



GEZAMENLIJK EISENCAHIER 'LERARENTEKORT'

VLVO

Vereniging Leidinggevenden Vlaams Onderwijs

Basisonderwijs
Secundair Onderwijs
Deeltijds Kunst Onderwijs

REGEERPERIODE 2019-2024

Eisencahier VLVO 'Lerarentekort' – regeerperiode 2019-2024

Inleiding

Lange termijn:

Beeldvorming onderwijs

De instroom

De leerkracht

De directie

Suggesties uit het werkveld m.b.t.:

1. Loon
2. Balans werk-privé
3. Goede werkomstandigheden
4. Werkzekerheid
5. Afwisseling
6. Aantrekkelijkheid van het beroep
7. Korte termijn acties aanpak lerarentekort

Inleiding:

Stelling VLVO:

‘Het leerkrachtentekort op alle niveaus vormt de grootste bedreiging voor de kwaliteit van het Vlaams Onderwijs de komende jaren’.

We leven met elkaar in een veel eisende maatschappij met grote uitdagingen. Om deze uitdagingen het hoofd te kunnen bieden zijn er goed opgeleide studenten nodig die vorm kunnen geven aan de vereisten van de huidige en toekomstige samenleving.

Om alle leerlingen en studenten voor te bereiden op alle functies die de huidige en toekomstige samenleving nodig heeft zijn excellente leerkrachten nodig op alle niveaus en in alle richtingen waar onderwijs wordt gegeven.

Echter, het onderwijs is niet meer voldoende in staat om deze excellente leerkrachten aan te trekken.

Wat zijn hiervoor mogelijke oorzaken?

In een studie van *RANDSTAD Research ‘Aantrekkelijkheid van beroepen in België - 01/2019’* lezen we dat beroepskeuze van jongeren, in volgorde van belangrijkheid, sterk bepaald wordt door volgende elementen:

1. Loon
2. Balans werk-privé
3. Goede werkomstandigheden
4. Werkzekerheid
5. Afwisseling

Dit komt sterk overeen met de 6 kernpunten van het loopbaandebat:

1. Passie en liefde voor het beroep
2. Aantrekkelijkere arbeidsomstandigheden voor leraren
3. Betere aanvangsbegeleiding van startende leraren
4. Gedifferentieerd en flexibeler loopbaantraject dat de vlakke loopbaan meer dan vandaag doorbreekt
5. Continue professionele ontwikkeling
6. Aandacht voor taakbelasting en werkbaarheid tijdens de loopbaan, zodat leraren voldoende lang en gemotiveerd aan de slag kunnen blijven

Bron: Beleidsnota Onderwijs.

Uit het onderzoek van *Randstad Research* blijkt dat op basis van het gemiddelde van de genoemde elementen het beroep van leraar in de top-100 van beroepen op de 45^{ste} plaats staat.

Dit is, eufemistisch geformuleerd, een zorgelijke quotering.

Wetende dat de samenleving de komende decennia voor zeer grote uitdagingen staat,

waar de leerlingen van vandaag antwoorden op zullen moeten formuleren, betekent dit dat zij excellent onderwijs moeten krijgen, gegeven door excellente leerkrachten.

Samenvattend:

De VLVO geeft in deze visietekst een beschrijving van de gewenste situatie, wetende dat hiervoor meerdere legislaturen nodig zullen zijn om dit te realiseren, eenvoudigweg omdat momenteel hiervoor de benodigde financiële middelen ontbreken.

Toch vindt de VLVO het belangrijk dat er een **Plan Leerplichtonderwijs**, bestaande uit een **Plan Basisonderwijs** en een **Plan Secundair Onderwijs**, wordt uitgetekend op basis van bovengenoemde bouwstenen, dat politiek breed wordt gedragen en decretaal verankerd legislatuur-overschrijdend dient te worden uitgevoerd.

Maakt de politiek een andere keuze dan is dat, in de ogen van de VLVO, een keuze voor kwalitatieve achteruitgang van het Vlaamse leerplichtonderwijs.

Wil de overheid dat onderwijs opnieuw een eerste beroepskeuze wordt, dan betekent dit dat men ook alle elementen die deel uitmaken van een beroepskeuze van jongeren onder de loep moet durven nemen, en hieruit voortvloeiend de financiële consequenties.

1. Bouwsteen 'LOON'

Aanbeveling VLVO:

De VLVO pleit voor een (in de vorm van een inmiddels verouderde Hay-studie) onderzoek waarbij functies (van leidinggevend) uit het onderwijs worden vergeleken met vergelijkbare functies uit de privé-sector.

Op basis daarvan kan dan een nieuwe verloningsstructuur worden uitgetekend.

De VLVO spreekt zich niet uit over termijnen, maar omdat loon nu éénmaal een belangrijke bouwsteen is voor de aantrekkelijkheid van een beroep, kan men hier de grote kloof met vergelijkbare functies in de privé niet negeren.

Het gaat niet op om, zoals vaak gebeurt, een vergelijking te maken met directiefuncties in het onderwijs in andere landen.

De vergelijking dient zich te richten op andere beroepen waaruit leerlingen/studenten kunnen kiezen bij het maken van hun beroepskeuze.

Opmerkingen uit de VLVO-bevraging voor de bouwsteen 'loon':

Een bachelor die directeur is in een school met een 3-graden-structuur moet gelijk verloond worden als de master in een school met een 3-gradenstructuur

Een significante loonsverhoging voor directie secundair onderwijs vergelijkbaar als die voor het basisonderwijs. Momenteel verdient een fulltime directeur van een basisschool met 130 lln aanzienlijk meer als een fulltime adjunct-directeur in het secundair die verantwoordelijk is voor 400 pubers TSO-BSO ondanks het feit dat ze beiden een bachelor-diploma hebben...

Voldoende ondersteuning, ook voor de directie secundair. Ruimer loon met grotere kloof tussen ancien master en de directie.

Sommige adjunct-directeurs zijn masters ... de verloning ligt daarvoor een heel stuk hoger. Hier is gelijktrekken voor master en bachelor m.i. ook aangewezen.

Te vaak wordt een diploma verloond, niet de capaciteit/de werkkraft.

Waarom geen structurele loonsverhoging voor directies?

Elke extra verantwoordelijkheid mag vergoed worden zowel bij directie als middenkader.

Gezien het aantal gepresteerde uren verdien ik per uur stukken minder dan mijn leerkrachten. Bovendien is de verantwoordelijkheid omgekeerd evenredig.

2. Bouwsteen 'BALANS WERK - PRIVE'

Vaststelling AGODI

5.2.2.1. Vergelijking : directiepersoneel t.o.v. alle categorieën per leeftijdsgroep

Percentage van de ziekte-dagen veroorzaakt door een psychosociale aandoening voor directies per leeftijdscategorie t.o.v. van alle onderwijs-categorieën:

| 2015 psychosociaal | 36-45j | 46-55j | 56-65j |
|--------------------|--------|--------|--------|
| Alle categorieën | 34,92% | 34,94% | 44,71% |
| Directiepersoneel | 47,34% | 49,55% | 55,27% |

| 2016 psychosociaal | 36-45j | 46-55j | 56-65j |
|--------------------|--------|--------|--------|
| Alle categorieën | 38,61% | 36,39% | 45,68% |
| Directiepersoneel | 52,33% | 46,91% | 62,94% |

| 2017 psychosociaal | 36-45j | 46-55j | 56-65j |
|--------------------|--------|--------|--------|
| Alle categorieën | 39,85% | 38,05% | 44,49% |
| Directiepersoneel | 50,28% | 47,36% | 58,68% |

Bij het directiepersoneel is vanaf de leeftijdscategorie van 36-45 j het ziekteverzuim van psychosociale aard veel hoger dan het gemiddelde van alle categorieën.

5.2.2.2. Vergelijking directiepersoneel t.o.v. alle categorieën per onderwijsniveau

Percentage van de ziekte-dagen veroorzaakt door een psychosociale aandoening voor directies per onderwijsniveau

| 2015 psychosociaal | Basis | Secundair | DKO | VO | CLB |
|--------------------|--------|-----------|--------|--------|--------|
| Alle categorieën | 35,77% | 36,07% | 31,26% | 36,03% | 34,37% |
| Directiepersoneel | 52,79% | 51,68% | 50,03% | 36,33% | 38,76% |

| 2016 psychosociaal | Basis | Secundair | DKO | VO | CLB |
|--------------------|--------|-----------|--------|--------|--------|
| Alle categorieën | 38,14% | 37,61% | 33,59% | 39,26% | 39,36% |
| Directiepersoneel | 55,99% | 55,48% | 54,12% | 16,47% | 34,74% |

| 2017 psychosociaal | Basis | Secundair | DKO | VO | CLB |
|--------------------|--------|-----------|--------|--------|--------|
| Alle categorieën | 39,42% | 38,53% | 32,98% | 40,69% | 41,68% |
| Directiepersoneel | 53,47% | 53,80% | 54,20% | 53,38% | 28,96% |

Het directiepersoneel van deeltijds kunstonderwijs heeft in 2017 het hoogste percentage ziekte-dagen veroorzaakt door een psychosociale aandoening.

Bron:

'Rapport afwezigheden naar aanleiding van ziekte 2017'

AGODI.

Aanbeveling VLVO:

Op basis van bovenstaande cijfers doet de VLVO de volgende aanbevelingen:

A. Maak gebruik van bestaand onderzoek:

Er is de voorbije jaren voldoende onderzoek uitgevoerd om op basis daarvan maatregelen uit te werken die bijdragen aan een gezonde balans werk-privé. Nieuw onderzoek is **niet** nodig. Het kost geld en tijd, terwijl zo langzamerhand toch alom geweten is wat de problemen zijn.

De 2 onderzoeken die voldoende aanwijzingen bevatten om beleidsvoorstellen te doen die ook daadwerkelijk uitvoerbaar zijn:

1. 'Tijdsbesteding leraar basis- en secundair onderwijs'
Onderzoeksgroep TOR – vakgroep Sociologie
Vrije Universiteit Brussel
(2017-2018)
2. 'Stress en Welbevinden bij schoolleiders'
Prof. Geert Devos - SONO (Steunpunt Onderwijs Onderzoek)
Universiteit Gent
(2018)

De uitgewerkte maatregelen dienen te leiden tot een situatie waarin sprake is van een goede balans werk – privé.

B. Hervorming van verlofstelsels:

De VLVO vraagt de overheid om met voorstellen te komen die er toe leiden dat er meer overzicht komt in de vele verlofstelsels.

De 'overblijvende' verlofstelsels dienen te zorgen dat zowel de werking van de professionele werkomgeving als de rechten van de individuele werknemer gecombineerd kunnen worden.

Opmerkingen uit de VLVO-bevraging voor de bouwsteen 'Balans-privé:

Laat ons naar schoolopdracht gaan i.p.v. lesopdracht. Als iedereen aanwezig is op school van vb. 8u15-17 met flexibel max X-aantal uur per week zullen velen misschien een betere balans school-privé kunnen vinden. Iedereen kan een ander uurrooster hebben, moet flexibel kunnen zijn volgens de noden van de school.

Nu heeft iedereen een fulltimeopdracht van 24/24 + 2u plage + oneindig veel uren extra die sommigen niet kunnen doseren. Overuren opnemen is 'not done'... wat ook de valkuil is van de directeurs, maar dat is een andere discussie.

3. Bouwsteen 'GOEDE WERKOMSTANDIGHEDEN'

Aanbeveling VLVO:

De overheid dient iedere school in staat te stellen om op basis van voldoende werkingsmiddelen de werkplekken van alle onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel zodanig in te richten dat deze voldoen aan alle vandaag de dag beschikbare middelen. Dit om hun opdrachten op professionele wijze uit te voeren. Het is evident dat dit betrekking heeft op middelen en infrastructuur.

Het te hoge, noodzakelijke, octopusgehalte van directeurs haalt het welbevinden onderuit.

Werfvergaderingen, personeelsbeleid, aandacht voor zorg van lln., wijzigende pedagogische regelgeving, preventie, evaluatie van personeel, financieel beleid, verplichte overlegorganen binnen en buiten de school, wijzigende regelgeving (onderwijsvernieuwing, inschrijvingen ...) Het is echt wel te veel en te uiteenlopend om bij een persoon onder te brengen.

Opmerkingen uit de VLVO-bevraging m.b.t. bouwsteen 'Werkzekerheid':

Als een school meer basisomkadering zou hebben bij de start van het schooljaar zou er een groter structureel vangnet zijn bij afwezige leerkrachten. In het secundair stelt zich het probleem voor de opvang van leerlingen tijdens de afwezige leraar van dat ene vak.

Voldoende middelen voor een degelijk nascholingsbeleid. Nu wordt er volop geïmproviseerd om de leerlingen zo weinig mogelijk de dupe te laten worden van afwezigheden van leerkrachten, maar vaak gaat dit dan ten koste van de werkomstandigheden van de wel aanwezige leerkrachten.

Meer focussen op de corebusiness van leerkrachten: scholen moeten zich hier zelf ook bewust van worden maar de maatschappelijke tendensen zorgen er ook voor dat er meer dan leerkrachten alleen nodig zijn om een school te kunnen 'runnen'.

Voldoende pedagogische studiedagen of evaluatiedagen per schooljaar.

Dit om structureel te overleggen en nascholingen in team te volgen. De druk op leerkrachten wordt zeer groot omdat alles 'tussen de soep en de patatten' moet gebeuren. Deze maatregel kost geen extra geld maar zorgt wel voor extra 'kwaliteit'-door 'kwali-tijd'.

Structureel paramedici integreren in het basisonderwijs i.f.v. M-leerlingen.

Het aantrekkelijk maken van het lerarenberoep heeft vooral te maken met de maatschappelijke waardering (de denkpatronen van beleidsvoerders en bedrijven, de vakbonden en de houding van ouders) en het loopbaantraject. Men moet absoluut nadenken over de lerarenopleiding én over de hele loopbaan; dat betekent concreet: over de beginnende leraren, over de ontwikkelingsmogelijkheden tijdens de loopbaan,

taken en functies, over loopbaanmogelijkheden, over 50 plussers in het onderwijs en tenslotte over het einde van de loopbaan = uitlooptrajecten en pensioen.

Het lerarenberoep inhoudelijk aantrekkelijker maken door meer middelen voor ondersteuning en aanvangsbegeleiding voor scholen te voorzien - de lerarenopleiding inhoudelijk kwalitatief uitdiepen - leraren in opleiding aanleren hoe om te gaan met inclusief onderwijs (=wat betekent dit = wat vraagt dit van mij als leerkracht)

Planlastvermindering voor leerkrachten door in de scholen met zwaardere opdrachten extra ondersteuning op de klasvloer te kunnen aanbieden!

Zorg dragen voor de leerkrachten die er zijn wordt ook zeer belangrijk i.f.v. verdere uitval van de actieve leerkrachten te beperken.

De andere middelen, m.n. mogelijkheden tot omkadering én bovenal middelen om mensen vrij te stellen zodat ze zich kunnen vormen, in overleg kunnen gaan, kunnen stilstaan bij hun praktijk en vooruitkijken, voorbereiden, ... vind ik veel belangrijker - want dat maakt de invulling van mijn job veel waardevoller!

De verantwoordelijkheid is inderdaad hoog en energievretend, meer middelen aan de school om ook die functie beter te laten ondersteunen

Naast aandacht voor instroom en opleiding, moet ook absoluut aandacht besteed worden aan het loopbaantraject van een leerkracht, met ruimte, tijd en middelen voor nascholing, coaching en mentorschap, en ten slotte innovatie en ontwikkeling zowel vakgericht als pedagogisch en psychologisch.

4. Bouwsteen 'WERKZEKERHEID'

Aanbeveling VLVO:

De VLVO stelt vast dat jonge leerkrachten soms jarenlang 'rondzwerven' van school naar school voordat ze eindelijk ergens een vaste plek verwerven. Het is evident dat er daardoor veel, in beginsel gemotiveerde, leerkrachten vervroegd het onderwijs de rug toekeren. Dit valt vanzelfsprekend te betreuren, zeker in een periode van tekorten.

De VLVO wil 2 redenen hiervoor specifiek benoemen:

1. Opname verlofstelsels:

Eén van de redenen waarom startende leerkrachten regelmatig moeilijk vastbenoemd geraken is dat vastbenoemde leerkrachten verlofstelsels opnemen waarin uiteraard niet iemand anders benoemd kan worden.

De VLVO pleit daarom voor het herbekijken van de tijdsduur en de hoeveelheid van verlofstelsels.

2. De vaste benoeming:

De VLVO vindt het terecht dat leerkrachten die voldoen aan de wettelijk vastgelegde criteria een vaste benoeming krijgen. Anderzijds stelt de VLVO vast dat, éénmaal werkzekerheid is verkregen middels een vaste benoeming, het zo goed als onmogelijk is iemand die langdurig onvoldoende presteert niet of nauwelijks uit het betrokken ambt kan worden verwijderd.

De VLVO pleit, dan ook voor het herbekijken van het evaluatiedecreet.

Opmerkingen uit de VLVO-bevraging m.b.t. bouwsteen 'Werkzekerheid':

Lerarenplatform bereikt z'n doel in die zin dat startende leerkrachten een vaste job krijgen voor 1 jaar. Het biedt echter onvoldoende soelaas om zieke leerkrachten te vervangen.

TADD-regeling & benoemingen zijn nefast voor de motivatie van startende leerkrachten. Werken met mandaten zou motivatie en inzet fel verhogen en meer kansen geven om goede teams samen te stellen. Vakbonden zijn het hier zeker niet mee eens maar er zal toch iets moeten gebeuren.

5. Afwisseling => Loopbaanmogelijkheden

Aanbeveling VLVO:

De VLVO pleit voor het uitbreiden van mogelijkheden voor de mogelijkheid tot het doorbreken van de vlakke loopbaan door vorming van uitlopende vormen van een middenkader.

Dit middenkader kan worden ingevuld met tal van functies. Functies die tot doel hebben dat er een onderscheid gemaakt kan worden tussen kerntaken van onderwijzend personeel en directies enerzijds, anderzijds taken die niet tot de kerntaken behoren en die beter door anderen worden uitgevoerd.

Het creëren van deze eventueel nieuwe functies dient altijd in het teken te staan van het verbeteren van de kerntaak van een school, nl het geven van kwaliteitsvol onderwijs. Door centralisatie kunnen daardoor veel overbodige taken die daartoe niet behoren worden uitgeoefend door leerkrachten of andere mensen die hiervoor kiezen. Taken die door leerkrachten kunnen worden uitgevoerd zijn natuurlijk in de eerste instantie **pedagogische taken**. Allerlei andere, niet-pedagogische taken, die nu vaak op het bordje van leerkrachten en directies terecht komen, kunnen worden uitgevoerd door niet-leerkrachten.

Een middenkader is dus voor de VLVO enerzijds een middel om de werkdruk bij directies en leerkrachten te verminderen, anderzijds een mogelijkheid om tegemoet te komen aan leerkrachten die de ambitie hebben om een meer beleidsmatige invulling aan hun job te geven.

Het is dus in de ogen van de VLVO geen must om te veranderen van loopbaan, maar het is wel belangrijk dat indien gewenst, deze mogelijkheid in voldoende mate bestaat. Dit zal de intrinsieke motivatie van leerkrachten ten goede komen. Een zeer belangrijk effect daarvan zal ook zijn dat de verhoging van de intrinsieke motivatie op positieve wijze zal uitstralen naar de leerlingen.

Opmerkingen m.b.t. de VLVO-bevraging m.b.t. bouwsteen 'Loopbaanmogelijkheden'

Erkenning van een officieel middenkader zodat deze uren niet uit het lestijdenpakket moeten komen.

Meer middelen voor een degelijk middenkader (leerlingenbegeleiding, mentoren, ...)

Daarom werken met middenkaders waardoor de vlakke loopbaan kan worden doorbroken

Werken met een adequaat personeelsbeleid waardoor zij die het goed doen niet worden geremd/belemmerd door de (vaak kleine) groep die niet meewil.

In kaart brengen wat de kerntaken zijn van een leerkracht: Onderwijstaken versus onderwijsondersteunende taken.

Onderzoeken welke taken ook door onderwijsondersteunend personeel kunnen worden uitgevoerd.

6. Bouwsteen 'AANTREKKELIJKHEID VAN HET BEROEP'

Aanbeveling VLVO:

Aantrekkelijkheid van een beroep wordt bepaald door meerdere zaken, in dit geval door een combinatie van bovengenoemde bouwstenen, die uiteindelijk een totaalbeeld schetsen van de aantrekkelijkheid van een beroep.

In het onderwijs zal nadrukkelijk gezocht moeten worden naar mensen met het juiste profiel voor het geven van onderwijs in de breedste zin van het woord, waarbij het hebben van een hart voor kinderen/leerlingen een zeer belangrijke vereiste is. Dit heb je, of dit heb je niet. Je kunt het een stuk leren, maar het verschil tussen iemand die dit van nature heeft kan nooit door aangeleerd gedrag worden overbrugd.

Het gaat de dag van vandaag echter om meer dan alleen idealisme.

Het juiste profiel is belangrijk, natuurlijk, maar het respect dat door de maatschappij wordt opgebracht, speelt zeer duidelijk mee. Dit respect wordt uitgedrukt in de manier waarop met onderwijsmensen wordt omgegaan, zowel in de omgang, in de media, in persoonlijke contacten. De verloning is daarbij een element, maar ook de aandacht voor wat de laatste decennia in stilte is afgenomen.

- meer contacturen voor zelfde verloning
- indexsprong(en)
- complexere groepen
- afnemen pedagogische coördinatie in de B-stroom
- schrappen studiejaren voor pensioen

Toch zijn er, gelukkig maar, ook veel positieve kanten aan een job in het onderwijs. Hier volgt een bloemlezing:

De Leraar:

- Leraren maken connectie en krijgen erkenning van jongeren. Het houdt hen jong en van de tijd.
- Met jongeren mogen werken en op die manier de toekomst mee vorm mogen/kunnen geven door **kennis** en **waarden** door te spelen: een eer.
- Oud-leerlingen treffen, mensen tegenkomen die tussen de lijnen, maar vet gedrukt, dankjewel zeggen.
- Oud-leerlingen die vragen of je nog steeds dat ene initiatief neemt dat ze toen zo geweldig vonden, de erkenning.
- Soms met veel moeite iets duidelijk proberen te maken en de blik zien van "nu heb ik het door".
- Een leerling die van de overkant van de straat gemeend een goeiedag zwaait, roept, zegt.
- Een ouder die bedankt voor de goede raad, het begrip of gewoon het succes dat kindlief mede door jouw steun heeft kunnen boeken.

-

De directeur:

- Een leraar die na je eerste jaar als directeur zegt: je hebt dat dit jaar goed gedaan.
- Een moeilijke communicatie tussen ouders en een leraar kunnen ontmijnen.
- Merken dat je (voor een bepaald project) een goed team hebt dat net dat ietsje meer heeft/doet dat het geheel zo bijzonder maakt.
- De positieve, gedreven sfeer in een zorgteam ervaren met de juiste intentie: het beste voor het kind.
- Collega's zien die initiatieven nemen die de goede richting uitgaan en die kunnen ondersteunen in hun persoonlijke groei en met het oog op de gunstige evolutie van de school.
- Collega's succesvol bespelen zodat ze nieuwe dingen aandurven en uittesten, het liefst met succes, uiteraard.
- Op een totaal onverwacht moment en onverwachte plaats mensen tegenkomen die met je school verbonden zijn/waren en met hen tot een warme babbel komen.
- Fier zijn op je realisatie, die van jouw team. Dat gaat van de meerdaagse uitstap, over de studiebegeleiding, een nieuw gebouw of speelplaats, vrijwilligerswerk, een uitwisseling, een geslaagd bezoek van de lagere school, de onverwachte uitlating over de aanpak binnen je school ...
- Onder collega's ervaren dat het niet mijn school is, maar de onze. Hetzelfde geldt voor leerlingen en ouders ofschoon de verhoudingen daar anders liggen.
-
- Als je het aan de mensen vraagt, verschijnt een spontane glinstering in de ogen. Ze doen het werk nog altijd omdat ze het gewoon “graag” doen. Af en toe denken ze eens aan de werkdruk en soms wordt het ze allemaal te veel, maar ze willen toch geen andere job, het onderwijs geeft de nodige voldoening om het met veel enthousiasme te blijven doen.
- Een persoonlijke noot rond werken in basisschool: ik heb zelf een dochter in het basisonderwijs en mijn dochter “wordt” ieder jaar opnieuw de meester of juf als ze thuis is. Zij hanteert letterlijk taalgebruik, gewoontes, handelingen net zoals de meester/juf dit in de klas doen. Dit is zeer wonderlijk om te zien. De impact van een lagere school leerkracht is IMMENS op het gedrag en het welbevinden van de leerling. Hoe geweldig is dat? Ik verwonder mij er iedere dag opnieuw over.
- Met een warm hart de kans krijgen om zorg te dragen voor, te leren leven, te leren leren, iets in het rugzakje van die leerling te steken, waarmee ze later iets zijn, daar doen we het voor.
- Die ene persoon kunnen zijn waar de leerling later aan terugdenkt: “die had gelijk, die bleef altijd in mij geloven, door die persoon heb ik het toch maar gedurfd en de stap gezet,...”

- De school is als het ware een mini-maatschappij. Zeer interessant om hier deel van uit te maken, een “familie” te vormen, samen op weg te gaan, maar ook de mogelijkheid om patronen te signaleren, om gevoeligheden bloot te leggen, om oplossingen te zoeken voor deze knelpunten,...

Een mail van een leerling:

Beste meneer,

Ik wou u feliciteren met de manier waarop u ons wakker heb gemaakt !

Echt, ik ben blij met een leerkracht die zo voor de leerlingen op komt en dat maakt van u een geweldige leerkracht !!

U bent er destijds op dezelfde manier voor mij geweest en daardoor voel ik me veel beter op school !

Ik wil u daarvoor echt heel erg bedanken !

Onze school mag blij zijn met u echt waar !

En ik ga eerlijk zijn toen ik dit schooljaar gestart ben werd mij gezegd dat u heel streng bent , maar ik vind dat helemaal niet, u bent rechtvaardig en dat is iets anders, ik ben blij dat ik bij u terecht kan !

Bedankt !

Continue mogen vertoeven in de leefwereld van de jongeren. Zij houden ons jong en hebben ook een boeiende en veranderende leefwereld die ervoor zorgt dat je als mens verwonderd kan blijven over de nieuwigheden.

Het kunnen en mogen overbrengen van kennis is een kunst en een gave. Als mensen deze gave hebben word je hierdoor geboeid. Je kan iets overbrengen op een manier dat voor de ene groep wel werkt en voor de andere niet. Het uitzoeken hoe je iets op een andere manier kan brengen zodat deze groep het ook begrijpt is zo een mooie kunst. Kennis over brengen is dus eigenlijk een kunstvorm. Hieruit volgt dat lesgeven een wisselwerking is. De leerkracht leert iets aan de leerling, maar de leerling kan ook zoveel leren aan de leerkracht (leefwereld), deze wisselwerking is op zijn minst boeiend!

Dit is ook waarom ik de stap naar directeur heb gezet. Je merkt dat het lukt om een groep leerlingen op een leuke manier kennis bij te brengen en je stelt jezelf de vraag: als ik dit kan overbrengen over een team van leerkrachten, die dit kunnen brengen aan een groep leerlingen, dan bereik ik een veel grotere groep....

Als je dit bundelt, gaat het praktisch altijd over werken met mensen, het menselijke contact, de verbinding en de emotie die er is na de erkenning van de inspanning, het respect. Het is dit type leerkracht waarnaar het onderwijs moet op zoek gaan naar het type mensen dat zich herkent in bovenstaande of die hiervan deel wil uitmaken. Leerkrachten die in een uitdagende omgeving in staat worden gesteld om samen met de leerlingen het verschil te maken. Ruimte voor autonomie en flexibiliteit. Géén grijze muizen-onderwijs, maar uitdagend onderwijs op maat van de leerling.

VLVO vraagt dan ook aan de beleidsmakers:

1. Een publiciteitscampagne op te zetten waarin de aantrekkelijke kanten van het onderwijs worden belicht. Dit om tegenwicht te bieden aan de negatieve berichtgeving waarmee het onderwijs momenteel wordt overspoeld.
2. Wegnemen van de vele beperkingen om de job goed te kunnen uitvoeren:
Door de werkdruk en alle opgelegde extra's heeft een leerkracht geen tijd meer om zich te gaan verdiepen in of verwonderd te zijn over de boeiende leefwereld van de jongeren. Veel energie gaat tegenwoordig naar het bijhouden van administratie: leerling X heeft probleem X en probleem Y, leerling Y....., hoe dek ik mij in tegen procedures (heb ik wel voldoende geredieerd...)
Een directeur komt vaak niet tot het pedagogische luik van zaak. Hij/zij wordt opgeslokt door de organisatorische/administratieve kant en de problemen.
Kortom:
Er moet dringend werk gemaakt worden van het wegnemen van de (vele) belemmeringen zoals omschreven bij de diverse bouwstenen.

Opmerkingen uit de VLVO- bevraging:

Het anders omgaan met autoriteit en daarmee samenhangend de stijgende (verbale, maar ook fysieke) agressie van leerlingen/ouders/derden hebben een zeer grote negatieve impact op het welbevinden van personeelsleden en directie. Ook gaat hier vaak veel tijd en energie aan verloren, die naar de leerlingen en het geven van les had kunnen gaan, de uiteindelijke kerntaak van scholen. Indien er zich een stijgend patroon blijft voordoen van deze agressie, zal de impact ongetwijfeld alleen maar groter worden. Er bestaan reeds duidelijke cijfers en hierin is nog niet de helft van de realiteit opgenomen. Niet alle incidenten rond agressie worden namelijk geregistreerd. Scholen doen verwoed en plichtsbewust pogingen om de mondiger wordende leerlingen anders aan te pakken en om tegemoet te komen aan hun wensen, noden en verwachtingen. Zo worden er innoverende werkvormen toegepast (co-teaching, gedifferentieerd lesgeven,...), er worden pedagogische studiedagen rond dit thema georganiseerd (nieuwe autoriteit,...) en het sanctiebeleid in vele scholen wordt aangepast en geactualiseerd. Maar... ondanks deze inspanningen blijft het moeilijk werkbaar en is de weg nog zeer lang. De nieuwe eindtermen, waarin burgerschap en werken aan waarden en normen zijn opgenomen, brengen hopelijk wat soelaas, maar we vrezen dat er meer nodig zal zijn en willen dit graag nu mee op tafel leggen. Men ziet bovendien een polarisering binnen de aanpak van verschillende scholen. De oprichting van scholen waarin men terug grijpt naar de oude autoriteit, waar leerlingen terug uniformen moeten dragen, waar met de ijzeren hand geregeerd wordt... is op dit moment reeds ter sprake gekomen en misschien zelfs reeds aan het gebeuren. Dit kan toch niet de bedoeling zijn, polarisering is een principe dat zich meer en meer manifesteert binnen alle facetten van de maatschappij en het manifesteert zich zeer duidelijk ook binnen het onderwijs, niet alleen wat betreft omgaan met autoriteit.

Uit dit alles blijkt alleszins dat bovenstaande een problematiek is waar vele scholen mee worstelen en er is echt noodzaak om dit blijvend op te volgen aan de zijlijn.

Het zal belangrijk worden om effectief en efficiënt onderzoek te verrichten naar dit fenomeen, waarin een representatief beeld wordt geschapen van de huidige agressie. Er kan een centraal punt georganiseerd worden waar scholen eenvoudig melding kunnen doen. Vanuit dit onderzoek kan er dan actie ondernomen worden. Maar niet alleen binnen de scholen.

Deze stijgende agressie is een fenomeen waarmee vele autoriteiten te maken krijgen (ordediensten,...) en moet dus ook breder aangepakt worden. De scholen kunnen dit niet alleen! De gemeenschapszin, het samen op pad gaan, de gemeenschappelijke doelen laten primeren boven de individuele, de manier van communiceren, het vertrouwen in de expertise en procedures van scholen, het kritiek kunnen uiten op een onderbouwde manier, niet impulsief en ondoordacht, zijn maar enkele van de vele zaken waar echt aan gewerkt zal moeten worden. Los van deze filosofisch-ethische (Westerse?) kwestie is er vraag vanuit scholen om de weegschaal terug in evenwicht te brengen. Mensen hebben absoluut rechten, maar de weegschaal helt nu te veel over. Er moeten duidelijke procedures geformuleerd worden om contact te nemen met scholen en om een constructieve, beleefde en onderbouwde communicatie te realiseren en om opnieuw meer vertrouwen te leggen in de stappenplannen, de expertise en de procedures van de scholen. De Media kan hierbij een grote rol spelen, zij pikken maar al te graag het ongenoegen van ouders/leerlingen op om dit dan wijdverbreid te verspreiden via de media. Dit zijn niet de thema's die moeten opgepikt worden door de Media. Veel liever zouden we eens het omgekeerde zien gebeuren. Dit zal zeker impact hebben op de aantrekkelijkheid en perceptie van het beroep en vooral het welbevinden van alle personeelsleden binnen het onderwijs.

7. Korte termijnacties aanpak lerarentekort

Aanbeveling VLVO:

Hierboven zijn een 6-tal bouwstenen besproken die, mits serieuze aanpak, zullen leiden tot vergroting van de aantrekkelijkheid van het beroep. Deze maatregelen zullen een grote financiële impact hebben. Gevolg: de kosten zullen gespreid moeten worden over meerdere legislaturen. De VLVO is van mening dat in het onderwijs niet dezelfde volgorde van bouwstenen geldt als in de privé-sector. Niet het loon, maar wel de enorme werkdruk staat op plaats 1 als het gaat om prioriteiten toe te kennen. Echter, het zijn wel allemaal de door Randstand gehanteerde bouwstenen die deel uitmaken van het totale pakket die nodig zijn om de onderwijssector aantrekkelijker te maken. Dit betekent dat geen van de genoemde bouwstenen verwaarloosd mogen worden. Echter, het probleem is nu al zeer urgent en wordt met rasse schreden urgenter. Daarom hebben we onderstaand een aantal suggesties genoteerd die op korte termijn effect kunnen hebben.

Opmerkingen uit de VLVO-bevraging:

Ik kan onmogelijk sterk genoeg beklemtonen hoe urgent het personeelsprobleem is. En het is dubbel: kwantitatief en kwalitatief! Als het zo verdergaat, zullen we in de heel nabije toekomst geen onderwijs meer kunnen aanbieden aan de minst kansrijke groepen in de stedelijke context. Dit is nu al héél precair in onze BSO-school met uitsluitend harde technieken

De begroting voor onderwijs in Vlaanderen is meer dan aanzienlijk. Je kan uiteraard hetzelfde geld maar één keer besteden en iedereen heeft tekort. Er zijn meer middelen nodig voor gebouwen, directies verdienen te weinig voor de verantwoordelijkheden en taken die ze hebben, de ondersteuning voor inclusie is ontoereikend, het basisonderwijs heeft grote noden en het beroeps- en technisch onderwijs heeft niet de middelen om de technologische ontwikkelingen en innovaties op te volgen.

Vrije schoolkeuze is een zeer gewaardeerd feit en belangrijke verworvenheid in Vlaanderen, maar heeft een zeer dure kostprijs! Vraag is, ten koste van precies wat allemaal moet dit gewaarborgd blijven worden. Welke prioriteiten moeten bepaald worden? Gaat het over vrije schoolkeuze, schaalgrootte, verzuiling versus onderwijskwaliteit, zorg en inclusie, infrastructuur en leermiddelen, opleiding en nascholing? Of kan alles tegelijk en wie moet dit ten koste van wat realiseren?

Suggesties uit de VLVO-bevraging m.b.t. korte termijnacties aanpak lerarentekort

Terugkeer naar onderwijs faciliteren:

Veel gediplomeerde mensen gingen jaren geleden in de privésector aan het werk. Als ze nu willen terugkeren naar onderwijs kunnen ze geen anciënniteit meenemen. Hierdoor kiezen ze dus niet opnieuw voor onderwijs. Zeker geen goedkope oplossing voor de overheid, maar nadenken wat wél kan werken om terugkeer te bevorderen zou zinvolle piste zijn.

Meer jobshadowing van buiten onze sector aanmoedigen om vb. 'weekje' met ons mee te draaien vooraleer studies aan te vatten om zo volwassenen gerichte (nieuwe) studiekeuze te maken i.f.v. onderwijs

Promoten van jobs in het onderwijs:

Naast de reality-series vb. Helden van hier (in de lucht), Helden van hier (door het vuur) kan misschien ook een reeks Helden van hier (het onderwijs) gemaakt worden. De mooie kanten van onze job zullen helaas niet in een reclamefilmje alleen kunnen getoond en gepromoot worden...kan een TV-zender hierin iets betekenen voor ons?

Het zoeken naar/vinden van kandidaten:

Kandidaten & vacatures vinden elkaar niet.

Er zijn veel databanken die te verspreid zijn: de vele hogescholen, www.jobsopschool.be (privé-initiatief, duur voor scholen om in te tekenen), VDAB (werkt niet voor onderwijs – kandidaten laten zich beschikbaar staan als ze al aan het werk zijn om geen toekomstige vacatures te missen).

Er is een grote nood aan 1 professionele databank voor onderwijs.

Jobsopschool.be is wel een voorbeeld van hoe het zou kunnen.

Op dit moment zijn er teveel regeltjes en structuren i.f.v. inzetten en vervangen van leerkrachten dat het te complex wordt.

In vb. securitysector worden mensen opgeleid met 'werkgarantie' na het behalen van het diploma...een idee?

Een realistische lerarenopleiding waar moeilijkheden als grootstedelijke context, B-stroom en dergelijke niet uit de weg gegaan worden

Toelatingsexamen organiseren of grondige screening

Laat de laatstejaarsstudenten functioneren als onderwijsassistenten gedurende het volledige academiejaar.

Maak van het 3de jaar lerarenopleiding een volledig stagejaar zodat ze een heel jaar met een ervaren leerkracht kunnen meedraaien. De beginnende leerkracht staat het volgende jaar al veel sterker en de ervaren leerkracht krijgt de kans om van alles uit te testen zoals co-teaching ed.

De lerarenopleiding uitbreiden naar 4 jaar en het 4^{de} jaar een stagejaar te maken.

Mogelijkheid om al anciënniteit op te bouwen voor LIO's.

Erken de opgebouwde anciënniteit voor zij-instromers.