

# Hoe lossen we het lerarentekort op?

---

**Klasse fileert het probleem van het lerarentekort met 3 experts. Hapklare oplossingen zijn er niet. Maar out of the box zien ze wel heil in meer leraren in een ander soort onderwijs.**

“Een verpleger voor de kleuterklas, een sinoloog voor de kangoeroeklas en enkele ouders die de overstap naar de klas en lerarenopleiding maken. We moeten wel creatief zijn, want onze school is voortdurend op zoek naar leraren.” Directeur Jan Leenaerts van de basisschool Sancta Maria Leuven ontwikkelde door de jaren extra antennes om leraren in spe te selecteren. “Ik voel met wie het gaat lukken. Maar echt kieskeurig kan ik niet zijn, **ik probeer met iedereen die op een vacature reageert.**”

“Starters zonder lerarendiploma brengen een frisse blik op onderwijs binnen, maar ze zijn natuurlijk nog geen leraren. Daarom geef ik ze in het begin een aangepast takenpakket, absoluut nog niet wat ik van een gekwalificeerde leraar verwacht. Ze krijgen veel coaching en **starten met co-teaching** om de basis van klasmanagement te leren. Dat vraagt veel van mijn team en weegt op onze school. Maar alles beter dan niemand voor de klas, toch?”

## Hoe groot is het lerarentekort?

Sancta Maria Leuven is maar 1 van de vele scholen die kampen met een tekort aan leraren. Hoe groot is het probleem eigenlijk? Een duik in de cijfers. Tegen 2028 hebben we **jaarlijks 5 à 7000 extra leraren nodig**. Ook vandaag zijn er al tekorten. Vooral scholen in de provincies Antwerpen, Vlaams-Brabant en Oost-Vlaanderen hebben het moeilijk om voldoende leraren te vinden.

---





# 5 à 7000

leraren per jaar nodig tegen 2028

---

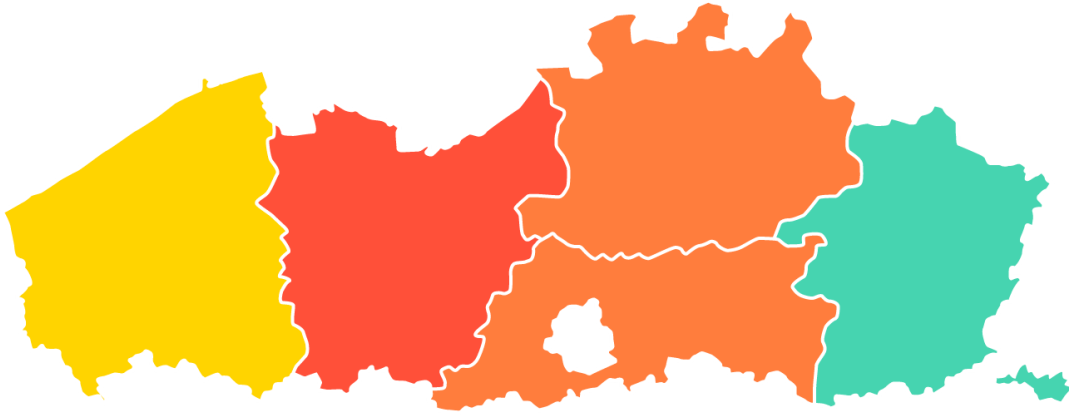
Liesbeth Hens van het Departement Onderwijs en Vorming ontwaart in de cijferberg **2 soorten lerarentekorten**. “Er is een structureel lerarentekort en een vervangingstekort. In september merken scholen vaak dat er minder werkzoekende leraren zijn, maar lukt het meestal nog wel. Vanaf januari vallen meer en meer leraren uit en wordt het steeds lastiger om vervangers te vinden. Dat is zeker een signaal dat er leraren te weinig zijn, maar dit vervangingsprobleem vraagt andere oplossingen dan het structurele lerarentekort. Dat laatste is een mismatch tussen vraag en aanbod doordat er te weinig leraren doorstromen van de lerarenopleiding naar het beroep. We moeten dus op zoek naar meer leraren, maar tegelijk inzetten op maatregelen om een job in het onderwijs aantrekkelijker te maken.”

Professor Geert Kelchtermans, hoofd van het Centrum voor Onderwijsvernieuwing en de Ontwikkeling van Leraar en School (KU Leuven), windt zich op over dat structurele lerarentekort. “**Het is een probleem dat er niet zou mogen zijn**. De afgelopen 30 jaar schreeuwt iedereen om de zoveel tijd moord en brand over het lerarentekort. Maar als je het geboortecijfer goed monitort, kan je voorspellen of en wanneer we meer leraren nodig hebben. En als alle gediplomeerde leraren ook werken als leraar, is er niet zo’n groot probleem.”

## **Te weinig instroom, te veel uitstroom**

Een van de redenen waarom er te weinig leraren zijn, is dat er te weinig 18-jarigen kiezen voor de lerarenopleiding. Ann Martin, directeur van de lerarenopleiding aan Odisee, vindt bevestiging in de cijfers: “Sinds 2010 gingen we van 23.000 studenten in de lerarenopleidingen aan de Vlaamse hogescholen naar 19.700. Maar zelfs al was het aantal studenten stabiel gebleven, zouden we nog leraren te kort hebben. Wel opmerkelijk: **het aantal mannelijke studenten zakt niet**.”

---



Het lerarentekort is het grootst in de provincies Oost-Vlaanderen, Antwerpen en Vlaams-Brabant.

(in 2018 op basis van VDAB-vacatures)

---

Kan er nog 1 cijfer bij? **Bijna de helft van de leraren secundair stopt binnen de 5 jaar.** Kelchtermans nuanceert. “Dat cijfer duikt op in de media, maar varieert tussen 20 en 50% omdat er geen duidelijke definitie is van wat een ‘uitstapper’ is. We kunnen enkel zien hoeveel leraren elk jaar een loon krijgen. Maar waarom stoppen leraren? Naar welke job stappen ze over? Misschien worden ze wel pedagogisch begeleider. Dat weten we allemaal niet.”

“In plaats van ons blind te staren op cijfers, moeten we beter begrijpen **waarom iemand uit het onderwijs stapt**, waarom iemand stopt tijdens de lerarenopleiding, waarom iemand leraar wil worden, waarom een ‘tweedekeuzer’ het heilige vuur vindt. Dat gaat ons meer helpen dan cijfers.”

## Imago van het lerarenberoep

Dus: te weinig willen leraar worden én te veel stoppen ermee. Hoewel leraar hoog scoort in het lijstje van beroepen waarin mensen vertrouwen hebben, schort er iets aan het imago en de aantrekkelijkheid. Onderwijs zou een starre sector met veel burn-outs en weinig flexibiliteit zijn, denken mensen buiten het onderwijs.





# 39%

van de ziektedagen wordt opgenomen voor psychosociale aandoeningen zoals burn-out, depressie en stress.

---

Kelchtermans: “Er wordt te veel verwacht van de leraar. De bovengrens is bereikt. En de **werkonzekerheid voor startende leraren is desastreus**. Stresserende elementen zoals een moeilijke relatie met ouders kan een grote invloed hebben op het welbevinden van een – zelfs ervaren – leraar. Als die op zulke moeilijke momenten denkt dat hij zijn job kan kwijtraken, wordt het lerarentekort alleen maar groter. Daarom ben ik een groot verdediger van de vaste benoeming. Die afschaffen staat gelijk aan een georganiseerd lerarentekort.”

## Geen simpele oplossingen

Liesbeth Hens zet op een rijtje **welke maatregelen al genomen zijn** om het lerarentekort aan te pakken: “Het lerarenplatform, loonsverhoging, aanvangsbegeleiding, vervangopdrachten die kunnen worden opgespaard om vervangingen aantrekkelijker te maken, leraren die sneller een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) krijgen, voor 6000 leraren meer mogelijkheden om vastbenoemd te worden, een campagne die meer studenten naar de lerarenopleiding wil leiden ... En sinds het TARRA-onderzoek naar planlast wordt de werkdruk aangepakt met 7 actieplannen.”

“Maar helaas zijn er geen snelle oplossingen die het lerarentekort nú oplossen. We moeten met alle onderwijsactoren – scholen, lerarenopleidingen, vakbonden, onderwijsverstrekkers, leraren, nascholers – **samenwerken aan langetermijnoplossingen.**”

---

# 1200

leraren kleuteronderwijs

# 2300

leraren lager

# 3200

leraren secundair

---

## 1 Meer leraren met zij-instromers?

Te weinig 18-jarigen kiezen voor de lerarenopleiding, maar maakt het stijgend aantal zij-instromers (<https://www.klasse.be/83589/van-mecanicien-naar-kleuterleraar/>), niets goed? Ann Martin: “Bij Odisee is al **1 op de 7 studenten in de lerarenopleiding een zij-instromer** of niet-generatiestudent. Daar rekenen we ook de studenten bij die eerst een andere studie probeerden. Maar een tweede keuze vind ik ook een keuze en meestal zelfs een heel bewuste keuze voor het lerarenberoep.”

“De groep van zij-instromers biedt veel potentieel. Daarom investeren alle lerarenopleidingen in flexibele trajecten zoals afstandslernen of werkplektrajecten waarbij studenten werk, gezin en opleiding kunnen combineren. In de toekomst wil Odisee graag een **opleiding met betaalde stage én jobgarantie** in ieders regio aanbieden.”

## 2 Meer diversiteit in de lerarenkamer?

In de Vlaamse lerarenkamers en op de schoolbanken van de lerarenopleidingen valt weinig diversiteit te bespeuren. Hoe kunnen we de visvijver vergroten en bijvoorbeeld meer studenten met migratieachtergrond aantrekken?

Ann Martin: “We verliezen te veel studenten tijdens de opleiding. Dat zijn vaak studenten met een migratie- of armoedeachtergrond (<https://www.klasse.be/156240/vluchteling-leraar-leerlingen-grijp-kansen/>), dyslexie of bijvoorbeeld een gezichts- of gehoorbeperking. Als we meer leraren én meer diversiteit in de lerarenkamer willen, moeten we **ons extra inspinnen voor deze risicostudenten**. We geven ze meer coaching. Zo hebben we voor bso-studenten die kleuterleraar willen worden een 4-jarig traject met meer taal- en studieondersteuning, meer werkervaring en minder studiepunten. De slaagkansen stijgen gigantisch, maar het vraagt veel van de lerarenopleiders. En ook hun draagkracht kent grenzen.”

© Tina Herbots



**Geert Kelchtermans:** “Een leraar heeft geen vlakke, maar een flexibele loopbaan met heel wat mogelijkheden voor horizontale promotie.”

### 3 Job van leraar anders verkopen?

Een leraar staat al lang niet meer enkel voor de klas (<https://www.klasse.be/41002/leraar-duizendpoot-beroepsprofiel/>). Maar dat is wel het beeld dat potentiële studenten en ouders in gedachten hebben. Moeten we de job van leraar vandaag niet anders verkopen dan vroeger?

Ann Martin: “Dat doen we zeker. Op onze website lees je dat een **leraar een spilfiguur**

is die kan netwerken, iemand die een leven lang leert, veerkrachtig en flexibel is met aandacht voor de relatie met leerlingen. En natuurlijk zetten we in onze lerarenopleiding ook in op die aspecten. Studenten werken samen in een leergroep, in co-teaching of vakoverschrijdend lesgeven. Ze leren conflicten oplossen en creatief omgaan met onverwachte dingen.”

Geert Kelchtermans vindt dat we daarom dringend ons taalgebruik moeten aanpassen. “Zeg niet ‘lesgeven’, maar ‘leraar zijn’. Het idee dat een leraar eeuwig lesgeeft en nooit promotie maakt, klopt niet. Een leraar heeft **geen vlakke, maar een flexibele loopbaan** met heel wat mogelijkheden voor horizontale promotie. Zo kan je van leerjaar veranderen of je specialiseren in bijvoorbeeld moedertaal of onderpresteren. Je kan in een team ook verschillende rollen of taken opnemen zoals mentor, coördinator, specialist, beleidsondersteuner. En de ene collega met kleine kinderen en verbouwingen kan wat minder werken, terwijl een iets oudere collega zin heeft in een extra uitdaging.”

## 4 Meer hybride leraren?

In Nederland duikt de term ‘hybride leraar’ op. Dat zijn professionals die naast hun job ook les willen geven. Euh, leraar willen zijn. Zijn die ‘slashies’ een snelle oplossing om het tekort aan leraren aan te vullen?

Liesbeth Hens: “We moeten inderdaad durven nadenken hoe we een **andere lerarenloopbaan kunnen creëren**. Niet alle leraren moeten per se op hun 18 jaar starten met de lerarenopleiding, hun hele leven in dezelfde school lesgeven en daarna met pensioen gaan. Met zo’n loopbaan is niks mis, maar het hoeft niet de enige soort leraar zijn.”

“We kunnen meer hybride leraren creëren. In Nederland antwoordt 20% van hooggeschoolde technici ja op de vraag of ze een stuk van hun loopbaan in het onderwijs willen doorbrengen. Zo iemand kan dan **naast zijn job 4 of 8 uur wiskunde geven**. Welk loon daaraan vasthangt, wie dat betaalt en welke opleiding zo iemand nodig heeft? Dat zijn natuurlijk nog vragen.”

“Het lerarentekort mag er niet voor zorgen dat de kwaliteit van onze leraren omlaag gaat.”

**Ann Martin**

De stoel voor de klas is dan wel ingevuld, maar heeft zo iemand genoeg pedagogische onderbouw voor de finesses van het lerarenberoep? Ann Martin is duidelijk over het belang van een volwaardige lerarenopleiding: “De **lat blijft voor iedereen dezelfde**, ook voor deze hybride leraren. Het lerarentekort mag er niet voor zorgen dat de kwaliteit van onze leraren omlaag gaat.”

“Maar een lerarenopleiding kan zo’n alternatieve onderwijsloopbaan zoals hybride leraren wel ondersteunen. Denk aan afstandsleren, duaal leren, flexibele trajecten voor zij-instromers, leraar-in-opleiding of LIO-trajecten. Of waarom geen refresh ticket om alle leraren na enkele jaren werkervaring een verdieping, verbreding of specialisering te geven. ‘Leraar zijn’ betekent begaan zijn met leren, niet alleen van leerlingen maar ook van jezelf. Daarnaast kunnen wij als lerarenopleidingen onze expertise nog meer op de werkvloer inzetten en leraren in trajecten begeleiden. Dat doen we nu al in het kader van onderzoeksprojecten, maar dat zou nog veel meer kunnen.”

Geert Kelchtermans: “Als ik door het lerarentekort moet kiezen tussen kwantiteit of kwaliteit – tussen snel snel meer leraren of op langere termijn meer en goede leraren – kies ik resoluut voor het laatste.”

## 5 Meer leraren met Teach for Belgium?

De organisatie Teach for Belgium **zoekt knelpuntleraren wiskunde, wetenschappen en Frans (<https://www.klasse.be/41827/spoedcursus-leraar-worden/>)** voor stadsscholen met veel leerlingen met lagere socio-economische achtergrond. Ze slagen erin om ingenieurs te overtuigen voor een programma van 2 jaar: meteen starten in een school in combinatie met vorming en begeleiding. Na 3 jaar heeft Teach for Belgium 45 kandidaten begeleid in Vlaanderen. Daarvan blijft 89% werken als leraar en 100% blijft in een educatieve job. Heeft Teach for Belgium een manier gevonden om aan het lerarentekort te werken?

Caroline de Cartier, directeur Teach for Belgium: “Wij zoeken geen leraren, maar



**mensen die impact willen hebben op de maatschappij.** We focussen ook niet op het lesgeven, maar op de afwisseling in de job, de uitdaging, de verantwoordelijkheid. We zoeken deze young professionals actief op jobbeurzen waar grote bedrijven zoals Deloitte of Engie staan.”

Teach for Belgium slaagt er ook in om **leraren in spe met migratieachtergrond aan te trekken.** “We gaan echt op zoek naar die profielen via specifieke kanalen en organisaties. Zij voelen zich extra aangesproken door het argument dat je als leraar een verschil maakt. Ze moeten wel opboksen tegen de verwachtingen van hun familie dat ze plots geen ingenieur, maar leraar wiskunde willen worden. Daar speelt het maatschappelijke imago van leraar ons parten.”

Ja, maar ... zijn de leraren van Teach for Belgium wel volwaardige leraren na zo'n spoedcursus op de werkvloer? Caroline de Cartier is het al gewoon om die kritiek te pareren: “1 op de 4 kandidaten heeft al een diploma lerarenopleiding, maar ze willen nog wat meer ondersteuning op de werkvloer. Anderen willen eerst proeven van het leraarschap en starten dan vaak na 1 jaar naast ons traject ook met een traditionele lerarenopleiding. Na ons traject van 2 jaar heeft 85% van onze kandidaten een lerarendiploma. **Wij zijn aanvullend op de lerarenopleiding.** Wij focussen in onze vorming en begeleiding op heel praktische dingen zoals hoe je wiskunde boeiend maakt voor bso-leerlingen die het vak haten.”



**Liesbeth Hens:** “1 leraar voor 1 klas is misschien hoe langer hoe minder de oplossing.”

## 6 Onderwijs anders organiseren?

Als we moeten besluiten dat er geen snelle oplossingen zijn voor het lerarentekort,

welke langetermijnoplossing maakt echt het verschil?

Liesbeth Hens: “**1 leraar voor 1 klas is misschien hoe langer hoe minder** de oplossing. Ik denk ook aan co-teaching, teamteaching, scholen slim organiseren, zelfsturend leren, ondersteunende technologie ... Nu wordt een schoolopdracht in lesuren gedefinieerd, maar we kunnen evolueren naar een team waar bijvoorbeeld niet iedereen per se evenveel lesuren opneemt.”

Geert Kelchtermans: “Het HR-beleid van een school is ook cruciaal. Hoe kunnen we de **leraren die we hebben, gelukkig houden?** Wat is het geheim van een goed team? Daar hebben we nog te weinig zicht op. De directeur speelt daar een belangrijke rol in. Hoe maak je een team sterker en laat je hen expertise delen? De interne organisatie van een school is cruciaal om leraren niet te laten opbranden.”

Liesbeth Hens: “Leraren en directies kunnen zo zelf ook concreet mee het lerarentekort aanpakken op langere termijn. Hoe kan je als leraar, directie of team het anders aanpakken in je klas of school? Met welke out of the box oplossingen kan je vervangingsprobleem van dit jaar volgend schooljaar aanpakken? Hoe kan je een aantrekkelijk team zijn waar startende leraren graag komen en blijven werken?”

## Campagne ‘Word een echte influencer’

Het Departement Onderwijs en Vorming wil **meer laatstejaars secundair onderwijs en zij-instromers aantrekken** voor de lerarenopleidingen en het lerarenberoep. De campagne ‘Word een echte influencer’ zet ook in op het versterken van leraren in hun rol als ambassadeur van het lerarenberoep en wil het lerarenberoep extra in de kijker plaatsen.

Volg de campagne op Facebook, Twitter en Instagram! Ontdek de nieuwe campagnebeelden en getuigenissen op [www.echteinfluencer.be](http://www.echteinfluencer.be) (<https://echteinfluencer.be/>) en post je ervaringen op Facebook: Onderwijs Vlaanderen, Twitter: @onderwijs\_Vl en Instagram: #echteinfluencer.