

## RESULTS FROM TALIS 2018: VOLUME II

De Teaching and Learning International Survey (TALIS) van de OESO is een internationaal, grootschalig onderzoek naar leraren, schoolleiders en de leeromgeving op scholen. In deze notitie worden bevindingen gepresenteerd op basis van de antwoorden van leraren in de onderbouw van het voortgezet onderwijs op openbare scholen en scholen voor bijzonder onderwijs en de schoolleiders van deze scholen.

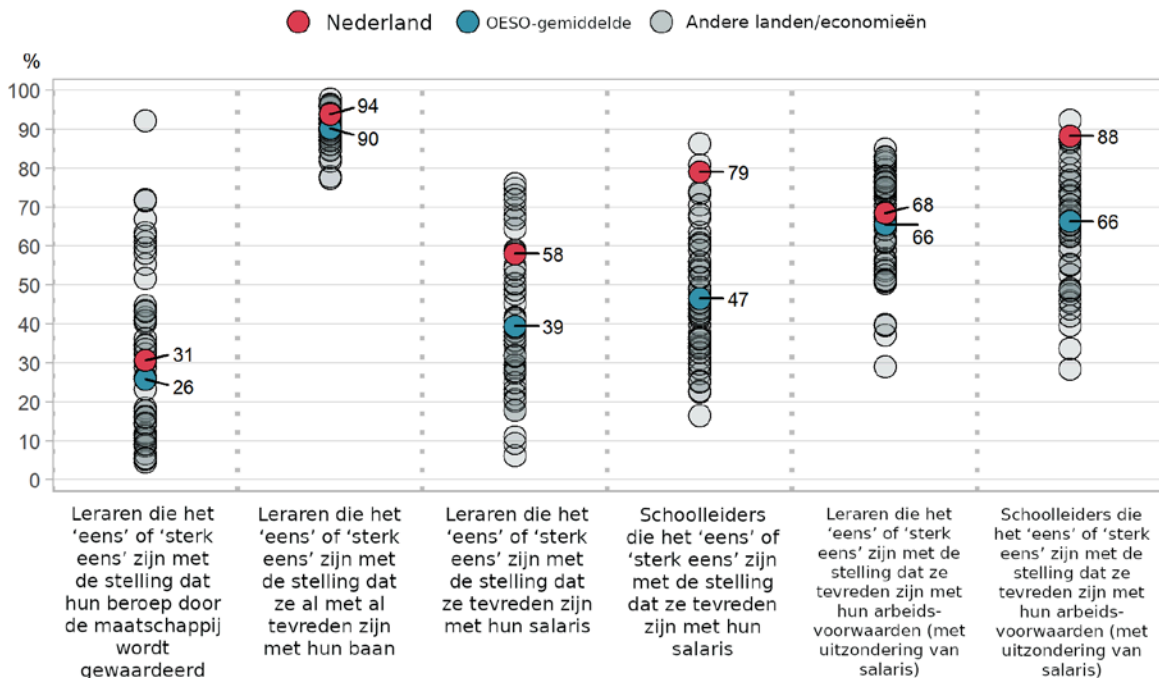
### Nederland

#### I. Wat vinden leraren en schoolleiders van hun werk?

- De status van het beroep van leraar kan een belangrijke factor zijn voor het werven en behouden van leraren. Om een indruk te krijgen van de status van het beroep van leraar vroeg TALIS 2018 aan leraren of zij ervaren dat hun beroep door de maatschappij gewaardeerd wordt. 31 Procent van de leraren in Nederland is het 'eens' of 'sterk eens' met de stelling dat hun beroep wordt gewaardeerd door de maatschappij en dat is hoger dan het gemiddelde in alle OESO-landen en -economieën die deelnemen aan TALIS (26%).

Figuur 1. Tevredenheid van leraren en schoolleiders met hun werk

Resultaten gebaseerd op antwoorden van leraren in de onderbouw van het voortgezet onderwijs en schoolleiders



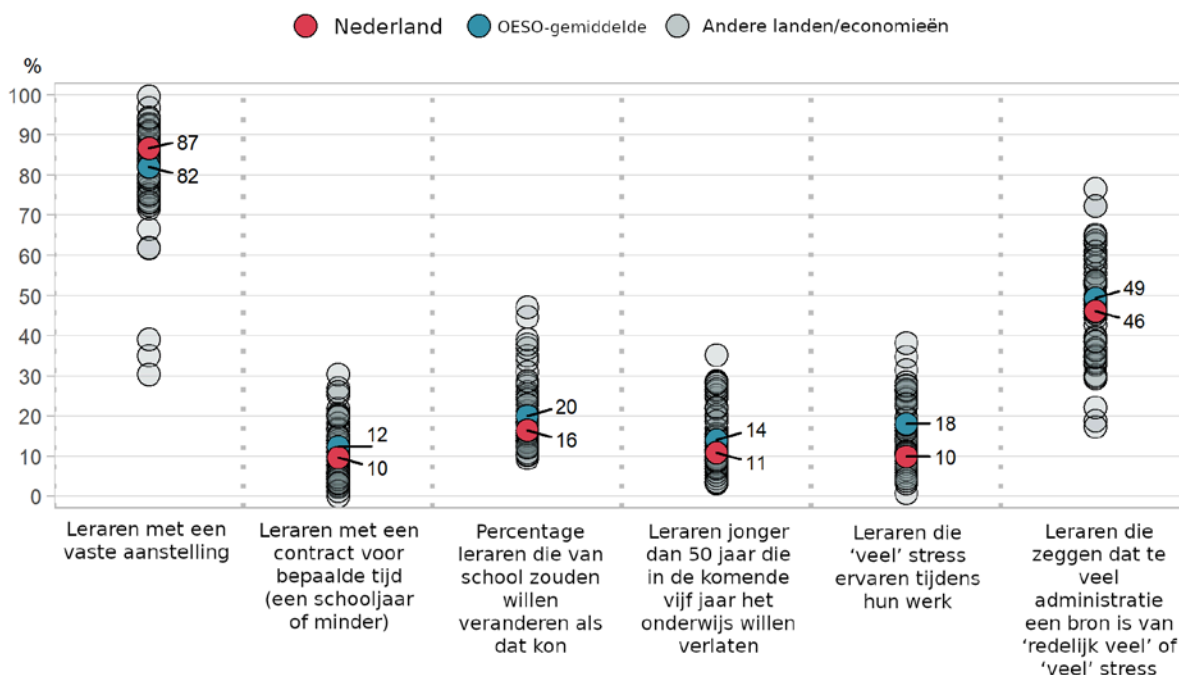
- Tussen 2013 en 2018 is het percentage leraren dat zegt dat hun beroep door de maatschappij wordt gewaardeerd in bijna de helft van de landen en economieën waarvan we gegevens (TALIS) hebben gestegen. In Nederland is in diezelfde periode het percentage leraren dat zegt dat het beroep van leraar door de maatschappij wordt gewaardeerd met 10 procentpunt gedaald.
- TALIS definieert werktevredenheid als het gevoel van voldoening dat leraren uit hun werk halen. Werktevredenheid kan een positief verband hebben met de houding van leraren ten aanzien van hun werk en met hun prestaties. In Nederland zegt 94 procent van de leraren al met al tevreden te zijn met zijn of haar baan (OESO-gemiddelde 90%). Bovendien is 68 procent van de leraren tevreden met zijn of haar arbeidsvoorwaarden (exclusief salaris) (OESO-gemiddelde 66%). In Nederland zegt 58 procent van de leraren tevreden te zijn met zijn of haar salaris, wat meer is dan het OESO-gemiddelde (39%).
- In Nederland zegt 97 procent van de schoolleiders al met al tevreden te zijn met zijn of haar baan (OESO-gemiddelde 95%). Bovendien is 88 procent van de schoolleiders tevreden met zijn of haar arbeidsvoorwaarden (exclusief salaris) (OESO-gemiddelde 66%). In Nederland zegt 79 procent van de schoolleiders tevreden te zijn met zijn of haar salaris, wat meer is dan het OESO-gemiddelde (47%).

## II. Werkomstandigheden, mobiliteit en verlooprisico

- Welke factoren zijn van invloed op de tevredenheid van leraren? Naast baanzekerheid kunnen ook mobiliteit en werkomstandigheden een grote rol spelen in de mate van tevredenheid die de leraren aangeven. Wat baanzekerheid betreft kunnen inspanningen om de financiële beloning van leraren en schoolleiders te verhogen en deze veilig te stellen met vaste contracten botsen met de noodzaak om kosten te besparen en de overheidsuitgaven flexibel te houden.

Figuur 2. Werkomstandigheden, mobiliteit en verlooprisico van leraren

Resultaten gebaseerd op antwoorden van leraren in de onderbouw van het voortgezet onderwijs



Opmerking: Alleen landen en economieën waarvan gegevens beschikbaar zijn, zijn weergegeven.

Bron: OESO, TALIS 2018 database, tabel II.3.1, II.2.16, II.2.63, II.2.36 en II.2.43.

- In Nederland heeft 87 procent van de leraren een vaste aanstelling (een doorlopend contract zonder vaste einddatum voor de pensioengerechtigde leeftijd) (OESO-gemiddelde 82%). Tegelijkertijd werkt 10 procent van de Nederlandse leraren op basis van een contract van een jaar of korter. Dat is minder dan het gemiddelde in alle OESO-landen en -economieën die deelnemen aan TALIS (12%). In de afgelopen vijf jaar is in Nederland het aandeel leraren met een contract van een jaar of korter afgenomen met vier procentpunt.
- Wat mobiliteit betreft zou 16 procent van de Nederlandse leraren willen overstappen naar een andere school als dat mogelijk was (OESO-gemiddelde 20%). Gemiddeld zijn in de OESO-landen leraren die van school zouden willen veranderen minder tevreden met hun beroep. Dit zijn ook vaker mensen voor wie lesgeven niet de eerste beroepskeuze was en die iets jonger zijn en minder ervaring hebben op hun huidige school. Ze werken ook vaker fulltime en geven vaker les aan klassen met een iets hogere concentratie kansarme leerlingen, zwakke leerlingen en leerlingen met gedragsproblemen.
- Verloop is een andere factor die een rol speelt in de mobiliteit van leraren. Verloop onder leraren kan van invloed zijn op de prestaties van de leerlingen, doordat het een nadelig effect heeft op de sfeer op school en de uitvoering van het lesprogramma. Verloop kan ook leiden tot significante financiële kosten voor onderwijsstelsels doordat bevoegde leraren op de getroffen scholen moeten worden vervangen. Als maatstaf voor het verlooprisico gebruikt TALIS de intentie van leraren om te blijven lesgeven. 20 Procent van de Nederlandse leraren zegt het onderwijs in de komende vijf jaar te willen verlaten (OESO-gemiddelde 25%). Daarnaast zegt 11 procent van de Nederlandse leraren van 50 jaar of jonger het onderwijs in de komende vijf jaar te willen verlaten, wat minder is dan het OESO-gemiddelde (14%).
- Acute stress op het werk is van invloed op de werktevredenheid van leraren en hun intentie om te blijven lesgeven. Daarnaast kunnen stressvolle omgevingen en situaties invloed hebben op de werkwijzen en motivatie van leraren en schoolleiders en zelfs op de prestaties van de leerlingen. In Nederland zegt 10 procent van de leraren veel stress te ervaren tijdens hun werk, wat minder is dan het OESO-gemiddelde (18%).
- Ongeveer de helft van de leraren in alle OESO-landen en -economieën die deelnemen aan TALIS zegt dat te veel administratief werk een bron van stress is die ze 'redelijk veel' of 'veel' ervaren. De drie meest voorkomende bronnen van stress die Nederlandse leraren tijdens hun werk 'redelijk veel' of 'veel' ervaren zijn administratieve taken, verantwoordelijk worden gehouden voor de prestaties van de leerlingen en te veel huiswerk om na te kijken. Voor schoolleiders zijn de drie meest voorkomende bronnen van stress te veel administratief werk, het bijhouden van de veranderende eisen van lokale, gemeentelijke/regionale, provinciale of landelijke overheden en verantwoordelijk worden gehouden voor de prestaties van de leerlingen.
- In alle OESO-landen en -economieën die deelnemen aan TALIS zeggen leraren die veel stress ervaren bij hun werk twee keer zo vaak als collega's met minder stress dat ze van plan zijn in de komende vijf jaar te stoppen met lesgeven. In Nederland geldt hetzelfde.

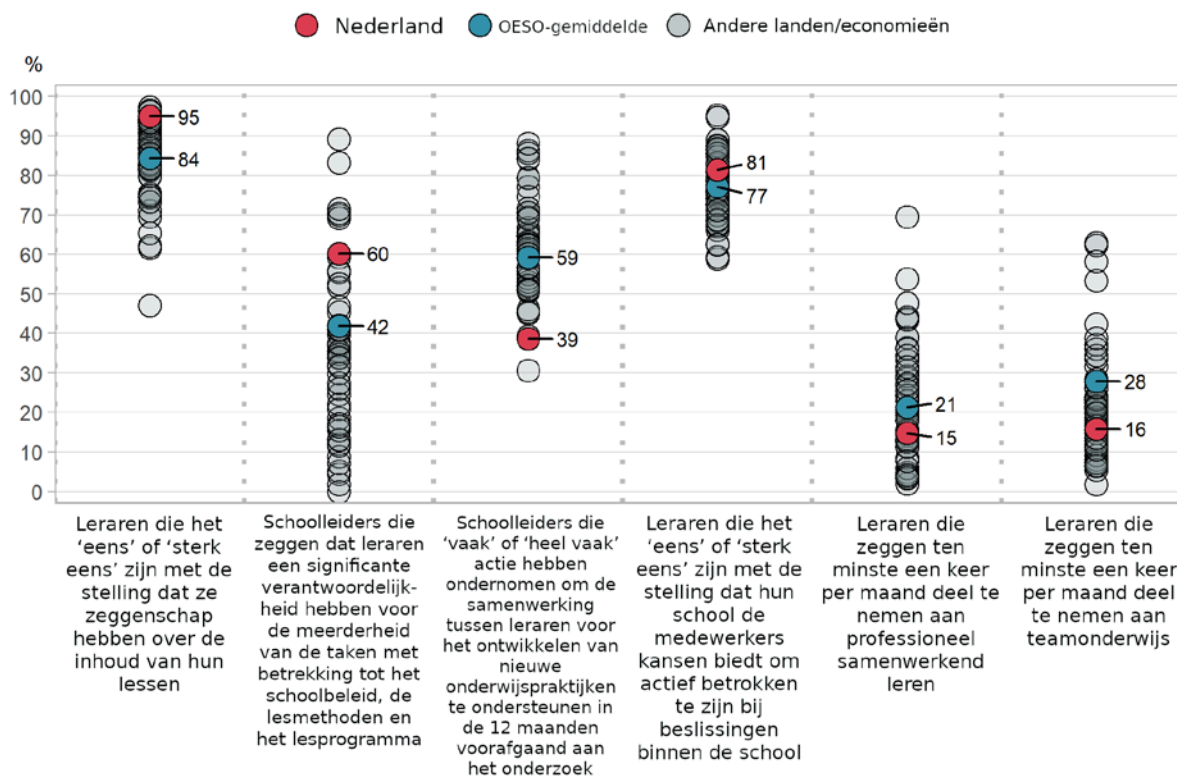
### III. Ondersteuning van professionele autonomie, collegialiteit en samenwerking

- TALIS laat veelbelovende mogelijkheden zien om het werk van leraren meer gewaardeerd en bevredigender te maken. De autonomie van leraren is een belangrijke factor voor het bevorderen van experimenteren in de klas (andere aanpakken van lesgeven). In Nederland zegt 95 procent van de leraren zeggenschap te hebben over de inhoud van de lessen in hun klas, tegenover 84 procent van de leraren in alle OESO-landen en -economieën die deelnemen aan TALIS. In Nederland noemen leraren die aangeven meer zeggenschap te hebben over hun lessen de schoolomgevingen waarin ze werken vaker innovatief.
- Kansen voor leraren om een stem te hebben in de ontwikkeling van de visie en doelstellingen van de school zijn een integraal onderdeel van leiderschap voor leraren. In Nederland zegt 60 procent van de schoolleiders een significante verantwoordelijkheid te hebben voor de meerderheid van de taken

met betrekking tot schoolbeleid, lesprogramma en lesmethoden, wat meer is dan het OESO-gemiddelde (42%).

### Figuur 3. Autonomie, collegialiteit en samenwerking

Resultaten gebaseerd op antwoorden van leraren in de onderbouw van het voortgezet onderwijs en schoolleiders



Opmerking: Alleen landen en economieën waarvan gegevens beschikbaar zijn, zijn weergegeven.

Bron: OESO, TALIS 2018 database, tabel II.5.32, II.5.31, II.5.12, II.4.24 en II.4.1.

- Innovatie op school vereist ondersteuning van directe collega's en begeleiding van schoolleiders. In Nederland zegt 78 procent van de leraren op een school met een samenwerkingscultuur te werken die gekenmerkt wordt door wederzijdse ondersteuning (OESO-gemiddelde 81%). Daarnaast ondernam 39 procent van de schoolleiders in Nederland regelmatig actie om samenwerking tussen leraren voor de ontwikkeling van nieuwe lespraktijken te ondersteunen in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek, wat lager is dan het OESO-gemiddelde (59%).
- Schoolleiders kunnen collegiale en participatieve werkomgevingen stimuleren. In Nederland zegt 81 procent van de leraren dat hun school de medewerkers in de gelegenheid stelt om actief betrokken te zijn bij de beslissingen binnen de school (OESO-gemiddelde 77%). Gemiddeld geldt in de OESO-landen dat leraren die zeggen dat hun school de medewerkers in de gelegenheid stelt om actief betrokken te zijn bij de beslissingen binnen de school vaker verschillende soorten samenwerkingen aangaan.
- Professionele samenwerking kan een solide basis vormen voor innovatieve en effectieve werkwijzen. Gemiddeld geldt in de OESO-landen dat leraren die professioneel samenwerken, wat inhoudt dat er een grotere mate van onderlinge betrokkenheid is tussen de leraren, ook vaker aangegeven gebruik te maken van effectieve onderwijspraktijken zoals cognitieve activatie. Professionele samenwerking wordt echter niet vaak toegepast in de OESO-landen en -economieën die deelnemen aan TALIS. In Nederland zegt 15 procent van de leraren ten minste een keer per maand deel te nemen aan

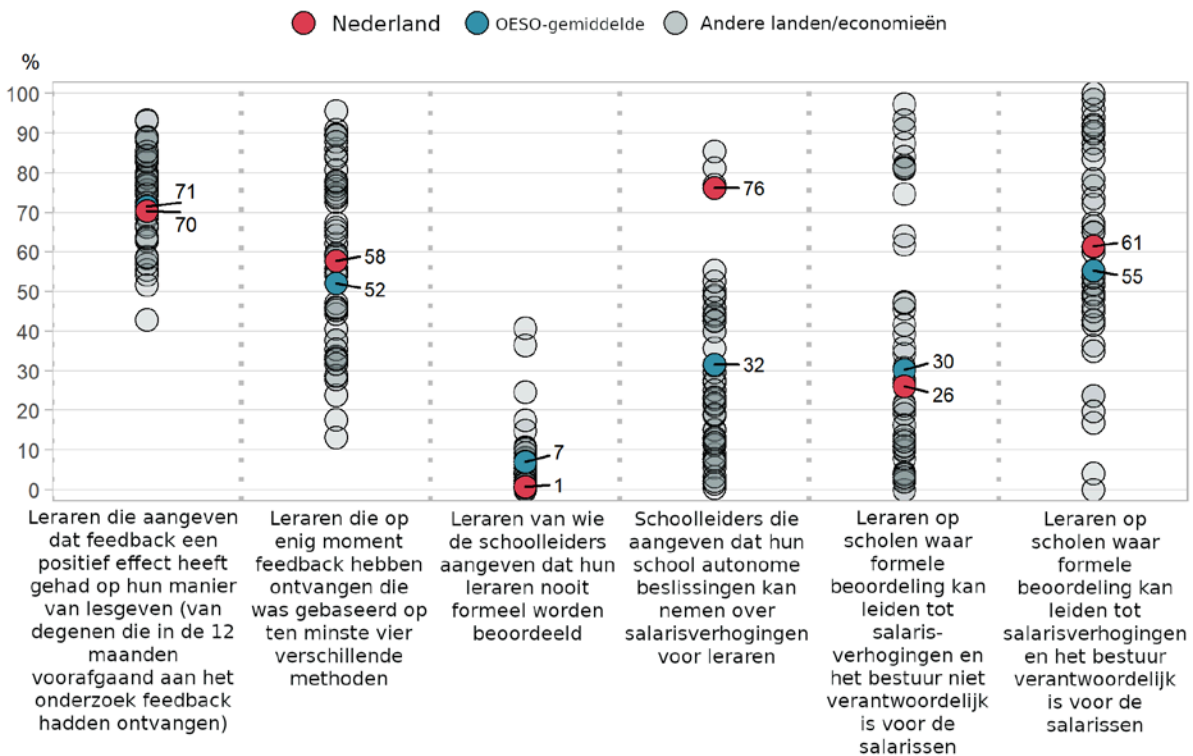
professioneel samenwerkend leren (OESO-gemiddelde 21%) en 16 procent van hen zegt zich even vaak bezig te houden met teamonderwijs (OESO-gemiddelde 28%).

#### IV. Feedback- en beoordelingssystemen optimaal benutten

- Feedback voor leraren is een belangrijk middel om de onderwijskwaliteit te verbeteren, aangezien het bedoeld is om leraren meer inzicht te geven in hun methoden en werkwijzen. Feedback kan de effectiviteit van leraren verbeteren door de sterke punten van leraren te herkennen en de zwakheden in hun pedagogische werkwijzen aan te pakken. In Nederland zegt 1 procent van de leraren nog nooit feedback te hebben gekregen op hun school (OESO-gemiddelde 10%). De meest gebruikte vormen van feedback in de OESO-landen zijn gebaseerd op observaties in de klas en de resultaten van de leerlingen. De vormen van feedback die in Nederland het meest worden gebruikt zijn gebaseerd op het observeren van de manier waarop een leraar lesgeeft, enquêtes onder studenten met betrekking tot de manier waarop de leraar lesgeeft en de resultaten op school en in de klas.
- In Nederland zegt 70 procent van de leraren die in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek feedback had gekregen dat dit een positief effect had op hun manier van lesgeven (OESO-gemiddelde 71%). In alle landen en economieën die deelnemen aan TALIS, waaronder Nederland, vinden leraren die zeggen feedback te ontvangen op basis van meerdere methoden vaker dat de feedback die ze krijgen een positief effect heeft op hun manier van lesgeven. Bovendien zegt 58 procent van de leraren ooit feedback te hebben gekregen die was gebaseerd op ten minste vier verschillende methoden, wat meer is dan het OESO-gemiddelde (52%).

**Figuur 4. Feedback en beoordeling**

Resultaten gebaseerd op antwoorden van leraren in de onderbouw van het voortgezet onderwijs en schoolleiders



Opmerking: Alleen landen en economieën waarvan gegevens beschikbaar zijn, zijn weergegeven.  
Bron: OESO, TALIS 2018 database, tabel II.4.48, II.4.47, II.3.30, II.5.1 en II.3.48.



- Beoordelingssystemen, die worden gebruikt om leraren formeel te evalueren, bevorderen de voortdurende verbetering van hun werkwijzen door kansen te bieden om de inspanningen van de leraren te erkennen en belonen. In Nederland werkt 1 procent van de leraren op een school waarvan de schoolleider zegt dat de leraren nooit formeel worden beoordeeld, wat lager is dan het OESO-gemiddelde (7%).
- Beoordeling is alleen effectief als het leidt tot de juiste consequenties. Consequenties zoals het aanwijzen van een mentor om de lesmethoden te verbeteren of het opstellen van een plan voor professionele ontwikkeling passen bijvoorbeeld goed bij de opbouwende functie van een beoordeling. In Nederland is bij alle leraren op een school na een beoordeling een zorgvuldige uitwerking van professionele ontwikkeling of een scholingsplan gebruikelijk (OESO-gemiddelde 90%) alsook de aanwijzing van een mentor (OESO-gemiddelde 71%).
- Het doel, namelijk het garanderen van goede prestaties en naleving van de normen, kan worden gekoppeld aan prestatieprikkels zoals loonsverhogingen en financiële bonussen. In de afgelopen vijf jaar is in Nederland het aandeel van leraren die op een school werken waar de beoordeling soms leidt tot resultaten als salarisverhoging of een financiële bonus toegenomen met 18 procentpunt.
- In Nederland is het percentage leraren dat op scholen werkt waar de beoordeling kan leiden tot een salarisverhoging of financiële bonus 61 procent (betreft scholen waar het schoolbestuur verantwoordelijk is voor de salarissen) (OESO-gemiddelde 55%). Op scholen waar het schoolbestuur niet verantwoordelijk is voor de salarissen is het percentage 26 procent (OESO-gemiddelde 30%). Volgens de antwoorden van de schoolleiders heeft 76 procent van de scholen een dergelijke verantwoordelijkheid voor salarisverhogingen of bonussen, wat meer is dan het OESO-gemiddelde (32%).

## V. Belangrijkste punten van TALIS 2018

Voor TALIS is gebruikgemaakt van vragenlijsten voor leraren en hun schoolleiders om gegevens te verzamelen. De belangrijkste doelstelling is het genereren van internationaal vergelijkbare informatie die relevant is voor het ontwikkelen en toepassen van beleid gericht op schoolleiders, leraren en onderwijs. Hierbij ligt de nadruk op de aspecten die van invloed zijn op de leerprestaties van de leerlingen.

Ten eerste helpt TALIS beleidsmakers met het beoordelen en ontwikkelen van beleid dat het beroep van leraar en de beste omstandigheden voor effectief lesgeven en leren bevordert. Ten tweede helpt TALIS leraren, schoolleiders en andere belanghebbenden in het onderwijs hun werkwijzen te evalueren en bespreken en manieren te vinden om deze te verbeteren. Ten derde bouwt TALIS voort op eerder onderzoek en levert het materiaal voor toekomstig onderzoek.

- Er zijn negen hoofdthema's geselecteerd voor de vragenlijst van TALIS 2018: lesmethodes van leraren, schoolleiding, beroepspraktijken van leraren, opleiding en initiële voorbereiding van leraren, feedback en ontwikkeling van leraren, schoolklimaat, werktevredenheid, personeelszaken in het onderwijs en relaties met belanghebbenden, en zelfredzaamheid van leraren. Aan deze lijst zijn twee overkoepelende thema's toegevoegd: innovatie, en billijkheid en diversiteit.
- De internationale doelpopulatie voor TALIS bestaat uit leraren in de onderbouw van het voortgezet onderwijs op openbare scholen en scholen voor bijzonder onderwijs en de schoolleiders van deze scholen. TALIS 2018 bood drie extra opties: in 15 landen en economieën, waaronder Nederland, werden ook leerkrachten en schoolleiders in het basisonderwijs (ISCED 1-niveau) ondervraagd, in 11 landen en economieën gebeurde dit in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs (ISCED 3-niveau) en in 9 landen en economieën werd het onderzoek uitgevoerd bij scholen die hadden deelgenomen aan het Programme for International Student Assessment (PISA) 2018 van de OESO.
- In elk land werd willekeurig een representatieve steekproef van 4000 leraren en schoolleiders van 200 scholen geselecteerd voor het onderzoek. In totaal namen aan de verschillende onderdelen van het onderzoek ongeveer 260.000 leraren deel, die meer dan 8 miljoen leraren in 48 deelnemende landen en economieën vertegenwoordigen. In Nederland vulden 1884 leraren in de onderbouw van het voortgezet onderwijs en 125 schoolleiders de TALIS-vragenlijsten in.

- Het eerste deel van TALIS 2018, *Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*, dat op 19 juni 2019 werd gepubliceerd, hield zich bezig met de kennis en vaardigheden van leraren en de professionaliteit van schoolleiders. Het tweede deel, *Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, dat op 23 maart 2020 werd gepubliceerd, hield zich bezig met aanzien, carrièrekansen, samenwerkingscultuur en autonomie.
- Alle gegevens die in deze notitie worden genoemd zijn afkomstig uit het tweede deel. De aanvullende gegevensbronnen (naast de in de figuren genoemde bronnen) zijn voor hoofdstuk I: Tabel II.2.5 en II.2.27; voor hoofdstuk II: Tabel II.3.6, II.2.22, II.2.63, II.2.43, II.2.47 en II.2.67; voor hoofdstuk III: Tabel II.5.37, II.4.24 en II.4.17; en voor hoofdstuk IV: Tabel II.4.37, II.4.44, II.4.55, II.3.42 en II.3.52.

Dit document wordt gepubliceerd onder de verantwoordelijkheid van de secretaris-generaal van de OESO. De meningen en argumenten die hierin worden geuit komen niet noodzakelijkerwijs overeen met de officiële standpunten van de OESO-landen.

Dit document en alle hierin opgenomen gegevens en kaarten doen geen afbreuk aan de status van of soevereiniteit over enig gebied, de afbakening van landsgrenzen en de namen van regio's, steden of gebieden.

### Referenties

OESO (2020), *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, TALIS, OECD Publishing, Parijs, <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>.

**Raadpleeg voor meer informatie over TALIS 2018** <http://www.oecd.org/education/talis/>.

Gegevens zijn ook online te vinden via de **StatLinks**  onder de tabellen en grafieken in de publicatie.

**Meer gegevens en analyses kunnen worden ingezien, vergeleken en gevisualiseerd via:** <http://gpseducation.oecd.org/>.

Als u vragen hebt, kunt u contact opnemen met:

TALIS-team

Directoraat voor Onderwijs en Vaardigheden

[TALIS@oecd.org](mailto:TALIS@oecd.org)

Auteurs landennota:

Pablo Fraser, Gabor Fülöp, Massimo Loi en Markus Schwabe

Directoraat voor Onderwijs en Vaardigheden