

# KLASSE

7 maart 2022

## Hoe lossen we het lerarentekort op?



**Klasse fileert het probleem van het lerarentekort met 3 experts. Hapklare oplossingen zijn er niet. Maar out of the box zien ze wel heil in meer leraren in een ander soort onderwijs.**

“Een verpleger voor de kleuterklas, een sinoloog voor de kangoeroeklas en enkele ouders die de overstap naar de klas en lerarenopleiding maken. We moeten wel creatief zijn, want onze school is voortdurend op zoek naar leraren.” Algemeen directeur Jan Leenaerts van de basisschool Sancta Maria Leuven ontwikkelde door de jaren extra antennes om leraren in spe te selecteren. “Ik voel met wie het gaat lukken. Maar echt kieskeurig kan ik niet zijn, **ik probeer met iedereen die op een vacature reageert.**”

“Starters zonder lerarendiploma brengen een frisse blik op onderwijs binnen, maar ze zijn natuurlijk nog geen leraren. Daarom geef ik ze in het begin een aangepast takenpakket, absoluut nog niet wat ik van een gekwalificeerde leraar verwacht. Ze krijgen veel coaching en **starten met co-teaching** om de basis van klasmanagement te leren. Dat vraagt veel van mijn team en weegt op onze school. Maar alles beter dan niemand voor de klas, toch?”

## Hoe groot is het lerarentekort?

Sancta Maria Leuven is maar **1 van de vele scholen** die kampen met een tekort aan leraren. Hoe groot is het probleem eigenlijk? Een duik in de cijfers. Tot voor kort hadden we jaarlijkse gemiddeld 6000 nieuwkomers nodig om het stijgende aantal leerlingen en de uitstroom van leraren op te vangen.

Tegen 2023-2024 zal dat aantal **toenemen tot bijna 8000**. Dit schooljaar vielen al grote gaten: vooral scholen in de provincies Antwerpen, Vlaams-Brabant en Oost-Vlaanderen krijgen hun team moeilijk compleet, zeker in de grootsteden. Goed nieuws voor alle sollicitanten? Zo simpel ligt het niet. Regio's, onderwijsvormen en vakken kijken niet allemaal tegen hetzelfde tekort aan. Ondanks de grote vraag naar leraren vind je soms moeilijk een job.

Bijkomende complexiteit: niet alleen het onderwijs zoekt koortsachtig naar mensen. Door de algemene **krapte op de arbeidsmarkt** proberen veel sectoren – onder andere de zorg en horeca – hun jobs op te waarderen. In die *war for talent* gaat het hard. In 2016 waren er nog 10 kandidaten voor een vacature in het basisonderwijs. In 2021 nog maar 1,5. In het secundair is die daling zelfs nog iets sterker.



# 6 à 8000

nieuwe leraren per jaar nodig tussen 2023 en 2028

Hilde Lesage van het Departement Onderwijs en Vorming ontwaart in de cijferberg **2 soorten lerarentekorten**. “Er is een vervangingstekort en groeiend structureel lerarentekort. In september merken scholen vaak dat er minder werkzoekende leraren zijn, maar lukt het meestal nog wel om de plekje te vullen. In de loop van het schooljaar vallen leraren uit en wordt het steeds lastiger om vervangers te vinden. Dat is zeker een signaal dat er te weinig zijn. We moeten dus op zoek naar meer leraren, maar tegelijk inzetten op maatregelen om een job in het onderwijs aantrekkelijker te maken.”

Professor Geert Kelchtermans, hoofd van het Centrum voor Onderwijsvernieuwing en de Ontwikkeling van Leraar en School (KU Leuven), windt zich op over dat structurele lerarentekort. “**Het is een probleem dat er niet zou mogen zijn**. De afgelopen 30 jaar schreeuwt iedereen om de zoveel tijd moord en brand over het lerarentekort. Maar als je het geboortecijfer goed monitort, kan je voorspellen of en wanneer we meer leraren nodig hebben. En als alle gediplomeerde leraren ook werken als leraar, is er niet zo'n groot probleem.”

## **Te weinig instroom, te veel uitstroom**

Een van de redenen waarom er te weinig leraren zijn, is dat er te **weinig 18-jarigen** kiezen voor de lerarenopleiding. Ann Martin, directeur van de lerarenopleiding aan Odisee, vindt bevestiging in de cijfers: “Sinds 2010 gingen we van 23.000 studenten in de lerarenopleidingen aan de Vlaamse hogescholen naar 19.700. Maar zelfs al was het aantal studenten stabiel gebleven, zouden we nog een lerarentekort hebben.”

Opmerkelijk: de zorgopleidingen trokken na de eerste corona-golven extra studenten, maar de lerarenopleiding moest het in 2021 met 5,5 procent minder generatiestudenten doen dan in 2020. Positief nieuws: **het aantal mannelijke studenten zakt niet** en het aantal zij-instromers, dat via VDAB een lerarenopleiding volgt, steeg van 863 naar 1489.

Kan er nog 1 cijfer bij? Van de leraren in het secundair onderwijs die in 2015 jonger waren dan 30 jaar **verdween ongeveer 20 procent** tegen 2020 uit onderwijs. Geert Kelchtermans: “Maar in plaats van ons blind te staren op cijfers, moeten we beter begrijpen waarom iemand uit het onderwijs stapt of tijdens de lerarenopleiding stopt, waarom iemand leraar wil worden, waarom een ‘tweedekeuzer’ het heilige vuur vindt. Dat zal ons meer helpen dan cijfers.”

## Imago van het lerarenberoep

Dus: te weinig mensen willen leraar worden én te veel stoppen ermee. Hoewel leraar hoog scoort in het lijstje van **beroepen waarin we vertrouwen hebben**, schort er iets aan het imago en de aantrekkelijkheid. Onderwijs zou een starre sector met veel burn-outs en weinig flexibiliteit zijn, denken mensen buiten het onderwijs.



# 42%

van de ziektedagen wordt opgenomen  
voor psychosociale aandoeningen zoals  
burn-out, depressie en stress.

**Geert Kelchtermans:** “Er wordt te veel verwacht van de leraar. De bovengrens is bereikt. En de **werkonzekerheid voor startende leraren is desastreus**. Stresserende elementen zoals een moeilijke relatie met ouders kunnen een grote invloed hebben op het welbevinden van een – zelfs ervaren – leraar. Als die op zulke moeilijke momenten denkt dat hij zijn job kan kwijtraken, wordt het lerarentekort alleen maar groter. Daarom ben ik een groot verdediger van de vaste benoeming. Die afschaffen staat gelijk aan een georganiseerd lerarentekort.”

## Geen simpele oplossingen

Hilde Lesage zet op een rijtje **welke maatregelen al genomen zijn** om het lerarentekort aan te pakken: “Het lerarenplatform is in het basisonderwijs verlengd tot 2024, loonsverhoging, aanvangsbegeleiding, leraren die sneller een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) krijgen en dus ook vastbenoemd kunnen worden, de lerarencampagne – langetermijnacties die mensen wil aantrekken en de job wil opwaarderen –, cao’s om de

onderwijskwaliteit te versterken, zij-instromers krijgen tot 10 jaar anciënniteit bij een toenemend aantal knelpuntvakken.”

“Maar helaas zijn er geen snelle oplossingen die het lerarentekort nú oplossen. We moeten met alle onderwijsactoren – scholen, lerarenopleidingen, vakbonden, onderwijsverstrekkers, leraren, nascholers – **samenwerken aan langetermijnoplossingen.**”

**Tussen 2023 en 2028 jaarlijks nodig:**

**1200**

leraren kleuteronderwijs

**2300**

leraren lager

**3200**

leraren secundair

## **Nieuwe leraren rekruteren?**

### **1. Meer zij-instromers**

Te weinig 18-jarigen kiezen voor de lerarenopleiding, maar maakt het stijgend aantal zij-instromers niets goed? Ann Martin: “Bij Odisee is al **1 op de 5 à 6 studenten in de lerarenopleiding een zij-instromer** of niet-generatiestudent. Daar rekenen we ook de studenten bij die eerst een andere studie probeerden. Maar een tweede keuze vind ik ook een keuze en meestal zelfs een heel bewuste keuze voor het lerarenberoep.”

“De groep van zij-instromers biedt veel potentieel. Daarom investeren alle lerarenopleidingen in flexibele trajecten zoals afstandsleren of werkplektrajecten waarbij studenten werk, gezin

Onze opleiding kunnen combineren. In de toekomst wil Odisee graag een **opleiding met betaalde stage én jobgarantie** in ieders regio aanbieden.”

## 2. Meer diversiteit in de lerarenkamer

In de Vlaamse lerarenkamers en op de schoolbanken van de lerarenopleidingen valt weinig diversiteit te bespeuren. Tussen 2013 en 2019 zien we een stijging van 4,9 naar 6,4 % van leraren met een buitenlandse herkomst. Hoe kunnen we meer studenten met migratieachtergrond aantrekken?

**Ann Martin:** “We verliezen te veel studenten tijdens de opleiding. Dat zijn vaak studenten met een migratie- of armoede-achtergrond, dyslexie of bijvoorbeeld een gezichts- of gehoorbeperking. Als we meer leraren én meer diversiteit in de lerarenkamer willen, moeten we **ons extra inspanssen voor deze risicostudenten**. We geven ze meer coaching. Zo hebben we voor bso-studenten die kleuterleraar willen worden een 4-jarig traject met meer taal- en studieondersteuning, meer werkervaring en minder studiepunten. De slaagkansen stijgen gigantisch, maar het vraagt veel van de lerarenopleiders. En ook hun draagkracht kent grenzen.”

In grootsteden lopen initiatieven als Teach for Belgium, de Baobab (Brussel) en de Diverse Lerarenkamer (Antwerpen). Ze willen de diversiteit in schoolteams vergroten. Teach for Belgium slaagt er al enkele jaren in om **leraren in spe met migratieachtergrond aan te trekken**. De organisatie zoekt knelpuntleraren voor stadsscholen met veel SES-leerlingen. Vanaf volgend jaar trekt ze ook naar het basisonderwijs.

Onze jongeren moeten opboksen tegen de verwachtingen van hun familie als ze plots voor leraar in plaats van ingenieur kiezen

### **Caroline de Cartier**

directeur Teach For Belgium

**Directeur Caroline de Cartier:** “We gaan met Teach for Belgium echt op zoek naar die *young professionals* met migratieachtergrond via specifieke kanalen, organisaties en jobbeurzen waar grote bedrijven als Deloitte en Engie staan. Zij voelen zich extra aangesproken door het argument dat je **als leraar een verschil maakt**. Ze moeten wel opboksen tegen de verwachtingen van hun familie dat ze plots geen ingenieur, maar leraar wiskunde willen worden. Daar speelt het maatschappelijke imago van leraar ons parten.”

“Eigenlijk zoeken we niet specifiek leraren, maar **mensen die zich duurzaam engageren rond ongelijkheid**. In onze gesprekken focussen we niet op het lesgeven, maar op de afwisseling in de job, de uitdaging, de verantwoordelijkheid. Zij starten meteen in een school, omringd door vorming en begeleiding. Sinds 2016 vonden 104 kandidaten in Vlaanderen de weg naar de klas. Daarvan staat 85% vandaag nog altijd in onderwijs.”

De Baobab begeleidt in Brussel anderstalige zij-instromers via een vierjarige betaalde **combi van werkplekieren en studeren** naar een job in de kleuterklas. Het project De Diverse Lerarenkamer heeft 3 pijlers. Het ondersteunt leraren en studenten met een migratieachtergrond in de lerarenopleiding of op hun school, maar mikt ook op jongeren die nog in het secundair zitten.

Projectleider Joël Ndombé van vzw Orbit coördineert het laatste luik: “We zoeken met leerlingen uit de derde graad secundair uit of een job in onderwijs iets voor hen is. Ze bereiden een les of uitstap voor en houden **vragenuurtjes met leraren**. Daarna geven ze les in een gastschool. Leraren en jongerenbegeleiders scouten hen: ‘Ik zie een leraar in jou.’

Dan schrikken ze soms. Want van weinig prestige en veel werk tot tieners zijn druk, er zijn 101 redenen waarom jongeren niet aan een job als leraar denken.”

### 3. De stille reserve aanspreken

Nog zo'n nieuwe term: 'de stille reserve'. Van mensen met een pedagogisch diploma die niet voor de klas staan tot leraren die deeltijds werken. Willen ze terug naar de job? Kunnen meer leraren fulltime werken? Of is deeltijds een copingstrategie om het in onderwijs vol te houden? Bovendien neemt ook in andere sectoren deeltijds werk toe.

De stille reserve aanboren, kan misschien bij jonge leraren die niet voltijds werken. Ze werken bijvoorbeeld 4/5<sup>de</sup> omdat de collega die ze vervangen dat deed. In het basisonderwijs werken leraren jonger dan 30 jaar **gemiddeld 74%**. In een theoretische oefening waarbij ze allemaal fulltime aan de slag gaan, heb je dan 2285 leraren extra in basisonderwijs. Maar niemand weet hoeveel van die leraren voltijds kunnen of willen werken.



**Hilde Lesage, Departement Onderwijs en Vorming:** “Leraren kunnen ambassadeurs zijn door positief te vertellen over hun job en in hun eigen klas toekomstige leraren te spotten.”

GO! scholengroep Gent mikt met het INTRO-project op die stille reserve. In een samenwerking met VDAB begeleidt ze **werkzoekenden met een pedagogisch diploma** die ooit afhaakten als leraar omdat ze geen jobzekerheid of stabiliteit vonden. Met inhoudelijke sessies rond directe instructie, teamteaching en digitale didactiek, met trajectbegeleiding en individuele coaching worden die kandidaat-leraren 4 maanden lang klaargestoomd.

De zoektocht naar een school gebeurt gericht: kwijnde de kandidaat ooit weg omdat lesgeven een eenzame job is, dan zoekt de scholengroep een school die inzet op co-teaching of teamgevoel. Stappen die leraren later over naar een andere scholengroep of ander net, dan is dat ook oké. Het motto is: elke leraar die opnieuw voor onderwijs kiest, **betaalt zich in honderdvoud terug** aan leerwinst bij leerlingen.

### 4. Meer duale leraren

In Vlaanderen duiken de eerste 'duale leraren' op. Dat zijn professionals die naast hun job ook leraar willen zijn. In het proefproject tekenden twee sectoren in: de chemie en farma, en elektrotechniek. Kandidaten stappen na enkele studiedagen aan een hogeschool meteen voor een paar lesuren per week naar de klas. Zijn die 'slashies' een snelle oplossing om wat lege plekje op school in te vullen?

**Hilde Lesage:** "We moeten durven nadenken hoe we een **andere lerarenloopbaan kunnen creëren**. Niet alle leraren moeten per se op hun 18 jaar starten met de lerarenopleiding, hun hele leven in dezelfde school lesgeven en daarna met pensioen gaan. Met zo'n loopbaan is niks mis, maar het hoeft niet de enige soort leraar zijn."

"Zeker in praktijkvakken worden leraren die nog met een **voet in het bedrijfsleven** staan erg gewaardeerd. Of duale leraren mee het tekort zullen vullen? Eigenlijk wil het concept 'duale leraar' vooral de samenwerking tussen scholen en bedrijven tijdelijk sterker maken. Maar wie proeft van lesgeven, blijft misschien in onderwijs hangen."

Het lerarentekort mag er niet voor zorgen dat de kwaliteit van onze leraren omlaag gaat

### **Ann Martin**

directeur van de lerarenopleiding aan Odisee

De stoel voor de klas is dan wel even ingevuld, maar heeft zo iemand genoeg pedagogische onderbouw voor de finesses van het lerarenberoep? Ann Martin is duidelijk over het belang van een volwaardige lerarenopleiding: "De **lat blijft voor iedereen dezelfde**, ook voor duale leraren. Het lerarentekort mag er niet voor zorgen dat de kwaliteit van onze leraren omlaag gaat."

**Geert Kelchtermans:** "Als ik door het lerarentekort moet kiezen tussen kwantiteit of kwaliteit – tussen snel snel meer leraren of op langere termijn meer en goede leraren – kies ik resoluut voor het laatste."

## **En als we die nieuwe leraren niet vinden?**

Alle bovenstaande wervings-ingrepen verleggen voorlopig kleine steentjes. Maar nieuwe leraren rekruteren, volstaat niet om het lerarentekort te op te lossen. Welke andere oplossingen kunnen helpen? En maken die op lange termijn écht het verschil?

### **1. De job van leraar anders verkopen**

Een leraar staat al lang niet meer enkel voor de klas. Maar dat is wel het beeld dat potentiële studenten en ouders in gedachten hebben. Moeten we de job van leraar vandaag niet anders verkopen dan vroeger?

**Ann Martin:** "Dat doen we zeker. Op onze website lees je dat een **leraar een spilfiguur** is die kan netwerken, iemand die een leven lang leert, veerkrachtig en flexibel is met aandacht voor de relatie met leerlingen. En natuurlijk zetten we in onze lerarenopleiding ook in op die aspecten. Studenten werken samen in een leergroep, in co-teaching of vakoverschrijdend lesgeven. Ze leren conflicten oplossen en creatief omgaan met onverwachte dingen."



**Geert Kelchtermans:** “Het HR-beleid van een school is ook cruciaal. Hoe kunnen we de leraren die we hebben, gelukkig houden?”

Geert Kelchtermans vindt dat we daarom dringend ons taalgebruik moeten aanpassen. “Zeg niet ‘lesgeven’, maar ‘leraar zijn’. Het idee dat een leraar eeuwig lesgeeft en nooit promotie maakt, klopt niet. Een leraar heeft **geen vlakke, maar een flexibele loopbaan** met heel wat mogelijkheden voor horizontale promotie. Zo kan je van leerjaar veranderen of je specialiseren in bijvoorbeeld moedertaal of onderpresteren. Je kan in een team ook verschillende rollen of taken opnemen zoals mentor, coördinator, specialist, beleidsondersteuner.”

“Daarnaast kunnen we **leraar-leiders inschakelen**. Die krijgen deeltijds en tijdelijk een opdracht die de klas overstijgt, bijvoorbeeld om collega’s te ondersteunen tijdens een vernieuwing. Ze blijven collega’s, maar krijgen *en plus* een duidelijk mandaat gebaseerd op hun interesse of opgebouwde expertise. En tot slot kan je variëren in de taakverdeling binnen een team: de collega met kleine kinderen en verbouwingen kan wat minder werken, terwijl een iets oudere leraar zin heeft in een extra uitdaging.”

## **2. Onderwijs anders organiseren**

**Hilde Lesage:** “Als je anciënniteit vergoedt, lok je ongetwijfeld veel meer zij-instromers. Maar dan beland je juridisch op glad ijs: want dan behandel je **oude en nieuwe zij-instromers op een andere manier**. Bovendien zullen we door de schaarste op de arbeidsmarkt stilaan moeten leven met niet-ingevulde vacatures. Dus moeten we scholen anders organiseren.”

“**1 leraar voor 1 klas is misschien hoe langer hoe minder** de oplossing. Ik denk ook aan co- en teamteaching, zelfsturend leren, ondersteunende technologie of hybride lesgeven: met digitale instructiefilmpjes en terugkoppeling in de klas. Nu wordt een schoolopdracht in lesuren gedefinieerd, maar we kunnen via jobcrafting evolueren naar een team waar bijvoorbeeld niet iedereen op elk moment evenveel lesuren opneemt.”



**Geert Kelchtermans:** “Het HR-beleid van een school is ook cruciaal. Hoe kunnen we de **leraren die we hebben, gelukkig houden?** Wat is het geheim van een goed team? Daar hebben we nog te weinig zicht op. Van aanvangsbegeleiding tot ervaren leraren gemotiveerd houden, de directeur speelt daar een belangrijke rol in. Hoe maak je een team sterker en laat je hen expertise delen? De interne organisatie van een school is cruciaal om leraren niet te laten opbranden.”

**Hilde Lesage:** “Met welke out of the box oplossingen, zoals oud-leerlingen contacteren die een andere job uitoefenen en ze gericht begeleiden, kan je het vervangingsprobleem voor volgend schooljaar vermijden? Hoe kan je een **aantrekkelijk team** zijn waar startende leraren graag komen én blijven werken? Hoe ver kan je differentiëren in functie, taal en loopbaan?”

“Als leraren en directies daarop antwoorden vinden, dringen ze het tekort in hun school terug. Daarnaast kunnen ze de **ambassadeursrol** opnemen. In de voetbalkantine of op familiefeesten positief over hun job vertellen. En in de klas dié leerlingen spotten die een toekomst als leraar hebben. En hen bevestigen: ‘Jij hebt het in je. Gewoon doen!’”