

Kwaliteitsvol onderwijs met voldoende en sterke leerkrachten

1. Inleiding

Het beroep van leraar staat onder druk; naast de krappe en concurrentiële arbeidsmarkt hebben ook onze kenniseconomie en het langer professioneel actief blijven een duidelijke impact op het beroep. In deze nota behandelen we een aantal knelpunten/uitdagingen waarmee het beroep wordt geconfronteerd aan de hand van vier fases in de loopbaan.

Fase 0: Werving en beeldvorming
Fase 1: De initiële lerarenopleiding
Fase 2: De startende leraar
Fase 3: Levenslang leraar

2. Werving en beeldvorming (fase 0)

Het lerarenberoep heeft te kampen met een dalende aantrekkingskracht en de recente berichtgeving over o.a. de dalende onderwijskwaliteit, werkdruk, jobonzekerheid voor jonge leerkrachten, ... maken de keuze ervoor steeds minder aantrekkelijk. Daarenboven zullen tegen 2028 tussen de vijfduizend en de zevenduizend extra vacatures ingevuld moeten worden bovenop de huidige tekorten. Verder heeft het onderwijs ook nood aan een grotere diversiteit aan profielen (zie ook SERV-advies *Diversiteit binnen het onderwijzend personeel* d.d. 25/08/2020) en moet de instroom vanuit verschillende hoeken worden gestimuleerd.

Voor het verbreden van de instroom willen we ons richten op verschillende doelgroepen:

- alle zesdejaars secundair onderwijs waarbij afgestudeerden BSO verplicht eerst een schakeljaar moeten volgen;
- academisch afgestudeerden die gestimuleerd worden om een lerarenopleiding te volgen;
- zij-instromers waarbij men gericht inzet op werknemers uit sectoren die het economisch moeilijk hebben (vb. bouwsector die technische profielen kan aanreiken voor TSO/BSO; horeca, cultuursector, toeristische sector,...);
Zo kunnen er gerichte wervingscampagnes worden opgezet naar sectoren en functies die qua doelgroep en opdracht nauw aansluiten bij het onderwijs.

OVSG pleit ervoor om zo veel mogelijk verschillende profielen een reële en haalbare kans te bieden tot het behalen van het diploma van leraar.
Excellente opleidingstrajecten zowel voor generatiestudenten als voor zij-instromers zijn essentieel.

3. Initiële lerarenopleiding (fase 1)

Kwalitatief sterke en aantrekkelijke lerarenopleidingen zijn essentieel voor ons onderwijs op alle niveaus. We stellen vast dat de jongeren die kiezen voor een lerarenopleiding niet altijd een diploma halen; als er 10 jongeren starten zijn er 5 tot 6 die effectief afstuderen. (cijfers Parlementaire vraag 9/01/2019). Om een kwalitatieve uitstroom te verhogen, werd een niet-bindende toelatingsproef ingevoerd in het academiejaar 2017-2018; studenten die niet slaagden mogen toch starten met de opleiding.

a. Toelatingsproef

Voor schoolbesturen is het aantrekken van inhoudelijk sterke kandidaat-leraren van cruciaal belang. 'Leraar worden' is meer dan enkel sterk zijn in Nederlands en wiskunde of andere kennisgebieden. Een leraar moet een vlotte communicator zijn, over een sterk empathisch vermogen beschikken, een vlotte omgangsstijl hanteren ... en tal van andere competenties in de interactie met leerlingen en volwassenen. De oriënterende toelatingsproef kan, naast een aantal kenniselementen, ook over de hoger vermelde competenties aangeven waarop een student sterk of zwak scoort. Remediërende trajecten kunnen antwoorden bieden op de resultaten van een toelatingsproef. De meerwaarde van het al dan niet bindend maken van de toelatingsproef moet voorwerp uitmaken van wetenschappelijk onderzoek.

b. Master basisonderwijs

Daarnaast willen we ook de piste van de master voor het basisonderwijs opnieuw op tafel leggen. Vanuit recent wetenschappelijk onderzoek dat de bestaande praktijken in Europa heeft verkend en geanalyseerd (Struyve, C., Frijns, C., Vanblaere, B., Delrue, K., & De Fraine, B. (2019). *Reviewstudie en exploratief onderzoek naar masters basisonderwijs*. Gent: Steunpunt Onderwijsonderzoek) leggen we de volgende bevindingen voor ...

- De discussie over de opleiding en tewerkstelling van masters in het basisonderwijs mag zich niet beperken tot louter het al dan niet bezitten van een masterdiploma. Vooral de inhoud van de masteropleiding is van belang en de manier waarop die aansluit bij de basisopleiding.
- De meerwaarde van een masterdiploma lijkt zich vooral te situeren in het optimaliseren van inhoudelijke expertise en pedagogisch-didactisch handelen van de leraar om zo, indirect, de leerlingenuitkomsten (zowel cognitief als non-cognitief) te beïnvloeden.
- De tewerkstelling van masters basisonderwijs in scholen kan gezien worden als een manier om educatieve diversiteit in het schoolteam te creëren en vervolgens het leren onder elkaar te stimuleren. Ook de Vlor (advies van 23 november 2017) ziet mogelijkheden om het schoolteam collectief te versterken waarbij de complementariteit van de master met de professionele bachelor essentieel is.
- We vinden in de literatuur het theoretische argument terug dat een masteropleiding kan bijdragen aan het verbeteren van het imago van het lerarenberoep.
- Het opleiden van masters basisonderwijs kan niet losgekoppeld worden van de tewerkstelling van masters basisonderwijs. Dat betekent dat de bijkomstige expertise die leraren halen uit hun masteropleiding zoveel mogelijk ingezet moet worden, niet alleen op klasniveau maar ook op schoolniveau. Dit kader kan geboden worden in de vorm van taak- en functiedifferentiatie, waarbij masters naast hun rol als leraar van hun schoolleider een formeel mandaat krijgen om bepaalde klasoverstijgende taken op te nemen of processen te leiden binnen het team die aansluiten bij hun expertise. Ook een differentiatie in loon wordt noodzakelijk beschouwd. Dit laatste heeft voor OVSG ook repercussies op het inzetten van personeel en de schoolopdracht die niet langer uitdrukbaar is in lestijden.

c. Zij-instromers

De zij-instromers die voorheen via de centra voor volwassenenonderwijs (CVO) hun lerarenopleiding realiseerden, moeten door de inkanteling in het hoger onderwijs in een hogeschool hun lerarenopleiding volgen. Nochtans sluit de organisatievorm van het CVO – omwille van de laagdrempeligheid en de modulaire structuur - beter aan bij hun noden.

Is er al een evaluatie gebeurd van de gevolgen van de inkanteling in het hoger onderwijs? Willen we de zij-instromers maximaal bereiken en het voor hen organisatorisch haalbaarder maken, dan moeten zij de theoretische vakken via afstandsleren kunnen volgen. Ook de bachelors uit de lerarenopleiding zouden een master moeten kunnen halen via afstandsleren.

d. Verhogen kwaliteit lerarenopleiders

We pleiten niet alleen voor een versterking van de lerarenopleiding langs de instroomzijde, ook de kwaliteit van de lerarenopleiders moet verhogen.

Bestaande opleiding voor lerarenopleiders (KUL)

In deze opleiding, die het resultaat is van een samenwerking tussen alle Vlaamse lerarenopleidingen, wordt de nadruk gelegd op de relevantie voor en transfer naar de eigen praktijk. Het traject bestaat uit vijf opleidingsonderdelen die gespreid over één of twee jaar gevolgd kunnen worden. Het is een permanente vorming met een omvang van 20 studiepunten. De opleiding omvat in totaal vijf opleidingsonderdelen, die elk een studie-investering vragen van 100 tot 120 uur. De opleidingsonderdelen kunnen eveneens als aparte modules gevolgd worden. Een succesvol parcours leidt tot het getuigschrift Opleiding voor Lerarenopleiders.

OVSG wil de inhoud van de oriënterende toelatingsproef verrijken met competentiegerichte inhoud die noodzakelijk zijn in de interactie met leerlingen en volwassenen. De meerwaarde van het bindend karakter van een toelatingsproef moet door wetenschappelijk onderzoek uitgeklaard worden. We steunen het invoeren van een master basisonderwijs en wensen de opleidingsmogelijkheden voor zij-instromers te verbreden door onder meer in te zetten op afstandsleren. We pleiten voor het verplicht maken van een bijkomende specifieke kwalificatie voor de lerarenopleiders.

4. Startende leraar (fase 2)

In Vlaanderen tonen recente cijfers aan dat 26% van de leraren in het kleuteronderwijs, 25% in het lager onderwijs en 44% in het secundair onderwijs gedurende de eerste vijf jaar het beroep verlaten (Vlaams Parlement, 2018). De uitstroom van jonge leerkrachten is bijgevolg een belangrijk aandachtspunt.

Onderzoek (Katrien Struyven, Gert Vanthournout, *Teachers' exit decisions: An investigation into the reasons why newly qualified teachers fail to enter the teaching profession or why those who do enter do not continue teaching*, Teaching and Teacher Education,) toont aan dat er verschillende elementen meespelen bij de beslissing om het beroep te verlaten.

De belangrijkste factor uit hun analyse was jobonzekerheid; wie geen zicht heeft op een langdurige en volledige tewerkstelling vertoont na verloop van tijd de grootste neiging om het beroep te verlaten. Doordat startende leraars vaak terecht komen in vervangingsopdrachten en tijdelijke stelsels hebben zij geen zicht op werkzekerheid en stromen zij uit naar andere sectoren. Het is dus absoluut noodzakelijk om meer werkzekerheid te creëren voor startende leerkrachten.

Ook de kennis en vaardigheden verworven tijdens de lerarenopleiding moeten zich verder kunnen ontwikkelen binnen de klas- en schoolpraktijk. Een degelijke en kwaliteitsvolle ondersteuning van leraren aan het begin van hun carrière kan onder de vorm van aanvangsbegeleiding, mentoring of een instapprogramma (induction).

Zo'n instapprogramma is een gestructureerde ondersteuningsfase waarin de startende leraar deeltijd wordt ingeschakeld in de klas maar daarnaast ook bijkomende training en persoonlijk advies krijgt. Het heeft tot doelstelling de 'praktijkschok' te counteren en zorgt er mee voor dat beginnende leraren niet uitstromen. Onderzoek leert dat de steun die beginnende leraren ervaren hun betrokkenheid en motivatie om in het lerarenberoep te blijven verhoogt en leidt tot betere lespraktijken en onderwijsprestaties van leerlingen (Ingersoll & Strong, 2011; J. Wang, Odell, & Schwille, 2008; Waterman & He, 2011).

De meerderheid van de Europese onderwijssystemen heeft dergelijke programma's (induction); in 26 lidstaten wordt een verplicht instapprogramma centraal geregeld. Doorgaans gaat het om een volledig jaar en wordt een ervaren leraar als mentor aangesteld.

(European Commission/EACEA/Eurydice, 2018. *Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support*. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union)

Ook de schooldirectie speelt – meestal in samenspraak met de mentor of ervaren leraren - een belangrijke rol in dit systeem. Zij organiseren op regelmatige basis een overleg om de vorderingen te bespreken en ook feedback en advies te geven aan de starter.

Verder kent het instapprogramma een aantal activiteiten met een sociale dimensie waardoor de starter beter geïntegreerd raakt in de schoolgemeenschap en waarbij ervaren collega's hun bevindingen/expertise delen. Ook samen voor een klas staan en klasobservatie komen vaak voor.

OVSG pleit voor de invoering van een instapprogramma voor de startende leraar waarbij hij een gedurende één schooljaar een deeltijdse lesopdracht (vb. 20/24) combineert met verdere training-on-the-job. Tijdens deze aanstelling wordt de startende leraar bezoldigd.

5. Levenslang leraar (fase 3)

Onderwijsprofessionals hebben, recht op een uitdagende loopbaan. Onder meer een gedifferentieerd en meer flexibel loopbaantraject dat de momenteel vlakke loopbanen doorbreekt, moet daartoe bijdragen. Binnen een school zijn er immers veel verschillende functies (mentor, vakverantwoordelijke, graadcoördinator, beleidsondersteuner,...) die de mogelijkheid bieden om personeel flexibeler in te zetten in functie van hun competenties en interessegebieden. Tegelijkertijd biedt zo'n personeelsbeleid ook meer kansen aan oudere leerkrachten om hun expertise optimaal in te zetten en uitval te voorkomen.

We grijpen hiervoor terug naar het concept van de loopbaanladder waarbij we drie fases onderscheiden:

- a. *De startende leraar*: Uitgangspunt hierbij is enerzijds werkzekerheid en financiële zekerheid, anderzijds het creëren van een context waarin de leraar kan groeien en waarin hij een functie krijgt die voor hem haalbaar is.
- b. *De junior leraar met 3 tot 5 jaar anciënniteit*: In deze fase ligt de klemtoon op de de essentie van onderwijs namelijk werken met leerlingen in de klas.
- c. *De senior leraar met minstens 5 jaar anciënniteit*: In deze fase van de loopbaanladder kan de leraar evolueren naar een andere invulling van zijn functie. Dit biedt o.m. ruimte om zijn kennis en ervaring over te dragen aan collega's in het schoolteam en daarbij eventueel minder de focus te leggen op het lesgeven zelf.

Nieuwe evoluties binnen het lerarenberoep maken permanente professionele ontwikkeling doorheen de hele loopbaan noodzakelijk; competentieontwikkeling is cruciaal en essentieel. Het omvat alle initiatieven die ervoor zorgen dat leraren groeien in hun professionele deskundigheid, activiteiten in en buiten de school, en dit in elke fase van de loopbaan.

Uit het laatste TALIS-onderzoek (Van Droogenbroeck, F., Lemblé, H., Bongaerts, B., Spruyt, B., Siongers, J., & Kavadias, D. (2019). *TALIS 2018 Vlaanderen - Volume I*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel) blijkt dat de deelname aan professionalisering eerder beperkt is en dat Vlaamse leraren voor bijna alle domeinen een minder grote behoefte aan professionele ontwikkeling aangeven.

Andere beroepscategorieën (artsen, advocatuur) in Vlaanderen kennen een systeem van verplichte professionalisering. Zo moet elke advocaat zich permanent bijscholen in juridische en praktijkondersteunende materies. Hij moet jaarlijks 20 punten verzamelen en kan daarvoor o.a. opleidingen volgen die erkend zijn door de Orde van Vlaamse Balies.

Ook in Europese context kennen 21 lidstaten een verplichting tot professionalisering in het leerplichtonderwijs waarbij leerkrachten binnen een specifieke tijdsperiode een bepaald aantal uren of dagen opleiding moeten volgen (European Commission/EACEA/Eurydice, 2018. *Teaching Careers*

in Europe: Access, Progression and Support. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union).

OVSG pleit voor meer beleidsruimte voor de inrichtende machten om een modern en flexibel personeelsbeleid te kunnen voeren.

Voor OVSG is professionalisering **een recht en een plicht** doorheen de volledige loopbaan en maakt het er integraal deel van uit. Wij vragen een systeem van continue en verplichte professionalisering voor alle leerkrachten. De overheid moet hiertoe ook bijkomende middelen en de mogelijkheden (tijd,...) voorzien om effectief een opleiding te kunnen volgen.