



DE MOEITE WAARD IN ONDERWIJSONDERZOEK

April 2025

Samenvatting van het artikel 'Predicting Teacher Attrition in Secondary Education: A Comparison of Models that Explain Teacher Behaviour' (De Jong-Kroon et al., 2025)

Deze week verscheen een artikel van De Jong-Kroon et al. in het *International Journal of Educational Research*. **Aan dit onderzoek deden ook (ex-)docenten van het JPT als respondent mee.** Het onderzoek van De Jong-Kroon et al. richt zich op het voorspellen van het voortijdig vertrek van docenten uit het voortgezet onderwijs in Nederland.

Hoewel het lerarentekort wereldwijd speelt, is het probleem ook in Nederland nijpend, vooral in stedelijke gebieden en bij vakken als natuurkunde. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in welke factoren op schoolniveau bijdragen aan de intentie van leraren om hun baan te verlaten. Daartoe worden twee gedragstheorieën met elkaar vergeleken: de **Self-Determination Theory (SDT)** van Deci en Ryan en het **Integrative Model of Behaviour Prediction (IMBP)** van Fishbein en Ajzen.

Opzet en methodologie:

Aan het onderzoek deden 199 docenten uit het voortgezet onderwijs mee. De onderzoekers maakten gebruik van gevalideerde vragenlijsten gebaseerd op de twee genoemde modellen. De analyses werden uitgevoerd met structural equation modeling (SEM).

Bevindingen:

De IMBP bleek de beste voorspellende waarde te hebben voor de intentie om het onderwijs te verlaten, gevolgd door de SDT. Binnen het IMBP-model bleken vooral **attitude** (houding tegenover het verlaten van het beroep) en in mindere mate de **perceived norm** (sociale norm) significant gerelateerd aan de vertrekintentie. Perceived behavioural control (het gevoel controle te hebben over het eigen gedrag) was geen significante voorspeller.

In de SDT waren **autonomie** en **competentie** zwak maar significant gerelateerd aan motivatie om te blijven; **relationele verbondenheid** (relatedness) had geen significante relatie met motivatie om te blijven. In het gecombineerde model werden zwakke verbanden gevonden, maar het model als geheel bleek minder geschikt dan de afzonderlijke modellen.

Conclusies en implicaties:

De onderzoekers concluderen dat het IMBP het meest geschikt is om lerarenverloop te voorspellen, en dat attitude en sociale norm cruciale aanknopingspunten zijn voor schoolleiderschap en HR-beleid. Voor effectieve retentie is het aan te bevelen om schoolculturen te versterken waarin waardering, betrokkenheid en professionele autonomie centraal staan.

Praktische aanbevelingen:

Schoolleiders zouden regelmatig gesprekken moeten voeren over werkbeleving, waardering moeten tonen, en professionele ruimte moeten bevorderen. Daarnaast kunnen mentoring, samenwerking en het zichtbaar maken van succesverhalen bijdragen aan het versterken van de motivatie om te blijven.

Beperkingen van het onderzoek zijn onder andere de relatief kleine steekproef, het gebruik van intentie in plaats van daadwerkelijk vertrek en de beperkte generaliseerbaarheid naar andere onderwijstypen of landen.

