

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 107
van **STEVE VANDENBERGHE**
datum: 8 november 2019

aan **BEN WEYTS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

Basis- en secundair onderwijs - Aanpak lerarentekort (2)

Ik verwijs vooraf naar mijn eerder ingediende schriftelijke vraag over dit onderwerp, met name schriftelijke vraag nr. 28 van 10 oktober 2019.

Het schooljaar is nog maar twee maanden gestart en nu al vinden basisscholen geen vervanging meer voor juffen en meesters die uitvallen. Sommige basisscholen lossen het lerarentekort op door kleuterjuffen en -meesters in de studiejaren voor de klas te zetten. Uit de telling van 4 november blijkt dat het aantal kleuteronderwijzers in het lager onderwijs in drie jaar tijd over heel Vlaanderen is toegenomen.

Dit schooljaar zijn er in Vlaanderen 48.696 personeelsleden actief in het lager onderwijs. Uit een telling net na de herfstvakantie blijkt dat 4558 van hen een diploma kleuteronderwijs hebben. Meestal gaat het om tijdelijke vervangingen.

1. Kan de minister een overzicht bezorgen per provincie en sinds het schooljaar 2010-2011 van het aantal leerkrachten met een diploma kleuteronderwijs die actief zijn in het lager onderwijs?
2. Kan de minister een overzicht bezorgen per provincie en sinds het schooljaar 2010-2011 bij welke vakken in het secundair onderwijs er een lerarentekort is?
3. Heeft de minister een plan klaar om het lerarentekort op te vangen wanneer de griep in het land is en er door de uitval van leerkrachten nog een groter tekort zal zijn? Indien ja, welke maatregelen zal hij nemen?

BEN WEYTS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

ANTWOORD

op vraag nr. 107 van 8 november 2019

van **STEVE VANDENBERGHE**

1. Op basis van een analyse van het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI) stelde ik de evolutie van het aantal personeelsleden in het onderwijs met een diploma kleuteronderwijzer die tewerkgesteld waren in het gewoon- en buitengewoon lager onderwijs. Zoals gevraagd behelst het overzicht 9 schooljaren.

Volledigheidshalve geef ik mee hoe de gevraagde groep afgebakend werd. Per schooljaar bepaalde AGODI het aantal personeelsleden dat een wervingsambt uitoefende als onderwijzend personeel in het gewoon lager onderwijs of het buitengewoon lager onderwijs. AGODI nam zowel de titularissen van een betrekking als hun eventuele vervangers mee in de bevraging. Dit omvat zowel personeelsleden met een vaste benoeming als tijdelijk aangestelde personeelsleden in openstaande betrekkingen. Tenslotte zonderde AGODI de personeelsleden met een diploma kleuteronderwijzer af.

De bijlage bevat twee tabbladen: het eerste tabblad staat stil bij het totaal aantal leerkrachten in het lager gewoon- en buitengewoon onderwijs met een diploma kleuteronderwijzer. Het tweede tabblad verdeelt de groep over de provincies. Merk op dat het totaal van het tweede tabblad groter is dan het eerste tabblad. Dat komt omdat een aantal personeelsleden tijdens hetzelfde schooljaar in verschillende provincies tewerkgesteld zijn. Het bewuste personeelslid tikt in elke provincie afzonderlijk aan. De totale tabel bevat dus dubbeltellingen.

De AGODI-databanken werden geraadpleegd op 18/11/2019.

2. Het departement Onderwijs en Vorming maakt op regelmatige basis een inschatting van de toekomstige aanwervingsbehoeften via een arbeidsmarktprognose (Toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel in Vlaanderen 2015-2025 - zie ook <https://www.vlaanderen.be/publicaties/toekomstige-arbeidsmarkt-voor-onderwijspersoneel-in-vlaanderen-2015-2025>).

Deze prognoses geven een beeld van hoeveel leerkrachten nodig zijn om de uitstroom (bv. door pensionering) en daling van onderwijsopdrachten (bv. door deeltijdse loopbaanonderbreking) van bestaande leerkrachten op te vangen alsook een eventuele leerlingenstijging. De arbeidsmarktprognose maakt echter geen inschatting van hoeveel van deze aantallen daadwerkelijk worden ingevuld.

We beschikken echter over weinig harde cijfers om uitspraken te doen in welke vakken zich nu feitelijk de grootste tekorten voordoen of zullen voordoen. De VDAB bezit alvast geen systematische data over het aantal openstaande vacatures per vak; zij kijken enkel naar het beroep van leraar, onderwijzer, ...

In voormelde prognose wordt wel een poging gedaan om bij benadering toch enige indicatie te geven van knelpuntvakken, nl. het aantal personeelsleden dat is aangesteld met een zgn. "ander" bekwaamheidsbewijs. Een ander bekwaamheidsbewijs betekent dat het personeelslid niet over het vereiste of voldoende geachte bekwaamheidsbewijs beschikt, maar dat hij of zij toch mag worden

ingeschakeld om in dergelijke noodsituatie les te geven. We gaan er daarbij van uit dat in knelpuntvakken relatief veel leerkrachten worden aangesteld met een ander bekwaamheidsbewijs.

Tabel 1 in bijlage geeft een overzicht van het aantal vervangers (in vte) aangesteld met een ander bekwaamheidsbewijs gebaseerd op data uit 2018 en 2019. Enkel de tien vakken met het hoogste aantal vte aangesteld met een ander bekwaamheidsbewijs werden weerhouden. Naast het absolute aantal vte wordt ook het aandeel vte met ander, voldoende geacht en vereist bekwaamheidsbewijs ten opzichte van het totale aantal vte weergegeven (in een vervangingsopdracht).

Wanneer we de cijfers in absolute termen bekijken, zien we dat vakken die door veel leerlingen worden gevolgd zoals talen (Nederlands, Frans en Engels), wiskunde en katholieke godsdienst hoog scoren. In relatieve termen is het aandeel personeelsleden met een ander bekwaamheidsbewijs er echter beperkt (variërend van 5% tot 8%). Het is dus vooral door de schaalgrootte dat we hier kunnen spreken van knelpuntvakken. Andere vakken zoals elektriciteit, hout, mechanica en verzorging tonen zowel in absolute als in relatieve termen een hoog aantal/aandeel vte met ander bekwaamheidsbewijs. Dit suggereert dat het voor deze vakken moeilijk is om geschikte profielen te vinden. Dit moet enigszins genuanceerd worden omdat er bij technische vakken vaker beroep wordt gedaan op leerkrachten uit de praktijk die niet altijd over de juiste pedagogische kwalificaties beschikken. Op basis van deze cijfers en input van consultants arbeidsbemiddeling heeft de VDAB het lerarenberoep secundair onderwijs sinds 2018 opnieuw als knelpuntberoep opgenomen voor specifieke vakken als Frans, wiskunde en technische vakken.

3. In het regeerakkoord hebben we opgenomen dat we gerichte maatregelen zullen nemen om het groeiende lerarentekort weg te werken en het lerarenberoep aantrekkelijker te maken en zo ook de uitstroom in te perken.

In mijn beleidsnota som ik daarvoor volgende maatregelen op, die we in de loop van deze legislatuur op de rails zullen zetten.

- We gaan inzetten op de werving van potentiële studenten:
 - o daartoe moeten we sterke profielen aantrekken, waarbij we ook willen inzetten op zij-instromers voor die vakken waar de nood het hoogst is;
 - o we gaan creatief zoeken naar samenwerking met andere sectoren om specifieke profielen aan te trekken;
 - o we kijken naar outplacement richting onderwijs;
 - o we zullen de LIO-baan (leraar in opleiding) nog meer bekend maken en stimuleren.
- We maken het lerarenberoep opnieuw aantrekkelijk door te focussen op de kernopdracht: lesgeven in de brede zin van het woord. Dat is wat leerkrachten willen doen en waar ze echt goed in zijn. Uit de resultaten van het tijdsbestedingsonderzoek blijkt dat 30 tot 40 procent van de werktijd gaat naar administratie, organisatie, beleidstaken en professioneel overleg. Leerkrachten hun voornaamste tijdsbesteding moet opnieuw lesgeven en instructie zijn. De data uit het tijdsbestedingsonderzoek dienen als basis en uitgangspunt om maatregelen te nemen.
 - o We sluiten een pact met de stakeholders om de lerarenloopbaan weer aantrekkelijker te maken, de status van het lerarenambt te versterken en de uitstroom tegen te gaan. In het bijzonder hebben we aandacht voor de werving van leraren, de aanvangsbegeleiding, taakbelasting en werkzekerheid van startende leraren, de professionalisering in het algemeen en de opleiding van directies.

- o We onderzoeken of we voor de lerarenopleiding een bindende toelatingsproef kunnen maken en of we maatregelen kunnen nemen die sneller leiden tot een duurzame aanstelling.
 - o De evaluatieprocedure van leerkrachten en directies is doorgelicht. Op basis van de aanbevelingen van onder andere het Rekenhof wordt deze procedure herzien. Niet functionerende personeelsleden moeten we kunnen laten gaan. Personeelsleden die ambitieus onderwijs ondanks begeleiding niet waar kunnen maken, worden geheroriënteerd naar een andere job.
 - o De lerarenplatforms in het secundair onderwijs worden uitgebreid bij positieve evaluatie en worden netoverschrijdend georganiseerd.
 - o De kwaliteit van de educatieve opleidingen zullen we sterk monitoren en waar nodig remediëren. Daartoe zal de NVAO zal deze legislatuur al deze educatieve opleidingen (opnieuw) beoordelen met het oog op de gerealiseerde kwaliteit, waarbij de ambitieuzere leerresultaten van de lerarenopleiding in rekening worden gebracht.
 - o We versterken de vakkennis en de vakdidactiek, kennis van het Nederlands, omgang met kinderen met gedrags- en leerproblemen, omgaan met hoogbegaafdheid, omgaan met diversiteit in de klas en het opstellen van valide proeven. Ook in de nascholing en begeleiding hebben we hier aandacht voor.
- Via het aantrekken van nieuwe zij-instromers kunnen we ook een antwoord bieden op het lerarentekort en het gebrek aan bepaalde vakleerkrachten. Hun ervaring elders op de arbeidsmarkt kan een meerwaarde zijn in de klas. Nuttige ervaring wordt vandaag enkel beperkt gehonoreerd voor praktijkvakken in BSO en TSO. We voeren een actief beleid om de eventuele drempels versneld weg te werken. We maken werk van een gefaseerde aanpak binnen de erkenning van de anciënniteit van nieuwe zij-instromers van knelpuntvakken.
- We voeren duaal lesgeven in: we stimuleren dat leraren/docenten tegelijkertijd les geven en in een bedrijf tewerkgesteld zijn, zodat een grotere interactie tussen onderwijs en arbeidsmarkt mogelijk is. We voeren een actief beleid om de eventuele drempels daarbij versneld weg te werken.
- We breiden de mogelijkheid voor voordrachtgevers voor bepaalde opleidingsonderdelen uit.
- Het lerarenkorps moet een betere weerspiegeling van de maatschappij worden. We moeten er naar streven dat ons lerarenkorps diverser is als geheel, zowel op vlak van geslacht als achtergrond.
- De onderwijsmiddelen moeten in alle onderwijsniveaus prioritair ingezet worden waarvoor ze bedoeld zijn én waar de leerlingen die ze genereren zich bevinden: dat is in de klas en in de school. We brengen duidelijk in beeld hoeveel mensen en middelen van de scholen naar de koepels, netten en inrichtende machten of andere externen vloeien (=nulmeting). We nemen terzake maatregelen.
- We zetten maximaal in op vereiste bekwaamheidsbewijzen per vak zodat leerkrachten de inhoud van hun vak zelf zeer goed beheersen. Om een stabielere loopbaan uit te bouwen, zal men voortaan dienstanciënniteit over vakken heen kunnen opbouwen, voor die vakken waarvoor men over een vereist bekwaamheidsbewijs beschikt.
- We maken echte uitwisselingsprojecten van leerkrachten en werknemers van ondernemingen mogelijk.

- We bieden alle personeelsleden mogelijkheden tot professionalisering aan. Leerkrachten in het basisonderwijs kunnen zich specialiseren in een bepaald leergebied.

Ik ga er van uit dat de Vlaamse volksvertegenwoordiger begrijpt dat we deze maatregelen niet onmiddellijk en samen zullen kunnen invoeren.

Ik ben ook eerder voorstander van efficiënte en doelgerichte maatregelen die we eerst via tijdelijke projecten uitproberen.

Op deze manier kunnen we eventuele drempels en knelpunten snel detecteren en aanpakken en kunnen we de maatregel daarna – en waar nodig in aangepaste vorm – veralgemenen.

Voor dit alles hebben we in de meerjarenbegroting alvast ook de nodige middelen voorzien. Ik verwijs hiervoor naar de recente bespreking van deze begroting in de commissie Onderwijs.

Tenslotte wil ik nog meegeven dat scholen in het basisonderwijs die in de loop van het schooljaar geconfronteerd worden met afwezigheden wegens ziekte, beroep kunnen doen op de vervangers die ze opgenomen hebben in hun lerarenplatforms.

BIJLAGEN

1. [Tabel aantal onderwijspersoneelsleden in het gewoon en buitengewoon lager onderwijs met een diploma van kleuteronderwijzer](#)
2. [Tabel knelpuntvakken](#)