

Tienpuntenplan lerarentekort

28 januari 2022

De Vlaamse Hogescholenraad schuift twee focussen, elk met vijf actielijnen, naar voren als antwoord op het lerarentekort.

Focus 1: Er worden sterke leraren opgeleid

We moeten de gepercipieerde status van het beroep verbeteren. Samen met de scholen, de koepels, de CLB en alle mogelijke partners moeten we ervoor zorgen dat meer sterke studenten willen kiezen voor de lerarenopleiding. Flexibele opleidingstrajecten moeten zorgen voor een sterke start in de lerarenopleidingen, op maat van het instroomprofiel. Startende leraren van hoge kwaliteit blijft daarbij het absolute hoofddoel.

Focus 2: Er wordt werk gemaakt van een echt HR-beleid in scholen

Werknemers kiezen voor een werkomgeving waar plaats is voor groeikansen, arbeidsvreugde, trots en autonomie. Zij kiezen voor werkgevers die hen erkennen in hun competenties en regelruimte bieden. Dit zijn de criteria die o.a. gebruikt worden bij 'Werkgever van het jaar'.

Om leraren in scholen aan te trekken én te houden is een performant HR-beleid nodig.

De peilingsresultaten en opeenvolgende internationale onderzoeken wijzen op een dalende kwaliteit van ons leerplichtonderwijs. Het toenemende lerarentekort maakt de situatie nog precairder. Daarom zijn maatregelen nodig die tot duurzame veranderingen leiden. Het is evenwel belangrijk om aan beide problemen tegelijk tegemoet te komen. **Maatregelen die het lerarentekort aanpakken maar de kwaliteit ondermijnen, moeten vermeden worden. Evenals beslissingen die tot doel hebben de kwaliteit te versterken maar de opleiding niet aantrekkelijk maken.**

De twee focuspunten beogen drie doelen:

- het Vlaamse onderwijs staat terug in polepositie
- werken in het onderwijs is aantrekkelijk
- een lerarenopleiding volgen is aantrekkelijk

Wat kan de overheid doen om bij te dragen aan deze drie doelen? Ervoor zorgen **dat er sterke leraren kunnen worden opgeleid** die daarna **gedurende een lange tijd voor een onderwijsjob kiezen**.

Er worden sterke leraren opgeleid

1. Verbeter de instroom en doorstroom in de lerarenopleiding

- Iedereen die aan een lerarenopleiding start moet positieve resultaten kunnen voorleggen van een **gestandaardiseerde toets**. Dit kan de Vlaamse toets zijn op het einde van het secundair onderwijs, de instaproef lerarenopleiding, of een evenwaardig alternatief. Een scenario met een dubbele toetsing, waarbij geïnteresseerde kandidaten zowel een Vlaanderenbrede toets aan het einde van het secundair onderwijs als de instaptoets lerarenopleiding dienen afleggen, lijkt overbodig en de waarde van één van de toetsen in vraag te stellen, indien dezelfde competenties getest worden.
- Wie geen positieve resultaten kan voorleggen van een gestandaardiseerde toets moet zich **verplicht remediëren**, maar kan wel starten aan de opleiding. Enkel een bindende, verplichte instaptoets vóór de poort van de lerarenopleiding voorzien, zal het aantal starters in de lerarenopleiding laten dalen. Bovendien zullen daardoor een aantal studenten verliezen die mits goede ondersteuning kunnen uitgroeien tot sterke leraren. Studenten die na remediëring niet slagen voor de instaptoets, kunnen niet doorstromen naar opleidingsonderdelen van het tweede jaar.
- **Het eerste jaar heeft een poortfunctie**. Gemotiveerde studenten kunnen hun tekorten op bepaalde kennis en vaardigheden bijspijkeren tijdens het eerste jaar terwijl ze toch al kunnen proeven van het leraarschap. Afstemming tussen de lerarenopleidingen onderling is hierbij noodzakelijk. Om deze **verplichte remediëringsroute** in de lerarenopleiding te realiseren, moeten **middelen** worden **voorzien**.

- **LIO-studenten** moeten een minimum aan bepaalde competenties kunnen aantonen vooraleer ze starten. Voorzie daarom **middelen** voor de lerarenopleiding om **zomercursussen** in te richten waarin deze competenties verworven kunnen worden.
De LIO-studenten moeten tevens de **garantie** krijgen **twee jaar tewerkgesteld** te kunnen worden binnen een scholengemeenschap.
- Het aantal werkstudenten kan worden verhoogd en de dropout ervan verlaagd door een bijkomende ondersteuning: een financiële incentive of opleidingsverlof.
- **De lerarenkamer moet en kan meer divers worden.** Deze is nu te wit en vrouwelijk. Zet gerichte initiatieven op om personen met een migratieachtergrond, een beperking of mannelijke leraren aan te trekken.

2. Zet in op startersjaar voor starters

- Uit onderzoek blijkt dat het net als bij autorijden zo'n 7 jaar duurt vooraleer men de knepen van het lerarenberoep echt kent. Hiervoor is een performant HR-beleid nodig dat **starters ondersteunt**. Directies zijn daarbij in de lead. Zij kunnen voor starters meer tijd vrijmaken om lessen voor te bereiden, hen niet de moeilijkste klassen geven, co-teaching installeren, ondersteuning voorzien door mentoren, lerarenopleiders en begeleiders en intervisies organiseren. Dit kan een harde praktijkschok vermijden en ervoor zorgen dat de startende leraar begeleid wordt in zijn groeitraject. Samen-opleiden (zie verder) wordt zo ook waargemaakt.
- Een **vaste benoeming** hoeft niet na 1 jaar. Geef beginnende leraren wel groeikansen en perspectief. (zie advies 48 en 51 van de commissie Beter Onderwijs¹).
- **Anciënniteit** kan als zij-instromer meegenomen worden onafhankelijk van het vak.

3. Maak dat lerarenopleidingen en scholen studenten samen kunnen opleiden

- Maak **middelen** vrij om 'samen opleiden' structureel te ondersteunen, naar het voorbeeld van de opleidingsscholen in Nederland. De lerarenopleiding kan en wil een partner zijn gedurende de ganse loopbaan van leraren, van starters tot pensioen. Hierdoor kunnen studenten-leraren en starters samen opgevangen en begeleid worden door de lerarenopleiding én de school. Door 'samen op te leiden' professionaliseren de mentor en de lerarenopleider samen. Op die manier worden evidence-informed en research-informed informatie gedeeld.
- Maak het vormen van netwerken tussen lerarenopleidingen en scholen structureel en financieel mogelijk zodat professionalisering en samen-opleiden hand in hand kunnen gaan. Werk niet met een beperkt aantal oefenscholen. Onderwijs beslaat gans Vlaanderen.
- Voorzie een **flexibele en eenvoudige regelgeving** inzake aanwervingsbeleid zodat uitwisseling van personeel tussen leerplichtonderwijs en hoger onderwijs niet langer belemmerd wordt.

4. Vereenvoudig de eindtermen

- Op die manier kunnen scholen en lerarenopleidingen curricula sober maken, focussen, rust bieden en kwaliteit bieden rond wat moet.

5. Zet in op een netwerk van lerarenopleidingen

- Creëer een **netwerk van regionale, koepeloverschrijdende kenniscentra Onderwijs** (i.p.v. één kenniscentrum, zoals voorgesteld in advies 58 van de commissie Beter Onderwijs!) zodat onderzoek en kennis gedeeld kan worden en een kwaliteitskader Professionalisering kan worden uitgewerkt.
- Voorzie **middelen voor de professionalisering van lerarenopleiders**. Het is een beroepsgroep op zich met eigen beroepscompetenties waar geen opleidingstraject voor bestaat.

Echt HR-beleid in scholen wordt mogelijk gemaakt

1. Doorbreek de vlakke loopbaan

- Maak dat zowel scholen als leraren uitgedaagd worden om **diverse rollen en taken** (zorgleraar, praktijklector lerarenopleiding, kinderverzorger, onderwijstechnoloog...) te benoemen en op te nemen zonder ze te formaliseren. Werken met enkel formele rollen kan belemmerend zijn voor een schoolcultuur waarin iedere leraar uitgedaagd wordt zijn kwaliteiten te gebruiken en verantwoordelijkheid te nemen voor onderwijs- en schoolontwikkeling (zie teacher leadership, Marco Snoek²). Elke leraar moet echter uitgedaagd worden zich breed te professionaliseren zodat de school (of scholengemeenschap) kan uitgroeien tot een lerarenteam met diverse expertises zonder dat het teacher leadership van de leraren in gedrang hoeft te komen. (uitbreiding adv 47, commissie Beter Onderwijs¹).
- Geef leraren een schoolopdracht en **geen 'les'uren** zodat directies kunnen zoeken naar een ideale teamsamenstelling met complementaire expertise. Geef directies handelingsvrijheid om tot een goed korps te komen aansluitend op de schoolcontext en aanwezigheid te vragen op de uren dat dit gewenst is om samen-school-maken mogelijk te maken. Een diverse – en uitgebreidere - leraarskamer met complementaire expertise en achtergrond is een must. (Dit is een uitbreiding van advies 39 van de commissie Beter Onderwijs¹).
- Herbekijk het **reffectatieprotocol** zodat goede leraren niet moeten wijken.
- Kijk hoe je **professionele masters** kunt invoeren in onderwijs. Na 3 jaar prof. bachelor en enkele jaren werkervaring kan een verdiepend traject (o.a. met diepgaandere onderzoekscompetenties) tot professionele masters een versterking zijn voor basisonderwijs en lager secundair onderwijs. Voorzie hiervoor loondifferentiatie en neem de huidige masters in basisonderwijs hierin mee.

2. Zet directies in de lead

- Geef **autonomie, vertrouwen en verantwoordelijkheid** aan scholen. Verminder planlast.
- Maak dat directies een individueel **re-integratietraject** kunnen opzetten ter voorkoming van burn-out, na burn-out of ziekte.
- Zet **directies in de lead** zodat ze een goede arbeidsorganisatie kunnen opzetten in hun school en geef hen **middelen en ruimte** om deze taak in te vullen.

3. Borg de expertise van 55+ers in het onderwijs

(zie o.a. artikel Marleen Borzée, Klasse okt 2021)³:

- Houd 55+ers aan boord door **jobcrafting** via
 - **'benut-initiatieven'** waarbij eigen expertise en talenten worden optimaal benut: begeleiding van startende leraren, het ondersteunen van vakoverschrijdende projecten, professionalisering of het opzetten van een netwerk rond de school;
 - **'ontwikkelinitiatieven'** waarbij ze uitgedaagd worden nieuwe uitdagingen aan te gaan;
 - **'ontzie-initiatieven'** gericht op verlaging van de fysieke, mentale of emotionele werkbelasting. Dit kan onder meer door keuzes in het lessenrooster of klasgroepen, minder uitstappen, werkgroepen of toezichten.

4. Maak middelen vrij voor gerichte professionalisering.

- Maak professionalisering **verplicht** in samenhang met het functionerings- en evaluatiebeleid. Werknemers registreren zich daarbij als bekwame leraar. Zij ondernemen activiteiten om die registratie te behouden. Als concreet voorstel kan gedacht worden aan het recht om iedere 7 jaar een verdiepende of verbredende microcredential, postgraduaat, bachelor-na-bachelor of master-na-master te volgen, of zelfs een doctoraat te behalen. Dit zijn gekwalificeerde trajecten, waarbij de leerkracht voor 30-50 % van de tijd is vrijgesteld om dit traject te volgen. De uren die zo jaarlijks in scholen vrij komen kunnen toebedeeld worden aan starters in het onderwijs (waarbij zij de ondersteuning krijgen van de oorspronkelijke leerkracht daar hij nog deeltijds in de school aanwezig is, als door onder andere vakdocenten, pedagogische begeleiders,

lerarenopleiders, ...). De kostprijs hiervan wordt geschat op maximaal 500 miljoen euro jaarlijks. In Vlaanderen ging er in 2020 8.7 miljard euro naar lonen voor onderwijsmedewerkers.

- Zorg voor voldoende middelen voor **duurzame** professionalisering in samenwerking met **gekwalficeerde** opleidingstrajecten. Leraren hebben recht op professionalisering die meer inhoudt dan die enkele studiedag of een navorming van 55 euro. Vermijd korte, fragmentaire opleiding zonder impact. Het lerarenberoep moet mee-evolueren met nieuwe evidence- en researchinformed inzichten. Dit creëert zowel loopbaanperspectieven en verhoogt de kwaliteit (en dus ook de status) van het lerarenberoep.
- Zorg ervoor dat niet alle professionaliseringsmiddelen versnipperd worden maar wijs ze gericht toe aan **kwalficerende trajecten**, bijvoorbeeld via de netwerken van Kenniscentra Onderwijs.
- Ondersteun directies met een ondersteunende HR-functioneringstool.

5. Stel een onderwijsambassadeur aan als projectleider

om genoemde actiepunten uit te voeren in samenspraak met de verschillende onderwijsverstrekkers.

REFERENTIES

- (1) BRINCKMAN (P.), VERSLUYS (K.), e.a., "Naar de kern: de leerlingen en hun leer-kracht. Rapport van de Commissie Beter Onderwijs.", 2021, via <https://onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/2021-10/RAPPORT-OK19%20oktober.pdf>
- (2) SNOEK (M.), e.a., "Teacher Leadership. Hoe kan het leiderschap van leraren in scholen versterkt worden?", 2019, Hogeschool van Amsterdam, via <https://www.hva.nl/kc-onderwijs-opvoeding/gedeelde-content/contentgroep/teacher-leadership/home.html>
- (3) BORZEE (M.), "Hoe hou je 55+'ers op school bevlogen?", 2021, via https://www.klasse.be/319582/hoe-motiveer-je-oudere-leraren-55ers-op-school-bevlogen/?utm_source=Klasse+++Nieuwsbrieven&utm_campaign=e7b3d2578e-Klasse_Schooldirect_2021_10_26&utm_medium=email&utm_term=0_b661ff641f-e7b3d2578e-418552753