

De visie op krapte-uitdagingen in het onderwijs volgens GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap

Koen Pelleriaux - GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap

ABSTRACT

Het lerarentekort wordt steeds nijpender, jobs in het onderwijs raken steeds moeilijker ingevuld. Dat kent verschillende oorzaken. Meerdere oorzaken, dat betekent dat er ook een waaier aan oplossingen is, zowel op korte als op lange termijn. Daarbij moeten we het volledige onderwijs onder de loep nemen, van opleiding en stage, over aanwerving en werkzekerheid, tot loopbaandifferentiatie en groeimogelijkheden. Met enkele duurzame ingrepen kunnen we het beroep van leraar opnieuw opwaarderen en zo onze onderwijskwaliteit weer opkrikken. Maar dan moet de overheid nu wel ingrijpen, met structurele maatregelen om zij-instromers aan te trekken en de uitstroom van vooral jonge leerkrachten een halt toe te roepen. Daarnaast is het hoog tijd voor een hedendaags personeelsstatuut, zodat het onderwijs weer aantrekkelijk wordt op een krappe arbeidsmarkt. De toestand is nog niet hopeloos, maar wel heel ernstig.

Laten we er geen doekjes om winden: leraar is volgens mij de mooiste én de belangrijkste job in het hele spectrum van beroepen dat onze samenleving kent. Toegegeven, of iets mooi, mooier of mooist is, is uiteraard moeilijk objectief vast te stellen. Maar wat is er belangrijker dan alles wat we hebben aan kennis en cultuur, door te geven aan de volgende generaties? Niets, want het is de essentie van de mensheid en haar voortbestaan. Een droomjob, zou je dus denken. Toch worstelt Vlaanderen al enkele jaren met een tekort aan leraren, een tekort dat bovendien steeds nijpender wordt op een arbeidsmarkt die steeds krappere wordt. Hoe komt dat? En wat kunnen we eraan doen? Beide vragen zijn met elkaar verbonden. Je kan een probleem nu eenmaal vlotter oplossen als je de oorzaak ervan kent. In dit geval kent het probleem diverse oorzaken, wat ook de oplossing enigszins complexer maakt.

Wat zijn nu die oorzaken van het lerarentekort? Laten we beginnen met de eenvoudigste: elk jaar gaan er heel wat leerkrachten met pensioen. Die uitstroom is al enkele jaren groter dan de instroom. Zo belanden we vanzelf bij de tweede oorzaak. Steeds minder jongeren kiezen voor de lerarenopleiding na het secundair onderwijs. Voor nog minder jongeren is de lerarenopleiding de eerste keuze, maar pas de tweede of zelfs de derde keuze. Een onvermijdelijk gevolg daarvan is dat heel wat van deze studenten niet met de grootste motivatie aan de nochtans boeiende studie beginnen en niet echt een carrière voor de klas ambiëren. Dat uit zich in overduidelijke cijfers. Van de ongeveer 10 000 leerkrachten die jaarlijks uit het hoger onderwijs uitstromen, zet amper een derde daadwerkelijk de stap naar een job in het onderwijs. En van zij die wel voor de klas gaan staan, zowel pas afgestudeerden als zij-instromers, geeft, volgens de jongste cijfers, 14,4 procent er na vijf jaar of minder de brui aan. Bij leerkrachten jonger dan 25 loopt dat zelfs op tot 27,4 procent in het kleuteronderwijs, 26,9 procent in het basisonderwijs en 37,2 procent in het secundair onderwijs. Een derde oorzaak heeft met dat afhaken te maken: het personeelsstatuut van leraren is verouderd, waardoor de job niet aantrekkelijk genoeg is. Door de huidige relatief lage werkloosheidsgraad is er bovendien veel concurrentie op de arbeidsmarkt. Dit alles samen zorgt ervoor dat ongeveer 2000 voltijdse lesopdrachten niet ingevuld zijn bij het GO! onderwijs, naast 500 andere opdrachten.

Als we ervan uitgaan dat het lerarentekort alle onderwijsverstrekkers even hard treft, gaat het om 10 000 voltijdse lesopdrachten in Vlaanderen. Nog meer duizelingwekkende cijfers? In 2019 schommelde het aantal openstaande vacatures van het GO! onderwijs op de bedrijfswebsite bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) rond de 300, in 2022 zijn dat er al 900.

Tijd voor oplossingen. Eenvoudig gezegd moeten we meer leerkrachten aantrekken. Maar, dat raadt u al, zo eenvoudig is dat niet. Om tot structurele oplossingen te komen zijn er diverse ingrepen nodig, op korte en lange termijn. Voor de korte termijn heeft de Vlaamse overheid in december 2021 al enkele maatregelen getroffen, zoals het uitbreiden van het aantal vakken die als knelpuntberoep in aanmerking komen en het optrekken van de anciënniteit die zij-instromers mogen meenemen tot tien jaar. Dat is een begin, maar nog lang niet genoeg. Er zijn meer en structurele ingrepen nodig. Bovendien dringt de tijd, want een aanhoudend lerarentekort heeft een negatieve impact op de onderwijskwaliteit, waardoor we in een vicieuze cirkel belanden.

Om het tijt echt te keren, zien wij bij het GO! onderwijs een aantal oplossingen. Op korte termijn is het essentieel om nog meer zij-instromers aan te trekken. De meeneembare anciënniteit verder uitbreiden, maakt die stap aantrekkelijker. Mensen met twintig jaar ervaring in het bedrijfsleven moeten al heel gemotiveerd zijn om voor de klas te staan als ze daarvoor tien jaar anciënniteit willen mislopen. Daarnaast is het evident dat we leraren in het algemeen beter moeten verlonen als we de concurrentiestrijd op de arbeidsmarkt willen winnen. De meeste van onze collega's kiezen niet voor het lerarenberoep voor het loon, wel vanuit een diep engagement. Maar dat is geen reden om hierin te berusten. Door leraren beter te verlonen kunnen we bovendien ook andere profielen op de arbeidsmarkt warm maken voor een job in het onderwijs. Deze twee maatregelen kosten de overheid veel geld, hoor ik tegenwerpen in tijden van groeiende begrotingstekorten. Anderzijds bespaart de Vlaamse overheid nu ongewild een half miljard euro per jaar door die tienduizend jobs die begroot maar niet ingevuld zijn.

Om ervaren zij-instromers naar het onderwijs te loodsen, kunnen we als onderwijssector ook nauwer samenwerken met andere organisaties. De GO! scholengroep Gent ging vorig jaar in zee met de VDAB voor het project INTRO, wat staat voor INloopTRaject Onderwijs. Het is een intensief begeleidingstraject om werkzoekenden met een pedagogisch diploma, die om welke reden dan ook eerst een andere job hebben uitgeoefend, te helpen om de weg naar het onderwijs terug te vinden. Met een focus op profielen voor knelpuntvakken omvat INTRO een combinatie van pedagogische masterclasses voor leraren met werkpleklers: opleiding, coaching, begeleiding, observaties, assistentschap en effectief lesgeven. Kortom, alles om een vliegende start te maken in onderwijs. Dit project uitbreiden naar het hele net, kan een grote winst aan nieuwe krachten opleveren. Een ander interessant project voor het onderwijs is Experience@Work. Dat is een initiatief dat organisaties verbindt door ervaren werknemers van een organisatie die kampt met een te hoge loonkost of waar jongeren moeilijk doorstromen, aan de slag te laten gaan in een organisatie die moeilijk ervaren krachten vindt of ze niet kan betalen. De salariskost blijft voor een deel gesponsord door de oude werkgever, waardoor beide organisaties baat hebben bij deze uitwisseling. Daarnaast is het voor de werknemer vaak een verademing om na vele jaren op de arbeidsmarkt de blik eens te verleggen. Door in het onderwijs van deze dienstverlening gebruik te maken, zouden we de hindernis van de te dure zij-instromers op zijn minst gedeeltelijk kunnen wegwerken.

De derde remedie op korte termijn is, naast de bestaande lerarenopleidingen aan de hogescholen, ook een universitaire lerarenopleiding inrichten. Hierdoor kan het onderwijs bijkomende profielen aantrekken en is de lerarenopleiding meteen ook minder het slachtoffer van het cascadesysteem in het hoger onderwijs. Veel leerlingen die ons secundair onderwijs verlaten met een ASO-diploma op zak, kiezen voor een universitaire studie en worden dus geen leraar in kleuteronderwijs, lager onderwijs en de eerste jaren van het secundair onderwijs. Met zo'n universitaire lerarenopleiding kiezen ze daar misschien wel voor.

Op langere termijn is het belangrijk dat de overheid voor een flexibelere regelgeving zorgt, waardoor directeurs een soepeler aanwervingsbeleid en personeelsbeleid kunnen voeren. In het onderwijs werken we bijvoorbeeld met uren en punten. Sommige jobs vul je in met uren, andere jobs met punten. Heeft een school nog punten over maar geen uren, dan mag ze daarmee in principe geen leerkracht aanwerven. Door directeurs daar meer vrijheid in te gunnen, kunnen zij veel sneller op de bal spelen met de middelen die ze hebben. Daarnaast is het een goed idee om de benoeming in het onderwijs niet langer bij de scholen te leggen maar naar het tussenniveau te tillen: het niveau van de scholengroepen in het geval van het GO! onderwijs. De werknemer kan hierdoor sneller werkzekerheid in de regio bekomen en de werkgever heeft er een werkkkracht bij die in de verschillende scholen van de scholengroep inzetbaar is.

Dit zijn allemaal structurele maatregelen die de overheid snel kan nemen. Maar de allerbelangrijkste uitdaging voor het onderwijs is dat we het beroep van leraar een nieuw elan geven en weer meer gaan waarderen. Opiniemakers spreken graag over nieuwlichterij in het onderwijs. De waarheid is dat ons onderwijs nauwelijks nieuwlichterij kent. Helaas. Leraren hebben er de voorbije decennia een administratieve werklast bij gekregen, maar voor de klas staan is nog niet veel veranderd sinds het midden van de vorige eeuw. Nochtans is de wereld buiten het onderwijs wel grondig geëvolueerd. In deze 21ste eeuw is het noodzakelijk dat scholen niet op zichzelf staan, maar een deel zijn van een ecosysteem. De school is meer dan een gebouw, het is een ankerplaats in de samenleving waar leren, werken, spelen en ontspanning elkaar ontmoeten. In die hedendaagse school is de leraar meer dan een instructeur. De leraar kan ook een coach zijn, of een kei in leerstof en toetsen opmaken, of een digitale duizendpoot. Ons onderwijs wil elk talent bij kinderen een kans geven om te ontwikkelen, waarom doen we dat dan niet bij leraren? Door differentiatie in het lerarenberoep en door in te zetten op specialisten, kan het onderwijs grondig professionaliseren en kunnen we bovendien andere profielen aantrekken. Mensen met een IT-diploma denken misschien niet aan een carrière in het onderwijs omdat ze niet graag voor de klas staan. In een gedifferentieerd lerarenkorps kunnen die mensen bijvoorbeeld tools ontwikkelen voor leraren die wel graag lesgeven maar digitaal niet zo onderlegd zijn. Dit zou ons ook in één klap vooruithelpen op de weg naar de broodnodige verdere digitalisering in het onderwijs. En nog een belangrijk voordeel: door in te zetten op hun talenten zien werknemers hun welbevinden en de jobtevredenheid zienderogen stijgen. Ook deze ruimte voor roldifferentiatie vraagt om een modern personeelsstatuut.

Ik mag besluiten dat er in het onderwijs heel wat uitdagingen voor ons liggen, maar de toestand is niet hopeloos. Met gerichte ingrepen van de overheid kunnen we het lerarentekort indijken. En met een langetermijnvisie die het hele spectrum onder de loep neemt, van opleiding en stage, over aanwerving en werkzekerheid, tot loopbaandifferentiatie en groeimogelijkheden, maken we het beroep van leraar opnieuw aantrekkelijk en krikken we onze onderwijskwaliteit weer op.