

## De leraar herwaarderen Cd&v plaveit de weg

---

### Inleiding: Cd&v plaveit de weg

---

Het onderwijsdebat wordt vandaag in veel kranten, tv-studio's en op Twitter gevoerd, maar verdient vooral meer sérieux. Cd&v is zich bewust van de enorme "sense of urgency" en maakt dezelfde vaststellingen op het terrein: de kwaliteit van ons onderwijs staat onder druk. Daar zijn de leerlingen, nog steeds de toekomst van de welvaart in dit land, de dupe van. Maar ook de mensen in de onderwijssector die elke dag het beste van zichzelf geven, verdienen meer respect. Met enkel de focus op negatieve vaststellingen en op basis daarvan polemische ballonnetjes de wereld insturen, doet men volgens cd&v net het tegenovergestelde van respect te tonen. Willen we voldoende en gemotiveerde leerkrachten voor de klas krijgen en houden, dan moet lesgeven opnieuw een positief verhaal worden. Leerkracht is niet voor niets het mooiste beroep en dat moet het ook blijven. Het is dan ook met die insteek dat cd&v deze nota voorstelt. Niet enkel op buikgevoel, maar wetenschappelijk onderbouwd en na breed beraad en ettelijke bezoeken aan het werkveld. Deze werkwijze zit in ons christendemocratisch DNA.

Trouw aan datzelfde DNA blijft de vrijheid van onderwijs het alfa en omega van goed, kwaliteitsvol en gemeenschapsvormend onderwijs. Het antwoord op de onderwijsvraagstukken zullen voor cd&v dan ook nooit "meer overheid" en dus "meer betutteling" zijn. Wij vertrekken steeds vanuit een gevestigd vertrouwen in sterke leerkrachten, in sterke schoolteams en in betrokken ouders. Maar dat wil niet zeggen dat onze visie op onderwijs blijft steken in het verleden. Als bouwmeesters van de toekomst is het onze taak om op lange termijn te durven denken, te beginnen bij de loopbaan van de leerkracht. Zij zijn immers de hoeksteen van een goed onderwijssysteem. Maar de fundamenten van deze hoekstenen brokkelen stilaan af. Met deze nota willen we dan ook een input geven aan de Commissie van Wijzen, die voorstellen rond het lerarentekort en de organisatie van onderwijs aan het uitwerken is.

## **Uitgangspunten**

Mee richting geven, aan de onderwijskar trekken, dat doet cd&v met een zekerheid en standvastigheid die gegrondvest is op onze christendemocratische visie op onze samenleving, op onze gemeenschap, op ons onderwijs.

Cd&v vertrouwt op en gelooft in mensen, maar is ook overtuigd van de kracht van mensen. Actief burgerschap en zin voor 'vrij initiatief', voor 'vrij ondernemerschap', staan ook in de social profit sector en in ons onderwijslandschap voor idealisme, creativiteit, flexibiliteit en idealisme. 'Vrij initiatief' mobiliseert meer dan welk initiatief van de centrale overheid.

Cd&v geeft richting aan het leraarschap (van vandaag en morgen), aan de duurzame herwaardering van de leraar en aan het aanpakken van het lerarentekort, ... . Dit doen we vanuit een groot vertrouwen in het sociaal ondernemerschap, zowel in vrije scholen, maar ook in de vanuit de lokale dynamiek vorm gegeven officiële scholen of in de scholen van ons verzelfstandigd Gemeenschapsonderwijs dat al langer 'op afstand is gezet' van de Vlaamse overheid.

Kiezen voor subsidiariteit zet continu aan om een kritische houding aan te nemen ten aanzien van inmenging van de overheid, waarbij een sluipende bureaucratisering, uniformisering en zelfs etatisering van het onderwijs en verambtelijking van het leraarschap nooit veraf zijn. Ons rijk en divers onderwijslandschap dat de keuze inhoudt tussen verschillende projecten, heeft steeds bijgedragen tot een versterking van de kwaliteit.<sup>1</sup> Dit willen we zo houden.

Het primaat van het onderwijs hoort bij de scholen zelf. Zij moeten hun missie en hun pedagogisch project definiëren en implementeren. Zij moeten het samen met hun team en leerkrachten waar maken, gegarandeerd door de vrijheid van onderwijs die op een unieke manier is verankerd in de Belgische Grondwet. Die vrijheid van onderwijs, die evident garant staat voor de vrije keuze van ouders, houdt net ruimte in voor het vrij initiatief en het onbetwistbare recht van initiatiefnemers om vanuit een eigen kijk op mens en samenleving vorm en kleur te geven aan hun eigen wervende onderwijsproject. Als er één factor is waarvan we met grote zekerheid kunnen verklaren waarom ons onderwijs altijd relatief hoog heeft gescoord op het vlak van onderwijskwaliteit, is dat net die vrijheid van onderwijs.

---

<sup>1</sup> Zie ook VOKA in 'Onderwijs: groot budget, dalende kwaliteit – Risico voor welvaart en welzijn' (2021) : *“De vrijheid van onderwijs is wellicht een van factoren waarom ons onderwijs altijd relatief hoog heeft gescoord op het vlak van onderwijskwaliteit.”*

En ja, vrijheid van onderwijs is geen vrijblijvendheid van onderwijs. Scholen en schoolteams die de verantwoordelijkheid op zich nemen om onderwijs van topkwaliteit te ontwikkelen, leggen daarover evident transparant verantwoording af aan ouders en leerlingen, aan de (lokale) samenleving, aan de subsidiërende of financierende Vlaamse overheid.

Wat dat betreft, is cd&v er wel van overtuigd dat het hoog tijd is dat die overheid zich opnieuw gaat concentreren op een slank decretaal kader van waaruit hij evalueert of de middelen die de gemeenschap aan scholen ter beschikking stelt correct worden ingezet. Een nieuwe zoektocht kondigt zich aan naar kwaliteitsnormen waar een brede maatschappelijke consensus over bestaat en waartoe scholen zich via inspannings- of resultaatverbintenissen dienen te verhouden. Het is een zoektocht die we samen en in overleg met alle onderwijsactoren zullen ondernemen.

### **Waarom deze insteek?**

Voor cd&v is het al lang duidelijk dat de zorg voor voldoende, voor voldoende sterke, voor sterk opgeleide, voor ervaren leerkrachten een cruciale, zo niet de meest cruciale zorg is voor ons onderwijs en onderwijsbeleid. 'High professionals' aantrekken voor ons onderwijs, ze tot volle ontplooiing laten komen in onze scholen en ze voldoende perspectief bieden om er een lange, uitdagende loopbaan te ontwikkelen, dat is en blijft de focus.

We kiezen voor een duurzaam project dat vanuit een gedragen visie de lange termijn voor ogen heeft en we willen vermijden dat korte termijneffecten van maatregelen ongewenste lange termijneffecten voor het leraarschap hebben. Tegelijk laat een duurzaam project ook toe om eerdere genomen initiatieven, ook die van recente aard, mee verder vorm te geven.<sup>2</sup>

Cd&v is ervan overtuigd dat er niet langer getalmd kan worden. Er is 'no time to waste'. De gesprekken over een 'new deal' voor ons onderwijs, moeten nu starten, zodat oplossingen ten laatste bij het begin van de volgende bestuursperiode (2024) klaar liggen voor implementatie. We doen hierbij ook appel aan de partners die uiteindelijk met de resultaten aan de slag moeten gaan (de vertegenwoordigers van personeel, schoolbesturen en de overheid) om met voldoende durf en creativiteit tot een duurzaam nieuw evenwicht te komen.

Met de herwaardering van de leraar maken we het onderwijslandschap sterker en zorgen we er

---

<sup>2</sup> Zoals de conceptnota 'Herwaardering van de leraar' van 10 december 2021. In een niet-limitatieve lijst denken we daarbij in het bijzonder aan de acties om de zij-instroom te versterken, de creatie van de lerarenbonus, het aanstellen van een onderwijsambassadeur, de aanzet van een gesprek over deconnectie, het selecteren van regelluwe proeftuinen of het voorzien van uren om 'samen school te maken'.

voor dat leerlingen en ouders in onze erkende scholen meer dan ooit kunnen rekenen op kwaliteitsvol onderwijs.

Zo krijgen we kwaliteitsvolle leraren die de vijf door de VLOR omschreven kenmerken in zich dragen, die fundamenteel zijn voor het lerarenberoep en het uniek, boeiend en aantrekkelijk maken.<sup>3</sup>

Leraren kunnen ingebed in een hecht en sterk schoolteam iedere dag opnieuw het verschil blijven maken, met kennis, passie en toewijding voor de klas staan en van onschatbare waarde zijn en blijven voor de opvoeding en ontwikkeling van kinderen en jongeren en voor de vorming van onze gemeenschap. Leerkrachten zijn dan ook geen pionnen die je vlotjes van de ene werkomgeving naar de andere verplaatst. Ze spelen zelf een cruciale en beslissende rol in de vorming van de leer- en leefomgeving die een school is.

---

<sup>3</sup> 5 bouwstenen van het lerarenberoep, Vlaamse Onderwijsraad, 2021, geraadpleegd via <https://s3-eu-west-3.amazonaws.com/vlor-prd/attachment/definitieve%20A2%20poster%20bouwstenen.pdf>

- **Deskundigheid**  
Leraren zijn experts en willen aan zichzelf werken om te blijven groeien. Leraarschap steunt op veelzijdige deskundigheid en betekent de kunst verstaan om in concrete, gevarieerde en vaak onvoorspelbare situaties steeds opnieuw gepaste antwoorden te vinden en beslissingen te nemen
- **Een hart voor kinderen en jongeren**  
Leraarschap komt ten volle tot zijn recht waar leraren een goed contact opbouwen met hun leerlingen en blijven geloven in de mogelijkheden van jonge mensen. Leraren willen kinderen en jongeren boven zichzelf laten uitstijgen en hen helpen hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Daarin maken leraren het verschil.
- **Engagement**  
Leraarschap komt ten volle tot zijn recht waar en wanneer leraren hun passie en betrokkenheid op de wereld delen met een nieuwe generatie. Ook daarin maken leraren het verschil.
- **Autonomie** Leraarschap komt ten volle tot zijn recht waar leraren eigenaarschap opnemen, vrijheid krijgen en samen met hun collega's verantwoordelijkheid durven delen.
- **Verbinding**  
De leraar wil leerlingen, leraren, ouders en samenleving verbinden om samen school te maken. Leraarschap komt ten volle tot zijn recht waar leraren, samen met het schoolteam en andere betrokken partners gedeelde uitdagingen opsporen en aanpakken

## Vier bouwstenen voor de herwaardering van de leerkracht

### 1. Een sterk onderwijs vraagt topprofielen

Een sterk onderwijs bouwt op sterke leraren in sterke schoolteams. In de *'war for talent'* heeft ons onderwijs een aantal mooie troeven. Weinig sectoren bieden immers de kans een zo bepalende invloed te hebben op de levens van jongeren. Kinderen en jongeren mogen begeleiden bij hun groei en ontwikkeling, kennis en vaardigheden mogen bijbrengen, is een fantastische opdracht. En gedreven leraren gaan er dan ook elke dag met veel toewijding voor, voor hun leerlingen en voor hun vak. Hoopvol hierbij is alvast de aanstelling van een onderwijsambassadeur die als gezicht van de onderwijssector de sterktes van het lerarenberoep maar ook de uitdagingen ervan kent en met alle partners mee op zoek kan naar duurzame oplossingen.

Gedreven en geëngageerde leraren komen vooral tot hun recht wanneer ze genoeg tijd, vrijheid en vertrouwen krijgen om de leerlingen met wie ze werken geduldig mee te nemen en onder te dompelen in hun schoolvak. We moeten vermijden dat ze de passie waarmee ze aan de slag gaan, verliezen door hen als uitvoerders van strategisch beleid te zien. Leerkrachten zijn geen handelsreizigers van de kennisfabriek. Lesgeven doe je altijd met je eigen referentiekader in het achterhoofd en dat met een bewuste keuze voor een leef- en leergemeenschap die een school uitdraagt. Leerkrachten mogen geen weerloze pionnen zijn op een ideologisch schaakbord.

Maar vrijheid en vertrouwen alleen zijn onvoldoende. Pedro De Bruyckere gaf terecht aan dat *'als het onderwijs een roeping is, andere sectoren luider roepen'*<sup>4</sup>. We moeten er voor blijven zorgen dat de sterkste profielen voor de klas willen staan én vol goesting in ons onderwijs blijven.

Jongeren die na hun studies in het secundair onderwijs kiezen om leraar te worden, verdienen ons grootste respect. De keuze voor een lerarenopleiding is een topkeuze en dat mogen we ook zeggen. Het feit dat ook de zij-instroom groeit, geeft ten volle aan dat het leraarschap kansen geeft voor een fantastische carrière waar creativiteit, het doorgeven van metier en stabiele loopbanen kunnen gecombineerd worden.

Maar ook voor mensen die als zij-instromer de overstap naar onderwijs maken of diegenen die een hybride loopbaan willen uitbouwen (duaal lesgeven) voorzien we een goed statuut.

---

<sup>4</sup> <https://pedrodebruyckere.blog/2021/12/07/onderwijs-is-maar-beter-geen-roeping/>

Daarnaast willen we organisaties (bedrijven, social profit, ...) die personeel ter beschikking willen stellen van scholen, daarvoor belonen.

#### A. *De basisvorming tot leerkracht*

Leraarschap is meesterschap. Werken aan en in een sterk onderwijs, start dan ook met een sterke lerarenopleiding, met een grondige inhoudelijke, maar zeker ook met een vakdidactische component. Wie expert is op inhoudelijk vlak, beschikt daarom nog niet over vakdidactische expertise, laat staan dat hij vanzelfsprekend pedagogisch onderlegd zou zijn om een klas te managen.

Vandaag kennen we in Vlaanderen al verschillende wegen om leraar te worden en dat op het graduaats-, bachelor- of masterniveau. Het kan via voltijds dagonderwijs, avondonderwijs en via trajecten op afstand. Je kan de lerarenopleiding ook volgen terwijl je al voor de klas staat. Deze waaier aan mogelijkheden is voor cd&v van groot belang en we nodigen de lerarenopleidingen graag uit om maximaal gebruik te maken van hun autonomie om in te spelen op de noden van kandidaat-leraren en een zo flexibel mogelijk aanbod tot stand te brengen. We zorgen dat een aanbod op maat mogelijk is, vertrekkende van de competenties die de toekomstige leerkracht al op zak heeft, maar hebben ook aandacht omtrent de duidelijkheid over de verschillende leerwegen. Het is belangrijk dat mogelijke kandidaten het bos door de bomen nog blijven zien.

Ook **EVC/EVK-procedures** moeten hun plaats daarin kunnen vinden om mensen die via andere opleidingen of werkervaring al competenties verworven hebben maximaal de kans te geven deze binnen de lerarenopleiding te valoriseren.

Belangrijk bij elke lerarenopleiding, is uiteraard voldoende contact met de praktijk. Begeleid voor de klas staan, ervaring opdoen. Vandaag gebeurt dit al via stages, maar we brengen graag het 'oude' idee van de **oefenscholen** of opleidingsscholen terug voor het voetlicht waarbij hogescholen kunnen steunen op een netwerk van scholen waarbinnen expert-leraren de studenten uit de lerarenopleiding nauw begeleiden bij hun eerste stappen in de onderwijspraktijk. Sommige hogescholen zijn hier vandaag al opnieuw mee aan de slag om de balans tussen theorie en praktijk te verbeteren<sup>5</sup>. Deze oefenscholen bieden nieuwe kansen om professionals van de lerarenopleiding en scholen zelf dichter bij elkaar te brengen. Daarnaast verwachten we van schoolbesturen dat ze voor alle studenten uit de lerarenopleidingen stageplaatsen voorzien.

---

<sup>5</sup> <https://excel.thomasmore.be/2022/02/herwaardering-van-het-evenwicht-tussen-theorie-en-praktijk-in-de-lerarenopleiding/>

Maar ook de inhoud van de lerarenopleiding en de manier waarop die opgebouwd en aangeboden wordt, moeten we tegen het licht houden. Vandaag vragen we bijvoorbeeld aan mensen die al een initieel masterdiploma behaalden en de lerarenopleiding op masterniveau volgen om opnieuw een masterproef te schrijven. Hoewel schrijfvaardigheid uiteraard een belangrijke kwaliteit is voor toekomstige leraren, kan toch de vraag gesteld worden of voor mensen die al over een ander masterdiploma beschikken dit opleidingsonderdeel niet beter kan vervangen worden door andere.

### *B. De instap in het beroep*

De instap in het beroep verloopt vandaag soms moeilijk. Het bij elkaar moeten 'sprokkelen' van uren in verschillende scholen en de onzekerheid door tijdelijke opdrachten zijn bijvoorbeeld twee bekende factoren die maken dat starters na een tijdje afhaken. Vandaar dat we iedereen die de lerarenopleiding afrondt en de stap zet naar de klas één jaar voltijdse werkzekerheid willen bieden in een **ingroeibaan**. Deze tijd zou maximaal moeten gaan naar lesgeven – om praktijkervaring op te kunnen bouwen – en verdere professionele vorming. Dergelijke ingroeibaan moet van straffe profielen nog straffere profielen maken.

### *C. Sterke profielen verdienen onze waardering*

Leraren verdienen onze waardering. Niet enkel met een schouderklopje maar ook met een fair loon, mogelijkheden voor persoonlijke groei en professionalisering, ondersteund door een duurzaam HR-beleid in onze scholen. Het is hoog tijd dat daarover een grondig gesprek gevoerd wordt tussen de werkgevers, de vakbonden en de overheid.

Het verloningspakket in de privésector bestaat meestal – naast een 'basiswedde' – uit een aantal extralegale voordelen. Ook in onderwijs kan gewerkt worden met **voordelen die afgestemd worden op de lokale context**, waarbij een deel van de verloning gepersonaliseerd wordt.

Het meenemen van **meer jaren geldelijke anciënniteit** wanneer je de overstap maakt vanuit een andere sector naar het onderwijs moet bespreekbaar zijn. Er werden ter zake al stappen gezet, maar het blijft eigenaardig dat iemand die de overstap maakt vanuit de overheid naar de school alle anciënniteit kan meenemen terwijl dat voor een overstap vanuit de privé niet het geval is. Het spreekt ook voor zich dat er aandacht moet gaan naar mensen die ook in het verleden de stap al gezet hebben. Dit leidt niet tot 'meer' leraren, maar zal demotivatie bij diegenen die de stap eerder al gezet hadden voorkomen.

Het is ook belangrijk dat mensen die de overstap maakten om les te komen geven in knelpuntvakken, later niet financieel afgestraft worden wanneer ze een andere opdracht krijgen. We vereenvoudigen daarom het huidige, complexe systeem .

Leraren doen ertoe. En ervaren leraren doen er nog meer toe. Het is belangrijk dat de goede mensen die we voor onze klassen hebben, gemotiveerd in het onderwijs blijven. Het is ook belangrijk dat mensen voldoende tijd en ruimte krijgen voor professionalisering. Voor leraren die de kaap van vijf jaar voor de klas afronden, voorzien we een stevige investering in de vorm van een **bijblijf-bonus**. Die komt in de vorm van een leerkrediet zodat verdere vorming kan gevolgd worden.

Professionalisering wordt zo een aangename plicht. En naarmate de loopbaan vordert, kunnen leraren op deze manier ook andere rollen op school opnemen. Bijvoorbeeld door zich te specialiseren in zorg, aanvangsbegeleiding, door uit te groeien tot vakexpert,... Zo doorbreken we de vlakke loopbaan waar leerkrachten vaak tegenaan kijken.

Als sterke leraren onze waardering verdienen, is dat zeker het geval voor wie al heel wat jaren voor de klas staat. Uit onderzoek blijkt dat ervaren leerkrachten een grote impact hebben op de leerwinst van hun leerlingen. Daarom een appel aan schoolbesturen en schoolleiders om die leraars in het kader van **werkbaar werk** zo lang mogelijk aan boord te houden.

Wie gepensioneerd is kan er voor kiezen om in te springen en terug voor de klas te gaan staan. We spreken hiervoor onze waardering uit. Het kan echter niet de bedoeling zijn dat wie vroeger uitstapt, ook een financieel voordeel krijgt. We kijken dan liever naar hoe we de eindeloopbaan werkbaar houden.



## 2. Les geven is een ploegsport / teamwork makes the dream work

Les geven betekent leerlingen de nodige kennis, vaardigheden, inzichten bijbrengen om hen te brengen tot personen die op een kritische, maatschappijbetrokken, autonome, verdraagzame, creatieve en verantwoorde manier kunnen participeren en bijdragen aan de samenleving<sup>6</sup>. Dat is een mooie opdracht, maar vraagt vele schouders. School maken, doe je dan ook samen. En voor cd&v is het richtinggevende principe daarbij het pedagogisch project van de school. Dit project maakt van een school een 'sterk merk' en geeft aan welke basiswaarden door het schoolteam uitgedragen wordt.

Ook vandaag al werken schoolteams nauw samen: leraren, directie, zorgcoördinatoren, leerlingbegeleiders. In het secundair onderwijs worden vakgroepen gevormd. Meer dan ooit is onderwijs een teamsport. Kunnen steunen op collega's maakt voor veel leerkrachten het verschil. Zeker voor de startende leraren is dat van groot belang en ook hier liggen de mogelijkheden voor schoolleiders en schoolteams om te breken met de senioriteitscultuur door nieuwe krachten niet voor de zwaarste groepen te zetten, maar hen op weg te helpen om de nodige ervaring op te doen. Elders in deze tekst spreken we over de vorming van grotere schoolbesturen en de mogelijkheid tot het 'benoemen' op een hoger niveau. Dit betekent niet dat leraren zomaar als pionnen overal inzetbaar moeten zijn. Het belang van thuis te komen in een team mag immers niet onderschat worden. Er zal dus steeds een evenwicht moeten gezocht worden. Om pedagogische ambities na te streven en te bereiken, om jongeren optimale kansen te geven om zich te ontwikkelen, is en blijft een stabiel team van leraren een cruciale voorwaarde.

Samenwerken vraagt ook tijd ("collectivi-tijd") om te kunnen overleggen. Zeker in onze basisscholen is het vaak een uitdaging om de nodige tijd voor overleg te vinden. Door gebruik te maken van de vrijheid die men heeft, is het vandaag al mogelijk leraren bv. samen 'vrij te roosteren', maar dit volstaat niet. We gaan dan ook met alle partners na hoe er binnen de opdracht meer ruimte kan gemaakt worden voor overlegtijd.

Schoolleiders en schoolteams moeten dus de autonomie en ook de instrumenten hebben om in samenspraak een sterk HR-beleid uit te tekenen. Beslissingen moeten zoveel mogelijk

---

<sup>6</sup> Cfr. memorie van toelichting bij het decreet tot wijziging van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 en de Codex Secundair Onderwijs, wat onderwijsdoelen betreft, en tot wijziging van de decreten Rechtspositie onderwijspersoneel

genomen kunnen worden, dicht bij de actie, dicht bij de klasvloer. Geen centralistisch model, maar werkelijk lokaal vormgeven wat lokaal kan.

Als er voldoende ruimte en vrijheid is om een waardierend en ondersteunend personeelsbeleid te voeren, is een werkelijk verbindend schoolklimaat mogelijk.

Daarbij verwachten we dat scholen zich echte sociale ondernemingen tonen, met aandacht voor diversiteit en inclusie. Evident daarbij is dat scholen lerende organisaties '*par excellence*' kunnen zijn, doordrongen van een leercultuur.

Vandaag wordt wie welk vak mag geven en wie in welk ambt mag aangesteld worden en dus tot het team mag toetreden, erg sterk vastgeklit. Er is een 'telefoonboek' aan bekwaamheidsbewijzen dat precies vastlegt wie voor welk vak of voor welk ambt een 'vereist', een 'voldoende geacht' of een 'ander' bekwaamheidsbewijs nodig heeft. Hoewel dergelijk systeem zeker zijn verdienste heeft om te garanderen dat inhoudelijk bekwame mensen voor de klas staan, botst het op zijn limieten. In een wereld die steeds meer uitgaat van competenties is een systeem dat zich uitsluitend baseert op basisdiploma's aan een update toe. Niet omdat een diploma niet belangrijk is – dat is het wél - maar omdat je zo vaak kansen mist om mensen aan boord te brengen die door ervaring of door bijkomende opleidingen tal van nuttige competenties verworven hebben waardoor ze geschikt zijn om bepaalde opdrachten op te nemen. Het systeem kan vereenvoudigd worden en schoolleiders moeten meer ruimte krijgen om te beslissen of pedagogisch geschoolde kandidaten '**voldoende geacht**' kunnen worden om bepaalde vakken te geven. Op die manier leggen we de beslissing daar waar ze thuishoort: dicht bij de klasvloer.

Voor cd&v kan een schoolteam bestaan uit **diverse profielen qua opleidingsniveau**. We geloven dat het voorzien van onderwijsassistenten (hbo5) kansen biedt, niet om leerkrachten te vervangen maar wel om samen met leerkrachten aan de slag te gaan. **Ook masters** moeten hun plaats krijgen in het basisonderwijs. Van belang daarbij is dat al deze profielen de nodige pedagogische bagage hebben om met de leerlingen aan de slag te gaan.

Scholen die doordrongen zijn van een leercultuur, kunnen zo zelf échte **leerladders** vormen, niet enkel voor hun leerlingen maar ook voor medewerkers. Iemand die startte als kinderverzorgster kan, als ze daar ambitie toe heeft, zo bijvoorbeeld doorgroeien naar onderwijsassistent of leerkracht. We verwachten dan ook van scholen dat ze actief aan de slag gaan om voor alle medewerkers – of het nu gaat om een startende kinderverzorgster, leerkracht, een medewerker op het secretariaat, de onderhoudsmedewerker, de directeur, ... – een gepast vormingstraject uit te tekenen, afgestemd op de noden van de school en de mogelijkheden en wensen van het personeelslid.

Schoolteams moeten even divers zijn als de samenleving. Leeftijd, afkomst, geslacht, gender of handicap mogen geen verschil maken. De talenten, de vaardigheden van de medewerkers, daar gaat het om. Van scholen verwachten we dan ook dat ze zo inclusief mogelijk werken. Naar leerlingen, maar ook naar schoolteams toe. Er zijn bijvoorbeeld geen redenen waarom mensen met een beperking niet hun plaats zouden kunnen vinden in schoolteams. Bovendien kunnen ze een belangrijke voorbeeldfunctie hebben voor leerlingen met een beperking. Ook mensen die na een langdurige ziekte hun plek in een schoolteam opnieuw willen opnemen, moeten dit op een flexibele manier kunnen doen. Schoolbesturen die inzetten op dit **inclusief werkgeverschap**, moeten kunnen rekenen op extra ondersteuning bv. om mee de nodige aanpassingen aan infrastructuur te financieren.

Schoolteams die werken in bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld omdat ze werken in klassen met leerlingen waarvan de onderwijskansen onder druk staan of schoolteams die werken in grootstedelijke context, verdienen onze speciale aandacht. Meer nog dan elders is het hier een uitdaging om sterke schoolleiders en leraren te werven en te houden, om de schoolteams duurzaam uit te bouwen, om collegialiteit te stimuleren<sup>7</sup>. Deze scholen bieden we een extra enveloppe die ze zelf kunnen besteden om extra in te zetten op de vorming van sterke schoolteams.

Leerkrachten en scholen worden in hun opdracht ook ondersteund door personen met een niet-onderwijzend profiel die de leer- en leefgemeenschap van de school mee schragen. Ook die personen die deel uitmaken van het schoolteam, zijn vandaag steeds moeilijker te vinden. Bij het plaveien van de weg, moet onze bijzondere aandacht ook uitgaan naar mensen met die profielen (bijvoorbeeld busbegeleiders en -chauffeurs, poetspersoneel, ...).

Steeds meer komen maatschappelijke uitdagingen ook de schoolpoort binnen. Leerlingen brengen een gevulde rugzak de klas binnen. Om antwoord te bieden aan die uitdagingen moeten we onze scholen ontzorgen. Om het partnerschap tussen ouders en de school te versterken, kan worden ingezet op brugfiguren. Een brugfiguur is een neutrale tussenpersoon tussen de ouders, de school, sociale partners en lokale besturen. Doordat de brugfiguur een vertrouwensband kan opbouwen met kwetsbare gezinnen, kan ook het contact met de school versterkt worden en kunnen bruggen worden geslagen naar de hulp- en dienstverleningen die gezinnen ook meer structureel kunnen ondersteunen.

---

<sup>7</sup> L. Backers (2020) *Het aantrekken en behouden van leraren in een groot-stedelijke context*. Research paper SONO/2020.vrijruimte/1, geraadpleegd via [https://steunpuntsono.be/wp-content/uploads/2021/01/Vrijruimte\\_aantrekken-en-behouden-van-leraren-in-grootstedelijke-context.pdf](https://steunpuntsono.be/wp-content/uploads/2021/01/Vrijruimte_aantrekken-en-behouden-van-leraren-in-grootstedelijke-context.pdf)

### 3. Sterke schoolteams verdienen sterk schoolleiderschap

Scholen verschillen. Leraren verschillen. Situaties verschillen. Schoolleiders en schoolbesturen moeten dan ook de maximale vrijheid hebben om hun school te organiseren. We verwachten van schoolbesturen dat ze zich tonen als innovatieve onderwijsondernemers die lokaal – in goed sociaal overleg – hun scholen vorm geven. Niet om er leerfabriekjes van te maken, maar om ze te laten uitgroeien tot krachtige leer- en leefomgevingen voor leerlingen én personeel. Belangrijk daarbij is dat vele modellen, vele projecten mogelijk zijn en blijven. Cd&v past voor een onderwijslandschap waarin van Oostende tot Maaseik alle scholen een identiek onderwijsproject zouden hebben en waarin géén ruimte voor verscheidenheid zou zijn. Het zou niet enkel een verarming zijn, maar een regelrechte aanslag op sterkte van ons Vlaams onderwijs waarin ouders de keuze kunnen maken voor dát onderwijsproject dat het best aansluiting vindt bij hun eigen levenskeuzes.

Schoolbesturen vertrouwen geven, betekent meer beslissingsruimte daar plaatsen waar ze thuis hoort: dicht bij de klasvloer. We geven schoolbesturen daartoe, meer nog dan vandaag, de vrijheid om de toegekende middelen in te zetten. Niet langer een apothekersweegschaal van gekleurde uren en punten maar **één pakket aan personeelsmiddelen en één pakket aan werkmiddelen** waarover ze kunnen beschikken. We gaan daarbij niet voorbij aan het belang van het primaire proces van het onderwijs, namelijk het leren en onderwijzen. Bovendien waken we erover dat schoolbesturen er ook tijdig weet van hebben over welke middelen ze kunnen beschikken, zodat ze lokaal, met hun teams, aan de slag kunnen.

Met deze pakketten organiseren ze de lessen, de aanvangsbegeleiding, professionalisering, toezichten, de nodige administratie, doen ze de nodige investeringen en al wat er bij samen school maken komt kijken. Voor cd&v is het daarbij evident dat dit gebeurt in goed lokaal sociaal overleg. Via de uren 'samen scholen school maken' werd daartoe reeds een kader tot stand gebracht.

We stimuleren tevens het vormen van **grotere schoolbesturen** die de uitdagingen aankunnen en op meer professionele manier het zakelijke beheer en de ondersteuning van hun scholen kunnen uitwerken. We hanteren daarbij het **principe van de subsidiariteit en nabijheid**. Dit kan perfect binnen het bestaande grondwettelijk kader. We streven niet naar mastodonten, maar wél naar besturen die op een menselijke schaal de nodige zekerheden kunnen bieden en voldoende werkelijke ondersteuning kunnen bieden. Of zoals we eerder al formuleerden: grotere schoolbesturen zullen sterk werkgeverschap vorm kunnen geven waarbij benoeming, bijvoorbeeld ook op een hoger niveau, gewaarborgd wordt maar de inzetbaarheid verbreed kan worden.

Ook geloven we dat sterke schoolbesturen de beste garantie zijn op een rationeel studieaanbod, maar met behoud van keuzevrijheid tussen pedagogische projecten.

Verder kunnen sterke schoolbesturen mee een dam vormen tegen overdreven verantwoordingsdruk, bijvoorbeeld door een bewust beleid uit te tekenen over wat wél en wat niet hoeft te worden gerapporteerd. Zo kunnen ze mee de strijd tegen planlast aanpakken.

Sterke schoolbesturen kunnen ook een dam zijn tegen modetrends in onderwijs. Onderwijsvernieuwing die leerlingen ten goede komt, is uiteraard belangrijk. Maar het is ook niet nodig de hele onderwijsorganisatie steeds in vraag te stellen. Sterke schoolbesturen en schoolleiders slagen erin op een verstandige en werkbare manier met vernieuwingen en veranderingen om te gaan en leerwinst op mesoniveau te verankeren.

We roepen **geëngageerde burgers** op om bij te dragen aan de werking van de school: in een oudercomité, een schoolraad of door lid te worden van een schoolbestuur en expertise bij te dragen. Burgers die zich inzetten om voor de gemeenschap een belangrijke bestuursverantwoordelijkheid te dragen moeten daar ook de tijd toe krijgen. Vandaar dat we graag voorstellen om ook voor diegenen die hun expertise inzetten in schoolbesturen een vorm van '**bestuursverlof**' a rato van een halve dag per maand te voorzien. Dit moet het mogelijk maken om ook jongere, beroepsactieve mensen toe te laten zich actief in te zetten in onze besturen en zo nog sterker 'state-of-the-art' expertise op diverse terreinen in onze scholen binnen te brengen.

Sterke scholen hebben behoefte aan sterke directeurs/directieleden. Zij zijn het die dagelijks zorg dragen voor de werking van het team, zorgen voor een veilig en positief schoolklimaat en erover waken dat schoolteams kunnen werken aan hun kerntaken. Zij zijn het die het onderwijskundig leiderschap en het coachen van het team op zich nemen. Vandaar dat we ook specifiek aandacht hebben voor het werven, opleiden en motiveren van schoolleiders. Ook hier moeten schoolbesturen meer dan vandaag over de ruimte beschikken om die mensen te werven en te verlonen die hun project ten goede komen. Er gebeurde reeds een aanzet om te komen tot een loonspanning van 31%, maar zeker ook voor schoolleiders moeten schoolbesturen voluit gebruik kunnen maken van de mogelijkheden die professionalisering en een mogelijke extralegale voordelen bieden. We halen barrières die komen uit de regelgeving weg. Zo moeten besturen die schoolleiders kunnen werven, waarop zij en hun schoolteam kunnen bouwen.

Naar analogie met de ontvoogding van gemeenten op vlak van ruimtelijke ordening, maken we het mogelijk om scholen, die aan bepaalde voorwaarden inzake capaciteit en beleidsplanning voldoen, vrij te stellen van bepaalde verplichtingen en controles.

#### 4. De kracht van educatieve technologie

De informatietechnologie biedt bijzondere kansen voor het onderwijs en voor de leraar. **Adaptief en gepersonaliseerd leren** ligt dank zij de educatieve technologie binnen handbereik: niet enkel in het digitaal aanbieden van informatie, maar ook in het inoefenen van taken, het aanleren van vaardigheden in virtuele realiteit, de doorgedreven differentiatie en remediëring, het leren vanop afstand, het geven van feedback aan de leerling. Nieuwe technologieën bieden tal van mogelijkheden om het leren van jongeren te ondersteunen. Vlaanderen is wereldtop op het vlak van EdTech. Meer nog dan vandaag moeten we deze technologische voorsprong durven omarmen en in Vlaanderen verankeren. Met de Digisprong werd een belangrijke horde genomen: die van de hardware. Hoog tijd nu om een mens- en onderwijsgerichte digitalisering op te zetten die ten dienste staat van de relatie leraar-leerling. **De overheid kan faciliterend werken** bij de ontwikkeling van educatief technologische tools (zoals gepersonaliseerde leeromgevingen, dashboards die het leerproces van de leerling in beeld brengen), bij het verrijken van de leerervaring, en bij het mogelijk maken van nieuwe leermethodes.

Artificial Intelligence (AI) kan daarbij leerprocessen ondersteunen en een sterke hulp zijn voor leraren om beter dan vandaag nog in kaart te brengen welke aspecten leerlingen nog niet helemaal onder de knie hebben en waar de leraar op moet inzetten om een leerling verder te helpen. Op die wijze kunnen we de kracht van de educatieve technologie en de leerkracht bundelen. De technologie komt uiteraard niet in de plaats van de leraar. Een computer heeft geen pedagogische gevoeligheid, gaat niet over tot sociale interactie, is minder opmerkzaam voor de context, ... Educatieve technologie geeft wel de **mogelijkheid dat de leraar efficiënter kan werken**. Een aantal taken kan geautomatiseerd worden, zodat er ruimte ontstaat voor interacties met meerwaarde. Hierbij waken we er over dat het gebruik van IT niet 'meer werk' is, maar wel 'ander werk'. We moeten leerkrachten beter ondersteunen zodat ze sneller ICT inzetten als extra hulpmiddel, niet enkel in onze scholen zelf maar zeker ook op de stageplekken en in de lerarenopleidingen. Zo worden de volgende generaties leraren als vanzelf vertrouwd met de mogelijkheid die IT biedt.

En ook al staat Vlaanderen aan de wereldtop van de Edtech, toch wordt die nog te weinig op klasniveau ingezet.

## **Conclusie**

Zoals aangegeven geeft cd&v met deze nota een aanzet over hoe we de loopbaan van leerkrachten kunnen rijmen met de uitdagingen anno 2023. Dit doen we met concrete, gerichte en onderbouwde thema's die dienen om het debat te openen, niet om het te sluiten. Om alvast die thema's aan te reiken die op een agenda voor de herwaardering van de leraar moeten staan.. We stellen ons op als een betrouwbare gesprekspartner naast alle andere onderwijsactoren in een onderwijsdebat dat meer sérieux en dus meer langetermijnvisie verdient, te beginnen bij de hoekstenen van ons onderwijs, de leerkracht en hun loopbaan. We leggen deze tekst dan ook neer als inspiratie voor verdere besprekingen in de schoot van de Commissie der Wijzen en als basis voor overleg met en tussen alle onderwijsactoren.

## BIJLAGE: Het lerarentekort: context en cijfers

Het lerarentekort is geen nieuw gegeven. Al een hele tijd hebben scholen het steeds moeilijker om hun vacatures in te vullen. Onderwijs neemt wat dat betreft ook geen unieke positie in. In veel sectoren kampen bedrijven met problemen om voldoende werkkrachten te vinden. En ook veel oorzaken voor die tekorten zijn vaak gemeenschappelijk. Er is de algemene krapte op de arbeidsmarkt en dus het feit dat je zowat overal aan het werk kan. Er is de jobmobiliteit tussen sectoren, die maakt dat als lesgeven niet helemaal je ding blijkt of de praktijkshock te groot, je zo weer weg bent. Er is de vergrijzing.

Onderwijs is bijgevolg geen eiland.

Maar anders dan in veel andere sectoren, zijn de tekorten in onderwijs erg zichtbaar, staan ze meer 'in het spotlicht'. En is de maatschappelijke impact erg groot. Géén leerkracht voor de klas of om de haverklap een andere leerkracht voor de klas, komt de onderwijskwaliteit niet ten goede. Het maakt dat het leerproces van onze leerlingen steeds weer verstoord wordt, dat er hiaten ontstaan.

Verschillende studies bewezen al het effect van een goede leraar, maar vooral belangrijk is ook dat het effect levenslang blijft doorwerken op cognitief vlak, maar ook op kansen in het verdere leven: hogere doorstroom naar het hoger onderwijs, meer kans op werk, beter inkomen, sociaal welbevinden,...

Om een goed beeld te krijgen van het lerarentekort is het goed om dit tekort via beschikbaar cijfermateriaal te schetsen.

Het tekort aan leerkrachten zelf kunnen we in ieder geval via volgende indicatoren in beeld brengen.

In onderwijs is het aantal 'lestijden' (basisonderwijs) of 'uren leraar' (secundair onderwijs) voor scholen vooral bepaald door het aantal leerlingen en ook wel door de kenmerken van die leerlingen en van de school zelf.

Het aantal 'lestijden' of 'uren leerkracht' waarvoor geen leerkrachten gevonden worden, noemt men de onderbenutting. De middelen die via de regelgeving gegenereerd worden maar niet leiden tot invulling of besteding, 'verhuizen' in dat geval naar de globale Vlaamse begroting (en kunnen dan een mogelijk andere dan een onderwijsbesteding krijgen).

Recente cijfers over deze onderbenutting In het gewoon basisonderwijs leren ons trouwens dat er sprake is van een ongelijke spreiding. In het tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad gaat het om 1,3% onderbenutting, maar ook in meer landelijke gebieden wijst de onderbenutting op veel niet ingevulde lestijden/uren leraar en bijgevolg op veel openstaande vacatures.

Zeker het aantal niet ingevulde vervangingen is heel sterk geëvolueerd. In het gewoon basisonderwijs is dat voor het jaar 2022 ondertussen een equivalent van duizend voltijds



equivalenten. Als we dit afzetten ten aanzien van het aantal scholen, zou dit enigszins kunnen worden gerelativeerd, maar het is onvermijdelijk bepalend.

Wat het secundair onderwijs betreft, wordt dan weer duidelijk dat er een aantal knelpunten is. Dat vakken als Nederlands en wiskunde helemaal ‘bovenaan’ staan, heeft dan weer veel te maken met het grote aandeel van die vakken in het totale onderwijsaanbod. Maar dat laatste doet als vanzelfsprekend niets af aan de grote zorg en uitdaging waartoe dat leidt.

Prognoses leren ons dat de jaarlijkse aanwervingsbehoefte in de periode tot en met het schooljaar 2027-2028 oploopt tot zeven- tot achtduizend voltijds equivalenten. Zie wat dat betreft uit de conceptnota ‘Herwaardering van de leraar’ van de Vlaamse Regering (10 december 2021)<sup>8</sup>.

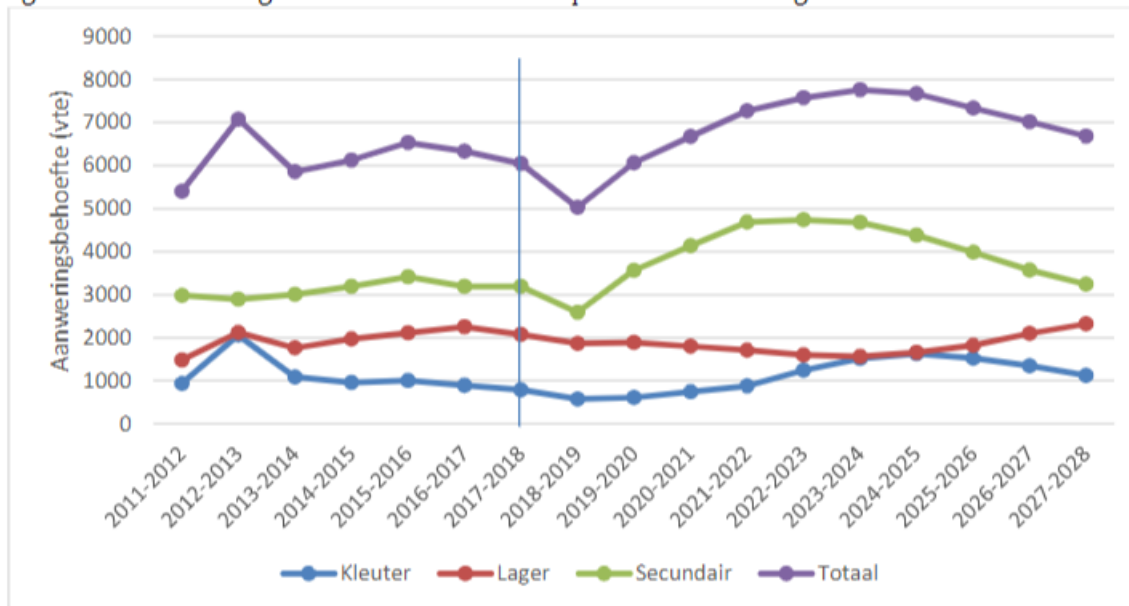
*“Er werd een prognose gemaakt van de aanwervingsbehoefte voor het onderwijspersoneel in Vlaanderen tot in 2028. Hierbij wordt er rekening gehouden met de leeftijdsstructuur en de uitstroom van het huidige onderwijspersoneel, beleidsmaatregelen en leerlingeneffecten. De resultaten suggereren dat het Vlaamse onderwijs ook in de toekomst een groeisector blijft. De data suggereren dat de aanwervingsbehoefte in 2023-2024 maar liefst minstens 28% hoger zal zijn in vergelijking met schooljaar 2017-2018 (Figuur 2).”<sup>9</sup>*

---

<sup>8</sup> Conceptnota Herwaardering van de leraar, Nota aan de Vlaamse Regering (10 december 2021), geraadpleegd via <https://beslissingenvlaamseregering.vlaanderen.be/document-view/61B22FE9364ED90009000739>

<sup>9</sup> We wijzen erop dat, in afwachting van meer recente data, hierbij nog geen rekening is gehouden met recente beleidsmaatregelen die een tijdelijk dan wel een permanent effect kunnen hebben (zoals ook aangegeven in de conceptnota zelf).

Figuur 2: Aanwervingsbehoefte (instroom + opdrachtuitbreiding) 2011-2028



Lerarentekort en aanwervingsbehoefte kunnen we ook relateren aan vraag – en aanbodbepalende factoren.

Wat de vraagzijde betreft zijn er meerdere van die bepalende factoren.

Ons lerarenkorps veroudert. Ongeveer 30% van onze leraren is vandaag 50 jaar of ouder. Zo kijken we aan tegen of zitten we zelfs al te midden van een pensioneringsgolf. Relevante nuancering is dat de prognoses leren dat in het basisonderwijs deze uitstroom eerder zal vergroten en in het secundair onderwijs verkleinen.

Zeker ook relevant is dat er al langer een betekenisvolle uitstroom is van startende leerkrachten. In het secundair onderwijs leren cijfers dat ruim dan een derde van de leraren secundair onderwijs al binnen een periode van 5 jaar afscheid neemt van haar/zijn school en van het onderwijs.

Onveranderd blijft ook de vraag naar vervanging die met het vorderen van een schooljaar stijgt, omwille van verschillende vormen van arbeidsherverdeling of arbeidsongeschiktheid.

Wat ziekteverzuim betreft, zijn de vaststellingen verwant met die uit andere sectoren. Wel is er in onderwijs een duidelijk groeiend aandeel langdurig zieken bij een ouder deel van het lerarenkorps.

Ook 'burn out' plaatst de onderwijssector voor een bijzondere uitdaging. Maar liefst 21,1 procent van de onderwijsmedewerkers kreeg in 2019 te maken met burn-outsymptomen.

Van minder maar vaak overschat belang is het aandeel van het onderwijspersoneel dat 'gedetacheerd' is. Cijfers leren namelijk dat het daarbij maar om 0,8 procent van het totaal aantal personeelsleden gaat.

Zeker ook een zeer relevante vaststelling is dat het Vlaamse onderwijs globaal gezien ook wel een groeisector is. Nooit werden er meer personen tewerkgesteld in onderwijs dan vandaag. Een eerste oorzaak is de leerlingenevolutie. Het aantal leerlingen stijgt, dus zijn er ook meer leerkrachten nodig. In de periode tussen schooljaren 2011-12 en 2019-20 is het aantal leerlingen in het basisonderwijs gestegen met 12,8%. In schooljaar 2021 was er wel voor het eerst een daling van 0,3%.

Aangezien die leerlingen ook zullen doorstromen naar het secundair onderwijs, heeft dit evident ook consequenties voor het aantal leerlingen op dat niveau.

Daarnaast namen opeenvolgende ministers ook al heel veel beleidskeuzes die hebben geleid tot bijkomende omkadering. Nieuwe cao's die afgesloten worden, bijvoorbeeld, zijn veel meer dan vroeger "omkaderingscao's" in plaats van "loon – en koopkrachtcao's".

Ook de aanbodzijde kent een aantal bepalende factoren.

De voorbije jaren is de instroom in lerarenopleidingen gedaald, zeker ook bij de opleidingen tot kleuteronderwijzer en onderwijzer. Dat die tendens zich lijkt te keren, is dan weer hoopgevend. En ook blijkt dat het doorstroompercentage vanuit lerarenopleidingen naar het onderwijsveld zelf onder druk staat. Dat is in het bijzonder zo voor de doorstroom na opleidingen die door onze universiteiten worden aangeboden.

De zogenaamde 'stille reserve' groeit, omwille van de steeds grotere keuze voor deeltijds werk en de aandacht voor de combinatie "werk-gezin". Bij jongeren onder de 30 jaar zou deze 'reserve' uit meer dan 2000 voltijds equivalenten bestaan.

We weten ook dat onze leraarskamers de samenleving nog onvoldoende afspiegelt en dat zeker ook nog niet genoeg personen met een allochtone achtergrond er hun plaats gevonden hebben. Vandaag zijn er slechts 200 personeelsleden met een beperking tewerkgesteld in het onderwijs. Omdat onderwijs geen eiland is en ook andere sectoren de zelfde ambitie hebben, moet het aantrekken van zij-instromers vanuit het juiste perspectief worden bekeken.

We stellen bovendien vast dat er nog nooit zoveel personen een salaris ontvingen via het Agentschap Onderwijsdiensten (AGODI). *"Eind december 2022 werd aan 204.607 personeelsleden een salaris uitbetaald. In tien jaar tijd steeg het aantal VTE's van 169.999 in 2012 naar 185.235 in 2022".*<sup>10</sup>

En we stellen inderdaad vast dat – in tegenstelling tot het basisonderwijs – de leerling-leerkracht-ratio in ons secundair onderwijs relatief laag ligt, als we die vergelijken met het gemiddelde voor andere landen van de Europese Unie. De vraag die we hierbij kunnen stellen of dit eerder een probleem is of een heldere aanwijzing dat we als Vlaamse gemeenschap willen (blijven) investeren in ons onderwijs.

Voor onze samenleving, voor het hele Vlaamse onderwijslandschap, voor onze scholen, voor schoolteams, leerkrachten, ouders en is het lerarentekort in ieder geval helder en voelbaar.

Zeer lage spanningsratio's geven blijk van een groeiend lerarentekort.

In de conceptnota van de Vlaamse Regering 'Herwaardering van de leraar'<sup>11</sup> lezen en zagen we nog:

---

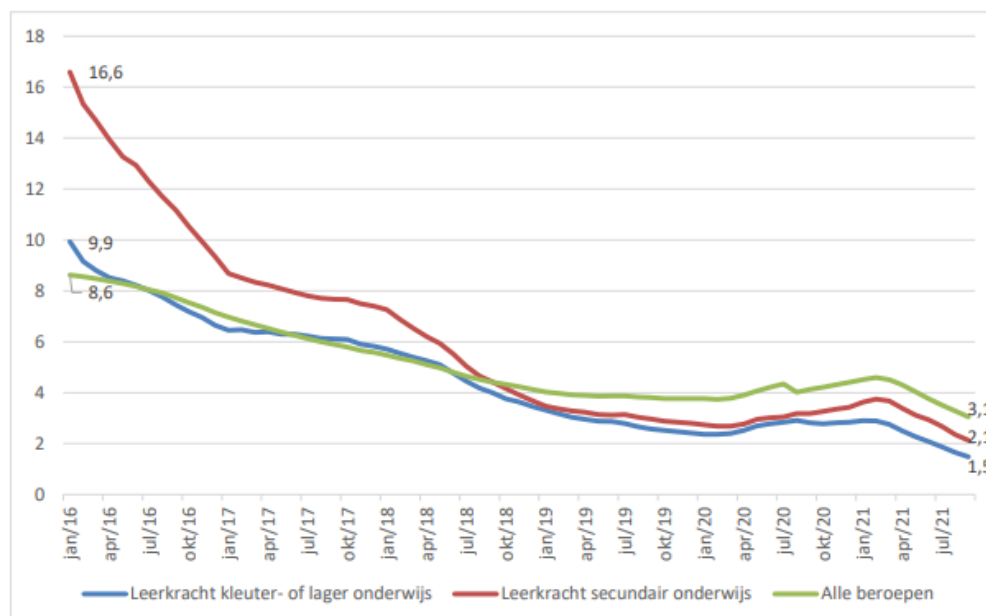
<sup>10</sup> De Standaard, 'Op papier zijn er leerkrachten genoeg', vrijdag 27 januari 2023

<sup>11</sup> Conceptnota Herwaardering van de leraar, Nota aan de Vlaamse Regering (10 december 2021), geraadpleegd via <https://beslissingenvlaamseregering.vlaanderen.be/document-view/61B22FE9364ED90009000739>

## A. LERARENTEKORT: SPANNINGSINDICATOR VDAB

Om uitspraken te doen over een potentieel lerarentekort wordt gebruik gemaakt van VDAB gegevens. Het meest volledige beeld wordt verkregen via de spanningsratio die uitdrukt hoeveel niet werkende werkzoekenden er zijn ten opzichte van het aantal openstaande vacatures in onderwijs. Is deze spanningsratio hoog, dan zijn er veel potentiële arbeidskrachten om een vacature in te vullen en is er wellicht geen sprake van een lerarentekort. Een lage spanningsratio kan een indicatie geven van een lerarentekort.

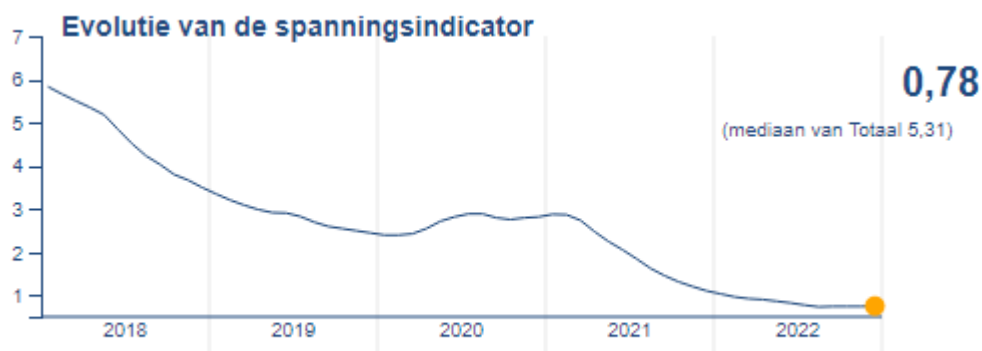
Figuur 1: Spanningsratio's voor leerkracht basis- en secundair onderwijs (2016-2021)



Vandaag leren de VDAB-gegevens<sup>12</sup> ons dat de onderwijs-spanningsratio's/-spanningsindicatoren nog verder zijn gedaald.

<sup>12</sup> VDAB, Beroepen in cijfers, geraadpleegd via [Beroepen in cijfers \(vdab.be\)](https://www.vdab.be/beroeppen-in-cijfers)

- spanningsindicator leraar kleuter- of lager onderwijs



In het Vlaams Gewest varieert de indicator van 0,59 in Oost-Vlaanderen tot 7,51 in Limburg.

- spanningsindicator leraar secundair onderwijs



In het Vlaams Gewest varieert de indicator van 0,99 in West-Vlaanderen tot 2,31 in Limburg

- spanningsindicator leraar buitengewoon secundair onderwijs



In het Vlaams Gewest varieert de indicator van 1,24 in West-Vlaanderen tot 5,73 in Limburg

- spanningsindicator leidinggevende onderwijsinstelling



In het Vlaams Gewest varieert de indicator van 1,25 in West- en Oost-Vlaanderen tot 2,49 in Limburg

‘Pedagogische beroepen’ zijn vandaag een knelpuntberoep.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> VDAB, Knelpuntberoepen in Vlaanderen, editie 2022 (1 februari 2022), geraadpleegd via <https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/Knelpuntberoepen%202022.pdf>

## Pedagogische beroepen

|  |  |  |  |
|--|---|--|---|
| <b>Leidinggevend personeel in scholen</b>  |   |  |   |
| Leidinggevende onderwijsinstelling   |   |  | X   |
| <b>Onderwijzend personeel in scholen</b>   |   |  |   |
| Leerkracht secundair onderwijs<br><i>De vakken waar het knelpunt zich het scherpst stelt zijn vooral de technische vakken, wiskunde, Frans, Nederlands</i> | X   |  | X   |
| Leerkracht buitengewoon secundair onderwijs  | X   |  | X   |
| Leerkracht kleuter- of lager onderwijs: leerkracht lager onderwijs<br><i>Het knelpunt doet zich voor bij leerkracht lager onderwijs</i>                    | X   |  | X   |

De regeling die toelaat dat personeelsleden vanaf 1 december 2021 de overstap maken naar het onderwijs (zij-instromers) hun diensten (als zelfstandige of als werknemer in de privésector) tot 10 jaar kunnen opnemen in de geldelijke anciënniteit, steunt trouwens op een lijst van ambten en vakken die door de VDAB als knelpuntambten en -vakken worden beschouwd.<sup>14</sup>

Voor het basisonderwijs gaat het vandaag over:

- 1° het ambt van onderwijzer;
- 2° het ambt van onderwijzer ASV;
- 3° het ambt van directeur;
- 4° het ambt van ICT-coördinator;
- 5° het ambt van leermeester godsdienst;
- 6° het ambt van leermeester niet-confessionele zedenleer.

Voor het secundair gaat het over:

- 1° het ambt van leraar, belast met het algemene vak Nederlands, Nederlands voor nieuwkomers, Frans, wiskunde, informatica, aardrijkskunde, biologie, chemie, Duits, economie, Engels, fysica, Latijn, natuurwetenschappen of project algemene vakken;
- 2° het ambt van leraar, belast met het technische vak bouw, elektriciteit, hout, mechanica, handelscorrespondentie Nederlands, handelscorrespondentie Frans of techniek;
- 3° het ambt van leraar, belast met het praktisch vak bouw, elektriciteit, hout of mechanica;
- 4° het ambt van leraar beroepsgerichte vorming met specialiteiten bouw, hout en mechanica;
- 5° de personeelsleden die aangesteld zijn in opleidingsvorm 4 en die belast zijn met een van de voormelde knelpuntambten, vermeld in 1°, 2° en 3°;

<sup>14</sup> Omzendbrief 'Geldelijke validering van ervaring als werknemer of zelfstandige voor knelpuntambten en -vakken voor zijinstromers, geraadpleegd via <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15714>



- 6° het ambt van directeur;
- 7° het ambt van ICT-coördinator;
- 8° het ambt van godsdienstleraar;
- 9° het ambt van leraar niet-confessionele zedenleer.

En uit het onderzoek van Kristof De Witte en Kaat Iterbeke - Het lerarentekort als katalysator voor onderwijshervormingen<sup>15</sup> weten wat het lerarentekort voor onze basisscholen precies betekent:

- dat het probleem ook in het basisonderwijs groot is, waar profielen op papier iets meer inwisselbaar zijn en het makkelijker zou moeten zijn om personeel te vinden, is onrustwekkend;
- een gemiddelde school vond in 2021 zeven weken geen leraar om voor de klas te staan; in 2022 ging het al om bijna elf weken;
- terwijl in 2021 45 procent van de scholen geen probleem ervoer en alle vacatures kon invullen, slonk dat in 2022 naar 30 procent; zeven op de tien scholen vonden vorig jaar dus geen (geschikte) vervanger en moest uren open laten;
- naarmate er meer kwetsbare jongeren op school zitten, raken meer opdrachten niet ingevuld;

We vermoeden dat alvast die scholen weinig boodschap hebben aan het nattevingerwerk dat aangeeft dat ze 'gewoon' de straat moeten oversteken en daar 'eenvoudig' de nodige leerkrachten vinden<sup>16</sup>.

Nattevingerwerk dat er minstens aan voorbijgaat dat de tekorten niet voor alle ambten en vakken en niet voor alle regio's dezelfde zijn. Nattevingerwerk dat ook niet op data is gebaseerd en het hierboven onderzoek blijkbaar opzij heeft gelegd. Nattevingerwerk dat ervan uitgaat dat leerkrachten pionnen zijn die je vlotjes van de ene werkomgeving naar de andere verplaatst, terwijl ze zelf – ingebed in een sterk en hecht schoolteam - een cruciale en beslissende rol spelen in de vorming van de leer- en leefomgeving die een school is.

Naast het (kwantitatieve) lerarentekort, is het evident dat elk onderwijsbeleid erop gericht moet zijn om ook in de toekomst sterke profielen te kunnen blijven werven. Oplossingen kunnen zich niet alleen richten op het aantrekken van genoeg leerkrachten maar zeker ook van genoeg sterke leerkrachten.

---

<sup>15</sup> Kristof De Witte en Kaat Iterbeke, Het lerarentekort als katalysator voor onderwijshervormingen (2022), Leuvense Economische Standpunten 2022/191, KU Leuven, Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, geraadpleegd via [LES 2022 - 191 lerarentekort.pdf \(kuleuven.be\)](#)

<sup>16</sup> De Standaard, 'Op papier zijn er leerkrachten genoeg', vrijdag 27 januari 2023