Haag***

* Het aantal leerlingen in het PO neemt toe (+0,7%), terwijl er sprake is van een daling in het OP (-0,7%). Het aantal leerlingen per FTE neemt in alle sectoren toe, gemiddeld van 15,8 naar 16,0.
* De stijging van het aantal leerlingen per FTE OP vindt plaats in zowel BAO, SBAO als SO/VSO, doordat overal het aantal leerlingen stijgt terwijl de personeelsomvang afneemt (BAO/SBAO) of minder hard stijgt (SO/VSO).
* Het aantal vacatures neemt tussen februari 2020 en februari 2021 toe met 43,8% van 329 naar 473.

De tekorten zijn ook in Den Haag over het algemeen hoger op scholen in kwetsbare wijken. Deze ongelijke verdeling van de tekorten leidt tot meer kansenongelijkheid tussen leerlingen; scholen met veel leerlingen met een grotere kans op een onderwijsachterstand, worden het hardst geraakt door het lerarentekort. Daarnaast lijken de NPO gelden ervoor te zorgen dat, in eerste instantie, de trek van medewerkers van deze scholen naar scholen in minder kwetsbare wijken toeneemt. En daarmee het tekort op scholen in kwetsbare wijken juist toeneemt. Het effect van de arbeidsmarkttoelage is hierbij nog niet te meten. Er zijn echter binnen wijken ook sterke verschillen tussen scholen (bijvoorbeeld minder groot tekort op onderwijsconceptscholen). CAOP doet aanvullend onderzoek hiernaar; eerste resultaten worden gedeeld op 1 oktober aanstaande.

Het personeelsverloop is relatief hoog. Uitstroom van OP uit het PO in Den Haag is jaarlijks ongeveer 10,4%, dit zijn ongeveer 425 personen per jaar. De uitstroom nam in 2018 sterk toe, maar loopt sindsdien weer terug. 37% van deze uitstromers blijft in het PO, maar gaat in een andere gemeente werken. De overige uitstroom verlaat de sector. Dit is inclusief mensen die met pensioen gaan.

***Wat doet Den Haag?***

Om als stad te zorgen voor voldoende bevoegde leraren is een intensieve samenwerking tussen schoolbesturen, hogescholen, universiteiten en de gemeente van groot belang. In de stad wordt gezamenlijk gewerkt aan:

Anders organiseren in het onderwijs

Inzet van meer onderwijs ondersteunend personeel (OOP) op meerdere functies. Het streven is dat het welbevinden binnen het onderwijs weer toeneemt, onder meer door de inzet van meer OOP ter ondersteuning van leraren en de inzet van andere personele categorieën.

De scholen in Den Haag slagen erin meer OOP aan te nemen. De personeelsomvang van het OOP is gestegen van 868 FTE in 2017 naar 1256 FTE in 2020, een toename van 44,8%. In absolute aantallen is de stijging het grootst in het SBAO, procentueel stijgt het aandeel OOP hier van 15,2% naar 34,7%. In het BAO stijgt het aandeel OOP ook flink, van 17,5% naar 25,0%. In het SO/VSO werkte verhoudingsgewijs al veel OOP: ongeveer de helft van het personeel is OOP, hun aandeel neemt toe van 47,4% naar 49,9%.

De inzet van meer OOP vraagt van een school een visie op de inzet van deze mensen en de organisatie van het onderwijs. Daarnaast is het zaak de kwaliteit van het onderwijs scherp te monitoren. Hierom is het anders organiseren niet voor alle scholen een goede/gewenste/haalbare stap.

Behoud van personeel

* Inzet van bovenschoolse en/of externe begeleiding voor startende en ervaren leraren met de doelstelling: minder verzuim, minder uitstroom, verhoging welbevinden.
* Opleiden van (eigen) ondersteunend personeel (onderwijsassistent naar leraarondersteuner) tot onderwijsgevende.

Leraren zijn beter in staat om hun taken uit te voeren en verantwoordelijkheden te dragen door de inzet van bovenschoolse en/of externe begeleiding voor zowel startende leraren als ervaren leraren.

Door de inzet van coaching en begeleiding, verwachten wij dat minder bevoegde leraren het onderwijs verlaten. Het streven is dat de stijgende lijn van de uitstroom van leraren ten opzichte van peildatum 1-2-2020, exclusief pensionering, stabiliseert.

Instroom van leraren

* Het streven is 131 pabo-studenten per jaar in te zetten op de scholen, mits goed begeleid, met een beperkt takenpakket en in goede samenspraak met de opleiding. Er is een afwegingskader opgesteld waar opleidingen en besturen zich aan conformeren. Hierin is opgenomen dat deze maatregel uitsluitend mogelijk is als de pabo positief adviseert en de student geen studieachterstand heeft; de taakbelasting van leerkrachten afneemt en het beroep aantrekkelijker wordt door de extra begeleiding aan leerlingen door de pabo-studenten.
* De totale instroom bij de pabo’s is 267 studenten in 2020-2021 t.o.v. 178 in schooljaar 2019-2020. Deze toestroom zet door (concrete cijfers nog niet ontvangen):
* Het opleiden en begeleiden van zij-instromers (instroom van 5 naar 67 in schooljaar 2020-2021, cijfers voor dit schooljaar nog niet bekend)

***Wat is landelijk nodig?***

Het lerarentekort is een multidimensionaal probleem; veranderingen op verschillende niveaus tegelijk zijn noodzakelijk. Zo heeft het creëren van een grotere aanwas nauwelijks effect als deze leraren niet behouden worden. Er is een kwantitatief en kwalitatief tekort aan schoolleiders. Zij zijn van grote invloed op het functioneren van een lerarenteam en de onderwijskwaliteit op school. Het recente voornemen om de loonkloof po-vo te dichten is daarbij zeer gewenst, maar ook slechts een van de noodzakelijke stappen voor goed, toekomstbestendig onderwijs. Andere noodzakelijke stappen op landelijk niveau zijn:

* Permanent dichten van de loonkloof po-vo.
* Salarisverhoging voor schoolleiders.
* Investeren in flexibele maatwerk opleidingen voor alle toekomstige leraren en onderwijsassistenten / leraarondersteuners.
* Verruiming van de mogelijkheden voor anders bevoegden (maar wel bekwaam) binnen het onderwijs
* Werkdrukverlichting van leraren zodat leraren meer tijd krijgen voor professionele ontwikkeling, lesvoorbereiding en begeleiding
* Investeren in de kwaliteit van zittende leraren, met doorlopende mogelijkheden voor professionalisering.
* Werkdrukverlichting voor schoolleiders.
* Verbeteren van de mogelijkheden voor zij-instromers om voor de klas te komen, door:
* Landelijk een vergoeding te bieden aan zij-instromers voor de tijdelijke terugval in salaris.
* Verhogen van de subsidie om zij-instromers aan te trekken, op te leiden en te begeleiden in hun eerste jaren voor de klas.

**Tenslotte**

We moeten accepteren dat het tekort aan leraren en schoolleiders de komende jaren structureel van aard is vanwege de bredere ontwikkeling van de Nederlandse arbeidsmarkt en daarmee niet zomaar oplosbaar. Het vraagt om een toekomstbestendige oplossing i.p.v. dat we blijven denken in tijdelijke noodscenario’s. Dat maakt het noodzakelijk dat er ruimte wordt gezocht en gevonden om de inrichting van het onderwijs te hervormen. Daarbij dienen afspraken te worden gemaakt over een aantal uitgangspunten:

* de definitie van onderwijstijd 🡪 verruimen tot alle (leer)tijd in opdracht van – en onder eindverantwoordelijkheid van een bevoegde leraar die wordt ingevuld door een leerling. Op die manier kan bijv. zelfstandig werken aan een vooraf in uren gekwantificeerde opdracht plaats-onafhankelijk worden ingevuld en wordt een meer hybride (maatwerk) programmering mogelijk.
* We stellen de omvang van de onderwijstijd ter discussie en maken deze leerling-afhankelijk.