

Het lerarentekort in Vlaanderen

Declerck E. (2003), *Het lerarentekort in Vlaanderen*, licentiaatsthesis UGent.

Twee jaar geleden werd alarm geslagen in het onderwijs. Scholen waren immers wanhopig op zoek naar leerkrachten lager en secundair onderwijs. Ook vandaag klinken de klachten over lerarentekorten nog luid. Het voorbije schooljaar raakten maar liefst 1 031 betrekkingen in het lager onderwijs en 2 665 in het secundair onderwijs niet ingevuld. Vooral de provincies Antwerpen, Vlaams-Brabant en Oost-Vlaanderen smeken om leerkrachten, waarbij de vraag naar leerkrachten Nederlands, Frans en wiskunde het grootst is. In deze bijdrage gaan we op zoek naar de oorzaken van dit tekort.

Tijdelijk of permanent probleem?

Volgens prognoses en berekeningen van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Onderwijs zal de trend van een tekort aan leerkrachten de komende jaren wijzigen. Rekening houdend met de vraag- en aanbodzijde van de (onderwijs)arbeidsmarkt wordt voor het lager en secundair onderwijs respectievelijk een *overschot van 880 en 1 046* leerkrachten verwacht voor de schooljaren 2002-2003 tot en met 2005-2006. De *vraag* naar leerkrachten zal immers krimpen door het dalend leerlingenaantal, de dalende uitstroom van leerkrachten door pensionering en terbeschikkingstelling en door een aantal nieuwe beleidsmaatregelen, zoals bijvoorbeeld de creatie van ICT-coördinatoren. Deze laatsten nemen een aantal ondersteunende en pedagogische taken op zich, zodat de leerkrachten zich daar alvast niet meer om hoeven te bekommeren. Het *aanbod* zal daarentegen stijgen door het toenemende aantal studenten aan de verschillende lerarenopleidingen en het stijgende aantal werkzoekende leerkrachten ingeschreven bij de VDAB. Het internet zorgt er immers

voor dat de drempel tot inschrijving als werkzoekende bij de VDAB drastisch is gedaald.

Het tekort zal dus verschuiven naar een overschot en dit zowel in het lager als in het secundair onderwijs. Dit globale overschot betekent evenwel niet dat voor alle regio's en alle vakken er een overschot aan leerkrachten zal zijn. Er zullen immers altijd bepaalde knelpunten blijven bestaan. Daarbij stellen we ons tevens de vraag hoe lang het globale overschot zal blijven duren. De sector is immers onderhevig aan de *spinnenwebtheorie*: een spel van vraag en aanbod, waarbij aanbodtekorten en -overschotten elkaar opvolgen tot er een nieuw evenwicht wordt bereikt. Of er in de sector uiteindelijk een evenwicht zal ontstaan en hoe lang dit zal duren, is niet te voorspellen.

Een probleem van in- en uitstroom of zijn er dieperliggende oorzaken?

Theoretisch gezien kunnen er verschillende oorzaken aan de basis liggen van de huidige en voorbije tekorten aan leerkrachten lager en secundair onderwijs. Het ligt voor de hand dat een *geringe instroom* van jonge leerkrachten en *te hoge uitstroom* de oorzaak van het tekort zijn. De te hoge uitstroom wordt enerzijds veroorzaakt door pensionering en anderzijds doordat leerkrachten hun job verlaten en dit om diverse redenen. Ook de *onderwaardering* van het beroep door de maatschappij en het *lage loon* vergeleken met de privé-sector, zijn vaak aangehaalde oorzaken voor het tekort.

Enige nuancering is evenwel op zijn plaats. Uit onderzoek (Schooldirect, 2002) blijkt enerzijds dat leerkrachten wel gewaardeerd worden, maar dit niet zo aanvoelen en anderzijds (Hay Management, 2001) dat discriminatie op vlak van loon alleen opgaat als we het jaarsalaris en niet de totale arbeidsvoorwaarden (jaarsalaris inclusief pensioen, vakantie en benoeming) bekijken.

Hoewel *nascholing* noodzakelijk is in onze huidige maatschappij, zorgt ook dit voor problemen in de onderwijssector. De leerkracht die op nascholing is, is immers afwezig en moet vervangen worden. Een andere reden voor het tekort is de *intensiteit* van het lerarenberoep. Er wordt veel en steeds meer van de leerkracht verwacht. Leerkrachten moeten niet alleen lesgeven, maar ook andere taken, zoals pedagogische en ondersteunende opdrachten, behoren tot de job. Sommige leerkrachten kunnen deze werkdruk niet aan, besluiten hun job op te geven en vergroten op die manier het lerarentekort. De laatst besproken reden is de *economische conjunctuur*. In tijden van hoogconjunctuur vinden mensen sneller werk in de privé-sector en verlaten het onderwijs. Niet alleen onderwijs-specifieke oorzaken, maar ook de economie beïnvloedt dus het tekort aan leerkrachten op de arbeidsmarkt.

Resultaten bevraging leerkrachten uit het Gentse secundair onderwijs

Nadat een vooronderzoek werd uitgevoerd bestaande uit een uitgebreide literatuurstudie, werd een enquête opgesteld. Deze werd verspreid over negen Gentse scholen. Bij het contacteren van de scholen werd rekening gehouden met het feit dat de steekproef moest bestaan uit zowel ASO-, BSO-, TSO- en KSO-leerkrachten. Zowel vrije gesubsidieerde scholen, officieel gesubsidieerde scholen en scholen van het gemeenschapsonderwijs kwamen aan bod. Meestal was het de directie zelf die koos welke leerkrachten konden deelnemen aan de enquête. In het andere geval werden de enquêtes afgegeven in de leraarskamer en konden geïnteresseerden die invullen. Dit zorgt mogelijks wel voor een 'selectiebias' aangezien vooral de leerkrachten die begaan zijn met de problematiek de enquête zullen ingevuld hebben.

Van de 250 enquêtes werden er 115 ingevuld waarbij ongeveer evenveel mannen (48,7%) als vrouwen (51,3%) ze beantwoordden. Op basis van de antwoorden, bespreken we kort een aantal (opmerkelijke) vaststellingen uit het onderzoek.

Tabel 1.

Algemene jobtevredenheid bij leerkrachten.

	Tevreden (%)	Geen mening (%)	Ontevreden (%)
Vakantieregeling	93,0	6,1	0,9
Contacten met de collega's	83,5	13,0	3,5
Contacten met de leerlingen	81,7	15,6	2,7
Werkzekerheid	69,6	14,8	15,6
Klasgrootte	60,0	29,6	10,4
Salaris	57,4	31,3	11,3
Werkdruk	52,2	40,9	6,9
Pensioenregeling	50,4	33,9	15,7
Contacten met de ouders	46,1	44,3	9,6
Onthaal nieuwe leerkrachten	41,7	40,0	18,3
Mentaliteit van de leerlingen	34,8	40,0	25,2
Invloed op het onderwijsbeleid	14,8	43,5	41,7
Promotiemogelijkheden	14,8	48,7	36,5

Peilen we naar de algemene *jobtevreidenheid* bij leerkrachten, dan kunnen we uit tabel 1 concluderen dat de leerkrachten het meest tevreden zijn over hun contacten met de collega's, de leerlingen en de vakantieregeling. De invloed op het onderwijsbeleid, de mentaliteit van de leerlingen en de promotiemogelijkheden vallen daarentegen veel minder in de smaak.

Toch blijkt uit een andere vraag van het onderzoek dat 94% van de respondenten opnieuw zou kiezen voor een job in het onderwijs. Opnieuw blijkt de belangrijkste reden hiervoor het contact met de jongeren. Diegenen die toch hun job vaarwel willen zeggen, hebben het moeilijk met het gebrek aan promotiemogelijkheden en de toevloed van administratief werk binnen de sector. Tevens merken we op dat, in tegenstelling tot wat algemeen wordt aangenomen, de leerkrachten zich goed in

hun job voelen en zich voldoende gewaardeerd weten door de maatschappij.

Een andere belangrijke vaststelling is dat de respondenten de mentaliteit van leerlingen, het loon en de geringe waardering van de maatschappij voor het beroep, naar voor schuiven als de drie belangrijkste globale *oorzaken van het lerarentekort*. Daarentegen vinden ze dat de pensioenregeling en het imago van het beroep veel minder van belang zijn als oorzaak. Splitsen we de resultaten uit volgens leeftijdscategorieën en onderwijsvormen dan merken we op dat voor de jongste (20-29 jaar) en oudste leeftijdsgroepen (50-59 jaar) de mentaliteit van de leerlingen het grootste probleem is. Voor de 30- tot 49-jarigen is dat het loon. Dat vinden ook de ASO-leerkrachten het grootste struikelblok binnen het onderwijs. Voor de BSO-, TSO- en KSO-leerkrachten is dat daarentegen de mentaliteit van de jongeren.

Tabel 2.

Oorzaken van het lerarentekort uitgedrukt in absolute aantallen en in procenten.

	Aantal	%	Rang1 (*3)	Rang2 (*2)	Rang3 (*1)	Totaal
Administratie	6	5,5	0	4	2	10
Angst BSO/TSO	7	6,5	4	2	1	17
Eigen schoolervaring	1	0,9	1	0	0	3
Klasgrootte	7	6,5	0	3	4	10
Loon	52	48,1	18	20	14	108
Mentaliteit leerlingen	61	56,5	26	20	15	133
Mobiliteit	7	6,5	3	2	2	15
Onderwijsbeleid	21	19,4	7	7	7	42
Opvang beginnende leerkrachten	28	25,9	9	8	11	54
Pensioenregeling	1	0,9	0	0	1	1
Problemen met collega's	3	2,8	0	1	2	4
Promotiemogelijkheden	16	14,8	5	3	8	29
Slecht imago van het onderwijs	1	0,9	1	0	0	3
Stress	16	14,8	2	8	6	28
Vakkennis	3	2,8	3	0	0	9
Waardering door de maatschappij	41	38	17	11	13	86
Weinig motivatie bij jongeren	2	1,8	1	1	0	5
Werkdruk	28	25,9	6	13	9	53
Werkonzekerheid	12	11,1	7	3	3	31

In tabel 2 zien we de resultaten. In kolom 2 en 3 geven we weer hoeveel keer een antwoord werd gegeven. De volgende drie kolommen geven weer hoeveel maal een antwoord op de eerste, tweede of derde plaats kwam. De laatste kolom bekomen we door kolom 'rang 1' te vermenigvuldigen met drie, 'rang 2' met twee en 'rang 3' met een. Dit totaal drukt het belang van een bepaald antwoord uit.

Beleid terzake en beleidsaanbevelingen

Er is reeds een aantal maatregelen genomen of in de pijplijn ter verdringing van het lerarentekort. Zo merken we op dat de *vervangingspool*, opgericht op 1 september 2000, succesvol is maar nog steeds op zoek is naar leerkrachten. Ook de nieuwe *pensioenregeling*, waarbij de uitstapleeftijd werd opgetrokken van 55 naar 58 jaar, is van belang.

De regeling zorgt enerzijds voor meer leerkrachten en anderzijds voor een besparing die kan gebruikt worden voor andere prioriteiten binnen het onderwijs. Een andere spoedmaatregel die werd genomen, was het doorsluizen van *kleuteronderwijzers* naar het lager onderwijs. Tevens werd het beroep aantrekkelijker gemaakt via de *'werkdrukverlagingmaatregel'*. Zo werd onder andere de maxi-

mumprestatie van onderwijzers vastgelegd op 27 uur.

Deze maatregelen zijn allemaal een stap in de goede richting, maar voorlopig onvoldoende om het tekort volledig op te lossen. Zo moet onder andere gezocht worden naar een manier om *mensen uit de privé-sector* aan te trekken en een mogelijke overstap naar het onderwijs gemakkelijk te laten verlopen. Ook *jonge mensen* moeten enerzijds aangemoedigd worden om voor het beroep te kiezen en anderzijds moeten zij gecoacht worden om de 'praktijkschok' te verlichten. Ook de mogelijkheden van *taak- en loondifferentiatie* moeten verder onderzocht worden. Om lesuitval te vermijden is het tevens noodzakelijk dat nascholingsactiviteiten worden ingepast in het onderwijs en dat scholen een beroep kunnen doen op leerkrachten met een speciaal verlofstelsel, gepensioneerde leerkrachten, stille reserves, ICT- en zorgcoördinatoren. Al deze maatregelen kunnen er immers voor zorgen dat het lerarentekort wegeeft of tenminste op een aanvaardbaar niveau wordt gehouden.

*Elisabet Declerck
Elsy Verhofstadt
Sherppa UGent*