

De leraar van morgen

- een toekomstgerichte visie op opleiding & loopbaan -



Inleiding

Vlaanderen vergrijst en vergroent. Deze twee evoluties confronteren ons onderwijs met grote uitdagingen. Het lerarenkorps vergrijst, het aantal leerlingen in het leerplichtonderwijs stijgt maar de inschrijvingen in de lerarenopleiding dalen; het onderwijs kent een hoog risico op burn-out, het loopbaantraject is star... Al deze tendensen wijzen op een grote nood aan hervorming zowel van de opleiding als van de loopbaan voor de leerkrachten van morgen.

De minister kondigde herhaaldelijk aan tegen Pasen te willen landen met de onderhandelingen in het kader van het zogenaamde Lerarenloopbaanpact. Maar we hebben de klokken nog niet horen luiden. Ondertussen verschoof de minister haar deadline naar het einde van dit schooljaar. De onderhandelingen over het lerarenloopbaanpact en de hervorming van de lerarenopleiding zouden stroef verlopen en ook de beloofde planlastverlaging van Operatie Tarra, die zou bijdragen aan de aantrekkelijkheid van het lerarenberoep, heeft nog te weinig concreets opgeleverd.

Daarom willen we vanuit sp.a actief mee oplossingen aanreiken. In deze nota doen wij dan ook een reeks concrete voorstellen op basis van een analyse van de uitdagingen in de lerarenopleiding en – loopbaan tegen 2025.

Legende:



Onderzoeksresultaten



Grafieken en cijfers



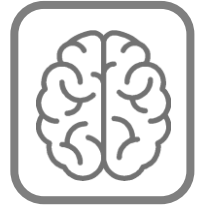
Inspirerende voorbeelden

Een toekomstvisie voor de leraar van morgen



De doelstelling van ons onderwijs is de lat hoog leggen voor alle leerlingen. Excellent kwaliteitsonderwijs voor iedereen zorgt er bovendien voor dat niemand achter blijft. Alle talenten van alle kinderen aanboren, theoretisch en praktisch, dat is de taak van het onderwijs van de 21ste eeuw.

De centrale rol van de leerkracht op school kan moeilijk onderschat worden. Leraar is het mooiste en belangrijkste beroep ter wereld. Elke leraar vormt in zijn of haar carrière duizenden jongeren. En jongeren dragen de toekomst in zich. Uiteraard heeft niet elke leraar op elke jongere evenveel impact. Maar een heel goede of een heel slechte leerkracht kan een jong leven mee maken of kraken. Ook op het zelfvertrouwen en de levenshouding van leerlingen hebben leraars, naast ouders en leeftijdsgenoten, een grote impact. Niet alleen de eigen talenten of nieuwsgierigheid van jongeren bepalen de voorkeur of afkeer voor sommige vakken of interessegebieden, ook de leraars doen dat, al dan niet bewust. De éne scholier raakt geïnspireerd voor het leven door die prachtige verhalenverteller van geschiedenis, de andere door die geweldige juf uit het 5de leerjaar of de spannende proefbuisleerkracht van chemie. Maar er zijn helaas ook jongeren die een levenslange afkeer overhouden aan wiskunde of wetenschap omwille van de 'buizer' van wiskunde of geen zelfvertrouwen hebben om een andere taal te spreken door het gebrek aan passie van die naar-de-letterleraar Frans.



Het onderwijs vormt niet alleen talenten voor onze economie maar ook burgers voor onze gemeenschap. Als onze scholieren letterlijk de architecten van onze toekomst zijn, dan zijn onze leraars er minstens mee de ingenieurs van. En de wereld verandert snel, jongeren wapenen voor nieuwe uitdagingen en toekomstige ontwikkelingen gebeurt vandaag helemaal anders dan honderd jaar geleden. Een goede leraar prikkelt interesse bij zijn leerlingen, doet hen dromen, hun idealen ontwikkelen, en dat allemaal op maat van hun talenten, theoretisch of praktisch.

Een goede lerarenopleiding besteedt daarom niet alleen aandacht aan het 'hoe' van een vak of een beroep maar ook aan het 'waarom' en het 'wat'. Een goede theoretische basis en competentieontwikkeling is een belangrijke basis in de lerarenopleiding. Maar later voor de klas zal die sterke vakdidactiek beter renderen in combinatie met leraarspassie en sterke pedagogische capaciteiten. Leraar is dus bij uitstek een én-én-beroep: een goede leraar stelt het kind centraal, is sociaal, positief, creatief en flexibel. Hij kan in team werken, kan collega's en leerlingen motiveren en vertrouwen geven én hij kan goed organiseren. In een globaliserende, technologische, diverse en snel veranderende samenleving zorgt hij voor rust en stabiliteit, maar is hij evenwel bereid om zich permanent bij te scholen en te professionaliseren. In de zelfsturende schoolteams van de toekomst is er ruimte voor specialisatie en permanente reflectie. Uiteraard in een constructieve sfeer. Op niveau van de school of de grotere scholengemeenschap krijgt een modern en aanmoedigend beleid rond 'human resources' vorm. De directie is coach, organisator en inspirator van sterke teams. Een sterk lerarenteam richt zijn blik naar buiten, heeft goede contacten met ouders, de buurt, het bedrijfsleven, de zorg, het verenigingsleven. Want een school in de ideale wereld is net die wereld in het klein, een veilige haven, maar ook een experiment voor later. De school en de leerkrachten bereiden jongeren voor op het échte leven, in de economie én de gemeenschap. Op school leren jonge mensen 'kennen, kunnen én leven'. Naast thuis is de school het laboratorium voor morgen. We zorgen er dan ook best voor dat zowel de hardware als de software op school van onberispelijke kwaliteit is.



De uitdagingen in 2025

16.000 extra leerlingen in het 1^e leerjaar
in de snelst groeiende gemeenten

76% van de vrouwelijke leerkrachten en
57% van de mannelijke kan pas op 66 op
pensioen gaan

Er studeren elk jaar minder nieuwe
leerkrachten af

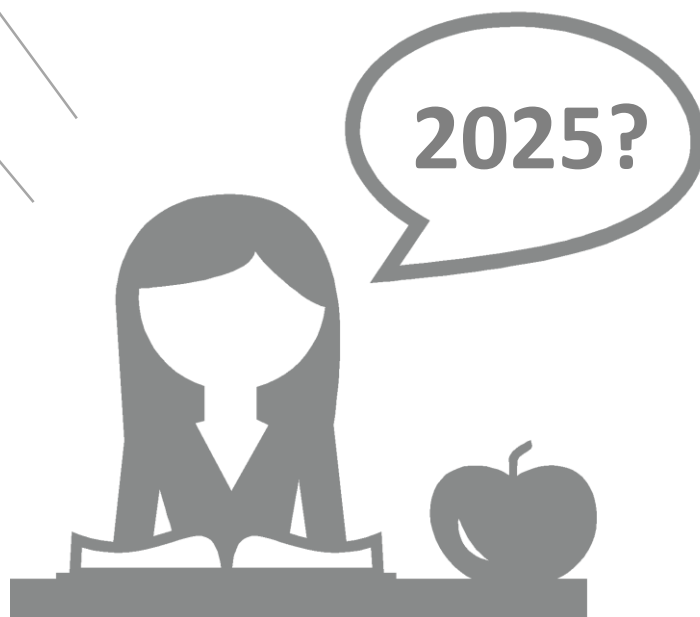
Voor slechts 41% van de studenten
lerarenopleiding is het beroep van
leraar de eerste keuze

55% van studenten lerarenopleiding
is afkomstig uit een minder
theoretische vooropleiding

1 op 4 (25%) jonge leerkrachten
haakt af binnen 5 jaar na de start

12% kans op burn-out

15% van de leerkrachten met
migratie achtergrond vs. 50% van de
leerlingen



Tegen 2025:

- 59.000 extra leerkrachten nodig
- Vergrijzing en ontgroening van het lerarenkorps
- Nood aan extra theoretisch sterke profielen
- Groot risico op uitgeput lerarenkorps

Het profiel van de leraar in cijfers

1. De vergrijzing

De gemiddelde leeftijd van leerkrachten ligt historisch een stuk hoger dan bij de gemiddelde werkende bevolking. Leerkrachten doen pas ten vroegste op 21 à 22 jaar hun intrede op de arbeidsmarkt. In 1991 bedroeg de gemiddelde leeftijd van leerkrachten 38,1 jaar. In 2001 was dit al opgelopen tot 42 jaar. De voorbije jaren werd de vergrijzing echter afgevlakt door de vroegere uittreding in vergelijking met de rest van de arbeidsmarkt (tot enkel jaren geleden was uittreding in het onderwijs mogelijk vanaf 55 jaar). De instroom van jonge leerkrachten heeft slechts een beperkte invloed op het profiel van het lerarenkorps.

De geleidelijke vergrijzing van het lerarenkorps in de voorbij decennia zal de komende jaren echter exponentieel toenemen. De pensioenhervormingen van de regering Michel zorgen ervoor dat heel wat mensen later met pensioen zullen gaan. Uit een verslag van het Planbureau uit 2015¹, blijkt alvast dat de onderwijsloopbanen van vrouwen en mannen zouden toenemen tot respectievelijk 39,3 en 42 jaren tegen 2026. Dit is het gevolg van 3 beslissingen van de Regering Michel:

- de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd van 65 naar 66 en 67 jaar in 2025 en 2030.
- de verstrenging van de loopbaan- en leeftijdsvoorwaarden voor vervroegd pensioen
- de afschaffing van de diplomabonificatie voor de loopbaanduur

Voor onderwijzend personeel dat minimaal een 3-jarige opleiding genoten heeft, betekent dit concreet dat zij nooit voor de leeftijd van 61 met pensioen zullen kunnen gaan. Realistisch gesproken, zal het altijd later zijn dan 61, aangezien het onrealistisch is dat de 42-jarige loopbaan werd gepresteerd als vast benoemd statutair. Voor wie niet meteen na afstuderen benoemd raakte, zal het pensioen pas na de leeftijd van 63 kunnen.

Tegen 2020 zouden 24% van de mannen en 33% van de vrouwen die met pensioen gaan in het onderwijs werken tot aan de wettelijke pensioenleeftijd van 65. Deze aandelen blijven ongeveer status quo tot 2025 zonder hervormingen. Omwille van de hervormingen zal dit cijfer echter drastisch wijzigen tegen 2025: van de mannen die met pensioen gaan, zou 57% dit pas doen vanaf 66jaar. Bij onderwijzende vrouwen is het nog drastischer: van alle vrouwen die met pensioen gaan tegen 2025, zou er 76% minstens 66 jaar zijn.

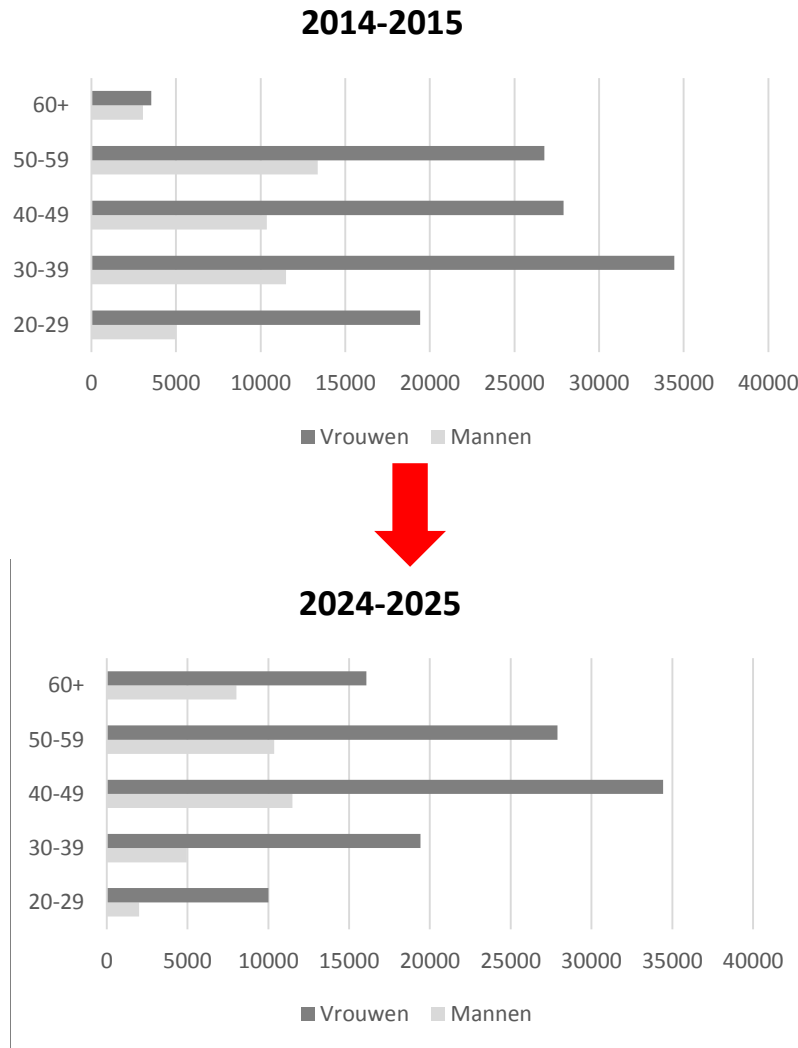
Bovendien zullen minder mannen en vrouwen in het onderwijs wanneer ze met pensioen gaan, effectief voldoende gepresteerd hebben om met vervroegd pensioen te kunnen gaan. Zij zullen allen tenminste moeten wachten tot de (verhoogde) wettelijke pensioenleeftijd om met pensioen te kunnen gaan. Zonder hervorming voldoet 28% van de vrouwen en 11% van de mannen die met pensioen gaan in 2020 niet aan de voorwaarden om met vervroegd pensioen te gaan (onafgezien van de leeftijd waarop ze dit ook effectief doen). Als gevolg van de pensioenhervormingen, zou dit in 2025 zo zijn voor 66% van de vrouwen en 38% van de mannen.

Wanneer we deze gegeven transponeren naar de huidige samenstelling van het lerarenkorps dan wordt de aanstaande vergrijzing zeer duidelijk:

¹ "Analyse van de effecten van de hervorming van de pensioenen en van de werkloosheid met bedrijfstoelag" (september 2015) <http://www.plan.be/publications/publication-1532-nl-analyse+van+de+effecten+van+de+hervorming+van+de+pensioenen+en+van+de+werkloosheid+met+bedrijfstoelag>



Evolutie personeelsbestand onderwijs naar leeftijd en geslacht



De gemiddelde leeftijd van een leerkracht in 2025 zal boven de 50 jaar liggen.² Het lerarenkorps zal dan ook aanzienlijk vergrijsd zal zijn.

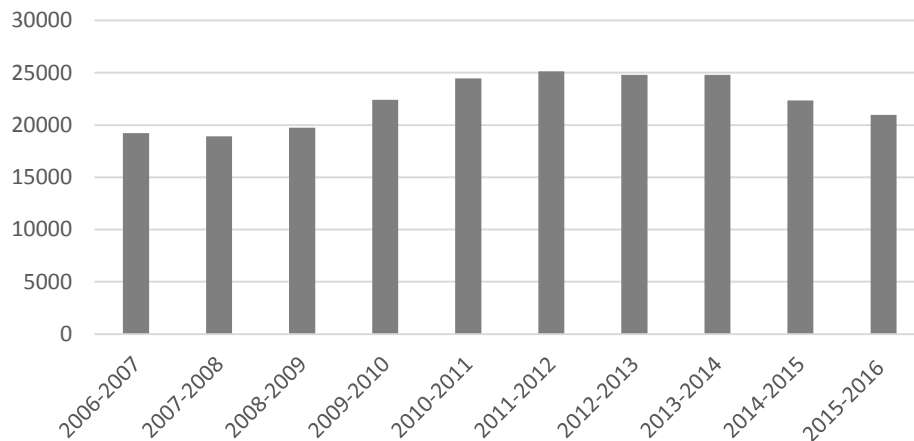
2. De ontgroening

Onder jongeren verliest het beroep van leraar stilaan aan aantrekkelijkheid. Dit vertaalt zich onder andere in een daling in het aantal inschrijven in de lerarenopleiding, een daling die zich nu al enkele jaren doorzet. Na een sterke stijging tot en met 2011, daalt het aantal studenten de laatste twee jaar telkens met ongeveer 8%.

²Bron: Statistisch Jaarboek van het Vlaams onderwijs – Schooljaar 2014-2015



Studenten in alle geïntegreerde lerarenopleidingen kleuter-, lager en secundair onderwijs

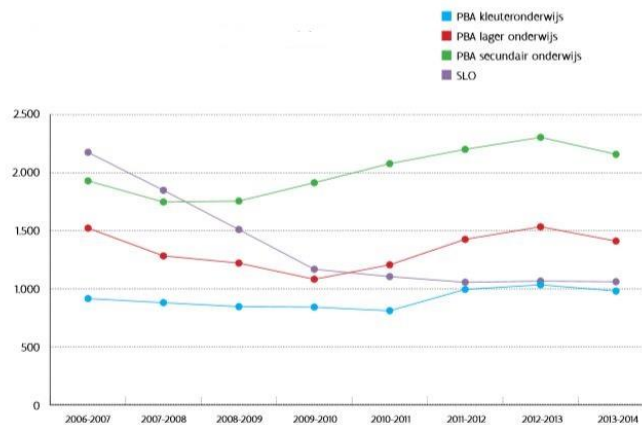


3

Wanneer we kijken naar de uitstroom stellen we eenzelfde trend vast doorheen de verschillende opleidingen. Hoewel het aantal diploma's in de meeste opleidingen nog steeds hoger ligt dan 5 jaar geleden – ten gevolge van een toename in de inschrijvingen van 2007 tot 2012, zien we vanaf 2013 ook dat het aantal diploma's daalt. De specifieke lerarenopleidingen aan de universiteiten kenden reeds tussen 2006 en 2012 een zware terugval. De uitstroom lijkt daar sindsdien laag maar stabiel te blijven.



Aantal diploma's in de verschillende lerarenopleidingen



Als deze trend zich doorzet, zullen er in 2025 jaarlijks ongeveer 1.500 leerkrachten minder afstuderen.

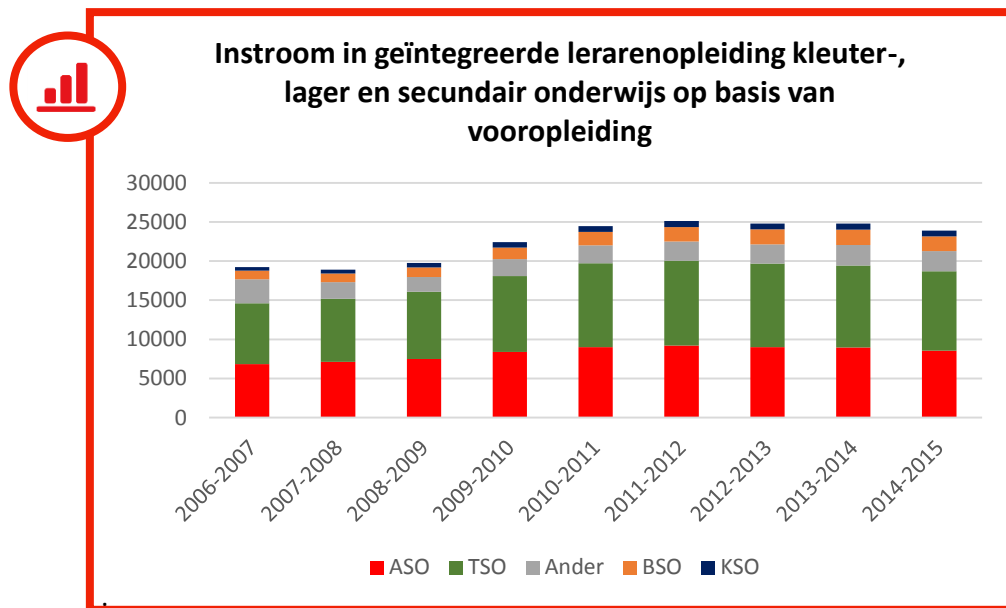
Een bijkomend probleem, dat het lerarenkorps ontgroent, is de bijzonder hoge uitval onder jonge leerkrachten. Onder interim leerkrachten haakt 1 op 4 binnen de 5 jaar na het starten af. Onder leerkrachten onder de 30 jaar met een vast contract is dit slechts 1 op 30. In het secundair onderwijs

³ Bron: Schriftelijke vraag Caroline Gennez & "Hoger Onderwijs in cijfers" – Aantal inschrijvingen op 31 oktober 2015

stapt 22% binnen de vijf jaar definitief uit het onderwijs. In het kleuteronderwijs is dat 12% en in het lager onderwijs 14%.⁴

3. Minder leerkrachten met theoretische vooropleiding⁵

Wanneer we de instroom in de lerarenopleiding opsplitsen op basis van de vooropleiding dan stellen we bovendien ook vast dat binnen het dalend aantal studenten in de lerarenopleiding een steeds groter deel een meer praktische vooropleiding heeft genoten. In 2014-2015 was 50% van alle studenten in de lerarenopleiding afkomstig uit het TSO of BSO, terwijl dat in 2006-2007 nog 46% was.



Studenten uit het TSO en BSO zijn vaak zeer gemotiveerd maar werden in hun vooropleiding in het secundair niet altijd even goed voorbereid op hogere studies en sommigen starten met een minder sterke theoretische basis. Binnen de professionele bachelor secundair onderwijs ligt terecht een sterke focus op het ontwikkelen van pedagogische vaardigheden maar dit maakt het bijzonder lastig om binnen de driejarige opleiding ook de benodigde theoretische kennis bij te schaven.

Als deze trend zich verder zet, zal tegen 2025 55,5% van alle beginnende studenten in de lerarenopleiding uit een meer praktische vooropleiding komen.

4. De negatieve studiekeuze

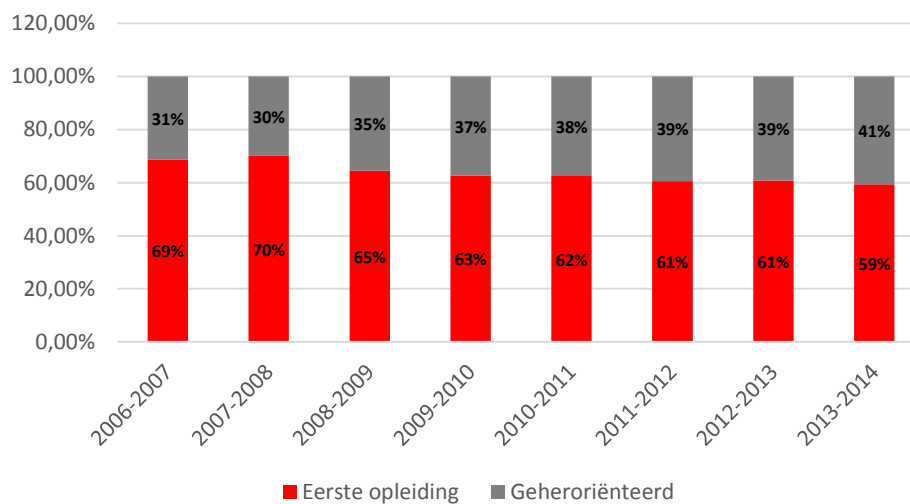
Voor een stijgend aantal studenten in de lerarenopleiding is de keuze voor een opleiding als leraar niet de eerste keuze maar het gevolg van een heroriëntering na een eerder gefaalde studiekeuze. Daar waar in 2006 nog 69% rechtstreeks koos voor de lerarenopleiding, was dit cijfer in 2013 al gedaald tot 59%. Meer dan 40% van de studenten kiest vandaag pas na een eerste studiekeuze bij heroriëntering voor een opleiding als leerkracht.

⁴ Cijfers Klasse

⁵ Bron: Cijfers Schriftelijke vraag Caroline Gennez



De lerarenopleiding als 1^e of 2^e keuze onder studenten in de lerarenopleiding



Dit zegt niets over de kwaliteiten van de leraar *an sich* maar wel over het imago van het beroep en de opleiding tot leerkracht. Voor steeds meer studenten is dit tweede keus.

Bij ongewijzigd beleid betekent dit bovendien dat in 2025 slechts 42% van de studenten lerarenopleiding het beroep van leraar als eerste keuze ziet.

5. Groeiend verschil in diversiteit tussen leerkrachten en leerlingen

Wanneer we kijken naar de inschrijvingen binnen de huidige lerarenopleiding dan kunnen we enkel vaststellen dat de diversiteit onder leerlingen in 2025 niet zal weerspiegeld worden in het lerarenkorps. Hoewel het aan exacte cijfers ontbreekt, werd reeds meermaals vastgesteld dat het aandeel studenten in het hoger onderwijs met een migratie-achtergrond bijzonder laag ligt. Voor de universiteiten gaat het wellicht om ongeveer 10%, aan de hogescholen om ongeveer 20% over alle opleidingen samen. Een studie van de VUB⁷ uit 2009 wees bovendien uit dat jongeren met een migratie-achtergrond beduidend minder vaak kiezen voor een opleiding als leerkracht. In een stad als Antwerpen was bijvoorbeeld slechts 6% van de studenten lerarenopleiding aan de AP Hogeschool in 2009 van Marokkaanse, Algerijnse of Turkse origine.

Daarenboven weten we ook dat het slaagcijfer in het hoger onderwijs voor jongeren met een migratie-achtergrond een stuk lager ligt. Cijfers van de UAntwerpen wijzen op een verschil van ongeveer 20%. De combinatie van deze cijfers, stelt ons in staat te veronderstellen dat de leraren die in 2025 voor de klas zullen staan, cultureel weinig divers zullen zijn. Dit doet geen afbreuk aan de kwaliteiten van deze leraar maar onderzoek toont wel aan dat het wederzijds relateren aan de culturele achtergrond van leerling en leraar, essentieel is voor het welbevinden van beiden.

Tegen 2025 zal de kloof inzake diversiteit tussen leraren- en leerlingenkorps fors toenemen. Slechts een 15% leerkrachten met een migratieachtergrond zullen voor een klas staan die, zeker in stedelijke

⁷ 2009, "Het beroep leraar doorgelicht. Een cross-sectionele en longitudinale studie naar het profiel en de loopbaan van leraren in vergelijking met andere beroepsgroepen" – Marc Elchardus e.a, Vrije Universiteit Brussel

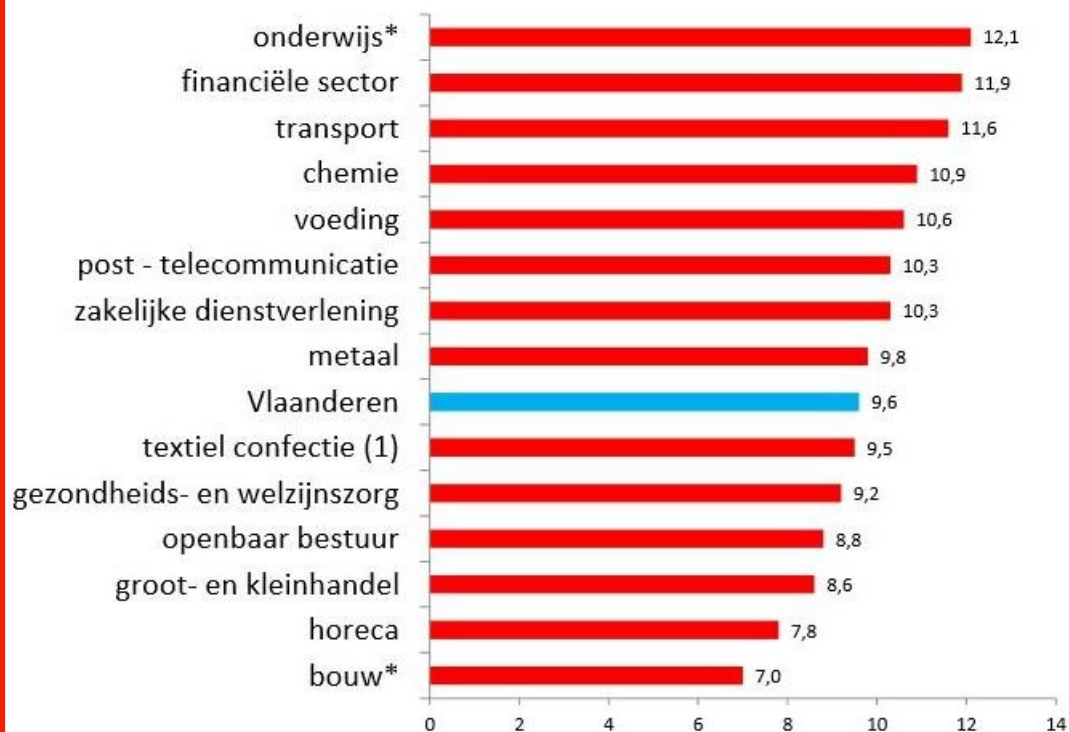
context, voor meer dan de helft uit jongeren met een migratieachtergrond zal bestaan. Die verhouding moet evenwichtiger.

6. Groot risico op burn-out⁸

De hierboven vermelde cijfers hebben bovendien een grote impact op het gemiddeld mentaal welbevinden van leerkrachten. Uit een studie van de Stichting Innovatie en Arbeid uit 2014 blijkt het hoge risico op burn-outs onder onderwijzend personeel. Geen enkele sector scoort zo hoog als het onderwijs.



Aandeel acute psychische vermoeidheidsproblemen naar sector - 2013



De belangrijkste oorzaken voor een burn-out, zijn volgens de studie over het algemeen, dus niet onderwijs-specifiek, het gevoel van onvoldoende ondersteuning, gebrek aan afwisseling, emotionele belasting en vooral werkdruk. Dit zijn ook elementen die terugkomen bij de klachten van mensen op school dus is het evident dat het onderwijs hoog op scoort op risico voor burn-outs.

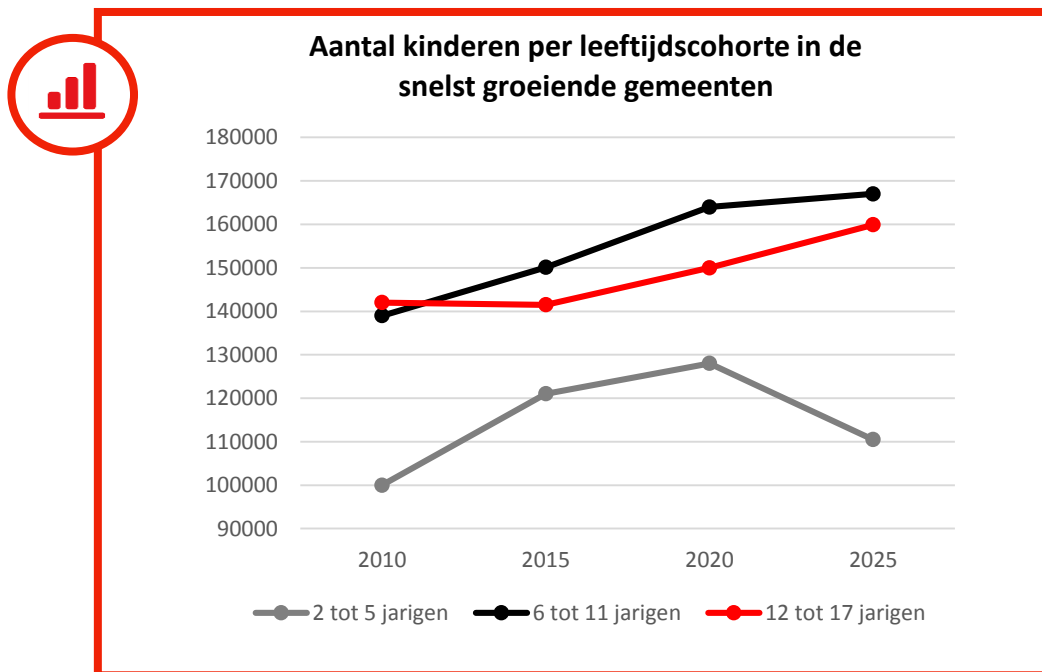
Het aanpakken van deze zaken binnen het loopbaantraject is dan ook het beste wapen tegen het hoge risico op burn-out in het onderwijs.

⁸ 2014, Rapport "Knipperlicht voor burn-out" - Stichting Innovatie en Arbeid:
http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_DB_20141203_WBM2013_Rapport_knipperlicht_burn_out_147.pdf

Het lerarentekort in 2025

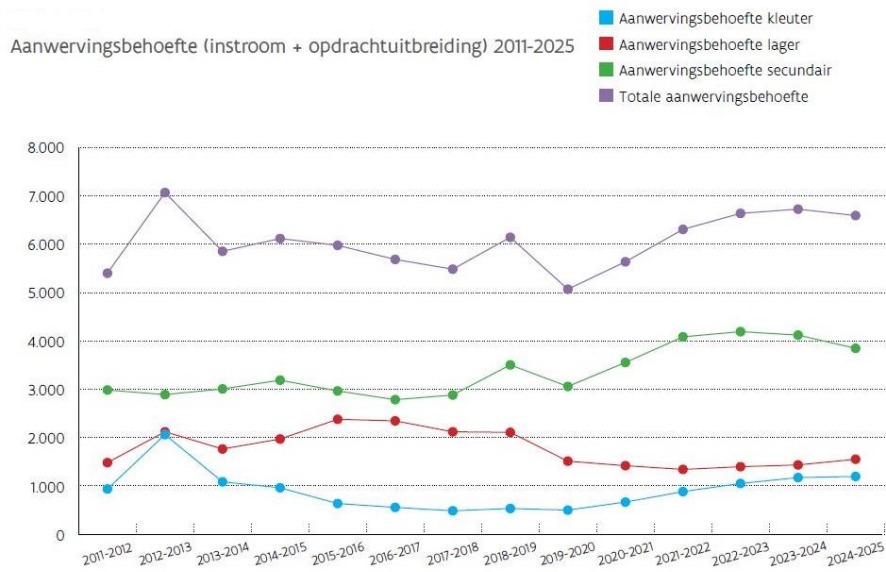
Naast de uitdagingen met betrekking tot het profiel van het lerarenkorps dreigt er tegen 2025 ook een nijpend lerarentekort.

De nood aan leraren tegen 2025 is vanzelfsprekend in grote mate bepaald door de prognoses inzake bevolkingsaan groei. Wanneer we kijken naar de verwachte aangroei binnen de leeftijdscategorieën van het basis en secundair onderwijs, worden de uitdagingen meteen duidelijk. De aangroei van de allerjongste kinderen, van 2 tot 5 jaar, is op korte termijn zeer sterk. Het aantal kleuters zal al rond 2020 zijn piek bereiken. De twee andere leeftijdscategorieën, voor het lager en secundair onderwijs, kennen een meer geleidelijke toename met een hoogtepunt vanaf 2025.



Daarnaast speelt ook het onderwijssysteem zelf en de samenstelling van het huidige lerarenkorps een belangrijke rol in het kunnen inschatten van de concrete noden. De lerarenmonitor “De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel in Vlaanderen 2015-2025”⁹ toont aan dat er in totaal nood is aan maar liefst 59.000 extra leerkrachten tegen 2025, verspreid over de verschillende niveaus.

⁹http://www.ond.vlaanderen.be/beleid/personeel/files/2015_11_19_WEB_Toekomstige_arbeidsmarkt_voor_ondwijspersoneel_in_Vlaanderen_2015_2025.pdf



Willen we tegen 2025 garanderen dat we een divers, gemotiveerd en vooral voldoende groot leerkrachtenkorps voor de klas hebben, dan is er nood aan visie op de leraar van morgen, in opleiding en loopbaan.

1. Sterkere lerarenopleidingen

De uitdagingen en de verwachtingen waarmee onze leerkrachten geconfronteerd worden, zijn niet te onderschatten. Dat in de eerste vijf jaar 1 op 4 leerkrachten uitvalt, hoeft dan ook niemand te verwonderen. We moeten er als maatschappij op toezien dat we sterke en goed voorbereide leerkrachten vormen. Vlaanderen kent twee types lerarenopleiding: de geïntegreerde lerarenopleiding binnen de professionele bachelor opleidingen van de hogescholen en de specifieke lerarenopleiding aangeboden door universiteiten en centra voor volwassenonderwijs.

De cijfers m.b.t. de instroom in de lerarenopleiding maken meteen enkele pijnpunten duidelijk: steeds minder leerlingen kiezen rechtstreeks voor een opleiding als leerkracht en steeds minder leerlingen starten aan de opleiding met een voldoende stevige theoretische bagage. Tussen de verschillende types lerarenopleidingen zijn er ook nog eens verschillen. Zo geven studenten in een academische lerarenopleiding meer dan anderen aan dat ze deze opleiding volgen om de kans op een goede job te vergroten, eerder dan om inhoudelijke redenen.

In elke lerarenopleiding – ongeacht de aanbieder – dient er werk te worden gemaakt van vier kernopdrachten:

a. Sterke instroom

Het ware logisch dat studenten die instromen in de lerarenopleiding over de noodzakelijke startcompetenties beschikken. Daartoe kunnen de aanbieders samen werken met het secundair onderwijs en op regelmatige tijdstippen, vóór en bij aanvang van de opleiding, de kennis toetsen en waar nodig bijschaven. Zo wordt de kwaliteit van de startcompetenties van instromers waar nodig versterkt.

In het kader van de hervorming van het secundair onderwijs dient er binnen de doorstroomrichtingen meer aandacht te zijn voor de mogelijkheden om te kiezen voor de lerarenopleiding, hetzij binnen de hogescholen, hetzij binnen de universiteiten. Er moet actief ingezet worden op het ombuigen van de negatieve trend om een keuze voor het onderwijs pas in tweede instantie te overwegen. Leerlingen uit arbeidsmarktgerichte opleidingen die een job in het onderwijs ambiëren, moeten tijdig de mogelijkheid krijgen om zich bij te scholen waar nodig, om zo voldoende onderlegd de opleiding aan te vatten.

b. Stevige theoretische kennis

Leraren moeten over een stevige theoretische basis beschikken om met vertrouwen voor de klas te staan. Inzetten op deze kennis is dan ook essentieel. Na het aftoetsen van de startcompetenties dienen lerarenopleidingen deze kennis verder uit te bouwen zowel voor wat betreft de vakeigen kennis als een bredere algemene kennis.

Binnen het duale hoger onderwijslandschap ligt hier vooral een uitdaging voor de professionele bacheloropleidingen waar de instroom van studenten vaker bestaat uit leerlingen met een meer praktijkgerichte vooropleiding. Leerlingen die voor een lerarenopleiding kiezen, moeten ten volle in hun motivatie erkend worden maar tegelijkertijd is de nood aan theoretische versterking groot. Eerder dan leerlingen aan de deur de toegang te ontzeggen moet maximaal voor en tijdens de opleiding bijkomende vorming worden aangeboden.

c. Sterke klasmanagers

In elke lerarenopleiding dient er voldoende aandacht te zijn voor pedagogische competentieontwikkeling. Vooral het klasmanagement, in combinatie met nieuwe leermethoden, moet ontwikkeld worden.

Hier is de uitdaging het grootst binnen de academische lerarenopleidingen van de universiteiten. Studenten vatten deze opleiding aan na 4 of 5 jaar theoretische opleiding. Ze beschikken over de nodige theorie maar ontberen pedagogische competenties. Door de huidige lerarenopleiding aan de universiteiten om te vormen tot een educatieve master, waarbij jongeren op basis van een academische bacheloropleiding met een stevige theoretische basis aan de start komen, kan er vervolgens sterker en sneller gewerkt worden op pedagogische vaardigheden. 1/3 van de studiepunten van de tweejarige opleiding is het minimum. Op deze manier krijgen studenten tijdens de opleiding meer werkplekervaring.

d. Levenslang leren

Eens de lerarenopleiding afgerond, stopt het leren voor leerkrachten niet. Gezien de constant wijzigende samenleving, het leerlingenbestand en de nieuwe technologische middelen, dienen leerkrachten zich constant bij te scholen.

sp.a pleit ervoor om voor elke leerkracht een individueel ontwikkelingsdossier te creëren waarin leerkrachten alle vormingen, bijscholingen en bijkomende opleidingen kunnen verzamelen. Binnen het nieuwe loopbaanmodel (zie infra), krijgen leerkrachten bovendien meer ruimte voor structurele bijscholing. Dit dossier kan ook als leidraad dienen voor een transparantere evaluatie en coaching.

De bijscholing en navorming van leerkrachten moet daarnaast ook verder geprofessionaliseerd worden. Naast vrijblijvende studiedagen en infomomenten, dient het hoger onderwijs ook werk te maken van een structureel aanbod inzake navorming en bijkomende opleidingen voor leerkrachten.

<p>sp.a pleit voor sterker lerarenopleidingen zowel binnen de hogescholen als de universiteiten waarbij zowel theoretische kennis als pedagogische vaardigheden ten volle ontwikkeld worden.</p>

2. Meer diversiteit

Onze klassen worden steeds diverser. In een stedelijke context bijvoorbeeld heeft ongeveer 50% van de leerlingen een migratieachtergrond. Ook het aantal jongeren met leeruitdagingen neemt toe. Dit plaatst leerkrachten voor steeds grotere uitdagingen. Naast een sterkere voorbereiding, kan ook een diverser lerarenkorps hierop een antwoord bieden. Leerkrachten die zelf uitdagingen overwonnen hebben of samen gestudeerd hebben met leeftijdsgenoten van andere etnisch-culturele of taalachtergrond of met een leeruitdaging, tonen zich later ook vaak beter gewapend om hier als leraar mee om te gaan.

Dit begint in de lerarenopleiding. De instroom dient niet alleen sterker theoretisch maar ook diverser te zijn. Vandaag heeft naar schatting slechts 10% van de leerlingen in alle lerarenopleidingen een migratieachtergrond. Naast een positieve oriënteringscampagne binnen het secundair onderwijs, moet er ook actief werk worden gemaakt van het rekruteren van een diverse studentenpopulatie binnen de lerarenopleiding. De regering plant een verplichte niet-bindende toelatingsproef voor alle

lerarenopleidingen. Deze proef mag ontradend gehanteerd werken. Ze kan best dienen als een instrument dat op basis van het profiel en de startcompetenties van de leerling de leidraad vormt van een coaching traject waarbij, indien mogelijk, de startcompetenties en de instroom in de lerarenopleiding versterkt worden.

Voor sp.a moet elke lerarenopleiding de ambitie tonen om van haar studentenpopulatie een afspiegeling te maken van de toekomstige klas waar de leraren zullen komen voor te staan.

3. Meer zij-instromers

Daarnaast moet er ook meer ruimte komen voor zij-instromers. Deze Vlaamse regering gaf de ambitie op om de anciënniteit van mogelijke zij-instromers in het onderwijs te erkennen. Ten eerste kunnen zij-instromers mee bijdragen tot het wegwerken van het lerarentekort. Zuiver met jonge nieuwe leerkrachten raakt deze nood in de toekomst niet geledigd. Werk maken van meer zij-instroom is dan ook geen luxe maar een absolute noodzaak. Ten tweede bieden deze zij-instromers ook een inhoudelijke meerwaarde. Dankzij hun ervaringen op de arbeidsmarkt kunnen zij zowel voor collega's als leerlingen een verfrissende blik bieden op het onderwijs. Door hun ervaring brengen ze bijkomende competenties in het onderwijs binnen. Tenslotte zorgt het vergroten van de zij-instroom ook voor een algemene maatschappelijke meerwaarde aangezien het op deze manier voor velen een extra mogelijkheid biedt inzake loopbaanflexibiliteit.

sp.a vraagt met aandrang een nieuw voorstel om via erkenning van opgebouwde anciënniteit een loopbaan in het onderwijs aantrekkelijker te maken voor mensen met ervaring buiten het onderwijs.

De lerarenloopbaan in 2025

Uit onderzoek naar de bron van tevredenheid en ontevredenheid onder leerkrachten, blijkt dat de grote uitdaging niet het salaris is maar wel het loopbaantraject. Leerkrachten verdienen degelijk, met een sterke en gelijkmatige stijging in de lonen op basis van anciënniteit. Hierover blijken leerkrachten best tevreden. Het loopbaantraject is echter een grote bron van frustratie. De loopbaan van leerkrachten wordt vandaag gekenmerkt door grote verschillen op basis van het statuut. Beginnende leerkrachten worden meestal geconfronteerd met een strijd voor beschikbare uren, het hollen van de éne school naar de andere en alle stress die dat met zich meebrengt. Eenmaal vast benoemd hebben leerkrachten een veel steviger sociale bescherming maar met dit statuut treedt ook een zekere verstening van de loopbaan op.

1. De vliegtuigloopbaan

We moeten dringend werk maken van een werkbare en flexibeler loopbaan. Als sp.a stellen wij een nieuw loopbaanmodel voor de leerkracht van morgen voor, gebaseerd op het vliegtuigprincipe.

De huidige duale loopbaan met een zeer onzekere start en een vrij starre tweede fase, wordt vervangen door een loopbaan in 3 fasen:

a. De startbaan:



Beginnende leerkrachten krijgen een vaste opdracht verbonden aan een scholengemeenschap voor een periode van 5 jaar. Binnen deze startbaan krijgen ze de tijd om zich in het lerarenberoep in te werken, met meer ruimte voor lesvoorbereidingen en begeleiding



*“Laat een startende leraar **een paar jaar op dezelfde werkplek werken**, zonder dat hij daarom zijn hele carrière daar moet blijven. Wanneer je voortdurend van school moet veranderen, ontwikkel je geen vaardigheden die je helpen om te integreren in een specifieke schoolcontext, moet je je voortdurend op nieuwe vakken werpen, ben je steeds weer de nieuweling, en kan je je niet verder ontwikkelen. Hoe kan de school voor zulke passanten een degelijke aanvangsbegeleiding opzetten?”*

Prof. Martin Valcke (UGent) in Klasse

b. De zenitbaan:

Eens volledig ingewerkt stappen leerkrachten over op de zenitbaan. Deze fase in hun carrière biedt hen de volle bescherming van de huidige vaste benoeming en zet maximaal in op de lesopdracht.

c. De landingsbaan:



In het vooruitzicht van het pensioen, wordt aan leerkrachten de mogelijkheid geboden om de zuivere lesopdracht indien gewenst terug af te bouwen en de opgebouwde expertise ten dienste te stellen van het vakteam, het jaarteam, het schoolteam of de scholengemeenschap. Op deze manier blijft ook werk in het onderwijs werkbaar.

2. Een takenpakket in plaats van lessenpakket

Een tweede grote bron van ergernis onder leerkrachten is de belasting die bovenop het lessenpakket komt. Vandaag worden takenpakketten van leerkrachten zuiver omschreven in lessen. Maar in realiteit komen er tal van taken bovenop het lessenpakket. Een goed voorbeeld hiervan is de organisatie van de middagopvang. Daar waar vroeger ongeveer de helft van de leerlingen naar huis ging tijdens de middag blijft nu zo een 95% op school. Dit betekent dat scholen creatief moeten zijn bij het organiseren ervan. Niet zelden komt dit dan ook op de schouders van leerkrachten terecht, met extra werkdruk en stress tot gevolg.

Binnen het concept van een flexibele loopbaan, dient het takenpakket flexibeler te kunnen worden ingevuld. Binnen de startbaan wordt meer ruimte gegeven voor lesvoorbereidingen, *job shadowing*¹⁰ en het zelf krijgen van actieve begeleiding of extra leerlingenbegeleiding. Binnen de landingsbanen krijgen leerkrachten dan weer de ruimte om hun expertise ten dienste van het school- of vakteam te stellen.



Door de omschakeling van een lesopdracht naar een takenpakket, kan er op veel individuelere basis gewerkt worden. Op basis van de sterktes van elke leerkracht en de noden binnen een school of scholengemeenschap, kan het takenpakket verschillend worden ingevuld met zowel lessen als andere taken of uren voor begeleiding, vorming etc... Dit zal in grote mate het welbevinden van leerkrachten ten goede komen daar de verwachtingen en belasting duidelijk omschreven worden. Het helpt leidinggevenden bij het evalueren van de opdracht en geeft hen een beter beeld van de diverse taken binnen de school of scholengemeenschap.

Sp.a vraagt een hervorming van de lerarenloopbaan op basis van het vliegtuigloopbaanprincipe en geïndividualiseerde takenpakketten.

3. Pensioen naar werken

De hervormingen van de huidige federale regering stellen niet enkel het pensioen uit, ze hebben ook een impact op het pensioenbedrag. Wat de hoogte van het pensioenbedrag betreft is het duidelijk dat met de huidige geplande besparingen het gemiddelde uitkeringsniveau van de pensioenen onmogelijk behouden kan blijven. Zo was er tijdens deze legislatuur al de indexsprong, zonder compensaties voor de gepensioneerden.

Daarnaast is er voor een aantal maatregelen uit het regeerakkoord nog geen timing bekend. Het ACV¹¹ berekende alvast dat door de volledige invoering van het regeerakkoord, het pensioen van een leerkracht er tot 30% op zou kunnen achteruit gaan.

Sp.a pleit ervoor om elke leerkracht, naast een haalbaar loopbaantraject ook een sterk pensioen te blijven garanderen.

¹⁰ Job shadowing: het meevolgen van een meer ervaren collega doorheen een werkdag

¹¹ <http://www.coc.be/newsitems/view/785>

Samen voor de klas in 2025

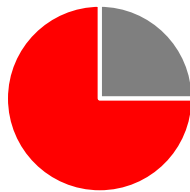
Leerkracht is vandaag nog te vaak een eenzaam beroep. Leerkrachten staan alleen voor de klas, geven punten, beoordelen leerlingen, vaak zonder hulp of advies van collega's. Dit doet geen afbreuk aan de kwaliteit van het werk maar zorgt wel voor stress. In internationaal perspectief bengelt Vlaanderen helemaal onderaan als het op collaboratief werken in het onderwijs aankomt.



Coöperatief werken in het onderwijs in internationaal perspectief

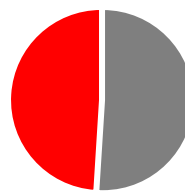
Regelmatige observatie van elkaars lessen en feedback geven - basis

Vlaams



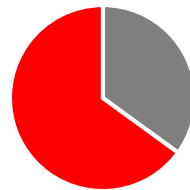
■ Ja ■ Nee

Internationaal

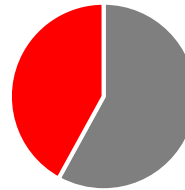


■ Ja ■ Nee

Regelmatig samen lesgeven met een collega - secundair



■ Ja ■ Nee

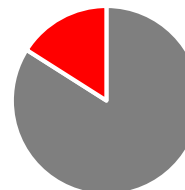


■ Ja ■ Nee

Als leerkrachten structureel samen leren op school - secundair



■ Ja ■ Nee



■ Ja ■ Nee

Als sp.a pleiten wij resoluut voor een andere manier van werken in het onderwijs. De leraar van morgen wordt veel meer een teamspeler dan vandaag het geval is.

Eerder dan alleen voor de klas te staan, alleen lessen voor te bereiden en alleen alle planlast te moeten dragen, worden er per leerjaar of vak echte multidisciplinaire teams gevormd waarbij leerkrachten, elk met hun eigen sterkten, taken verdelen en elkaar aanvullen. Door meer samen te werken, kan men een antwoord bieden op de planlast. Taken kunnen beter verdeeld worden en administratief werk kan minder individueel verricht worden. Bovendien kan een versterkte samenwerking een middel zijn tegen de toenemende juridisering. Een gedeelde beslissing van een team van leerkrachten geldt als

een sterker signaal naar ouders en ondersteunt bijgevolg de geloofwaardigheid van individuele leerkrachten.



Uit Klasse: “Altijd met twee voor de klas”

Met 2 juffen lesgeven aan 52 kinderen in één gigantisch klaslokaal: daar slagen kleuterjuffen Ilse en Carla in met verve. Zij doen aan co-teaching. Niet enkele keren per maand of per week, maar permanent. “Laat het idee van je ‘eigen klasje’ los. En kijk hoeveel de kleuters van elkaar leren en hoeveel meer je ze kan aanbieden.”

‘Welkom bij juf Ilse en juf Carla’ staat er in grote letters op het raam van de instap- en eerste kleuterklas. In het dubbele, splinternieuwe klaslokaal – met in het midden toiletten en wastafels – valt het grote aantal kleuters nauwelijks op. Een groepje knutselt met juf Ilse, een ander groepje schildert met juf Carla. De andere kleuters spelen in de zandbak, de kookhoek of buiten op het terras.

Hun grote bewegingsruimte creëert duidelijk rust. “Nochtans stonden er op het plan van de architect twee lokalen”, zegt juf Ilse. “Maar onze directeur promoot heel erg samenwerken.” Moet er een muur tussen de twee nieuwe klassen, vroeg hij aan de voorgangers van juf Ilse en juf Carla. Nee, dus. Zo gaven zij meteen het startschot voor co-teaching.

Samenwerken is elkaar vrijheid geven

Juf Carla wou graag de co-teachingklas overnemen. “Maar dan wel met iemand met wie ik het heel goed kon vinden”, zegt ze. Daarom overtuigde ze ook juf Ilse. “Na tien jaar in dezelfde klas was ik toe aan iets nieuws. En we werkten al intensief samen, dus had ik er wel vertrouwen in. Maar toch had ik schrik dat ik mijn eigen plek zou missen.” Daarom richtten de twee juffen tijdens de zomervakantie samen hun klas in. “Zo namen we een stukje van onze ‘eigen’ klas mee.”

“De kleuters beginnen en eindigen hun dag bij een vaste juf: een onthaal in de kring ’s ochtends en een verhaal als afsluiter van de dag. Die twee vaste groepjes zijn een mix van peuters en eersteklassertjes”, vertelt juf Carla. Alle andere activiteiten zijn gemeenschappelijk. Elke week op dinsdag na school brainstormen de juffen over het weekthema en plannen de activiteiten in. “We geven elkaar veel vrijheid. We maken een eigen agenda en nieuwsbrief voor onze oudergroep. Maar die laten we nu laten samensmelten”, zegt juf Ilse.

Meer variatie voor leerlingen

De kleuters varen wel bij twee leraren in hun klas. Juf Ilse: “Ook in een groot lokaal kan je knusse ruimtes, een ‘nest’ creëren. Dat doen we in de ontvangsthoeven. Door die grote ruimte kunnen we ze meer variatie aanbieden, want we hebben maar één zandbak, kookhoek ... nodig. Bovendien kunnen de kinderen terecht bij de juf met wie het het beste klikt en leren ze meer kinderen kennen. Daardoor voelen ze zich sneller thuis, ook op de speelplaats.”

“Lesgeven met twee heeft ook veel voordelen voor onszelf. Er zijn altijd twee paar ogen die kijken”, zegt juf Carla. “Niet alleen voor het toezicht, maar ook als je een probleem vermoedt bij een kind.” Ook differentiëren gaat makkelijker. Terwijl de ene juf taalspelletjes speelt met een groepje anderstalige kinderen, is de andere juf bezig met de andere kinderen. Of een juf speelt een gezelschapsspel, terwijl de andere juf het overzicht in de klas houdt.

“We leren ook van elkaar door advies te vragen en elkaar te observeren”, zegt juf Ilse. Bovendien motiveren we elkaar. “Naar het park met mijn kleuters? In mijn eentje zie ik daar tegenop. Maar met z’n tweeën moet ik geen ogen meer op mijn rug hebben. Daardoor heb ik minder stress en ben ik ’s avonds ook minder moe”, zegt juf Ilse.

Basisvoorwaarde: dezelfde stijl van lesgeven

Of ze nog anders zouden willen? “Ik wil zo best blijven werken tot aan mijn pensioen”, besluit juf Carla. “We voelen elkaar goed aan en hebben dezelfde stijl. Dat is echt wel een basisvoorwaarde om er een succes van te maken.”

Bron: <https://www.klasse.be/35242/altijd-twee-klas/>

Het schoolpersoneelsbeleid in 2025

Onderzoek toont de cruciale rol van leidinggevend in het onderwijs voor de tevredenheid, motivatie en loopbaanontwikkeling van alle leerkrachten. Daarnaast wordt de planlast die het personeelsbeleid met zich meebrengt, zowel door leerkrachten als directies, als een grote bron van frustratie ervaren.

Het is dan ook essentieel dat er werk wordt gemaakt van een sterker, dynamischer en modern personeelsbeleid binnen het onderwijs. Door dit beleid op het schooloverschrijdend niveau (van een



scholengemeenschap te brengen, wordt de bestaande expertise gebundeld, worden schooldirecties ontlast en kunnen ze zich op de essentie van hun leidinggeven focussen.

Ten aanzien van de leerkrachten kan er dan flexibeler worden omgesprongen met takenpakketten. Bovendien kan de schooldirecteur zich dan volledig richten op haar/zijn rol als coach. De huidige situatie waarbij de schooldirecteur zowel coach als evaluator is, zorgt soms voor spanningen, niet in het minst bij de directeurs zelf. Door Deze taken op

te splitsen tussen een schooldirecteur en een personeelsdirecteur op bovenschoolsniveau worden de taken duidelijk verdeeld en kan men voor beide functies ook specifieke – complementaire – profielen aanwerven.

Het is evenwel aan het veld zelf om hiervoor de nodige stappen te ondernemen. In het kader van de bestuurlijke optimalisatie en schaalvergroting, roept sp.a alle onderwijsverstrekkers op om organisatie en HR-beleid op supra-schoolniveau op te nemen.

De professionalisering van het personeelsbeleid hangt ook nauw samen met een voldoende omkadering en vorming van administratieve krachten en directeurs in het onderwijs. Alle schoolgemeenschappen, ongeacht het niveau (kleuter, basis of secundair) moeten de middelen – financieel en inhoudelijk – in handen krijgen om in alle autonomie een modern personeelsbeleid te voeren met grote aandacht voor administratieve vereenvoudiging, permanente coaching en individueel welbevinden.

sp.a pleit ervoor alle personeelsbeleidszaken op het bovenschools niveau te brengen om zo de professionaliteit te versterken. Een pedagogische schooldirecteur is coach van het lerarenteam, een organisatiedirecteur houdt zich bezig met infrastructuur en personeelsevaluatie.