

Onderzoek

Passende inductiemaatregelen voor het behoud van startende leraren? Een verkenning van de relaties tussen inductiemaatregelen, factoren gerelateerd aan welbevinden en de intentie het beroep of de school te verlaten

Sara de Bruin, Marieke van Geel & Kim Schildkamp (Universiteit Twente)

Samenvatting

Het welbevinden van startende leraren hangt sterk samen met hun intentie in het beroep te blijven. Inductieprogramma's kunnen dit welbevinden versterken en zo het behoud van starters bevorderen, mits ze aansluiten bij hun specifieke behoeften.

Over de invulling van inductieprogramma's in het Nederlandse primair onderwijs en de aansluiting bij startersbehoeften is echter nog weinig bekend.

In dit onderzoek vulden 132 startende leraren een vragenlijst in over factoren gerelateerd aan welbevinden (werkplezier, stress, veerkracht), inductiemaatregelen en hun intentie om het beroep of de school te verlaten. Starters gaven over het algemeen een sterke wens aan voor inductiemaatregelen, deels gerelateerd aan hun stressniveau: hoe hoger de stress, hoe groter de wens. Het grootste deel van de aangeboden inductiemaatregelen sluit goed aan bij de ervaren behoeften van starters. Meestal worden maatregelen ófwel aangeboden, benut en gewenst, óf niet aangeboden en ook niet gewenst. Daarnaast blijft er een aanzienlijke openstaande behoefte: een wens voor inductiemaatregelen die (nog) niet worden aangeboden of benut.

Starters die voor meer inductiemaatregelen rapporteren dat aanbod en benutting samenhangen met hun wensen, hebben significant vaker de intentie om na één jaar in het beroep te blijven of op dezelfde school te blijven werken. Hiermee is ter aanvulling op het belang van inductie voor het behoud van starters, ook zicht op de meerwaarde van passende inductie.

Omdat de vragenlijst enkele maanden na de start van het schooljaar werd ingevuld, is vervolgonderzoek nodig om te onderzoeken in hoeverre aanbod, benutting en wensen gedurende het schooljaar verder op elkaar afgestemd kunnen worden.

Inleiding

Het lerarentekort is een veelvoorkomend probleem, ook in het Nederlandse en het Vlaamse primair onderwijs (po) (De Witte et al., 2023). De schattingen van het totale landelijke Nederlandse lerarentekort in 2023 in het po lopen tussen de 2.900 en bijna 7.900 voltijdse leraren (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en

Wetenschap, 2023a; De Witte et al., 2023). Het vertrek van leraren kan zowel de leskwaliteit van de leraren als de leerprestaties negatief beïnvloeden (Ronfeldt et al., 2013). Daarnaast leidt het vertrek van leraren uit het beroep tot hogere onderwijskosten, doordat het werven en opleiden van nieuw personeel extra kosten met zich meebrengt (Barnes & Crowe, 2007).

Er worden maatregelen genomen om het lerarentekort in de toekomst te verminderen, bijvoorbeeld door de ontwikkeling van diverse op maat gemaakte lerarenopleidingen om de instroom van leraren in het po te vergroten (OCW, 2012). Op dit moment zijn er 140 verschillende routes om een carrière als leraar in het po te kunnen starten (OCW, 2020). Niet enkel de toename van de instroom van leraren is van belang; ook het beperken van de uitstroom kan wezenlijk bijdragen aan het terugdringen van het lerarentekort, waarbij met name het behoud van startende leraren een aandachtspunt is. Uit cijfers van het OCW (2023b) blijkt dat 9% van de startende leraren in het po het beroep binnen één jaar verlaat.

Uit eerder onderzoek in verschillende onderwijssectoren is bekend dat het welbevinden van leraren een rol kan spelen in hun beslissing het beroep te verlaten (e.g. Arnup & Bowles, 2016; Den Brok et al., 2017; De Neve & Devos, 2017). Inductieprogramma's, georganiseerde programma's (bestaande uit verschillende inductiemaatregelen) die startende leraren ondersteunen bij het voortdurend ontwikkelen van hun leskwaliteiten (Wood & Stanulis, 2009), kunnen bijdragen aan het versterken van het welbevinden van startende leraren, en aan het verkleinen van de kans dat zij het beroep verlaten (Helms-Lorenz et al., 2013). Onder andere door de grote verschillen in vooropleidingen die leiden tot een diploma om als leraar in het po te werken, zijn er mogelijk verschillen in effectiviteit van leraren (Bland et al., 2023). Het lijkt wenselijk rekening te houden met deze verschillen bij het bieden van passende ondersteuning (Ovando & Casey, 2010). Idealiter sluiten de inductieprogramma's dus aan bij de specifieke behoeften van starters (Wood & Stanulis, 2009). Op dit moment is er echter nog weinig zicht op de wijze waarop inductieprogramma's binnen het Nederlandse po zijn vormgegeven, in welke mate ze aansluiten bij de behoeften van startende leraren, en in hoeverre deze programma's bijdragen aan het welbevinden van leraren.

Inductiemaatregelen

Om startende leraren in de eerste fase van hun carrière te ondersteunen, worden inductiemaatregelen geïmplementeerd. In onderzoek naar

inductiemaatregelen wordt veelal onderscheid gemaakt in vier categorieën van maatregelen (Helms-Lorenz et al., 2013; Keese et al., 2022): (1) werkdrukvermindering (zoals beperken van aanvullende taken), (2) begeleiding en coaching (zoals feedback op basis van lesobservaties), (3) enculturatie (gericht op het wederzijds kennismaken tussen starter en organisatie om onderdeel te worden van de professionele gemeenschap), en (4) professionalisering (deelname aan formele professionalisering en voor persoonlijke en professionele ontwikkeling). Uit cijfers van de Inspectie van het Onderwijs (2023) blijkt dat 70% van de po-scholen aangeeft een vastgelegd inductieprogramma voor startende leraren te hebben. Maar liefst 19% van de startende leraren in dit onderzoek rapporteerde geen enkele begeleiding te hebben gehad (Inspectie van het Onderwijs, 2023).

Welbevinden van startende leraren

Het welbevinden van leraren kan worden omschreven als een positieve emotionele staat, die ontstaat wanneer er een evenwicht bestaat tussen contextuele omgevingsfactoren enerzijds en de persoonlijke behoeften en verwachtingen van de leraar anderzijds (Aelterman et al., 2007). Dit welbevinden is van cruciaal belang, omdat het samenhangt met de intentie van leraren om in het beroep werkzaam te blijven (Helms-Lorenz et al., 2013). Binnen de context van het lerarenberoep beïnvloeden verschillende factoren het welbevinden, waaronder stress, veerkracht en werkplezier (Dreer, 2023). Zo weten we dat een lage veerkracht, een laag werkplezier en/of hoge stress zorgt voor een lager welbevinden en kan zorgen voor uitval onder leraren (Arnup & Bowles, 2016; Den Brok et al., 2017; De Neve & Devos, 2017; Lensen et al., 2021). Tegelijkertijd is er een sterke onderlinge relatie tussen deze factoren: leraren met een hoge veerkracht ervaren doorgaans minder stress (Zhang & Luo, 2023) en rapporteren een hoger werkplezier (Cho et al., 2021; Gratacós et al., 2021).

Onderzoeksvragen

Inductieprogramma's bieden startende leraren begeleiding en ondersteuning die het werkplezier kan vergroten (Ingersoll & Strong, 2011), stress kan verminderen (Harmsen et al., 2019) en veerkracht kan versterken (Stewart et al., 2021). Deze factoren dragen gezamenlijk bij aan het welbevinden van startende leraren en verkleinen daarmee de kans dat zij het beroep verlaten (Helms-Lorenz et al., 2013). Daarnaast lijkt het van belang inductiemaatregelen aan te

laten sluiten op de behoeften van de startende leraren (Ovando & Casey, 2010; Wood & Stanulius, 2009).

In dit artikel verkennen we daarom de mate waarin inductiemaatregelen worden aangeboden, gewenst en benut en aansluit op de behoeften van startende leraren in het Nederlandse po. Daarnaast verkennen we de relatie tussen drie factoren die gerelateerd zijn aan welbevinden – namelijk werkplezier, stress en veerkracht – en de wens voor inductiemaatregelen. Tevens wordt de samenhang onderzocht tussen de mate waarin inductiemaatregelen aansluiten op de behoeften van de startende leraren en hun intentie het beroep of de school te verlaten. Hierbij staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

- 1) In hoeverre worden inductiemaatregelen in het Nederlandse po aangeboden, benut en gewenst en in hoeverre sluiten aanbod, benutting en wens met betrekking tot inductiemaatregelen op elkaar aan?
- 2) Wat is de relatie tussen factoren die gerelateerd zijn aan welbevinden (werkplezier, stress, veerkracht) en de wens voor inductiemaatregelen?
- 3) Wat is de relatie tussen de mate waarin inductiemaatregelen aansluiten op de behoeften van de starter en hun intentie het beroep of de school te verlaten?

Methode

In het project 'Monitor Startende Leraren po' worden verschillende cohorten startende leraren in het po tot vier jaar lang gevolgd (najaar 2024 – voorjaar 2028). Dit artikel is gebaseerd op de eerste dataverzameling, die plaatsvond in het najaar van 2024.

Deelnemers

Voor dit onderzoek zijn door de Inspectie van het Onderwijs uit alle Nederlandse schoolbesturen in het po willekeurig 50 schoolbesturen geselecteerd, gestratificeerd op bestuursgrootte (vijf besturen per omvangscategorie, van zeer klein tot zeer groot). Deze besturen zijn benaderd om deel te nemen aan dit onderzoek. Bij de start van schooljaar 2024/2025 namen 47 besturen deel aan dit onderzoek.

Startende leraren die in schooljaar 2024/2025 voor het eerst bevoegd voor de klas staan binnen de deelnemende besturen, zijn uitgenodigd om zich te registreren voor deelname. Van de naar schatting 300 startende leraren binnen de deelnemende besturen hebben in het najaar van 2024 in totaal 132 starters (ongeveer 40%) de vragenlijst volledig ingevuld (Tabel 1).

	Kenmerk	Aantal (n=132)
Genderidentiteit	Man	26
	Vrouw	106
	Anders	0
Leeftijd	Bij start dataverzameling 1 (01-10-2024)	M = 26.8, SD = 7.2 R = 58 – 21 = 37
Route naar leraarschap	Regulier [voltijd/deeltijd pabo]	83
	Zij-instroom	12
	Academisch [Academische pabo, ALPO]	14
	Anders [Verkorte pabo, Educatieve Master]	10
Type aanstelling	Vaste groep	124
	Vaste groep + invaller	6
	Invaller	2
Omvang aanstelling	1 – 5 aantal dagen	M = 4.1, SD = 1.0

Tabel 1: Achtergrondkenmerken Respondenten

Instrumenten

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen werd er gebruikgemaakt van een online vragenlijst in Qualtrics die de startende leraren via de mail ontvingen. Deze vragenlijst bevat een set vragen over aanbod, benutting en wensen met betrekking tot inductiemaatregelen, drie sets vragen met betrekking tot factoren die gerelateerd zijn aan welbevinden (werkplezier, stress, en veerkracht) en een set vragen gerelateerd aan de intentie het beroep of de school te verlaten.

De vragen over aanbod, benutting en wensen met betrekking tot 24 mogelijke inductiemaatregelen is gebaseerd op de inductievragenlijst van Helms-Lorenz et al. (2013) en toegespitst op het po. De maatregelen zijn verdeeld over de vier categorieën: werkdrukvermindering (4 items), begeleiding/coaching (5 items), enculturatie (5 items) en professionalisering (10 items). Van elke inductiemaatregel is gevraagd of deze wel of niet is aangeboden, benut en gewenst (zou zijn).

Werkplezier is in kaart gebracht met 9 items, gebaseerd op TALIS 2018 (Diagne, 2023). Elk van deze items wordt gescoord op een 5-punts Likertschaal, van 'helemaal niet mee eens' (1) tot 'helemaal mee eens' (5). Voorbeeldstellingen zijn "Ik vraag me af of ik niet beter een ander beroep had kunnen kiezen" en "Ik werk met plezier op deze school".

Voor het bepalen van de ervaren mate van stress is de Nederlandstalige variant van de PSS-10 (10 items, Lenssen et al. (2021), gebaseerd op Cohen et al. (1983)) gebruikt. In deze vragenlijst werd gevraagd aan te geven hoe vaak de starter de afgelopen vier weken bepaalde zaken heeft ervaren, op een 5-puntsschaal van

‘nooit’ (1) tot ‘voortdurend’ (5). Voorbeelditems zijn “Hoe vaak voelde je je zeer gespannen?” en ‘Hoe vaak had je het gevoel dat alles naar wens verliep?’.

Een vertaalde versie van het *Teacher Resilience Instrument* (Abubakar et al., 2022) is op basis van een pilotstudie licht aangescherpt. De set vragen met betrekking tot veerkracht bevat 15 items. Voorbeeldstellingen zijn “Als ik ergens tegenaanloop op school, kan ik een passende oplossing vinden” en “Ik vind mijn werklevens betekenisvol”. Deze worden gescoord op een 5-punts Likertschaal, van ‘helemaal niet mee eens’ tot ‘helemaal mee eens’.

Tot slot werd de startende leraren gevraagd of zij verwachten over één en drie jaar nog als leraar te werken (specifiek: op dezelfde school, andere school binnen hetzelfde bestuur, een andere school in een ander bestuur of niet van plan om als leraar te werken). Indien zij aangaven dit niet te verwachten, werd er aan de hand van een gesloten vraag met verschillende antwoordopties (met daarnaast de open optie “anders, namelijk”) gevraagd naar hun voornaamste reden hiervoor.

Analyses

OZ 1: In hoeverre worden inductiemaatregelen in het Nederlandse po aangeboden, benut en gewenst en in hoeverre sluiten aanbod, benutting en wens met betrekking tot inductiemaatregelen op elkaar aan?

Voor alle voorgelegde inductiemaatregelen zijn op basis van de antwoordcombinaties op de vraag of deze werd aangeboden, benut en gewenst profielen samengesteld. Wanneer een inductiemaatregel bijvoorbeeld wordt aangeboden, benut én gewenst, wordt er gesproken over *optimaal (wel nodig)*. Als een inductiemaatregel niet wordt aangeboden, niet wordt benut maar wél wordt gewenst, dan wordt dit geclassificeerd als *openstaande behoefte*.

OZ 2: Wat is de relatie tussen factoren die gerelateerd zijn aan welbevinden (werkplezier, stress, veerkracht) en de wens voor inductiemaatregelen?

Na het omscoren van alle negatief geformuleerde items is per factor gerelateerd aan welbevinden de interne consistentie van de vragenlijsten getoetst (werkplezier: 9 items, $\alpha = .88$; stress, 10 items, $\alpha = .88$; veerkracht: 15 items, $\alpha = .84$). Voor elke respondent is per factor (werkplezier, stress, veerkracht) de gemiddelde score berekend.

Om de relatie tussen de factoren (werkplezier, stress, en veerkracht) en de wens voor inductiemaatregelen te bepalen, werd een pad-analyse uitgevoerd. In het eerste model werden werkplezier, stress en veerkracht aan de wens voor

inductiemaatregelen gekoppeld, inclusief de onderlinge correlaties tussen de alle variabelen. Vervolgens werd het model getrimd door niet-significante paden te verwijderen, zodat een overzichtelijk en goed passend model overbleef.

OZ 3: Wat is de relatie tussen de mate waarin inductiemaatregelen aansluiten op de behoeften van de starter en hun intentie het beroep of de school te verlaten?

Op basis van de antwoorden op de vraag of de starter verwacht over één en drie jaar nog op dezelfde school te werken werd deze groep in twee groepen ingedeeld. De voorkeur ging uit naar drie groepen, maar niet alle groepen bleken groot genoeg om hier analyses over uit te voeren. De eerste groep bestaat uit starters die de intentie hadden op dezelfde school te blijven (*blijvers*), de tweede groep bestaat uit starters met de intentie de huidige werkplek te verlaten (*verplaatsters*). Binnen *verplaatsters* vallen zowel starters die verwachten op een andere school binnen hetzelfde schoolbestuur te gaan werken (mover; binnen schoolbestuur, na één jaar, $n = 9$; na drie jaar, $n = 16$), starters die op een andere school in een ander schoolbestuur verwachten te gaan werken (mover; ander schoolbestuur, na één jaar, $n = 6$; na drie jaar, $n = 14$), en starters die verwachten het onderwijs te verlaten (leaver; vertrek uit onderwijs, na één jaar, $n = 1$; na drie jaar, $n = 6$). Starters die vallen onder de categorie '*anders*' (invallers die op een vaste school willen gaan werken, invallers die op oproepbasis blijven werken en leraren die uit het onderwijs vertrekken maar op een later moment zullen terugkeren) zijn niet meegenomen in deze analyse.

Om te toetsen of er een mogelijk verband was tussen de mate waarin inductiemaatregelen aansloten op de behoeften van starters en hun intentie om in het beroep of school te blijven, is een Mann-Whitney U-test uitgevoerd (de groepen waren niet normaal verdeeld). Hierbij zijn de profielen die zijn samengesteld op basis van de antwoordcombinatie op de vraag of een inductiemaatregel werd aangeboden, benut en gewenst (OZ1) gebruikt als indicatie voor de mate waarin inductiemaatregelen aansloten op de behoeften van starters.

Resultaten

Inductiemaatregelen: aanbod, benutting en wens

Het aantal aangeboden inductiemaatregelen varieert van drie tot 23 ($M = 11.30$, $SD = 4.50$) per starter, waarvan er gemiddeld 9.86 (bereik: 2-20, $SD = 3.84$) werden benut. Starters hebben voor gemiddeld 16.0 (bereik: 6 tot 24, $SD = 4.43$) mogelijke inductiemaatregelen aangeven dat zij deelname hieraan wenselijk

(zouden) vinden. De maatregel die het vaakst is aangeboden en gewenst is 'het ontvangen van informatie over praktische schoolzaken' (aan 85,6% aangeboden, door 96,2% gewenst). De minst aangeboden en gewenste maatregelen is 'lestijdreductie' (het verlagen van het aantal lesuren, aan 12,9% aangeboden, door 34,1% gewenst).

Op basis van de antwoordpatronen op de vraag over aanbod, benutting en wenselijkheid van de afzonderlijke inductiemaatregelen zijn inductieprofielen opgesteld (Tabel 2). Voor de meeste inductiemaatregelen is de combinatie van aanbod, benutting en wens optimaal: ze worden ófwel aangeboden, benut en gewenst (*optimaal – wel nodig*) óf juist niet (*optimaal – niet nodig*). De inductiemaatregel 'informatie ontvangen over praktische schoolzaken' wordt door 84.1% van de starters gerapporteerd als aangeboden, benut en gewenst en is daarmee de meest voorkomende inductiemaatregel in de categorie *optimaal, wel nodig*. Het antwoordprofiel *optimaal, niet nodig* komt het vaakst voor bij de inductiemaatregel 'lestijdreductie'. Deze inductiemaatregel is volgens 64.4% van de starters niet aangeboden, niet benut en niet gewenst. Daarnaast blijkt dat een aanzienlijk aantal inductiemaatregelen geclassificeerd als *openstaande behoefte* (een wens zonder aanbod of benutting), zoals 'cursus pedagogiek' (34,1%), 'eenmalige workshop persoonlijke ontwikkeling' (47,0%) en 'lesobservaties bij een andere leraar door startende leraar zelf' (37,9%).

Profiel	Toelichting	Werkdruk - vermindering	Begeleiding	Enculturatie	Professio- nalisering
Optimaal (wel nodig)	Aangeboden, benut, gewenst (<i>Passende Inductie</i>)	45,8%	43,3%	69,5%	19,4%
Optimaal (niet nodig)	Niet aangeboden, niet benut, niet gewenst (<i>Passende Inductie</i>)	27,3%	22,1%	4,6%	43,2%
Beschikbaar	Aangeboden, niet benut, niet gewenst (<i>Passende Inductie</i>)	2,3%	2,4%	2,5%	3,4%
Openstaande behoefte	Niet aangeboden, niet benut, wel gewenst	19,1%	24,5%	16,4%	28,6%
Benut, niet gewenst	Aangeboden, wel benut, niet gewenst	2,8%	1,7%	2,5%	0,8%
Onderbenut	Aangeboden, niet benut, wel gewenst	2,1%	5,2%	2,0%	4,7%
Eigen initiatief	Niet aangeboden, wel benut, wel gewenst	0,6%	0,8%	2,5%	0,0%

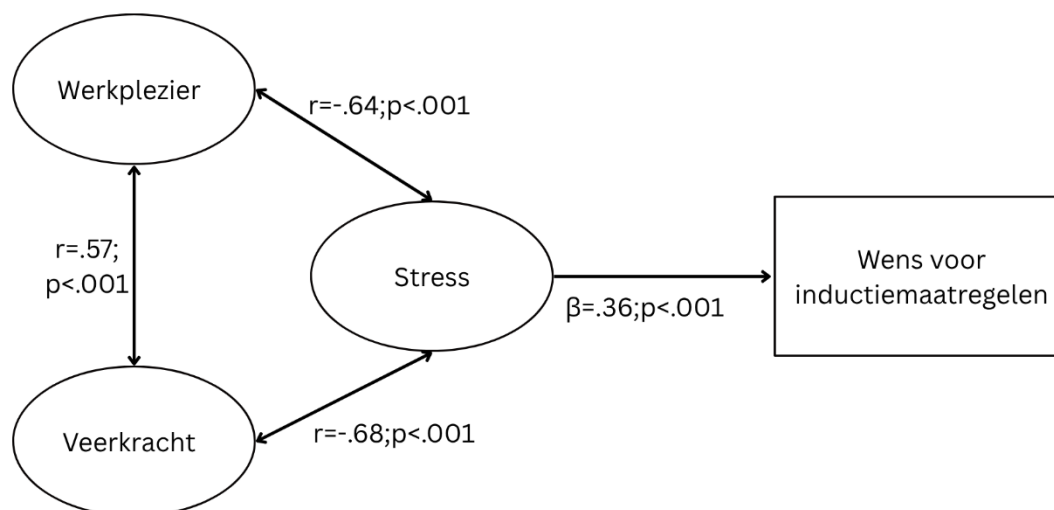
Tabel 2: Profielen Aanbod, Benutting en Wenselijkheid van Inductiemaatregelen (per categorie)

Factoren die gerelateerd zijn aan welbevinden en wens voor inductiemaatregelen

Met een pad-analyse is onderzocht in hoeverre stress, werkplezier en veerkracht samenhangen met de wens voor inductiemaatregelen. In het eerste, verzadigd model werden werkplezier, stress en veerkracht direct gekoppeld aan de wens voor inductiemaatregelen, evenals de onderlinge correlaties tussen deze factoren. De Mardia-test liet zien dat aan de multivariate normaliteit niet volledig werd voldaan (Skewness = 76.63, $p < .001$; Kurtosis = 2.02, $p = .043$). Daarom is bij de pad-analyse gebruikgemaakt van de MLR-estimator (Maximum Likelihood met robuuste standaardfouten), die de standaardfouten en toetsingsstatistieken corrigeert en daarmee beter bestand is tegen schendingen van normaliteitsaannames.

Uit dit model bleek dat alleen stress een significant verband had met de wens voor inductiemaatregelen ($\beta = .35$, $p = .003$). De paden van werkplezier ($\beta = -.003$, $p = .98$) en veerkracht ($\beta = -.012$, $p = .92$) naar de wens voor inductiemaatregelen waren niet significant. Omdat deze paden geen bijdrage leverden aan het verklaren van de uitkomst, werd een getrimd model getest waarin alleen het pad van stress tot wens voor inductiemaatregelen behouden bleef.

Het getrimde model liet een uitstekende fit zien ($\chi^2 = .01$, $df = 2$, $p = .993$; CFI = 1.000; TLI = 1.039; RMSEA = .000; SRMR = .002). De resultaten laten zien dat stress de belangrijkste factor is gerelateerd aan de wens voor inductiemaatregelen, evenals de correlatie tussen werkplezier, stress en veerkracht. De onderlinge correlaties tussen de drie factoren suggereren echter dat werkplezier en veerkracht indirect gerelateerd zijn aan deze wens voor inductiemaatregelen.



Figuur 1: Pad-analyse Werkplezier, Veerkracht en Stress en Wens voor Inductiemaatregelen

Passende inductie en intentie het beroep of de school te verlaten

Uit beschrijvende statistieken blijkt dat de overgrote meerderheid van de starters verwacht op dezelfde school te blijven werken, zowel over één jaar (84,1%) als over drie jaar (70,5%) (Tabel 3).

		Na één jaar		Na drie jaar	
		%	n	%	n
Blijver	Blijven op dezelfde school	84,1%	111	70,5%	93
Verplaatser	Naar andere school binnen zelfde schoolbestuur	6,8%	9	12,1%	16
Verplaatser	Naar ander schoolbestuur	4,5%	6	10,6%	14
Verplaatser	Vertrek uit onderwijs	0,8%	1	4,5%	6
	Anders*	3,8%	5	2,3%	3

Noot: * Onder 'anders' vallen leraren die aangeven tijdelijk het onderwijs te verlaten en invalleren die dit verwachten te blijven doen of die verwachten op een vaste school te gaan werken.

Tabel 3 Verwachte Mobiliteit

Om de impact van passende inductiemaatregelen te onderzoeken, is de gemiddelde frequentie van passende inductieprofielen vergeleken met de intentie het beroep of de school te verlaten na één en drie jaar. Drie van de inductieprofielen (zoals weergegeven in Tabel 2) worden in dit onderzoek beschouwd als 'passende inductie' aangezien in deze profielen aanbod en benutting van de inductiemaatregel aansluit bij de behoefte zoals de starter deze rapporteert. Het gaat hierbij om de profielen *optimaal (wel en niet nodig)*,

omdat de starter in dit geval het aanbod dat deze aangeeft (niet) nodig te hebben ook (niet) aangeboden krijgt en daarnaast om het profiel *beschikbaar*, omdat de starter hier het aanbod niet nodig denkt te hebben, maar ook niet heeft benut. Dit impliceert dat de starter de keuze had om dit aanbod wel of niet te benutten, waarmee deze praktijk eveneens aansluit op de behoefte.

Op basis van de Mann-Whitney U-test blijkt dat de gemiddelde frequentie van passende inductie van starters die na één jaar de intentie hebben op dezelfde plek werkzaam te blijven ($M = 0.71$, $SD = 0.20$) ($M = 0.60$, $SD = 0.22$) significant verschillen ($W = 1158$, $p = .050$) ten opzichte van de gemiddelde frequentie passende inductie van starters die na één jaar de intentie hebben de school of het lerarenberoep te verlaten ($M = 0.60$, $SD = 0.22$). Dit geldt niet voor de intentie de werkplek te verlaten na drie jaar ($W = 2015$, $p = .073$). Wel blijkt dat de frequentie passende inductie ook voor starters die verwachtten na drie jaar nog op dezelfde plek werkzaam te zijn ($M = 0.72$, $SD = 0.20$) hoger ligt dan die van starters die verwachtten de school of het lerarenberoep te verlaten ($M = 0.65$, $SD = 0.21$).

Conclusie & discussie

Tot op heden was er nog weinig bekend over inductieprogramma's voor startende leraren in het Nederlandse primair onderwijs. Dit onderzoek geeft inzicht in de mate waarin inductiemaatregelen worden aangeboden, benut en gewenst en in hoeverre deze aansluiten bij de behoeften van starters. Daarnaast is gekeken naar de relatie tussen factoren gerelateerd aan welbevinden (werkplezier, stress en veerkracht) en de wens voor inductiemaatregelen, en naar de samenhang tussen passende inductie en de intentie van starters om in het beroep of op de school te blijven. Dit met als doel startende leraren in het beroep te behouden en zo het veel voorkomende probleem, het lerarentekort, in het po tegen te gaan.

Waar de Inspectie van het Onderwijs (2023) rapporteerde dat 19% van de startende leraren in het po geen enkele begeleiding kreeg, blijkt uit dit onderzoek dat *alle* deelnemers inductiemaatregelen aangeboden kregen en benut hebben (gemiddeld respectievelijk 11.3 en 9.86). Dit verschil zou kunnen wijzen op een positieve trend: de aandacht voor inductie lijkt de afgelopen jaren te zijn toegenomen bij schoolbesturen.

De meest voorkomende inductieprofielen in dit onderzoek waren *optimaal (wel en niet nodig)*. Dit suggereert dat veel inductiemaatregelen aansluiten bij de behoeften van starters. Tegelijkertijd is er nog sprake van een aanzienlijke

openstaande behoefte: maatregelen die niet zijn aangeboden of benut, maar wel gewenst worden. Mogelijk hangt dit samen met het moment van dataverzameling, kort na de start van het schooljaar. Het is daarom belangrijk om te onderzoeken of deze behoefte in de loop van het jaar afneemt, naarmate starters meer ervaring opdoen.

De mogelijke meerwaarde van inductieprogramma's blijkt ook uit de relatie met stress. Starters die hogere stressniveaus rapporteren, hebben een grotere wens voor inductiemaatregelen. Eerder onderzoek laat zien dat werkplezier, stress en veerkracht sterk samenhangen (Cho et al., 2021; Gratacós et al., 2021; Zhang & Luo, 2023), wat aansluit bij de bevindingen van het huidige onderzoek. Of het vervullen van deze inductiewensen daadwerkelijk leidt tot minder stress en meer werkplezier en veerkracht, verdient vervolgonderzoek. Dit zou waardevolle inzichten kunnen opleveren voor het behoud van starters, aangezien een hoog stressniveau, lage veerkracht en weinig werkplezier belangrijke voorspellers zijn van mobiliteit onder leraren (Arnup & Bowles, 2016; Den Brok et al., 2017; De Neve & Devos, 2017; Lensen et al., 2021).

Als we kijken naar wat er al bekend is over de mobiliteit van startende leraren, blijkt uit cijfers van het OCW (2023b) dat 9% van de startende leraren in het primair onderwijs het beroep binnen één jaar verlaat. In dit onderzoek geeft daarentegen slechts één starter (0,8%) aan te verwachten het beroep na één jaar te verlaten (Tabel 3). Daarnaast gaven 15 starters (11,4%) aan bij de start van hun eerste volledige schooljaar te verwachten na één jaar naar een andere school te verplaatsen, hetzij binnen hetzelfde, hetzij naar een ander schoolbestuur. Ook na drie jaar verwacht het grootste deel van de starters nog steeds op dezelfde school te werken.

In het huidige onderzoek hebben we onderzocht in hoeverre passende inductie – de afstemming tussen aanbod, benutting en wens van inductiemaatregelen (Tabel 2) – bijdraagt aan het behoud van startende leraren. Starters die verwachten na één jaar nog op dezelfde plek te werken, geven aan significant meer passende inductie te ervaren. Dit is in lijn met de opvatting van Wood en Stanulis (2009) dat inductieprogramma's idealiter aansluiten bij de specifieke behoeften van startende leraren.

Op langere termijn (drie jaar) zijn deze verschillen minder duidelijk, al ligt het gemiddelde voor frequentie van passende inductie wel hoger bij starters die verwachten op dezelfde school te blijven. Voor een accuraat beeld is meer longitudinaal onderzoek nodig naar de relatie tussen passende inductie en daadwerkelijke mobiliteit. Het verder onderscheiden van drie groepen – *blijvers*,

verplaatsters en *verlaters* – kan waardevolle aanvullende inzichten met zich meebrengen. Om uitspraken over deze drie groepen te kunnen doen en over de gevolgen op langere termijn, is het echter noodzakelijk dat de omvang van iedere groep voldoende groot is.

Dit onderzoek benadert passende inductie vanuit de samenhang tussen aanbod, benutting en wens en biedt daarmee een eerste kader om de aansluiting tussen ondersteuning en de behoeften van startende leraren te verkennen. De resultaten bieden aanknopingspunten voor de praktijk: veel starters hebben nog steeds een aanzienlijke behoefte aan inductiemaatregelen die niet of onvoldoende worden aangeboden. Om hier effectief op in te spelen, is het van belang dat scholen en schoolbesturen gedurende de gehele inductieperiode structureel ondersteuning bieden. Vervolgonderzoek kan inzicht geven in mogelijke vormen van passende inductie, zodat er verdere uitspraken gedaan kunnen worden over passende inductie als middel om startende leraren binnen het onderwijs te behouden.

Auteurs

Sara de Bruin, MSc. doet promotieonderzoek naar de ontwikkeling van startende leraren in het Nederlandse basisonderwijs, waarin startende leraren tot vier jaar lang worden gevolgd. Ze combineert vragenlijsten met lesobservaties en interviewt daarnaast starters die het beroep verlaten. Momenteel werkt ze aan een conceptuele review-studie naar adaptiviteit in inductie.

s.r.m.debruin@utwente.nl

Dr. Marieke van Geel is universitair docent aan de Universiteit Twente bij de vakgroep voor docentontwikkeling. Ze doet onderzoek naar (het, al dan niet adaptief, ondersteunen van de) professionele ontwikkeling van leraren in alle sectoren, met de focus op het versterken van afstemming van het onderwijs op behoeften van leerlingen.

marieke.vangeel@utwente.nl

Prof. Dr. Kim Schildkamp is hoogleraar aan de Universiteit Twente. Ze is afdelingshoofd van ELAN (vakgroep voor docentontwikkeling en de lerarenopleidingen). Haar onderzoek richt zich op datagebruik en AI. Ook werkt ze voor het nationale groeifonds programma Npuls, waar ze een project op het gebied van data- en AI-geletterdheid leidt.

k.schildkamp@utwente.nl

Referenties

- Abubakar, A. M., Ariffin, T. F. T., & Jaafar, F. M. (2022). Teacher resilience instrument: Development and validation of a four-factor model. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 11(2), 707-714.
<https://doi.org/10.11591/ijere.v11i2.20880>
- Aelterman, A., Engels, N., Van Petegem, K., & Pierre Verhaeghe, J. (2007). The well-being of teachers in Flanders: The importance of a supportive school culture. *Educational Studies*, 33(3), 285-297.
<https://doi.org/10.1080/03055690701423085>
- Arnup, J., & Bowles, T. (2016). Should I stay or should I go? Resilience as a protective factor for teachers' intention to leave the teaching profession. *Australian Journal of Education*, 60(3), 229-244.
<https://doi.org/10.1177/0004944116667620>
- Barnes, G., & Crowe, E. (2007). *The Cost of Teacher Turnover in Five School Districts: A Pilot Study*. The National Commission on Teaching and America's Future.
<https://www.policyarchive.org/handle/10207/96339>
- Bland, J. A., Wojcikiewicz, S. K., Darling-Hammond, L., & Wei, W. (2023). Strengthening Pathways into the Teaching Profession in Texas: Challenges and Opportunities. *Learning Policy Institute*. <https://doi.org/10.54300/957.902>
- Cho, I. K., Lee, J., Kim, K., Lee, J., Lee, S., Yoo, S., et al. (2021). Schoolteachers' resilience does but self-efficacy does not mediate the influence of stress and anxiety due to the COVID-19 pandemic on depression and subjective well-being. *Front. Psych.* 12, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.756195>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of health and social behavior*, 385-396.
<https://doi.org/10.2307/2136404>
- Dreer, B. (2023). On the outcomes of teacher wellbeing: A systematic review of research. *Frontiers in Psychology*, 14, 1205179.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1205179>
- Den Brok, P., Wubbels, T., & Van Tartwijk, J. (2017). Exploring beginning teachers' attrition in the Netherlands. *Teachers and teaching*, 23(8), 881-895.
<https://doi.org/10.1080/13540602.2017.1360859>

- De Neve, D., & Devos, G. (2017). Psychological states and working conditions buffer beginning teachers' intention to leave the job. *European Journal of Teacher Education*, 40(1), 6-27. <https://doi.org/10.1080/02619768.2016.1246530>
- De Witte, K., De Cort, W., & Gambi, L. (2023). *Evidence-based solutions to Teacher Shortages*. <https://lirias.kuleuven.be/retrieve/739081>
- Diagne, D. (2023). Factors associated with teacher job satisfaction: An investigation using TALIS 2018 Data. *Swiss Journal of Educational Research*, 45, 265-277. <https://doi.org/10.24452/sjer.45.3.4>
- Gratacós, G., Mena, J., and Ciesielkiewicz, M. (2021). The complexity thinking approach: beginning teacher resilience and perceived self-efficacy as determining variables in the induction phase. *Eur. J. Teach. Educ.*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/02619768.2021.1900113>
- Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R., & Van Veen, K. (2019). The longitudinal effects of induction on beginning teachers' stress. *British Journal of Educational Psychology*, 89(2), 259-287. <https://doi.org/10.1111/bjep.12238>
- Helms-Lorenz, M., Slof, B., & Van de Grift, W. (2013). First year effects of induction arrangements on beginning teachers' psychological processes. *European journal of psychology of education*, 28, 1265-1287. <https://doi.org/10.1007/s10212-012-0165-y>
- Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233. <https://doi.org/10.3102/0034654311403323>
- Inspectie van het Onderwijs. (2023). *Technisch rapport kennis en vaardigheden van beginnende leraren in het funderend onderwijs - De Staat van het Onderwijs 2023*. <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2023/05/10/technisch-rapport-kennis-en-vaardigheden-van-beginnende-leraren-in-het-funderend-onderwijs-svho-2023>
- Keese, J., Thompson, C., Waxman, H., McIntush, K., & Svajda-Hardy, M. (2022). A Worthwhile Endeavor? A meta-analysis of research on formalized novice teacher induction programs. *Educational Research Review*, 100505. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100505>
- Lensen, J. H., Stoltz, S. E. M. J., Kleinjan, M., Speckens, A. E. M., Kraiss, J. T., & Scholte, R. H. J. (2021). Mindfulness-based stress reduction intervention for

elementary school teachers: a mixed method study. *Trials*, 22, 1-10.

<https://doi.org/10.1186/s13063-021-05804-6>

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2020, March 31). *Routes naar het leraarschap - Inspectie van het onderwijs*.

<https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/themaraapporten/2020/04/22/routes-naar-het-leraarschap>

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2012, May 30). *Aanpak lerarentekort Werken in het onderwijs*.

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/aanpak-tekort-aan-leraren>

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2023a, May 10). *Rapport De Staat van het Onderwijs 2023 - Inspectie van het onderwijs*.

<https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2023/05/10/rapport-de-staat-van-het-onderwijs-2023>

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2023b). *Uitval startende leraren primair onderwijs. Kerncijfers en Indicatoren Primair Onderwijs | OCW in Cijfers*. <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/primair-onderwijs/personeel/uitval-startende-leraren-primair-onderwijs>

Ovando, M. N., & Casey, P. (2010). Instructional Leadership to Enhance Alternatively Certified Novice Bilingual Teachers' Capacity. *Scholar-Practitioner Quarterly*, 4(2), 144–168.

Ronfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2013). How Teacher Turnover Harms Student Achievement. *American Educational Research Journal*, 50(1), 4–36.

<https://doi.org/10.3102/0002831212463813>

Stewart, K. O., Rotheram-Fuller, E., & Liou, D. D. (2021). Beginning teacher support model: Elementary teachers' resilience and retention in Arizona. *International Journal of Modern Education Studies*, 5(1), 50-74.

Wood, A. L. and R. N. Stanulis (2009). Quality teacher induction: Fourth-wave (1997–2006) induction programs. *The new educator* 5(1): 1-23.

<https://doi.org/10.1080/1547688X.2009.10399561>

Zhang, S., & Luo, Y. (2023). Review on the conceptual framework of teacher resilience. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1179984>