

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 345
van **VERA CELIS**
datum: 16 maart 2018

aan **HILDE CREVITS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS

Uitval jonge leerkrachten - Maatregelen

Het onderwijs in Vlaanderen behoort nog steeds tot de wereldtop. Dat is vooral te danken aan de dagelijkse onvoorwaardelijke inzet van onze leerkrachten. De uitdagingen voor onze leerkrachten zijn weliswaar groot: klasgroepen worden steeds diverser, taalachterstand is nog steeds een nijpend probleem in de steden en leerlingen hebben vaak complexe zorgnoden. De draagkracht van leerkrachten staat om deze redenen stevig onder druk. Dit uit zich ook in de cijfers rond het ziekteverzuim bij leerkrachten die elk jaar gepubliceerd worden door AgODI en die aantonen dat burn-out een steeds groeiend probleem wordt bij leerkrachten.

Omdat het lerarenberoep een boeiende maar uitdagende job is, is het belangrijk dat we jonge leerkrachten voldoende begeleiden om de praktijkshock van de eerste jaren te overwinnen. Hier wringt vaak het schoentje: cijfers uit het verleden tonen aan dat een grote groep beginnende leerkrachten uitvalt in de eerste vijf jaren dienst.

1. Hoeveel leerkrachten verlaten binnen de vijf jaar na hun eerste indiensttreding het onderwijs? Kan de minister rekening houden met de volgende specificaties:
 - een uitdrukking van deze cijfers in absolute aantallen en percentages;
 - een evolutie van de cijfers over de laatste vijf schooljaren;
 - een onderscheid per onderwijsniveau;
 - een onderscheid per regio, met speciale aandacht voor de steden Antwerpen, Gent en Brussel;
 - een onderscheid tussen leerkrachten en directieleden?
2. Welke indrukken heeft de minister bij deze cijfers? Ziet de minister een trend?
3. Wat zijn volgens de minister de voornaamste redenen voor een vertrek?
4. In welke beleidsmaatregelen voorziet de minister? Hoe verlopen de gesprekken met de partners?

ANTWOORD

op vraag nr. 345 van 16 maart 2018

van **VERA CELIS**

1. In onderstaande tabel vindt de Vlaams volksvertegenwoordiger een overzicht van het aantal startende leerkrachten in schooljaar 2011-2012 per onderwijsniveau. Een startende leerkracht wordt hier geoperationaliseerd als een leerkracht die in het schooljaar 2010-2011 niet betaald werd in het basis- of secundair onderwijs en wel een onderwijsopdracht had in 2011-2012. In de derde kolom wordt weergegeven hoeveel van deze startende leerkrachten anno 2016-2017 nog steeds in het Vlaamse basis of secundair onderwijs actief zijn. Het verschil tussen deze twee kolommen is de groep die het onderwijs heeft verlaten. Het percentage bedraagt 26% voor het kleuteronderwijs, 25% voor het lager onderwijs en 44% voor het secundair onderwijs. Andere administratieve data evenals wetenschappelijk onderzoek bevestigen dat de uitstroom in het secundair onderwijs het hoogst is. Vermoedelijk heeft dit te maken met het feit dat deze personeelsleden vaker andere beroepskeuzes maken (cf. Struyven & Vanthournout, 2014, p. 43)

	Starters* SJ 2011- 2012	In onderwijs SJ 2016- 2017	Aantal uitstromers	Percentage uitstromers
Kleuteronderwijs (gewoon en buitengewoon)	1.781	1.316	465	26,1%
Lager onderwijs (gewoon en buitengewoon)	2.827	2.132	695	24,6%
Secundair (gewoon en buitengewoon)	5.391	3.022	2.369	43,9%
Unieke personeelsleden**	8.998			

*Het aantal personeelsleden (bestuurs- en onderwijzend) dat gedurende het gehele schooljaar 2010-2011 geen betaalde opdracht had in het basis- of secundair onderwijs

**Aangezien personeelsleden in verschillende onderwijsniveaus kunnen werken (tegelijk of in verschillende periodes in het jaar) is de som van de onderwijsniveaus groter als het aantal unieke personeelsleden.

Voor langetermijntrends verwijzen we graag naar de bestaande uitstroomcijfers van leerkrachten jonger dan dertig jaar (cf. SV 310 van Caroline Gennez van 3 maart 2015, <https://www.vlaamsparlement.be/parlementaire-documenten/schriftelijke-vragen/961901>). De cijfers van de totale uitstroom (over alle personeelsgroepen en anciënniteiten) zijn stabiel met percentages die steeds tussen de 16% en 17,5% liggen in de zeven meest recente jaren die werden gemonitord.

Binnen het korte tijdsbestek was het niet mogelijk om bovenstaande cijfers verder op te splitsen naar verschillende regio's of steden. Ook het opsplitsen tussen leerkrachten en directieleden is niet mogelijk omdat de betalingsdata onderwijzend en bestuurspersoneel steeds samen opneemt.

In eerdere parlementaire stukken zijn de vele directeurswissels in het basisonderwijs en ook secundair onderwijs al in beeld gebracht.

2. Gezien we verwachten dat het Vlaamse onderwijs in de nabije toekomst verder zal groeien, is het van belang om voldoende gemotiveerde en kwaliteitsvolle leerkrachten aan te trekken en te behouden. In dat kader is de uitstroom van leerkrachten zeker een aandachtspunt. Weliswaar is het belangrijk om op te merken dat een zekere mate van jobmobiliteit normaal en gezond is in elke sector. Bestaand onderzoek suggereert bovendien dat de uitstroom van beginnende leraren in Vlaanderen niet hoger is in vergelijking met het buitenland (cf. Struyven en Vanthournout, 2014) of in vergelijking met de uitstroom in andere economische sectoren (cf. Laurijssen, 2011).

De cijfers omtrent de uitstroom van beginnende leraren kennen zoals eerder aangehaald een stabiel patroon. Er is geen sprake van een opvallende stijging of daling.

3. Het onderzoek van Struyven en Vanthournout (2014) toont dat er verschillende elementen meespelen bij de beslissing om het beroep al dan niet te verlaten. Zo verwijzen zij naar de jobtevredenheid en relaties met leerlingen; de ondersteuning die men al dan niet krijgt vanuit het schoolmanagement; de werkdruk; job(on)zekerheid; en relaties met ouders van leerlingen. De belangrijkste factor uit hun analyse was jobonzekerheid. De auteurs suggereren dat wie geen zicht heeft op een langdurige en volledige tewerkstelling na verloop van tijd de grootste neiging vertoont om het beroep te verlaten. Jonge personeelsleden die hun leven willen opbouwen kiezen bij een gebrek aan langdurige vooruitzichten eerder voor een stabielere job in een andere sector. Daarom dat de recent afgesloten cao XI belangrijke maatregelen bevat met betrekking tot het verbeteren van de positie van startende leerkrachten (zie onder).
4. De nieuwe cao XI bevat twee krachtlijnen: een verhoging van de koopkracht van het onderwijspersoneel en een betere startpositie voor beginnende leraren. Beide elementen zijn van belang om leraren aan te trekken en te behouden. Enerzijds zorgt een verhoging van de koopkracht ervoor dat het salaris van het onderwijspersoneel marktconform blijft. Anderzijds zijn er maatregelen die zorgen voor meer werkzekerheid en aanvangsbegeleiding voor de startende leraar. Door middel van het lerarenplatform kan aan een grote groep (bijna 3.000) leraren een stabielere opdracht gegarandeerd worden, en zullen bijna 6.000 vervangleerkrachten jobzekerheid krijgen (via het openstellen van de betrekkingen van de afwezige titularissen). Verder zullen startende leraren sneller recht hebben op TADD en dus vast benoemd kunnen worden. Tot slot werd ook het recht op aanvangsbegeleiding opgenomen in de cao. Vermits voldoende ondersteuning en zeker jobzekerheid bepalende factoren zijn om het beroep al dan niet te verlaten, zetten we met cao XI een belangrijke stap in de goede richting.

Referenties:

Katrien Struyven, Gert Vanthournout, Teachers' exit decisions: An investigation into the reasons why newly qualified teachers fail to enter the teaching profession or why those who do enter do not continue teaching, *Teaching and Teacher Education*, Volume 43, October 2014, pagina 37-45

Ilse Laurijssen, Retentie in het beroep van leraar. Een analyse op basis van de longitudinale SONAR-data, *Steunpunt Studie en Schoolloopbanen*, 2011, rapport nr. SSL/OD2/2011.26