



**PROFESSIONEEL
LEREND NETWERK
VOOR CODI'S EN AD'S**

Welkom





**PROFESSIONEEL
LEREND NETWERK
VOOR CODI'S EN AD'S**

Franky Hungenaert



Agenda

- 09.30u. Welkom
- 09.40u. Key-notes:
 - Filip Van Droogenbroeck
 - Kristof De Witte
- 10.45u. Groepsessies
- 12.30u. Lunch
- 13.30u. Groepsessies (vervolg)
- 15.00u. Receptie



**PROFESSIONEEL
LEREND NETWERK**
VOOR CODI'S EN AD'S





**PROFESSIONEEL
LEREND NETWERK
VOOR CODI'S EN AD'S**

Filip Van Droogenbroeck



Het lerarentekort door de TALIS bril

PROF. DR. FILIP VAN DROOGENBROECK

VRIJE UNIVERSITEIT BRUSSEL

- BUSINESS TECHNOLOGY & OPERATIONS DEPARTMENT – DATA ANALYTICS LAB
- SOCIOLOGY DEPARTMENT - TOR

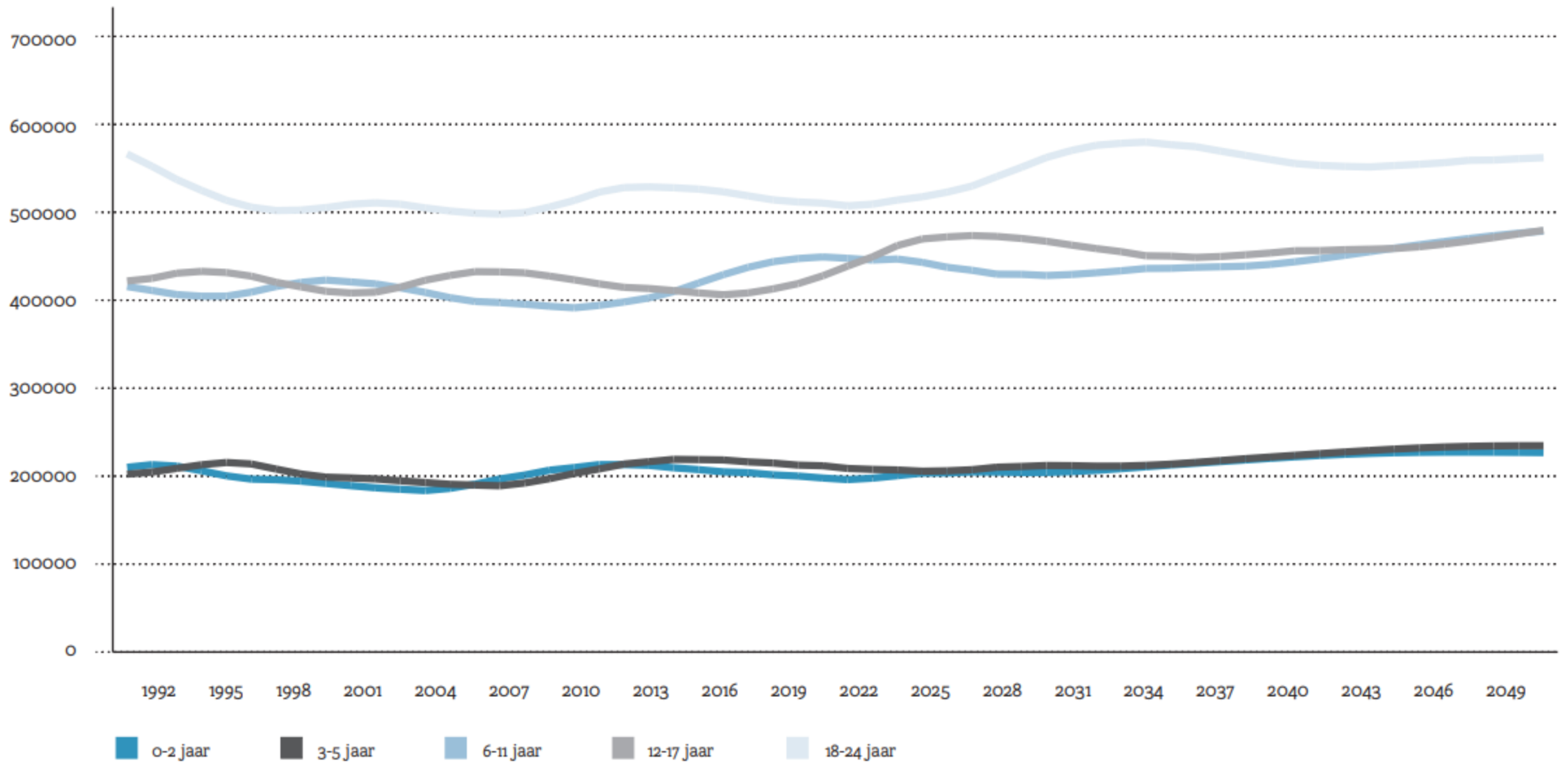
12%

“Alles wijst er op dat we afstevenen op een ernstig tekort aan leraren”

M. ELCHARDUS, E. HUYGE, D. KAVADIAS, J. SIONGERS en G. VANGOIDSENHOVEN, *Leraars. Profiel van een beroepsgroep*, **2009**, Tielt, LannooCampus (p. 171).

Twee structurele oorzaken

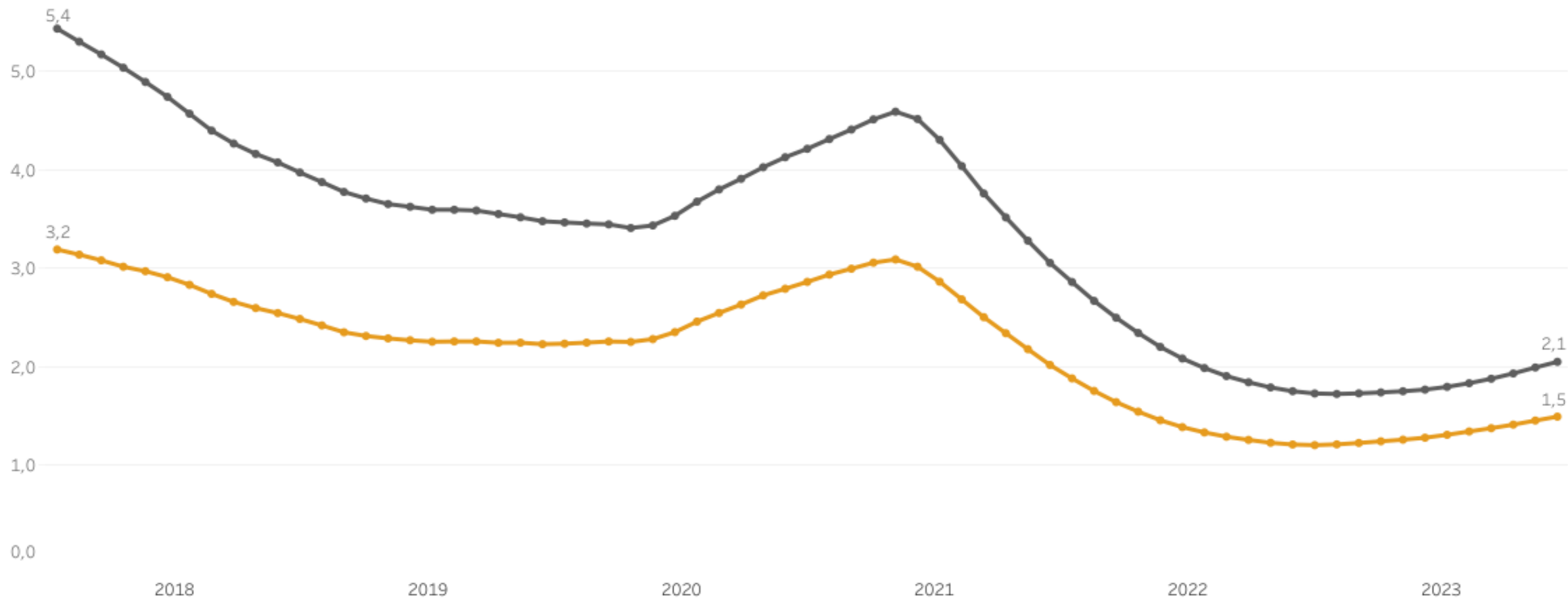
- verhoogde uitstroom van leraren als gevolg van pensionering
- 'minibabyboom'-instroom aan leerlingen



Evolutie van de spanningsratio (aantal wzw in bemiddeling per openstaande VDAB-vacature)

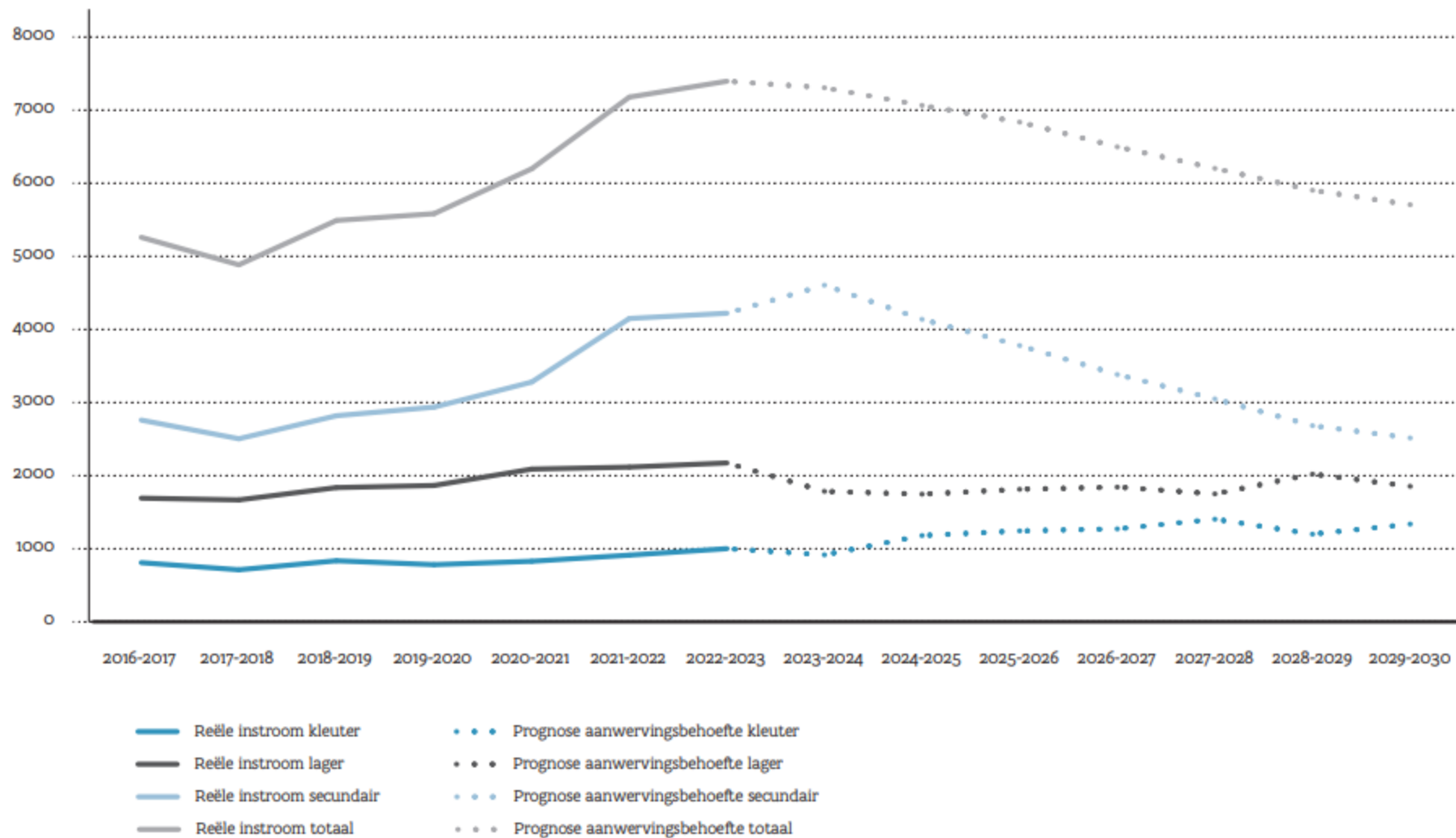
Maandgemiddelde dec. '17 tot aug. '23*

Totaal | Hooggeschoold



* Voortschrijdend gemiddelde over 12 maanden

De spanningsratio wordt berekend op het aantal openstaande vacatures, rechtstreeks gemeld aan VDAB.



Figuur 26: Jaarlijkse aanwervingsbehoefte nieuw personeel (in voltijdsequivalent)

Lerarentekort is niet onverwacht en ook geen typisch Vlaams probleem

- Specifieke maatregelen moeten afgetoetst worden aan de structurele tendensen waar een onderwijsbeleid geen vat op heeft
- Vereist een brede blik
 - Opletten dat we geen oplossingen zoeken op plaatsen waar relatief weinig te vinden is, terwijl er meer fundamentele uitdagingen en opportuniteiten onderbelicht zijn

Wat is TALIS?



- Teaching And Learning International Survey 2018 (3de ronde na 2008, 2013)
- Vergelijkend onderzoek bij leraren en schoolleiders in 48 regio's/landen
 - Primaire focus: ISCED 2 (1ste graad SO)
 - Ook bevestigingen bij ISCED 1 en ISCED 3
- Doel: Beschrijving geven van de school als werkomgeving van leraren en schoolleiders
 - Het is een beschrijving van *binnenuit*
 - TALIS beschrijft hoe leraren en schoolleiders de onderwijsrealiteit *ervaren*.
 - *Zelf-rapportage*

Het beroep aantrekkelijker maken

- Wat bedoelen we daarmee?

Jobtevredenheid

- Tevredenheid met salaris en arbeidsovereenkomst leraren

	Lager onderwijs		Eerste graad secundair onderwijs		
	VL	EU-5	VL	EU-14	PISA-6
Ik ben tevreden met het salaris dat ik voor mijn werk krijg	75.1	43.0 ▼	73.1	41.1 ▼	49.8 ▼
Mijn salaris buiten beschouwing gelaten, ben ik tevreden met mijn arbeidsovereenkomst (bv. extralegale voordelen, werkschema)	* 73.9	62.5 ▼	67.1	66.4=	66.1=

Jobtevredenheid

- Jobtevredenheid
 - *Percentage leraren dat het 'eens' of 'helemaal eens' is*

	Lager onderwijs		Eerste graad secundair onderwijs		
	VL	EU-5	VL	EU-14	PISA-6
Jobtevredenheid over de werkomgeving					
Ik zou graag willen veranderen naar een andere school mocht dat mogelijk zijn *	10.0	17.1 ▲	13.9	17.2 ▲	22.6 ▲
Ik vind het leuk om in deze school te werken	93.6	92.5=	91.8	91.2=	85.7 ▼
Ik zou deze school aanbevelen als een goede plaats om te werken	87.4	85.2 ▼	85.1	85.2=	78.3 ▼
Ik ben tevreden over mijn functioneren in deze school	93.9	94.4=	93.2	94.7 ▲	84.7 ▼
Al bij al ben ik tevreden met mijn job	92.5	89.0 ▼	92.9	90.8 ▼	89.8 ▼
Jobtevredenheid over het beroep					
De voordelen van het lerarenberoep compenseren ongetwijfeld de nadelen	67.5	74.6 ▲	70.2	74.8 ▲	84.8 ▲
Als ik opnieuw kon beslissen, zou ik nog altijd voor het lerarenberoep kiezen	79.0	76.5 ▼	80.7	74.9 ▼	72.6 ▼
Ik heb er spijt van dat ik besloten heb leraar te worden	5.6	8.1 ▲	5.8	8.7 ▲	8.6 ▲
Ik vraag me af of het niet beter zou geweest zijn een ander beroep te kiezen	28.8	32.6 ▲	30.0	31.5=	33.7 ▲

Motivatie

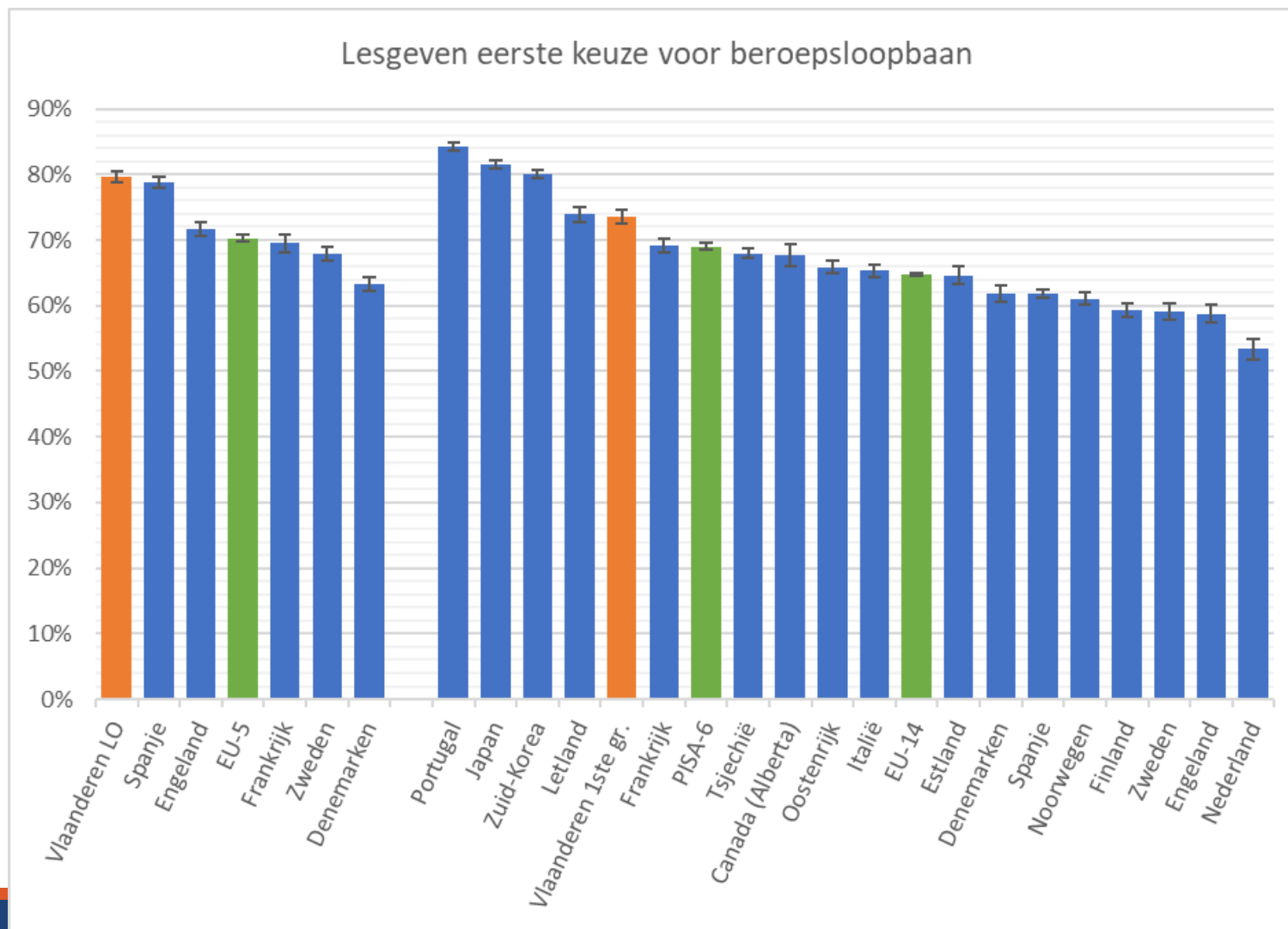
- Motivatie

- *Percentage leraren voor wie de volgende aspecten van 'matig' of 'groot' belang waren om leraar te worden*

	Lager onderwijs		Eerste graad secundair onderwijs		
	VL	EU-5	VL	EU-14	PISA-6
Extrinsieke motivaties					
Het lerarenberoep voorziet een stabiele loopbaan	69.3	57.4 ▼	69.4	58.7 ▼	67.0 ▼
Het lerarenberoep biedt een betrouwbaar inkomen	73.0	61.5 ▼	75.1	66.0 ▼	78.6 ▲
Lesgeven bood werkzekerheid	61.5	61.4=	62.3	65.9 ▲	80.7 ▲
Het werkschema (bv. uren, vakanties, deeltijds werk) sloot aan bij verantwoordelijkheden in mijn privéleven	* 59.0	55.5 ▼	62.7	63.6=	70.6 ▲
Intrinsieke motivaties					
Lesgeven gaf me de mogelijkheid de ontwikkeling van kinderen en jongeren te beïnvloeden	* 98.7	96.2 ▼	96.7	90.3 ▼	89.2 ▼
Lesgeven gaf me de mogelijkheid om sociaal zwakkeren te helpen	* 85.2	81.3 ▼	77.0	71.2 ▼	66.6 ▼
Lesgeven gaf me de mogelijkheid om bij te dragen aan de samenleving	* 94.0	88.5 ▼	91.9	85.1 ▼	80.4 ▼

Lesgeven als eerste keuze

- Lesgeven eerste keuze voor beroepsloopbaan (% ja leraren)
 - 'Een loopbaan is een betaalde job waarvan je dacht dat je hiervan je levenswerk kon maken.'



Leeftijdsstructuur

	Lager onderwijs		Eerste graad secundair onderwijs		
	VL	EU-5	VL	EU-14	PISA-6
Leeftijd leraren	39.6	42.5 ▲	39.4	45.3 ▲	43.9 ▲

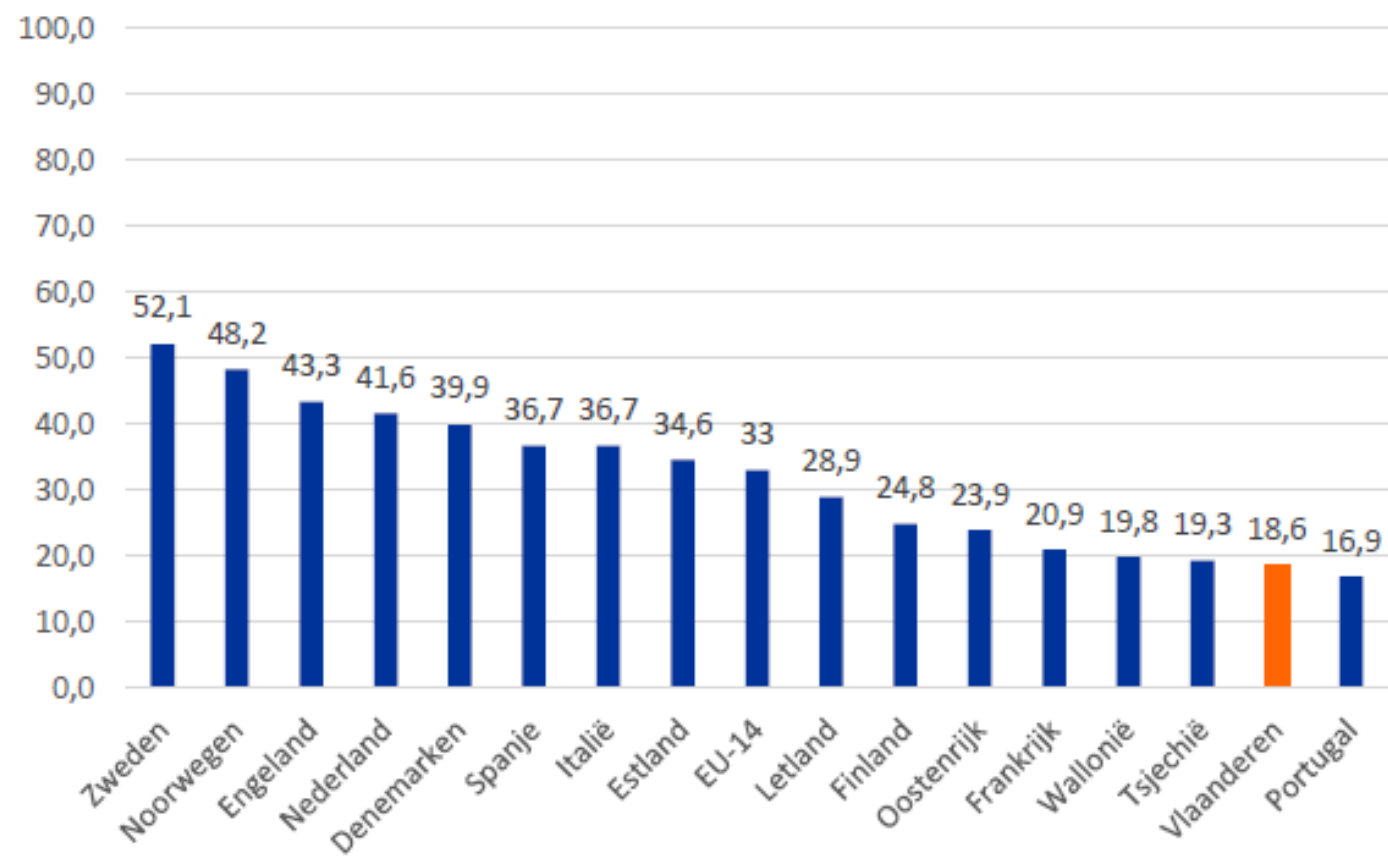
Leeftijdsstructuur

- *Leraren – verandering leeftijdsstructuur tussen 2008 en 2013 (ISCED2)*

	<30 jaar oud					30 - 49 jaar oud					≥ 50 jaar oud				
	2008	2013	2018	2018 - 2008	2018 - 2013	2008	2013	2018	2018 - 2008	2018 - 2013	2008	2013	2018	2018 - 2008	2018 - 2013
Vlaanderen	26.7	23.6	21.7	-5.1*	-2.0=	49.9	52.5	56.3	6.5*	3.9*	23.4	23.9	22.0	-1.4=	-1.9=
Denemarken	8.2	6.0	8.8	0.6‡	2.7‡	53.2	58.2	58.6	5.3=	0.4=	38.6	35.8	32.6	-6.0▼	-3.1=
Engeland	a	20.9	19.1	a	-1.8=	a	59.0	62.4	a	3.4=	a	20.1	18.4	a	-1.7=
Estland	10.9	7.4	7.1	-3.9=	-0.3=	50.2	44.4	39.3	-10.9‡	-5.2‡	38.9	48.2	53.7	14.8‡	5.5‡
Finland	a	7.7	6.9	a	-0.8=	a	59.4	57.8	a	-1.7‡	a	32.8	35.3	a	2.5‡
Frankrijk	a	8.5	9.4	a	0.8=	a	65.3	63.4	a	-1.9‡	a	26.2	27.2	a	1.1=
Italië	2.5	1.1	3.5	0.9‡	2.4‡	45.9	48.6	48.2	2.3=	-0.4‡	51.6	50.3	48.4	-3.2=	-2.0=
Letland	a	4.9	7.9	a	3.0‡	a	51.5	40.9	a	-10.6‡	a	43.6	51.2	a	7.6‡
Nederland	m	17.1	14.5	a	-2.6=	m	46.0	53.4	a	7.4=	m	36.9	32.2	a	-4.8=
Noorwegen	9.2	11.2	12.5	3.3‡	1.3=	50.9	54.9	57.5	6.7=	2.7=	40.0	34.0	29.9	-10.0‡	-4.0=
Oostenrijk	6.6	a	15.7	9.0‡	a	52.2	a	40.5	-11.7‡	a	41.1	a	43.8	2.7‡	a
Portugal	7.8	1.2	0.7	-7.1=	-0.5=	76.3	70.9	52.4	-23.9‡	-18.5‡	15.9	27.9	46.9	31.0‡	19.0‡
Spanje	6.6	2.8	4.1	-2.5=	1.3‡	63.5	62.0	59.5	-4.0‡	-2.5‡	29.9	35.2	36.4	6.5‡	1.2=
Tsjechië	a	10.8	9.4	a	-1.3=	a	54.0	53.4	A	-0.5‡	a	35.2	37.1	a	1.9=
Zweden	a	5.0	6.8	a	1.7‡	a	57.1	57.3	a	0.2=	a	37.9	36.0	a	-1.9=
EU-14 Gemiddelde	7.4	8.0	9.0	1.6‡	1.0‡	56.0	56.3	53.2	-2.8‡	-3.1‡	36.6	35.7	37.8	1.2=	2.1‡

Zij-instroom

Figuur 5 Percentage leraren dat twee jaar werkervaring buiten het onderwijs heeft in de eerste graad secundair onderwijs in de EU-14 landen



Zij-instroom

- Verschillen tussen zij-instromers en geen zij-instromers zijn beperkt
 - Voelen zich minder voorbereid en komen vaker in meer uitdagende scholen
 - Geen verschillen op proceskenmerken zoals lespraktijken, professionaliseringsactiviteiten, zelf-effectiviteit, ervaren stress, etc.
 - Anciënniteit?

=> Als beleid blijven inzetten op een bredere en gediversifieerde rekruteringsstrategie voor het aanwerven van leraren.

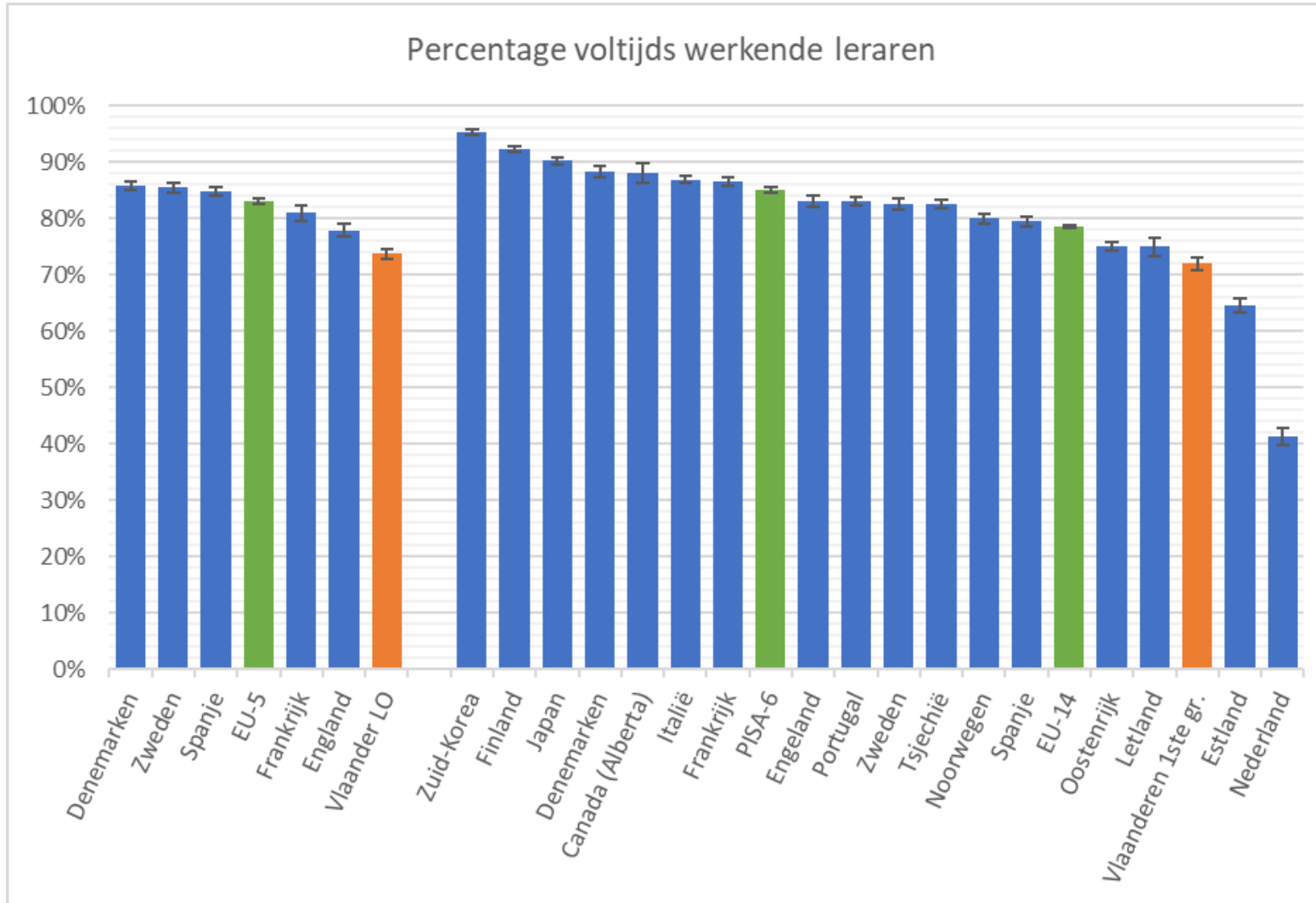
Deeltijds werken

- Werktijdsregime leraren (%)

	Lager onderwijs		Eerste graad secundair onderwijs		
	VL	EU-5	VL	EU-14	PISA-6
Voltijds	73.3	83.0 ▼	72.0	78.6 ▼	85.1 ▼
Deeltijds	*	26.3	28.0	21.4 ▼	14.9 ▼

Deeltijds werken

- Voltijds werkende leraren

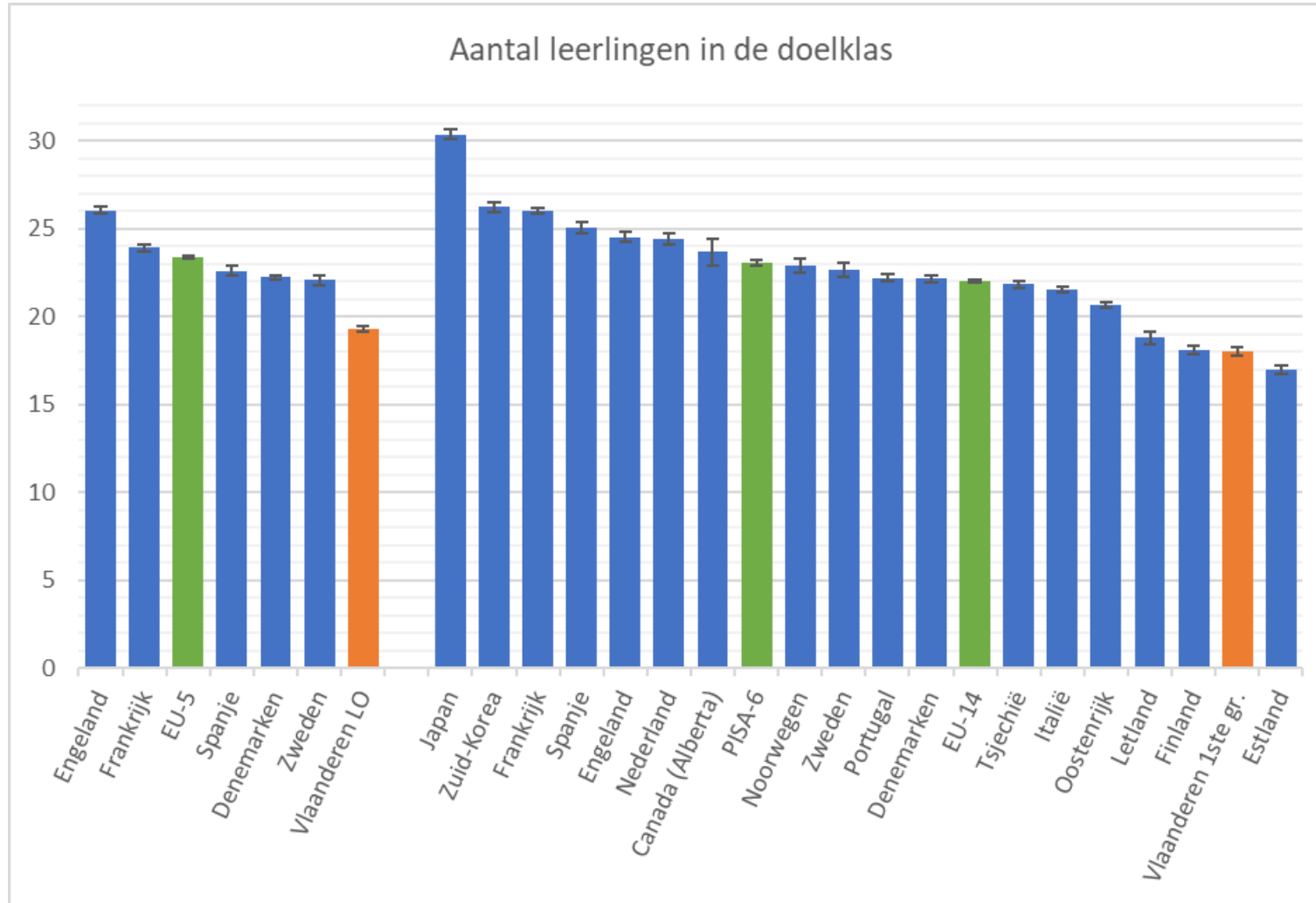


- Evolutie voltijds werkende leraren

	2008	2013	2018	2018 - 2008	2018 - 2013
<i>Vlaanderen</i>	77.6	74.7	72.0	-5.6*	-2.7=
Denemarken	91.2	89.6	88.3	-3.0=	-1.3=
Engeland	a	86.4	83.1	a	-3.3=
Estland	71.8	65.4	64.6	-7.1=	-0.7=
Finland	a	94.2	92.3	a	-1.9=
Frankrijk	a	84.8	86.5	a	1.7‡
Italië	89.3	89.1	86.8	-2.5=	-2.3=
Letland	a	82.4	75.0	a	-7.4‡
Nederland	m	43.4	41.2	m	-2.2=
Noorwegen	81.7	79.9	80.0	-1.7=	0.1=
Oostenrijk	79.5	a	75.1	-4.4=	a
Portugal	91.2	94.5	83.0	-8.2=	-11.5‡
Spanje	89.0	89.2	79.5	-9.5=	-9.7‡
Tsjechië	a	81.1	82.5	a	1.4‡
Zweden	a	78.3	82.6	a	4.3‡
EU-14 Gemiddelde	84.8	81.4	78.6	-6.2=	-2.8=

Klasgroottes

- Klasgrootte en ratio's tussen leerlingen, leraren en ander personeel



Klasgroottes

- Klasgrootte en ratio's tussen leerlingen, leraren en ander ondersteunend personeel

	Lager onderwijs		Eerste graad secundair onderwijs		
	VL	EU-5	VL	EU-14	PISA-6
Aantal leerlingen in de doelklas	* 19.3	23.4 ▲	18.0	22.0 ▲	23.0 ▲
Ratio van leerlingen tegenover leraren	* 13.8	16.0 ▲	8.0	11.1 ▲	11.3 ▲
Ratio van leraren tegenover pedagogisch personeel	* 17.1	5.1 ▼	31.5	11.6 ▼	7.8 ▼
Ratio van leraren tegenover administratief of management personeel	8.9	5.9 ▼	9.6	8.1 ▼	6.5 ▼

Planlast

- Geopperd als oorzaak voor uitstroom en onaantrekkelijkheid van het beroep
- Verwijst vaak naar administratieve belasting
- Paradox

Planlast

- Tijdsbesteding van leraren (in uren van 60 minuten)

		Lager onderwijs		Eerste graad secundair onderwijs		
		VL	EU-5	VL	EU-14	PISA-6
Totaal aantal uur	*	44.6	43.4=	39.7	40.5 ▲	43.3 ▲
Lesgeven	*	25.2	23.1=	20.3	20.6=	21.2 ▲
Individueel plannen of voorbereiden van lessen, op school of buiten school	*	6.0	7.1 ▲	6.5	6.6=	6.7=
Samenwerking en overleg met collega's binnen deze school		2.3	3.2 ▲	2.3	2.7 ▲	2.7 ▲
Het werk van leerlingen verbeteren/punten geven		5.0	3.8=	5.1	4.6=	4.0=
Leerlingen adviseren (inclusief leerlingenbegeleiding, virtuele begeleiding, loopbaanbegeleiding en begeleiding bij wangedrag)	*	1.3	1.6 ▲	1.4	2.0 ▲	2.4 ▲
Participatie in het schoolmanagement	*	1.3	1.4=	1.0	1.1=	1.5 ▲
Algemeen administratief werk (inclusief communicatie, papierwerk en andere administratieve verplichtingen)		2.6	2.3=	2.5	2.4=	3.3 ▲
Professionele ontwikkelingsactiviteiten		0.9	1.3 ▲	0.8	1.4 ▲	1.5 ▲
Communicatie en samenwerking met ouders of voogden		1.3	1.6 ▲	0.8	1.4 ▲	1.4 ▲
Betrokkenheid bij extra-curriculaire activiteiten (bv. naschoolse sport en culturele activiteiten)	*	0.8	0.7=	1.2	1.1=	2.6 ▲
Andere taken		1.5	1.7 ▲	1.5	1.7 ▲	1.7=

Planlast

- Oorzaken van stress

- *Percentage leraren dat aangeeft dat volgende zaken 'veel' een bron van stress vormen in hun werk*

- *TOP 6 ISCED1*

		Lager onderwijs		Eerste graad secundair onderwijs		
		VL	EU-5	VL	EU-14	PISA-6
Te veel administratief werk (bv. invullen van formulieren)	*	31.8	21.9 ▼	35.6	19.5 ▼	15.0 ▼
Lessen aanpassen aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften	*	26.5	16.8 ▼	13.6	9.2 ▼	7.6 ▼
Bijblijven met veranderende eisen van de lokale, regionale of Vlaamse overheid		23.5	16.2 ▼	21.2	14.5 ▼	11.6 ▼
Te veel verbeterwerk		17.5	15.6=	15.3	16.9=	11.0 ▼
Omgaan met de bezorgdheden van ouders of voogden	*	15.7	13.5 ▼	9.2	7.6 ▼	9.2=
Verantwoordelijk worden gehouden voor de onderwijsprestaties van leerlingen		13.7	19.0 ▲	15.6	14.3=	7.8 ▼

- *TOP 6 ISCED2*

		Lager onderwijs		Eerste graad secundair onderwijs		
		VL	EU-5	VL	EU-14	PISA-6
Te veel administratief werk (bv. invullen van formulieren)	*	31.8	21.9 ▼	35.6	19.5 ▼	15.0 ▼
Bijblijven met veranderende eisen van de lokale, regionale of Vlaamse overheid		23.5	16.2 ▼	21.2	14.5 ▼	11.6 ▼
Verantwoordelijk worden gehouden voor de onderwijsprestaties van leerlingen		13.7	19.0 ▲	15.6	14.3=	7.8 ▼
Te veel verbeterwerk		17.5	15.6=	15.3	16.9=	11.0 ▼
Lessen aanpassen aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften	*	26.5	16.8 ▼	13.6	9.2 ▼	7.6 ▼
Handhaven van discipline in de klas		13.7	13.4=	13.3	12.2=	8.2 ▼

Planlast

- Veralgemeningen in het publieke debat staan haaks op realiteit
- Diffuus begrip
- Kapstok voor alle frustraties die men heeft
- Veel van wat leraren als planlast ervaren behoort tot de kerntaken van een moderne leraar
 - Geen effectief zorgbeleid zonder een leerlingvolgsysteem
 - Leraren dienen onderling te communiceren indien we een geïntegreerde opvolging van studieresultaten willen
 - ...

Planlast & professionalisering

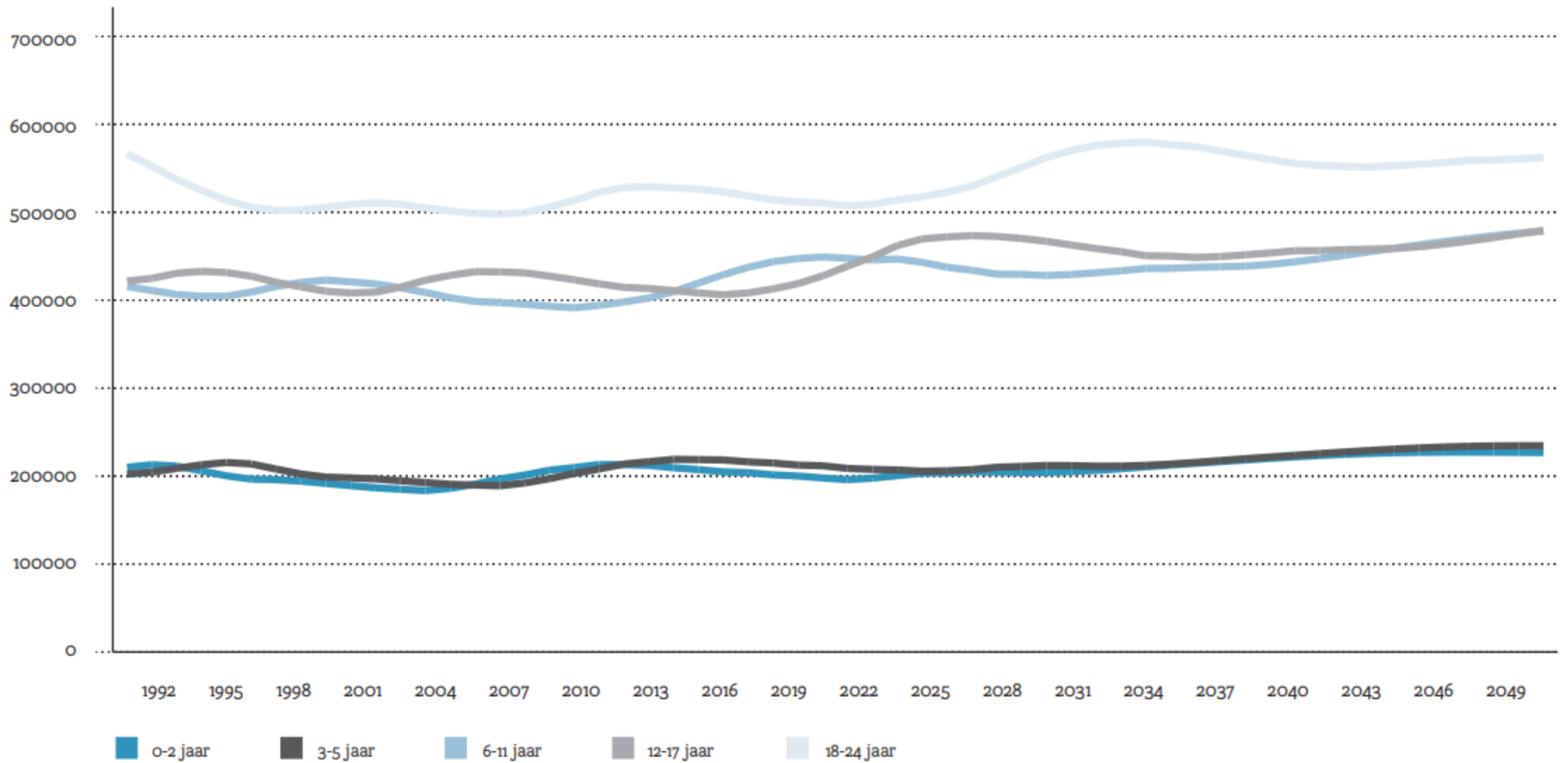
- Onderwijsbeleid gaat mee in dat discours
- Gaat eigenlijk over autonomie en verantwoordingsplicht en het spanningsveld van de leraar als semi-professional
 - Wat betekent het leraar te zijn en wat zijn de kernvoorwaarden om dat te bereiken?
- Professionals genieten een grote mate van autonomie en zijn erg gevoelig voor (vermeende) externe inmenging
 - Al doende leren
 - Autonomie != absolute vrijheid

Planlast & professionalisering

- Leraren opnieuw semiprofessionals maken
 - Vereist voortdurende professionalisering
 - MAAR Vlaamse leraren nemen relatief weinig deel aan allerlei vormings-, nascholings- en professionaliseringsactiviteiten
 - Enge invulling zoals het bijwonen van een (externe) opleidingsdag of cursus
 - Nood aan professionalisering als integraal deel van de dagelijkse onderwijspraktijk (bv. reflecteren over onderwijservaringen, onderzoekende benadering,...)
 - Complexe vormen van samenwerking (bv. co-teaching, elkaars les observeren, ...) doen we minder vaak dan andere landen
- Samenwerken => vereist meer afstemming => minder absolute vrijheid maar raakt niet aan de fundamentele autonomie van een leraar

Besluit

- Het lerarentekort is zorgelijk. Goed dat er blijvend onder de aandacht wordt gebracht.
- Opletten voor luchtkastelen of pistes waar weinig te winnen is
- Structurele tendensen die het onderwijsbeleid overstijgen
 - Krapte op de arbeidsmarkt
 - Deeltijds werken zal toenemen
 - Minibabyboom-instroom aan leerlingen schuift door naar het hoger onderwijs
- Jongeren motiveren om leraar te worden?
 - Zij-instromers en oudere leraren
- Planlast? Voer de discussie in termen van autonomie, verantwoordingsplicht en de leraar als semiprofessional





**PROFESSIONEEL
LEREND NETWERK
VOOR CODI'S EN AD'S**

Kristof De Witte



Het lerarentekort als katalysator voor onderwijshervormingen

Kristof De Witte

Leuven Economics of Education Research (LEER), KU Leuven
www.feb.kuleuven.be/LEER

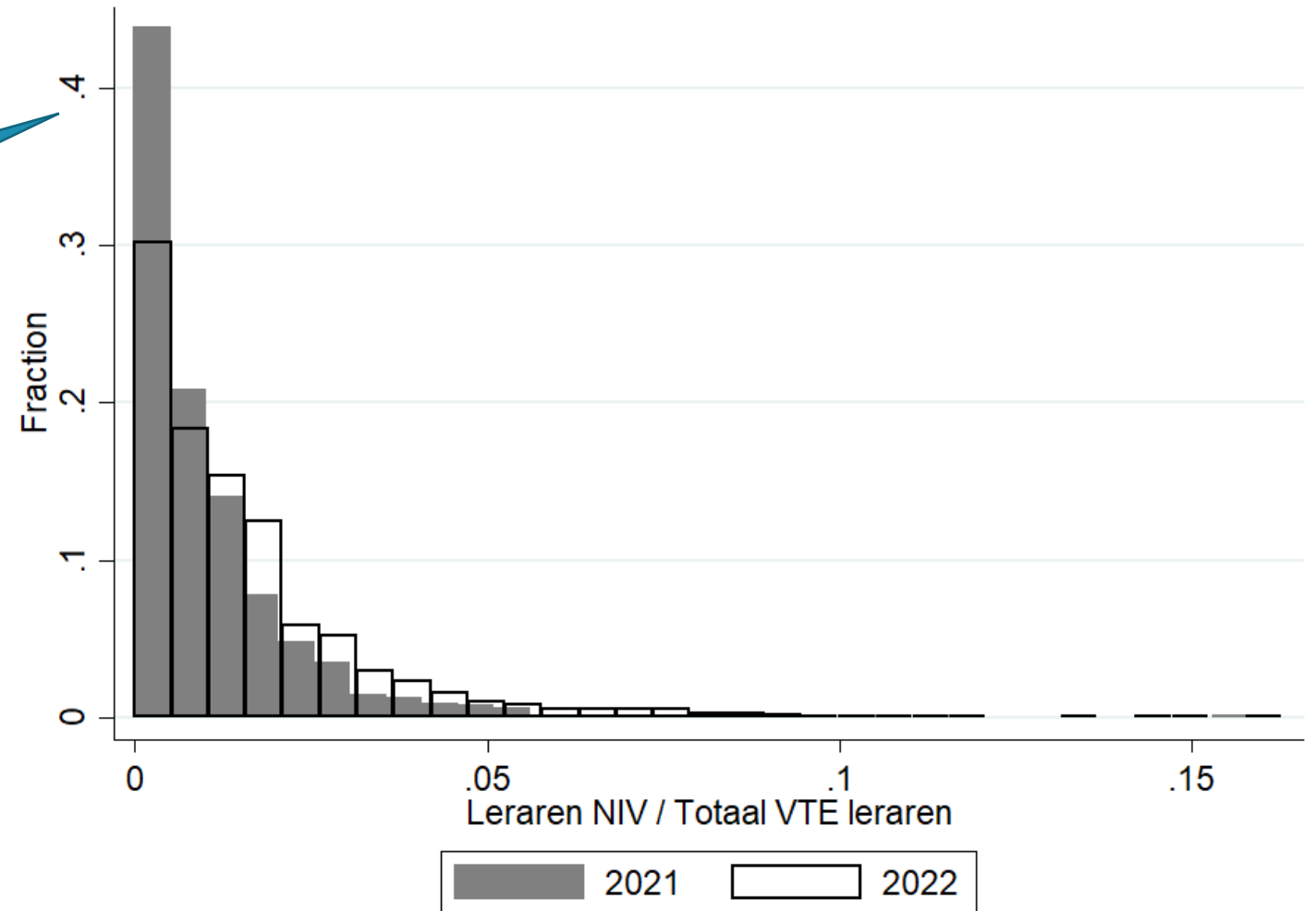
Reflectiedag Codi's en AD's – 10 november 2023

Niet ingevulde vervangingen

Lager Onderwijs (data KOV voor 2020-2022)

Niet ingevulde vervangingen

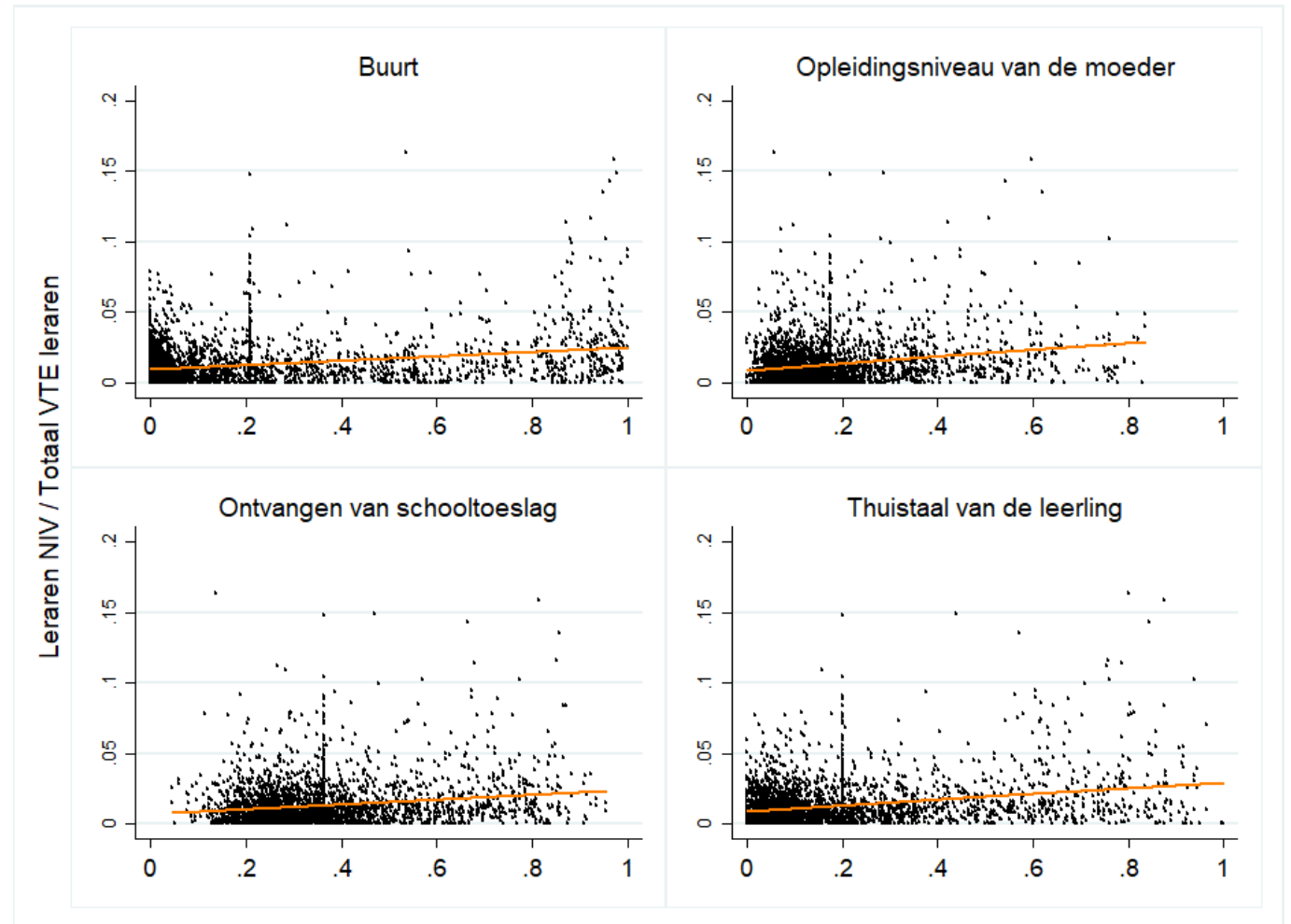
- Gemiddelde school in 2020/21 had 7 weken tekort, jaar later 11 weken (dus zorgleerkracht springt in)
- Slechts 30% van scholen had in 2022-23 geen problemen vacature in te vullen



Lager Onderwijs (data KOV voor 2020-2022)

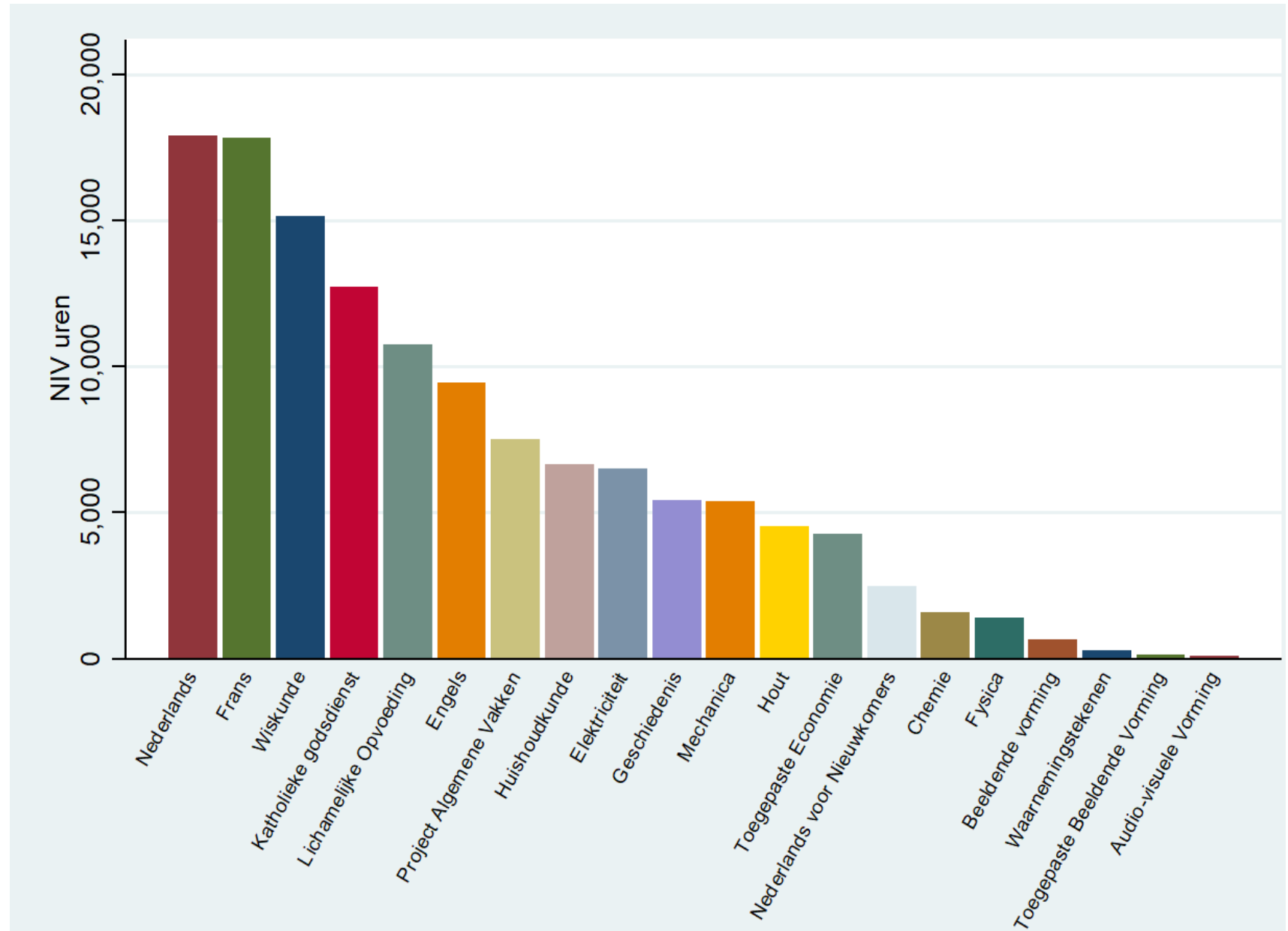
Niet ingevulde vervangingen

Meer niet-ingevulde vervangingen naar mate er meer SES-leerlingen zijn



Secundair onderwijs (alle scholen 2019-2020)

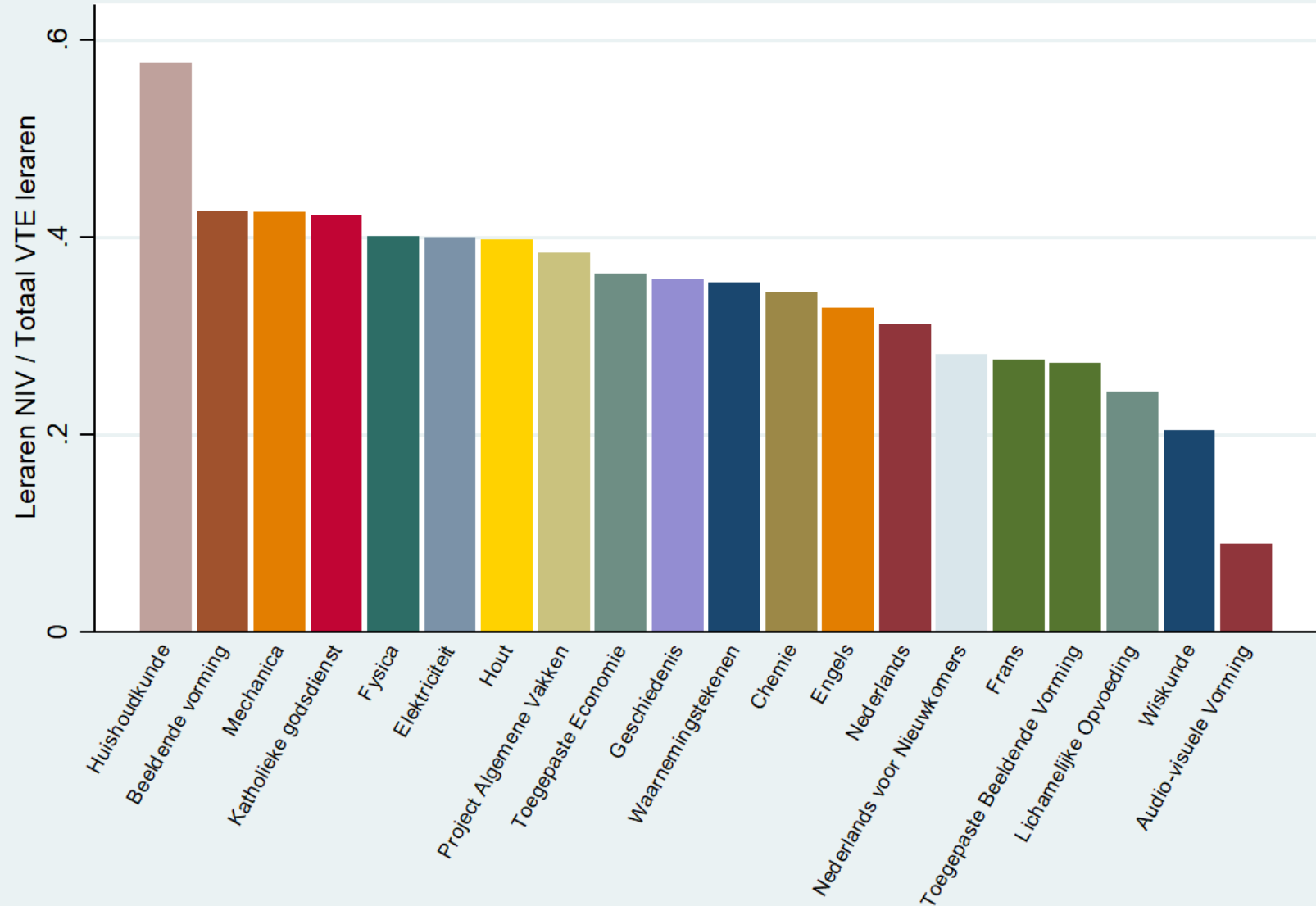
Niet-Ingevulde Vervangingen (NIV) uitgedrukt in uren per vak in SO



Secundair Onderwijs (alle scholen 2019-2020)

Niet-Ingevulde Vervangingen (NIV) uitgedrukt in leraren t.o.v. totaal VTE leraren per vak

Sommige vakken meer leraren nodig en dus bijgevolg meer leraren kunnen uitvallen



REDENEN

“Tekort aan personeel is geen uniek probleem voor het onderwijs”

Redenen

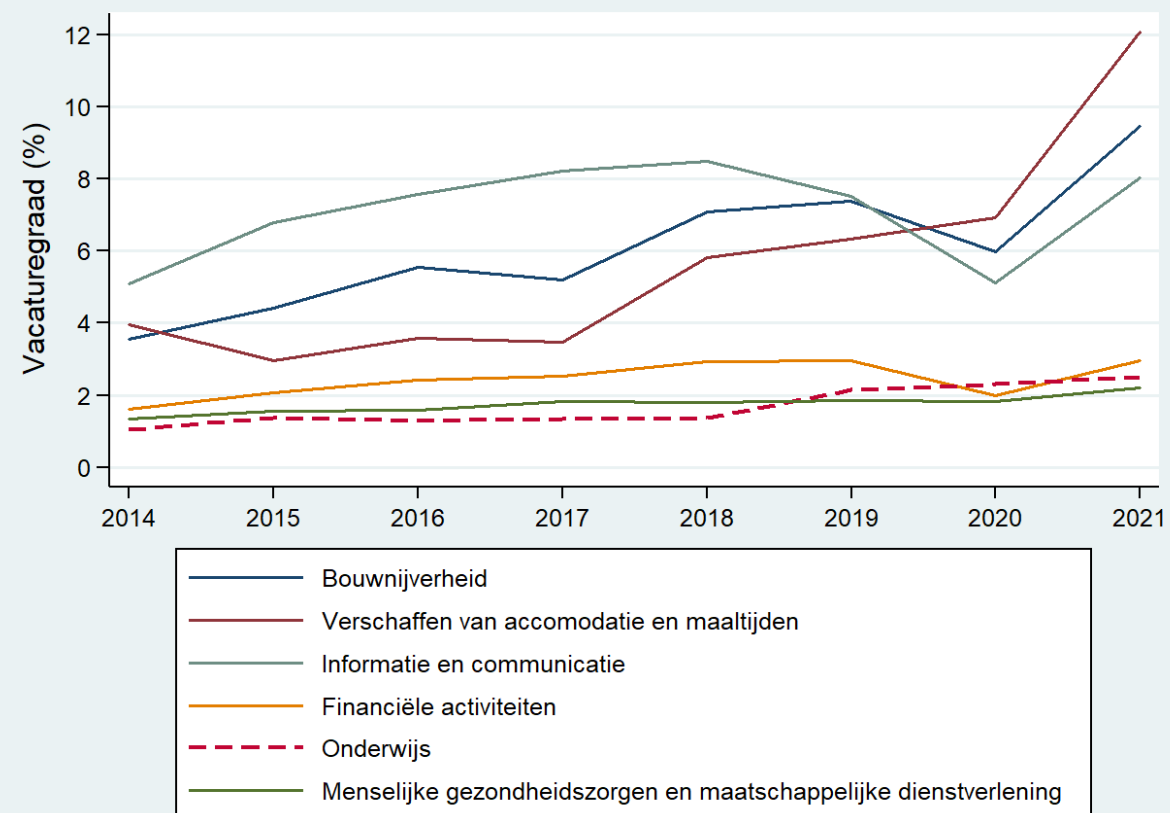
1. Algemene krapte op de arbeidsmarkt

→ Groeiende economie

→ MAAR stijgende vacaturegraad in veel sectoren (inclusief sectoren met hoog maatschappelijk aanzien zoals ICT en financiële sector)

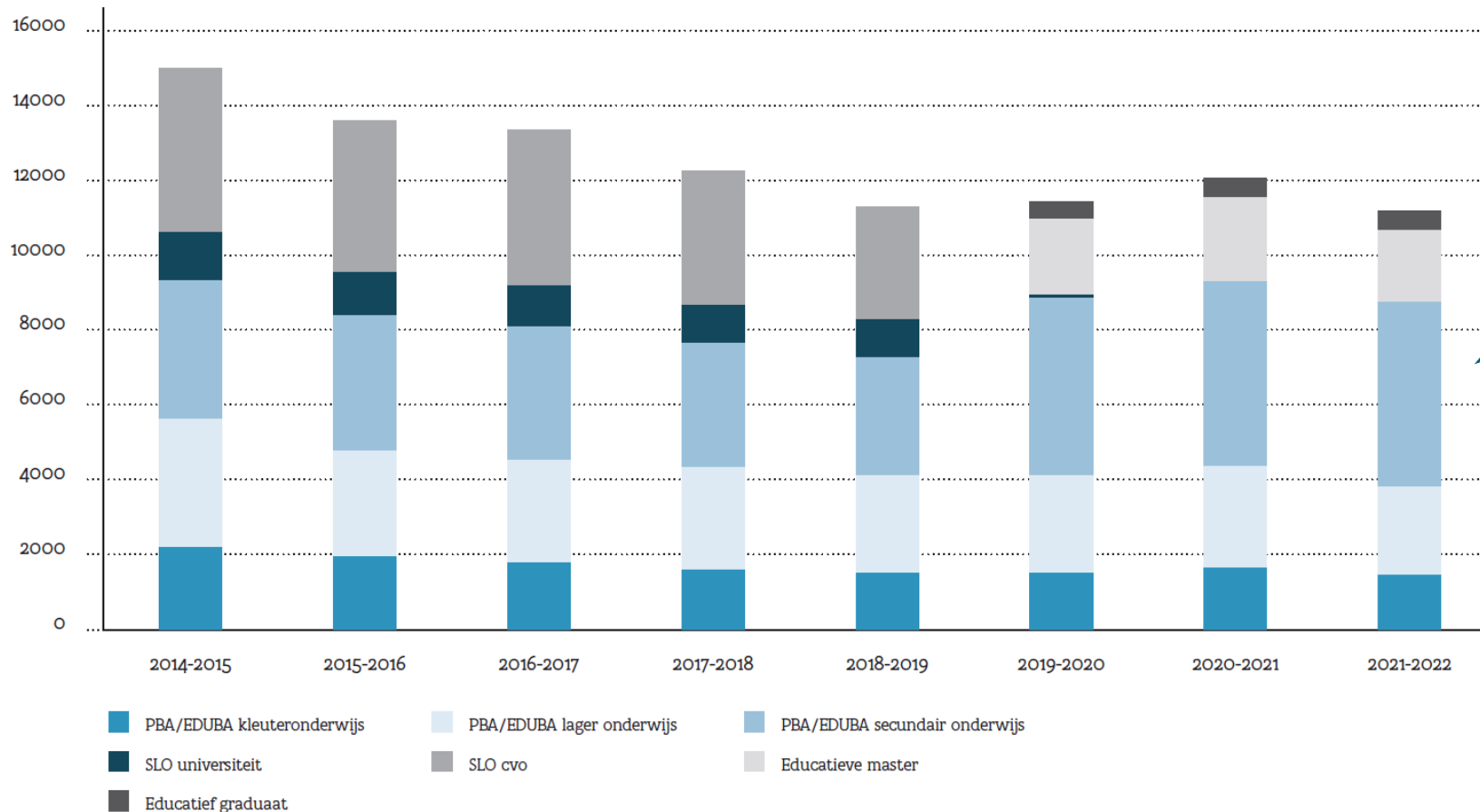
Tekort leraren wel veel zichtbaarder dan personeelstekort in andere sectoren.

Figuur: % aandeel vacatures ten opzichte van het totaal aantal jobs



Redenen

2. Dalende instroom in lerarenopleiding



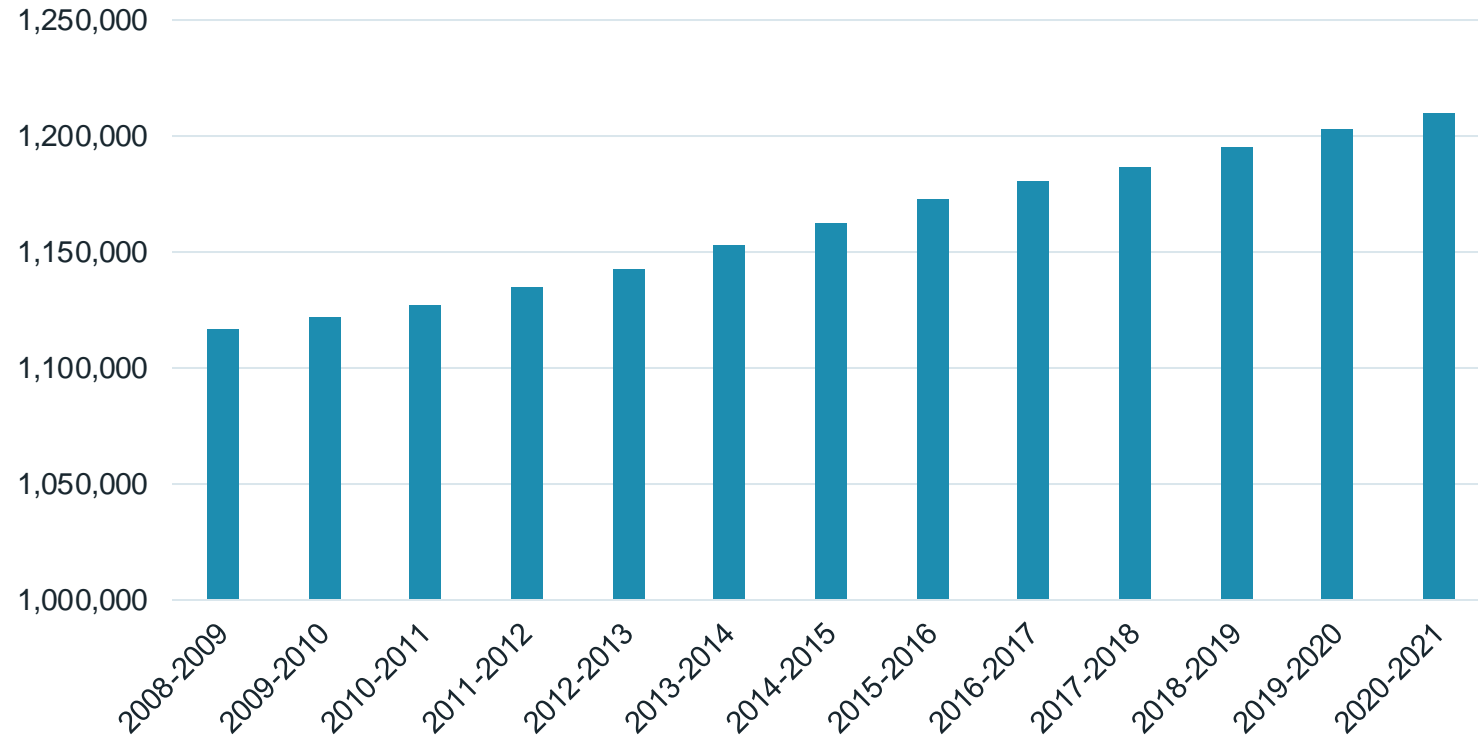
→ MAAR volgt deels ook algemene instroom hoger onderwijs

Figuur 27: Aantal trajectstarters in de verschillende lerarenopleidingen

Redenen

3. Demografische evolutie: Stijging van het aantal leerlingen

- Leerlingpopulatie 12,8% gestegen in het basisonderwijs tussen schooljaren 2011-12 en 2019-20
 - Meer leraren en/of grotere klassen nodig
 - Stromen door naar SO waar bijgevolg sinds 2017-18 er reeds 5,5% meer leerlingen zijn

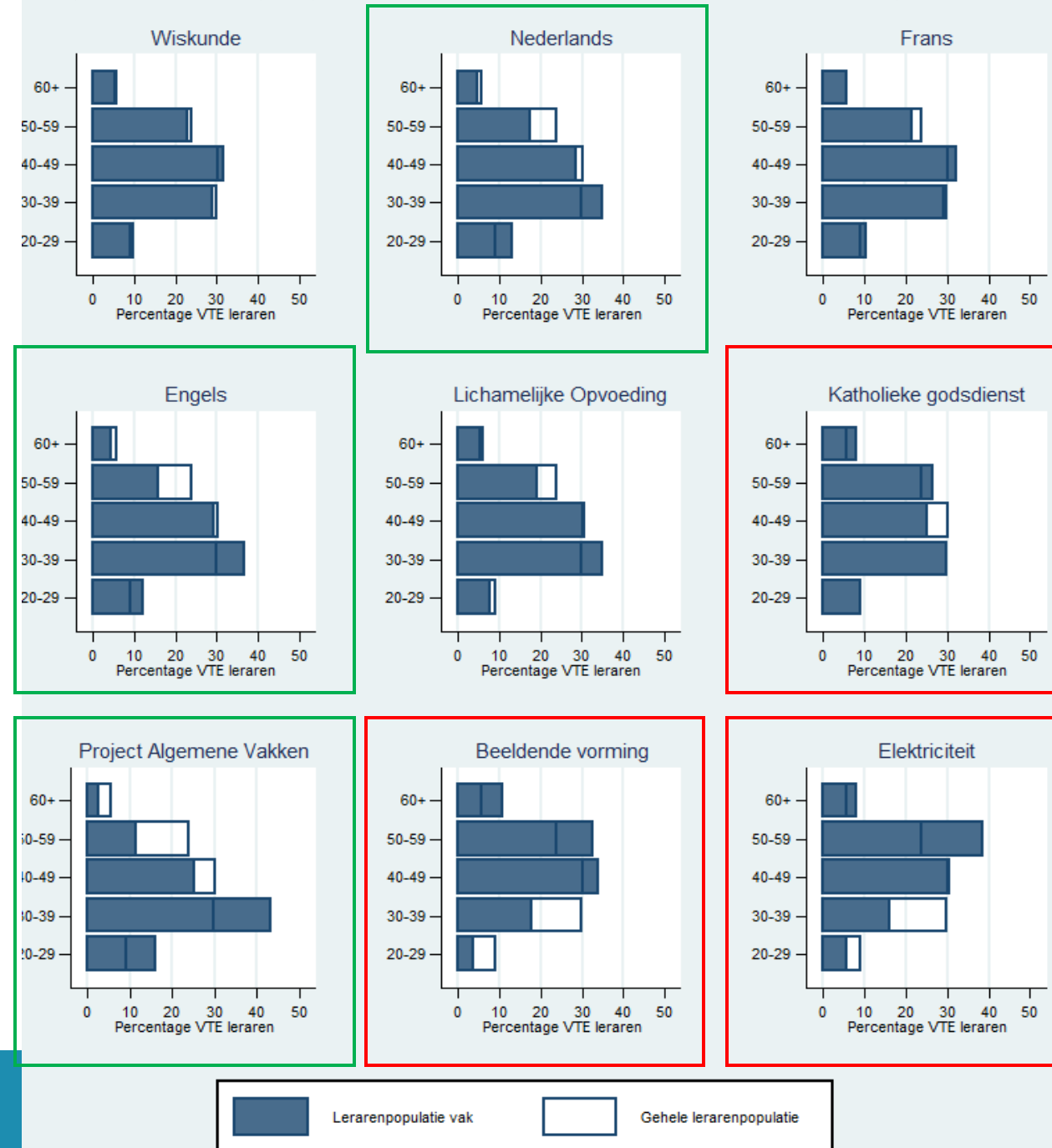


Redenen

4. Demografische evolutie: vergrijzing

- 30% van de leraren 50 jaar of ouder
- Verschillen tussen vakken: Katholieke godsdienst, beeldende vorming en elektriciteit gemiddeld ouder, dus sneller vervanging gezocht

Figuur : leeftijdspiramiden van de leraren in het SO per vak



Redenen

5. Jobmobiliteit

- 1 op 5 startende leraren SO verlaten binnen 5 jaar de school
- Doorstroompercentage van lerarenopleiding naar het onderwijs 85% voor professionele bachelor, 70% voor universitaire lerarenopleidingen

MAAR gelijkaardig aan buiten het onderwijs:

- 13% van 20-29 jarigen veranderden in 2019 in één jaar tijd van job

→ In alle sectoren hoog en vaak voordelig, maar in onderwijs nefast voor het aanbod van leraren, budget, stabiliteit en *vooral de kwaliteit van het onderwijs.*

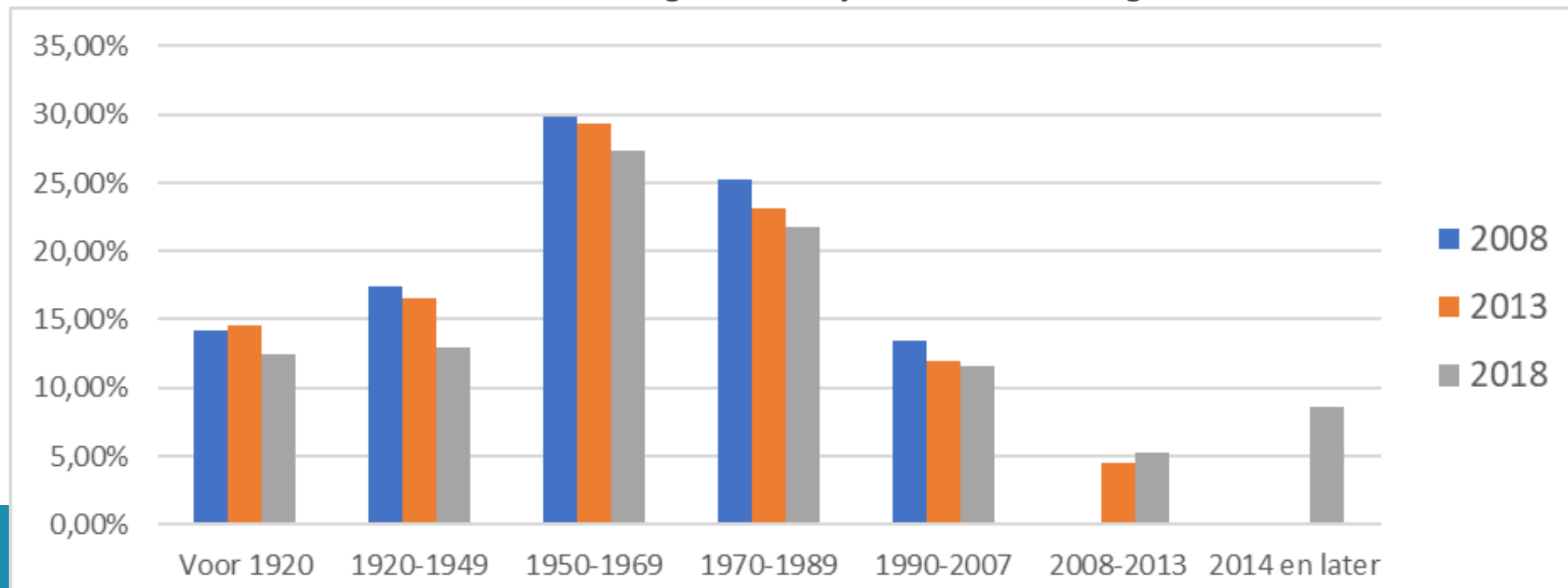
Redenen voor het lerarentekort

6. Onderwijsinfrastructuur

- Gemiddeld 45 jaar oud -- één op acht van onze schoolgebouwen is meer dan een eeuw oud, en een vierde dateert van voor 1950.
- 5% van het onderwijsbudget naar infrastructuur

→ Invloed op aantrekking tot het beroep

Figuur: Bouwjaar van de schoolgebouwen



Redenen

7. Ziekteverzuim

→ Ziekte of burn-out (4,65% afwezig wegens ziekte)

MAAR Gelijkaardig als in andere sectoren

Kostprijs ziekteverlof jaarlijks 72,6 miljoen euro

- 3.06% bij 26-35 jarigen, 9.29% bij 56-65 jarigen
- 12.7 ziektedagen bij mannen, 19.9 ziektedagen bij vrouwen
- 70% van totaal ziektedagen was lang ziekteverzuim (30 dagen of meer)
- 50% te wijten aan psycho-sociale aandoeningen
- In 2017 40% van onderwijspersoneel geen enkele dag ziek

Redenen

8. Randvoorwaarden

→ Gebrek aan toekomstperspectieven en jobzekerheid

→ Praktijkshock (werkdruk, stress, relaties met leerlingen en ouders,...)

→ Beperkte ondersteuning op de school

Creëren van een vicieuze cirkel (condities verslechteren bij meer uitstroom)

Gevolgen

Belang van leraren

→ Op PISA gegevens (15-jarige leeftijd): tekort aan leraren correleert met lagere wiskunde-, taal- en wetenschapsscores

→ Op IDP gegevens (6^e leerjaar): Niet ingevulde vervangingen op een school zijn negatief gecorreleerd met Nederlands en wiskunde (na controle voor geobserveerde en tijdsinvariante schoolkenmerken)

HET LERARENTEKORT ALS KATALYSATOR VOOR HERVORMINGEN

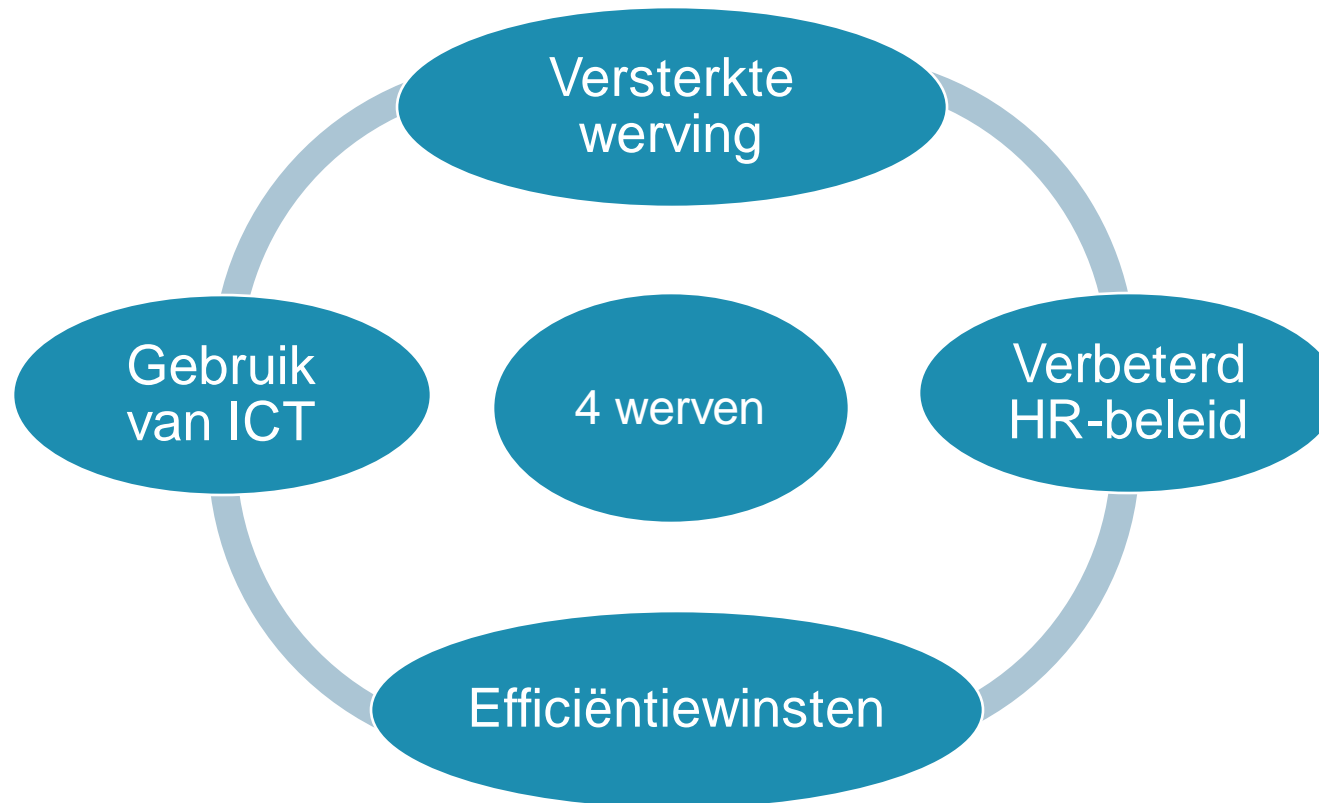
Het lerarentekort als katalysator voor hervormingen

Veel problemen in het onderwijs worden versterkt door het lerarentekort:

- Leervertraging na schoolsluitingen en quarantaines
- Dalende leerprestaties
- Grote ongelijkheid tussen leerlingen en scholen
- Mentaal welbevinden leerlingen
-

4 grote werven financieren door 'besparing'

De 'besparing' van het niet kunnen invullen van vervangingen, zorgt dat het Vlaamse onderwijsbudget de facto terugstroomt naar 14,7 miljard euro



Werf 1: Verbeterd HR-beleid

“Een sterkere focus op het behouden van leraren, eerder dan op het rekruteren, is een kosteneffectieve maatregel.”

Verbeterd HR-beleid

1. Aanvangsbegeleiding verbeteren en versterken bij begin carrière

- Intense begeleiding van startende leraren door de beste leraren
 - Mentor met hogere leerwinsten zorgt voor betere prestaties van begeleidende startende leraar
- Lichter takenpakket afgestemd op de draagkracht van de startende
 - Tijd geven voor het eigen maken van de vakinhoud, didactiek, klasmanagement, ...
- Moeilijkste klassen in begin overlaten aan ervaren collega's

Verbeterd HR-beleid

2. Werkcondities huidige leraren corps verbeteren om uitstroom tegen te gaan

- Meer differentiatie (in taak, functie, loopbaan)
- Consequente en doorgedreven professionalisering
- Professionele leergemeenschappen, versterkte teamwering
- Leiderschap, autonomie en collegialiteit correleert met positief ervaren werkomstandigheden

Verbeterd HR-beleid

→ Tussen 2007-2019 is gepercipieerde werkbaarheid van jobs in het onderwijs gedaald van 60% naar 45% door werkstress en problemen in werk-privébalans.

→ Beter dan horeca en voedingssector, maar slechter dan alle andere sectoren (bestuur, bouw, financiële, dienstverleningen,...)

Aanbeveling: feedbackgesprekken met schoolleiders, leergemeenschappen en zelfsturende schoolteams om ervaringen uit te wisselen

Verbeterd HR-beleid

3. Retentie versterken aan het einde van de carrière

→ Invloed op lerarentekort en geeft extra ervaring in het team en kennisretentie

Aanbeveling:

- Coaching voor oudere leraren
- Blijvende professionele ontwikkeling
- Verminderde werkdruk

Verbeterd HR-beleid

4. Werkzekerheid en stabiele werkcontext creëren

- Competenties van een goede leraar ook buiten het onderwijs gegeerd, waardoor bij onzekerheid (vervagingsopdrachten, tijdelijke stelsels,...) het onderwijs snel talent verliest

→ Systeem van vaste benoeming aan de basis door werkonzekerheid te verschuiven naar startende

Aanbeveling:

- Lerarenplatformen van het basisonderwijs uitbreiden naar alle onderwijsvormen
- Rechten opbouwen op het niveau van schoolbestuur zou werkzekerheid verder bevorderen

Verbeterd HR-beleid

5. Lonen

- Loon Vlaamse leraren relatief competitief
 - Loonhandicap van 5% voor bachelors en 7% voor masters ten opzichte van werknemers met gelijkaardig diploma
- Bepaalde leerkrachten kunnen met hun diploma elders op de arbeidsmarkt een hoger loon krijgen
 - Geen empirische evidentie over differentiële lonen die tegemoet komen aan opportuiniteitskost van leraren

Aanbeveling:

- Blijfbonus voor leraren die lesgeven in leergebied met grotere tekorten

Werf 2: Efficiëntiewinsten

“Het lerarentekort versterkt de noodzaak om efficiëntiewinsten in het onderwijs na te streven, wat ook het onderwijsbudget ten goede zal komen.”

Efficiëntiewinsten

- Huidige aanbod aan leraren efficiënt benutten door het samenvoegen van kleinere klassen
- Vermijden van duplicatie van opleidingen binnen dezelfde regio door programmatieregels en aanpassing financieringsmechanisme

Efficiëntiewinsten

- Tijdbestedingen leraren aanpassen
 - Toezicht uitbesteden aan mensen zonder lerarendiploma
 - Digitaliseren administratie
 - Contact met leerlingen maximaliseren

Opdracht leraren	Huidige tijdsbesteding
Lesgeven	33%
Lesvoorbereidingen en verbeteren	33%
Organisatie van beleid	10%
Overleg	9%
Administratie	8%
Opvang en toezicht	3,4%

Werf 3: Gebruik van ICT

“Op korte termijn is het aanbod van leraren constant, en moeten we dus werken met het huidige lerarencorps.”

Gebruik van ICT

- Gebruik van ICT en blended leren als oplossing voor acute lerarentekort
 - Voorwaarden blended leren voor theoretische vakken:
 - ICT lesmateriaal doordacht en centraal ontwikkeld
 - ICT lesmateriaal beschikken over adaptief karakter voor elke leerling
 - Gerichte feedback
 - Herhalen van instructies

Werf 4: Versterkte werving

“Ondanks de eerdere nadruk op de kwantiteit van de instroom, is vooral de kwaliteit van instroom van belang.”

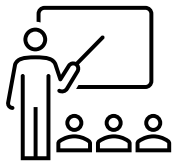
Versterkte werving

1. Maatschappelijk aanzien versterken

Maatschappelijk aanzien van een leraar: in een middencategorie - vergelijkbaar met dit van een verpleegkundige, politieagent, journalist of acteur



→ Dalende waardering strookt met dalend vertrouwen in het onderwijs



→ Verouderd onderwijsinfrastructuur versterkt de lage waardering voor het lerarenberoep.

'Broken windows theory' stelt dat inzetten op de infrastructuur ook de leerprestaties ten goede komt.

Versterkte werving

2. Nieuwe doelgroepen

Aanbeveling:

- Masterdiploma's voor basisonderwijs moeten een aanvullende en uitdagende rol krijgen binnen het schoolteam en volgens diploma betaald worden
- Studenten met migratie-achtergrond de weg naar lerarenopleidingen doen vinden

Versterkte werving

3. Zij-instromers als oplossing voor lerarentekort?

→ Job in de privésector inruilen voor leraarschap

→ Potentieel vooral voor praktijkvakken

→ 'Zero-sum game' vanuit maatschappelijk standpunt door tekort op arbeidsmarkt

Versterkte werving

4. 'Hybride leraren'

→ Combineren het onderwijs met een andere job

→ Zorgt voor meer uitdaging voor leraren en innovatie in het onderwijs door kennis, ervaring, praktijkvoorbeelden,.....

Versterkte werving

- Kwaliteit van de instroom boven kwantiteit
- Lerarenopleidingen moeten maximaal flexibel zijn:
 - Trajecten op maat
 - Praktijkervaring
 - Sterke samenwerking werkveld, lerarenopleiding en begeleidingsdiensten

Besluit

Merkbaar lerarentekort

Het tekort versterkt veel uitdagingen waar het huidige onderwijs mee kampt (bvb. de dalende trend in leerprestaties, COVID leervertraging).



Oorzaken van tekort

Geen uniek probleem voor het onderwijs

Het onderwijs volgt de bredere tendensen in de samenleving bij een aantal oorzaken voor het tekort (zoals de demografische evolutie, jobmobiliteit, het ziekteverzuim & de dalende inschrijvingen in bachelors).



4 werven



1. Versterkte werving

Infrastructuur, werving nieuwe doelgroepen & lerarenopleiding



2. Verbeterd HR-beleid

Aanvangsbegeleiding & werkcondities (aan einde van loopbaan)



3. Efficiëntiewinsten

Klasgrootte, programmatieregels & tijdsbesteding leraar



4. Gebruik van ICT

Blended leren

Het lerarentekort als katalysator voor onderwijshervormingen

Kristof De Witte

Leuven Economics of Education Research (LEER), KU Leuven
www.feb.kuleuven.be/LEER

Reflectiedag Codi's en AD's – 10 november 2023



**PROFESSIONEEL
LEREND NETWERK
VOOR CODI'S EN AD'S**

Groepssessies



**Graag tot
straks op de
receptie!**



**PROFESSIONEEL
LEREND NETWERK
VOOR CODI'S EN AD'S**
Groepsessies

