

Discussiestuk 'Lerarentekort'

Het onmogelijke doen we meteen, wonderen duren iets langer en op verzoek kunnen we nog toveren ook ...

Feit: 'het' onderwijs bestaat niet

Feit: de kwaliteit van ons Vlaamse onderwijs staat onder druk

Feit: Vlaanderen kampt met een lerarentekort

Feit: Vlaanderen stevent af op een directietekort

Iedereen die ook maar van dichtbij of veraf voeling heeft met ons onderwijsgebeuren kan en zal dit bevestigen. Bovendien staan de feiten niet op zich, maar zijn ze vervlochten tot een stevige knoop.

Het is dan ook moeilijk om te komen tot duurzame oplossingen zonder het geheel aan te pakken.

We zijn er ook van overtuigd dat je geen pannenkoeken kan maken, zonder eerst eieren te breken.

We nemen in de aanzet die komt dan ook de vrijheid om het in vraag stellen van heilige huisjes, dogma's en premisses niet uit de weg te gaan.

We houden eraan om dit hier zwart op wit te formuleren omdat we vaststellen dat in sterke voorstellen en hoopvolle commissieverslagen omtrent de kwaliteit van onderwijs (waarin ook het thema lerarentekort aan bod kwam) naar ons aanvoelen sterk verder gebouwd wordt op klassieke structuren en systemen van onderwijs doen. Om een kat een kat te noemen: het opbod van de koepels tegenover elkaar en het leerstofjaarklassensysteem (ingevoerd in 1850, een systeem dat sinds 1997 decretaal niet meer verplicht is). Wat dat laatste betreft lijkt het ons trouwens evident om niet alle merites van systemen overboord te gooien net zoals het ons evident lijkt om alle systemen, nav de hierboven gestelde feiten, ook mee in vraag te stellen (als mogelijk onderdeel van de oplossingen).

Sttaande met de beide voeten in de onderwijsklei beseffen we ook dat oplossingen zoeken voor de hierboven aangehaalde problematieken (en er leven nog wel wat meer bezorgdheden) niet van vandaag op morgen zal lukken (wonderen duren effectief iets langer).

Anderzijds worden we wel dagdagelijks geconfronteerd met de pijnlijke en ernstige gevolgen ervan.

We gaan dus in op snelle korte termijn oplossingen maar plaatsen eerder focus op invalshoeken voor structurele middellange termijn verbeteringen in het onderwijssysteem, met inpakt op het leraren- en directietekort. In de media ligt de nadruk vrijwel uitsluitend op de korte termijn problematiek.

Tot slot van deze inleiding willen we ook voldoende aandacht hebben voor het feit dat potentiële 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 en het beroep niet aantrekkelijk maken.

Voorstellen om te komen tot acties op korte termijn:

- Stage van studenten hoger onderwijs op de werkvloer vanaf fase 1.
- Introductie van duaal leren in de praktijk voor zij-instromers in de lerarenopleiding.
- Laat studenten pedagogie vanaf hun eerste bachelor al mee inspringen (als onderwijs-assistent); idem met PhD-studenten.

Ook studenten uit richtingen zoals sociaal werk, toegepaste psychologie, logopedie, ergotherapie, sociaal werk (bachelor) maar ook graduaat maatschappelijk werk, orthopedagogische begeleiding ...

- Laat professoren van de universiteit mee inspringen in het onderwijs.
- Laat politieke onderwijsankers van de verschillende politieke partijen meedraaien in het onderwijs (al was het maar als onderwijsassistent).
- Werk met gastdocenten in het secundair onderwijs (uit het hoger onderwijs, uit de verschillende werkvelden, ...).
- Screen langdurig afwezigen en kijk of ze niet als assistent of op het secretariaat van een onderwijsinstelling terug kunnen opstarten, ...
- Herintegreren van gedetacheerden (begeleidingsdiensten, inspectie ...) op de werkvloer (al was het maar als onderwijsassistent).
- Werken met EVC en EVK opdat vluchtelingen (mits taalbad, summercourse, ...) sneller aan de slag kunnen. Durf (kritisch) kijken naar bekwaamheidsbewijzen.
- Heropenen van het hoofddoeken debat.
- Directies (coördinerend dir, algemeen dir, pedagogisch dir, financieel dir, ...) terug lesopdrachten laten opnemen.
- Geen 100% vervangingen (of onmiddellijke 1 op 1 vervangingen) bij afwezigheden; maar wel extra onkosten voorzien voor overuren in deze context.
- Voorzien van mogelijkheden voor zij-instromers om meer dan 10 jaar anciënniteit mee te nemen.
- Aanstelling van een bestendig onderwijsambassadeur (geen politieke of koepelgebonden marionet) die het beroep (de prachtige aspecten ervan) maximaal in de kijker plaatst. Testimonial initiatieven in de kijker zetten en breed consolideren en bekend maken. Getuigenissen van alumni, getuigenissen over leraren die het verschil maken, aanpak TEACH FOR BELGIUM rond de diverse lerarenkamer, ...
- Binnen het verhaal van vervroegde uitval, speelt aanvangsbegeleiding ook een cruciale rol. De middelen hiervoor zijn gekleurd (dat heeft voor- en nadelen). De omvang en de procedures hiervoor worden te laat kenbaar gemaakt aan de directies.

Wat niet:

- De discussie van de meerwaarde van een benoeming komt hieronder terug, maar de reflex om vervroegd te benoemen (ook al is dit financieel aantrekkelijker) willen we niet toejuichen. We pleiten eerder voor een stevig gefinancierd onthaal- en doorgroeibeleid.
- De discussie om de grote vakantie 2 weken in te korten (en de 2 weken te koppelen aan de herfst- en krokusvakantie) zouden we zeker op korte termijn willen parkeren en hieromtrent willen we vragen om dit op te nemen in een ruimer HR-debat / loopbaandebat.

Middellange/ lange termijn

1) Een gezonde onderzoekshouding tov premissen (heilige huisjes)

Uit de tekst van R. Standaert halen we “Immers Op de eerste plaats zijn er de demografische cijfers die het aantal leerlingen bepalen. Uit de beleidsnota onderwijs van de Vlaamse regering in 2019 blijken volgende tendensen:

- Voor het kleuteronderwijs zien we een lichte afname van geboortes tot 2020 maar er wordt op basis van demografische indicatoren een langdurige toename verwacht, stijgend tot 2030 en zelfs 2040. De directe gevolgen voor het aantal kleuteronderwijzers zijn duidelijk.
- Voor het lage²r onderwijs (6-11 jaar) komt er een daling van het aantal leerlingen tot 2027, waarna er een langdurige stijging komt tot 2030, 2040 en zelfs 2050.
- Voor het secundair onderwijs (12-17 jaar) is er een duidelijke stijging tussen 2016 en 2026. Dan volgt een daling tot 2033. Daarna komt opnieuw een stijging tot 2040 en 2050.
- Een dergelijke kronkel vinden we ook bij de jongvolwassenen (18-24 jaar). Er is een daling tussen 2013 en 2022, waarna er een stijging komt tot 2032. Dan komt weer een daling tot 2040 en daarna weer een stijging.

Globaal bekeken en voor heel het leerplichtonderwijs stelt de beleidsnota dat er in vergelijking met 2014-2015 in 2023-2024 ongeveer tien procent meer leraren moeten aangeworven worden. De Afdeling Beleid Onderwijspersoneel van het Ministerie heeft die tendensen geconcretiseerd in geschatte aantallen voltijdse ambten (vte). In 2024-2025 moeten voor het kleuteronderwijs 1.628 vte opgevuld worden. Dat is het dubbel van het jaar voordien met 789 vte. Voor het lager onderwijs is dat niet zo. De behoeften blijken tussen 2019 en 2023 lichtjes te zakken, waarna er een stijging komt tot alvast 2027-2028. In het secundair onderwijs gaat het er iets harder aan toe. In vergelijking met 2017-2018 toen er 3.188 vte nodig waren, zullen dat in 2022-2023 4.736 vte zijn. Ondertussen zien we ook duidelijke signalen over tekorten naargelang van het vak met de zogenaamde knelpuntvakken. “

Deze analyse spreekt voor zich en doet de wenkbrauwen terecht fronsen.

Maar misschien ligt een deel van het antwoord / oplossing ook in het durven herbekijken van het klassieke leerstofjaarklassensysteem. Misschien kan het anders organiseren, het slimmer organiseren van onderwijs (Tom Van Acker & Yves Demaertelare) ook leiden tot minder tekorten op termijn.

En als we toch basisstructuren in vraag durven stellen, mogen-moeten we misschien ook het dubbel-op aanbod als gevolg van de verzuiling van ons onderwijs in vraag durven stellen. Kunnen we over de koepels heen niet anders, niet efficiënter bundelen, organiseren zodat een meer toekomstgericht portfoliobeleid ook een antwoord kan bieden op de hierboven geschetste problematiek(en)?

2) **Duurzaam HR-beleid (na de switch van een administratief naar meer strategisch HR-beleid; dienen we te evolueren naar een duurzaam HR-beleid- = onderwijs binnen een ruimer ecosysteem)**

De manier waarop de inzet van leraren gereguleerd is, past in een onderwijsbeleid dat door de bekende onderwijs econoom Idenburg ooit een ‘distributief’ onderwijsbeleid werd genoemd. Het gaat om een beleid dat berust op uniformiteit en standaardisering en daardoor maximaal transparant is. In een stabiele samenleving en dito organisatie werkt dat model. De realiteit is nu echter anders. Nog te vaak verschijnen dan ook anno 2022 functieprofielen en taakanalyses nog als basis voor de opdracht van leerkrachten; terwijl leerkrachten eigenlijk rollen vervullen binnen hun opdracht (bv onderwijsexpert, lid van een team, procesbewaker en innovator). De flexibele invulling van rollen sluit vanuit een actueel en toekomstperspectief beter aan bij de actuele en toekomstige

noden en contexten van ons onderwijs. Rollen staan immers toe dat directies in het kader van job- of teamcrafting, binnen een globale opdracht, verschillende gewichten kunnen geven aan die domeinen. Dit speelt ook in op de wijzigende verwachtingen van docenten i.f.v. de ontwikkelfase waarin ze zitten binnen hun professionele carrière maar kan ook inspelen op de wijzigende privé situaties waarin leerkrachten zich op bepaalde momenten van hun carrière zich bevinden (in de wetenschap dat het % dames in ons onderwijs groter is dan het % heren). M.a.w. geen HR-beleid gericht op hiërarchische lagen (zoals seniorschap, ...), maar wel flexibele opdrachten en teamsamenstellingen op basis van rollen en gewichten. Dit opent ook perspectief rond horizontale loopbaanontwikkeling en maakt het beroep daardoor aantrekkelijker.

Een meer toekomstgerichte visie op loopbanen en rollen impliceert wel de introductie van een schoolopdracht en niet langer het hanteren van lesopdrachten.

Andere aspecten die zeker mee aan bod dienen te komen in een duurzaam HR-beleid:

- Flexibele in- en uitstroombaliteiten met aandacht voor behoud van relevante anciënniteit (Voorzie een **flexibele en eenvoudige regelgeving** inzake aanwervingsbeleid zodat uitwisseling van personeel vlotter verloopt).
- Mogelijkheden tot interne mobiliteit binnen de eigen schoolcontext, maar ook over niveaus: kleuter, lager, secundair ... Dit impliceert dan weer aandacht voor gelijkstelling van diploma's en een meer adequate (lees betere) verloning. De verloning van onderwijzend personeel is niet evenredig geëvolueerd met het takenpakket. Het moge immers duidelijk zijn dat in onze samenleving waardering/aantrekkelijkheid/status/imago ook samenhangt met verloning.
- Het werken met een instroom- en doorstroomperiode in het onderwijs waarbij benoemingen niet meer van deze tijd zijn.
- Het rationaliseren van langdurige verlofstelsels.
- De invoering van hybride leerkrachten (zoals het statuut van gastdocent in het hoger onderwijs) met gemengde opdrachten + kansen van afstandsonderwijs en digitaal onderwijs door specialisten ter ondersteuning van het cruciale analoge verhaal.
- Specifieke focus op aanwerving en ondersteuning van zij-instromers (EVC, EVK, verloning, ...).
- De koppeling van autonomie, verantwoordelijkheid en professionalisering (waarbij professionalisering meer is dan nascholing alleen = onderzoek, netwerking, internationalisering, werkgroepen, vakgroepen, ...).
- De discussie omtrent de permanente bereikbaarheid van leerkrachten of niet zien we ook niet los van de discussie over de mogelijke inkorting dan wel aanpassing van de verlofperiodes voor leerlingen en leerkrachten.
- De ontwikkeling van een expliciet retentiebeleid, naast de aanvangsbegeleiding, waarin een duurzame aanpak rond welzijn binnen een schoolteam verankerd wordt.
- De ontwikkeling van een uitstroombelid met 'uitbol'-mogelijkheden en perspectief voor gepensioneerde leraren o.a. als mentor of ambassadeur voor het beroep.

3) Pedagogische aspecten

Binnen de scope van het lerarentekort kunnen we natuurlijk ook niet rond het aspect 'lerarenopleiding'.

Een lerarenopleiding die geïnspireerd door onderzoek en evidence based materiaal, cruciaal moet inzetten op ethiek (welke keuzes maken we op basis van verschillende perspectieven) en zo experts dient te vormen met een hart voor de ontwikkeling van alle jongeren. Ethiek dienen we immers te plaatsen in de hoognodige opleiding en professionaliteit van alle leraren (in spe) en lerarenopleiders.

Naast de focus op de output van de lerarenopleiding lijkt het ons ook verdedigbaar om aan de inputzijde te kijken naar een instaptoets om als dusdanig ook een basisniveau van potentiële studiekeziers voor de lerarenopleiding te screenen en te bewaken (dit komt volgens ons ook het imago op termijn ten goede).

Misschien ook extra focus op het vroeg recruterend van instroom in het secundair onderwijs naar de lerarenopleiding toe door faciliteren en aanmoedigen van samenwerking secundair – lerarenopleiding.

Dit kan ook leiden tot optimaliseren van de inhoud van curricula bij lerarenopleiding door aftoetsing met de werkvloer vanuit deze samenwerking.

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.

Ook de doorlooptijd van een lerarenopleiding valt hier binnen de scope. Gezien de urgentie en het 'knelpunt' karakter lijkt ons een studieduurverlenging geen goed voorstel. Een permanent leren (levenslangleren is eerder een penitentiële term) en blijven ontwikkelen lijkt ons in deze wel cruciaal. Maak dus **middelen** vrij om **'samen opleiden'** structureel te ondersteunen, naar het voorbeeld van de opleidingsscholen in Nederland. De lerarenopleiding dient een partner te 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.

Naast de lerarenopleiding zijn er echter ook nog andere pedagogische aspecten die een invloed hebben op de aantrekkelijkheid van het beroep:

- De invoering van centrale toetsen. In de meeste landen in de wereld wordt het onderwijs vooral afgerekend op basis van (meetbare) cognitieve resultaten, die via een palet van centrale toetsen in feite het curriculum uitmaken. Los van het aspect 'teaching to the test' kunnen we stellen dat de invoering van centrale toetsen een aanslag zijn op de autonomie van de leerkrachten. Toenemende centraliseringstendensen van centrale verplichte toetsen, al te uitgebreide eindtermen en versterken van de macht van de inspectie zwakken die autonomie betekenisvol af. Terwijl net autonomie als cruciaal wordt omschreven in de aantrekkelijkheid van ons beroep.
- Een andere partij die invloed uitoefent op de autonomie van de leerkrachten vormen de uitgeverijen die vaak voorkauwen wat leerkrachten dienen te geven doorheen een schooljaar. We pleiten dan ook voor wat meer toezicht op de professionaliteit van auteurs van hand- en werkboeken.
- De juridisering van ons onderwijs. Deze evolutie heeft ertoe geleid dat leerlingvolgsystemen werden omgetuned tot juridische indeksystemen waarbij de vertrouwensband met de ouders werd omgeleid naar een 'we verzamelen bewijslast voor het geval dat...'. Meer dan het argument 'planlast' lijkt ons deze juridisering een zwaard van Damocles dat hangt boven de toekomst van ons lerarenberoep.

4) De rol/impact van directies, Inrichtende Machten en Bestuursorganen

Naast het tekort aan leerkrachten stevent ons onderwijs ook af op een tekort aan directies. Schoolleiders vervullen een cruciale rol in de realisatie van kwaliteitsvol onderwijs in hun school. Zij hebben een grote impact op het functioneren en welbevinden van hun personeelsleden en zijn bepalend bij de implementatie van onderwijsvernieuwingen. Door de hoge verwachtingen en de vele factoren en actoren waar zij rekening moeten mee houden, ervaren schoolleiders een hoge werkdruk. Het is dan ook cruciaal dat we binnen deze discussie een aparte focus leggen op de loopbaan (invoeren van mandaten, verplichte professionalisering), ontwikkeling, ondersteuning van directies, ..., ontwikkeling van een welzijnsbeleid, en faciliteren en verduurzamen van intervisiemogelijkheden, ... en bij uitbreiding van sterke, professionele Inrichtende Machten en Bestuursorganen.

Afsluitend

Het omgaan met lerarentekorten in de toekomst met fluctuaties in vraag en aanbod vraagt een geheel van op elkaar inwerkende maatregelen. Er moet tegelijkertijd aan worden gewerkt met dien verstande dat bepaalde maatregelen al vlug kunnen ingaan, maar andere een zekere voorbereidingstijd vergen. Dergelijke vrij ingrijpende maatregelen moeten vooraf worden uitgetest in goed opgevolgde scholenexperimenten. Dat vraagt uiteraard een beleid over de legislaturen heen, met het vermijden van kortademige en populaire dagjespolitiek.

<https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/nieuws/extra-maatregelen-in-de-strijd-tegen-het-lerarentekort>