



KNIPPERLICHTEN LERARENLOOPBAAN

COC IS ER VOOR JOU!

Brussel, 6 december 2020

SAMENVATTING

Om het tekort aan gekwalificeerde leraren tegen te gaan, schetst COC een beeld van de mogelijke obstakels die ze ziet in elke fase van de loopbaan van de leraar. COC ziet vijf fasen: keuze, opleiding, start, midden- en eindloopbaan. Elk van die fasen kent zijn eigen obstakels (knipperlichten). COC ziet dus ook werven voor elk van die fasen en heeft concrete voorstellen om de knipperlichten aan te pakken.

INLEIDING

Het Vlaamse onderwijs kampt al geruime tijd met een tekort aan gekwalificeerde leraren. En dat tekort neemt hand over hand toe ondanks de goede – soms goedbedoelde – maatregelen die de vorige en huidige Vlaamse Regering al hebben genomen. Dat almaar groeiende lerarentekort heeft verschillende oorzaken. Het aantal inschrijvingen aan onze lerarenopleidingen is nog steeds problematisch, studenten haken vroegtijdig af, afstuderende leraren starten vaak niet in het beroep, steeds meer leraren vallen uit door ziekte en ook de definitieve uitstroom uit het beroep is groot, vooral bij de start, maar ook tijdens en aan het einde van de loopbaan.

Tekorten lopen vooral op in stedelijke gebieden en in het secundair onderwijs geraken in alle regio's vacatures voor bepaalde vakspecialisaties moeilijk of niet meer ingevuld. Bepaalde diploma's zijn niet meer te vinden.

De beweegredenen om uit te stromen en de oorzaken voor het ziekteverzuim kunnen verschillend zijn naargelang de loopbaanfase waarin de leraar zich bevindt. Aan de hand van een beschrijving van elke loopbaanfase maken we een inventaris van de knipperlichten, beschrijven we de werven waaraan we zullen moeten werken en doen we ook concrete voorstellen.

OPLEIDING

- + nood aan kwaliteitsvolle opleiding
- + uitstroom voor de start
- + Onderzoek de invoering van een 'propedeuse'.
- + Onderzoek de verzelfstandiging van lerarenopleidingen.
- + Bepaal een minimum voor vakgebonden didactiek.
- + Beperk wildgroei trajecten zijinstromers.
- + Voer opnieuw visitaties in.
- + Ondersteun de uitbouw van een netwerk van kwaliteitsvolle oefenscholen.

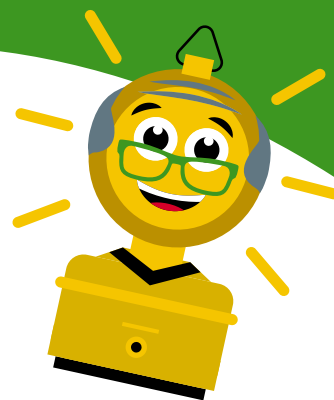
KEUZE

- + inspirerende voorbeelden
- + status en imago
- + ontradende communicatie
- + Voer positieve campagnes met diverse rolmodellen.
- + Spreek sterke leerlingen en studenten aan.
- + Beperk de eindtermen tot minimumdoelen.

START

- + stress en werkdruk
- + gebrek aan toekomstperspectief
- + grootstedelijke context
- + Zorg voor vaste benoemingen binnen een redelijke termijn.
- + Geef gedeeltelijke vrijstelling aan beginnende leraren.
- + Investeer in een profiel en opleiding voor schoolleiders.
- + Voer specifiek beleid in grootstedelijke context.

- + te weinig tijd voor kerntaken
 - + te weinig autonomie en inspraak
 - + perceptie van vlakke loopbaan
 - + moeilijke balans werk-privé
-
- + Versterk het statuut van het onderwijspersoneel.
 - + Stel leraren vrij van taken die ook niet-leraren kunnen opnemen.
 - + Geef vrijstelling voor overleg en professionalisering.
 - + Voorzie en financier werkbare ondersteuning aan kinderen met bijzondere noden.
 - + Zet loopbaanmogelijkheden in de verf.
 - + Verzeker het recht op 'deconnectiviteit'.

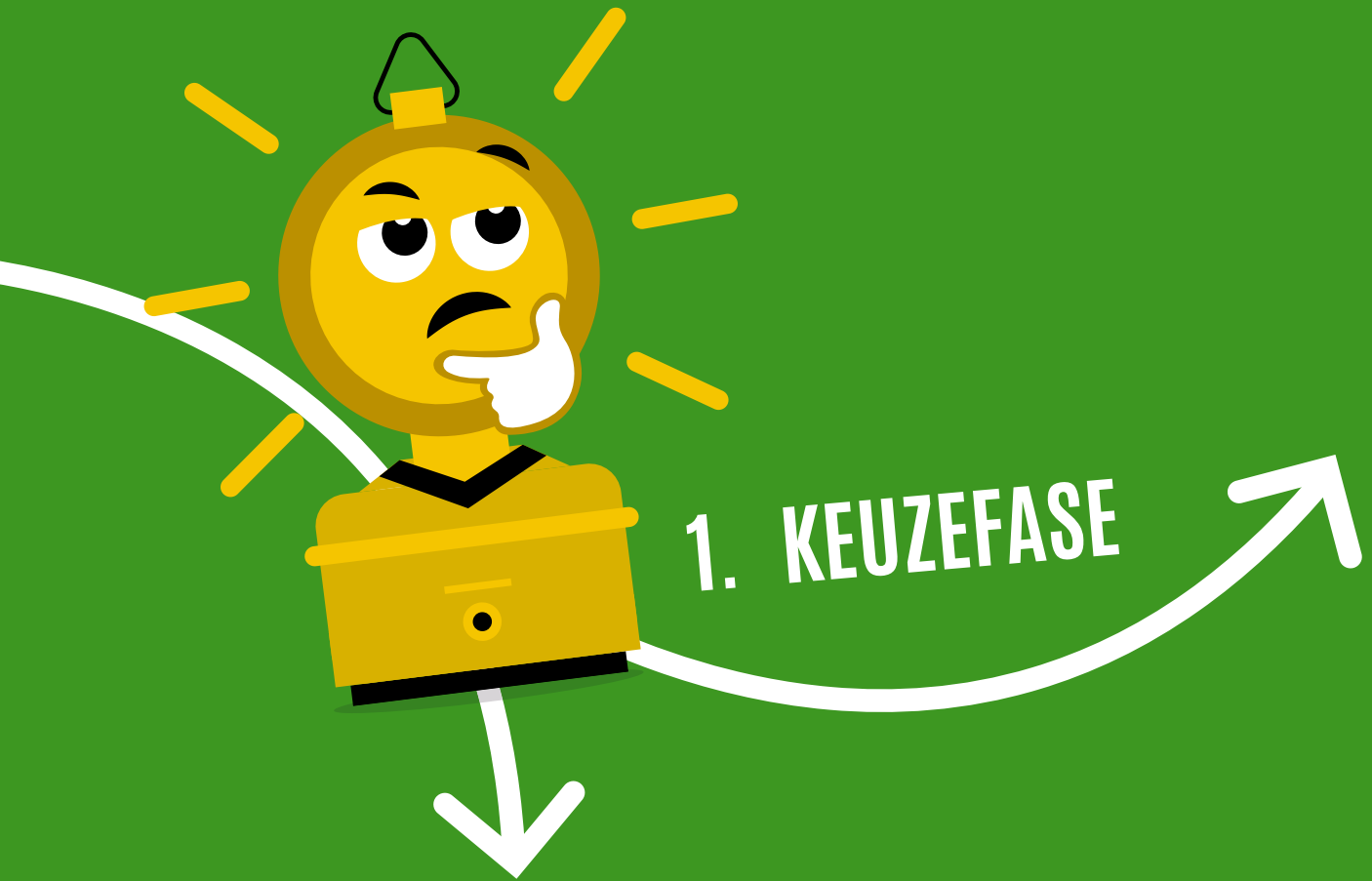


- + nood aan waardering
- + gevaar voor uitputting
- + pensioenhervormingen

- + Creëer een specifiek verlofstelsel eindloopbaan.
- + Verminder het aantal contacturen voor 55-plussers.
- + Zet hun expertise in voor andere taken.

**MIDDEN
LOOPBAAN**

**EINDE
LOOPBAAN**



1. KEUZEFASE

1.1 KNIPPERLICHTEN KEUZEFASE

Als we meer leerlingen en zijinstromers warm willen maken voor het lerarenberoep, is het goed om te weten wat hen motiveert dan wel tegenhoudt om die keuze te maken. Op basis daarvan onderscheiden we hier drie belangrijke knipperlichten.

+ Inspirerende voorbeelden gezocht

We weten dat inspirerende en gedreven leraren leerlingen warm kunnen maken om voor het lerarenberoep te kiezen. Leerlingen én zijinstromers kiezen voor het beroep omdat ze een verschil willen maken voor jongeren en de samenleving. Ze willen bij jongeren interesse wekken voor het vakdomein waar ze zelf van houden. Ook het gevoel dat je goed bent in je vak en in staat bent om dat met anderen te delen, motiveert mensen om leraar te worden.

Gedreven en geëngageerde leraren komen vooral tot hun recht wanneer zij genoeg tijd, vrijheid en vertrouwen krijgen om de leerlingen met wie zij werken geduldig mee te nemen en onder te dompelen in hun vak. De drijfkracht van leraren is immers dat ze ergens door gepassioneerd zijn. Ze willen graag dat hun leerlingen zelf ook die passie en die schoonheid kunnen ontdekken, kun-

nen zien en kunnen ervaren. De tijd, de vrijheid en het vertrouwen die leraren daarvoor nodig hebben, wordt vandaag steeds meer op de proef gesteld. Al te vaak worden leraren uitvoerders van een strategisch beleid dat de finaliteit van hun beroep aantast (nieuwe eindtermen, vakkenclusters, doorgedreven digitalisering, ontscholing ...). Bovendien worden ze onderworpen aan overbodige administratie en onnodige verantwoordingsdruk. Hun passie en gedrevenheid neemt af omdat er te weinig tijd en ruimte overblijft om leerlingen mee te nemen, te enthousiasmeren en zo onrechtstreeks warm te maken voor het lerarenberoep.

+ Status en imago zoek

Waar vroeger de status, net als het aantrekkelijke loon dat daarbij hoorde, nog belangrijke beweegredenen waren om aan een lerarenopleiding te beginnen, is dat vandaag niet langer het geval. De afgelopen jaren is een neerwaartse trend in maatschappelijk aanzien merkbaar. We weten dat dat een rol speelt in de daling van de inschrijvingen aan de lerarenopleidingen. Wanneer leerlingen zien dat hun leraren niet langer gerespecteerd worden in de samenleving, gaan ze geen droom koesteren om later zelf leraar te worden. Daar komt bij dat zijinstromers naast aanzien, vaak ook loon moeten inleveren als ze de overstap naar onderwijs willen maken. De Vlaamse Regering heeft met de

recente maatregelen rond de verloning van zijinstromers wel een stap gezet, maar wie de overstap al gemaakt had, moet met lede ogen aanzien dat er voor hen niets gedaan wordt.

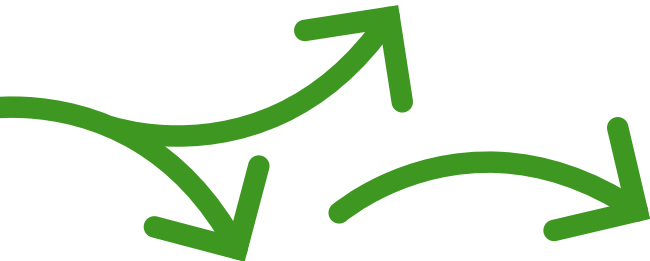
Het lerarenberoep kampt daarnaast met een negatieve beeldvorming. Politici, media, opiniemakers ... die altijd weer herhalen dat ons onderwijs er niet in slaagt oplossingen te bieden voor problemen waar onze samenleving mee worstelt (werkgelegenheid, integratie, digitalisering, burn-out ...), dragen bij tot het beeld van leraren die altijd tekortschieten. En wanneer leraren zelf hun stem laten horen, maken ze ook niet altijd reclame voor hun beroep. Hun boodschap is soms een terecht noodkreet vanuit de leraarskamer omdat ze hun job niet langer kunnen invullen zoals dat volgens hen zou moeten en omdat hun

beroepseer en beroepsvoldoening daardoor zwaar onder druk komen te staan.

+ Ontradende communicatie

Lerarenopleidingen merken verschuivingen bij de instroom van studenten. Waar zij lange tijd hoofdzakelijk studenten uit ASO-opleidingen rekruteerden (behalve voor leraar technische vakken en praktijkvakken) is dat vandaag niet langer het geval. Vandaag is het zelfs zo dat sterke leerlingen en studenten steevast te horen krijgen: "Je bent te sterk voor een lerarenopleiding, je kan beter!".

Een ander knelpunt is de communicatie ten aanzien van mensen die interesse hebben om vanuit andere sectoren over te stappen naar het lerarenberoep. Wanneer zij aan een (verkorte) lerarenopleiding willen beginnen, zien ze een wildgroei aan mogelijke trajecten. De concurrentie tussen lerarenopleidingen is namelijk (te) hoog en leidt tot grote verschillen op vlak van vrijstellingen, flexibiliteit en mogelijkheid tot afstandslernen (zie verder bij 'opleidingsfase'). Velen zien door het bos de bomen niet meer en haken af.



De sterke vervrouwelijking van het lerarenberoep toont tot slot aan dat mannen zich veel minder aangetrokken voelen tot deze job. Daarnaast zijn er weinig leraren met een migratieachtergrond, zowel mannelijke als vrouwelijke, aan het werk in de Vlaamse scholen. Het gaat om twee fundamenteel verschillende fenomenen die elk hun eigen aanpak vergen, maar ook op personeelsvlak zouden onderwijsinstellingen een afspiegeling van de maatschappij moeten zijn, op het vlak van geslacht, leeftijd, culturele achtergrond ... Ook daar kunnen communicatie en beeldvorming een belangrijke rol spelen.

1.2 WERVEN KEUZEFASE

Om meer leerlingen en zijinstromers warm te maken voor het lerarenberoep staan we vandaag voor een aantal belangrijke werven.

- + Er moet ruimte komen in het curriculum én in het takenpakket van leraren zodat ze hun eigen passie kunnen omzetten in gedreven onderwijs. Ze moeten genoeg (school)tijd en (school)ruimte krijgen om hun leerlingen mee te nemen en ook bij hen het vuur voor hun vakdomein aan te wakkeren.
- + Samen met andere actoren heeft de overheid een rol op te nemen in de versterking van de status van het lerarenberoep. Aanknopingspunten daarvoor zijn de verster-

king van de opleiding en de professionele autonomie van leraren, maar ook een aantrekkelijk loonpakket, vergelijkbaar met soortgelijke functies in andere 'economische' sectoren.

- + Het onderwijsveld en andere relevante actoren moeten in nauwe samenwerking gerichte campagnes opzetten en afspraken maken om het lerarenberoep in een positief daglicht te plaatsen. Daarin moet in de eerste plaats het maatschappelijke belang van het beroep centraal staan. In aparte en gerichte campagnes moet er daarnaast bijzondere aandacht zijn voor doelgroepen die we vandaag hard nodig hebben in het lerarenberoep.
- + Lerarenopleidingen moeten kunnen functioneren binnen een omgeving en regelgevend kader die hen stimuleren om sterke – in de brede betekenis van het woord – leerlingen en studenten aan te trekken.



1.3 COC-VOORSTELLEN KEUZEFASE

- + Maak binnen het leerplichtonderwijs ruimte vrij voor de kern van het curriculum door een grondige vermindering van (transversale) eindtermen. Herstel de koppeling tussen eindtermen, vakken, vereiste bekwaamheidsbewijzen en opleidingen. Zo verhoogt de kans dat leerlingen onderwijs krijgen van leraren die hun vak liefhebben en het vuur bij hun leerlingen kunnen aanwakkeren.
- + Voer gerichte campagnes die het lerarenberoep positief in de kijker zetten. Breng daarbij diverse rolmodellen in beeld, in het bijzonder mannen en leraren met een migratieachtergrond.
- + Stuur aan op gerichte en wervende communicatie vanuit de lerarenopleidingen naar (sterke) leerlingen uit het secundair onderwijs en studenten in academische bachelors.

- + Verminder de wildgroei aan concurrentiële trajecten voor zijinstromers en bouw via regelgeving duidelijke kwaliteitsgaranties in. Op die manier kan er ook voor de zijinstromers een eenduidige communicatiestrategie komen en stopt de nivellering naar beneden.





2. OPLEIDINGSFASE



2.1 KNIPPERLICHTEN OPLEIDINGSFASE

Als we voldoende sterke leraren willen aantrekken, moeten we ervoor zorgen dat leerlingen, studenten en zijinstromers eerst en vooral een kwaliteitsvolle lerarenopleiding kunnen krijgen. Daarna moeten ze uiteraard ook effectief starten in het lerarenberoep. Bovendien zijn de lerarenopleidingen zelf ook slachtoffer van het lerarentekort, met alle negatieve gevolgen daaraan verbonden. Ook hier zien we verschillende knipperlichten.

+ Nood aan een kwaliteitsvolle opleiding

Eerst en vooral rijzen de afgelopen decennia steeds meer vragen bij de kwaliteit van de lerarenopleidingen en dus ook bij de kwaliteit van de starters die deze opleidingen afleveren. Die vragen komen vanuit het werkveld, maar lerarenopleiders trekken (achter de schermen) zelf ook regelmatig aan de alarmbel. Verschillende zaken spelen daarbij volgens COC een rol.

+ Druk door flexibilisering en financieringsmodel

We hebben al verwezen naar de verschuiving van studentenprofielen bij de instroom (zie eerder bij 'ontradende communicatie'). Dat zet de kwaliteit van lerarenopleidingen onder

druk en is mee een gevolg van een doorgedreven flexibilisering en outputfinanciering in het hoger onderwijs. Veel opleidingen hantieren niet langer een (billijk) selectiepunt aan het einde van het eerste studiejaar en voeren zo de druk op lectoren en docenten op om studenten in een latere fase te laten slagen.

+ Andere kwaliteitscontrole

Een tweede ontwikkeling die ons zorgen baart, is de vervanging van visitaties in het hoger onderwijs door instellingsreviews. Daarmee werd de focus verlegd van een externe audit naar een beperkte interne kwaliteitscontrole, met alle gevolgen van dien. Die wijziging heeft bovendien geleid tot meer administratie en een gebrek aan overzicht van de opleidingskwaliteit over de diverse opleidingen heen.

+ Verzwakte opleiding

Achtereenvolgende structuurhervormingen, niet alleen binnen de lerarenopleiding zelf maar ook in het hoger en universitair onderwijs in het algemeen, hebben zowel van bacheloropleidingen als van masteropleidingen heel wat energie gevraagd (en blijven dat doen), vaak ten koste van de kwaliteit. De positie van lerarenopleidingen binnen die nieuwe structuren is bovendien altijd zwakker geworden. Daardoor kunnen ze zich niet sterk genoeg profileren en zijn ze ook de structurele banden met het werkveld van weleer (de



zogenaamde oefenscholen) kwijtgespeeld. Zij zijn een marginaal onderdeel van multi-sectoriële mastodontinstellingen geworden.

+ Gepersonaliseerd onderwijs

Verder heeft een bepaald discours over onderwijs en leren, ingegeven door een leerling gecentreerd leermodel, de onderwijspraktijk sterk beïnvloed. Daarin staan de individuele noden en behoeften van de leerling centraal en wordt de leraar een coach van gepersonaliseerde leerprocessen die leerlingen stelselmatig zelf gaan aansturen. Ook het curriculum van lerarenopleidingen is daaraan onderhevig. Het belang van zaakgericht onderwijs (vanuit een vak of discipline) en het verzamelen van leerlingen rond een gedeelde zaak (collectief onderwijs) komen onder druk te staan. COC stelt overigens vast dat bepaalde lerarenopleidingen, mee als reactie op de modernisering van het secundair onderwijs en aanhoudende besparingen, hun vakdidactisch aanbod beginnen te clusteren.

Intussen klinken vanuit wetenschappelijke hoek steeds meer kritische stemmen ten aanzien van die tendens. Er zijn vragen bij zowel de effectiviteit als de vormende waarde ervan. Toch wordt een hele generatie leraren haast uitsluitend vanuit dat referentiekader opgeleid.

+ Nivellering voor zijinstromers en duale lesgevers

Recente structuurhervormingen in de lerarenopleiding hebben de hevige concurrentie tussen opleidingen niet kunnen inperken, integendeel. Die concurrentie is in het bijzonder hoog als het gaat om het aantrekken van zijinstromers. Daardoor ontstaat er een wildgroei van verkorte, flexibele (LIO-)trajecten. Leraren in spe vergelijken en onderhandelen met verschillende aanbieders, met het oog op maximale vrijstelling en minimale tijdsbesteding. Zonder regelgevende tussenkomst van de overheid leidt deze situatie tot een nivellering naar beneden.

Hetzelfde knipperlicht brandt voor de duale lesgever die een beroep zou moeten kunnen doen op maatwerk vanuit de lerarenopleiding. Het huidig regelgevend kader blijft te vaag en concurrentie dreigt ook hier te leiden tot nivellering naar beneden. Volgens COC steunt kwaliteitsvol onderwijs op een kwaliteitsvolle opleiding. Ook in het aanbod voor zijinstromers mag vakgebonden didactiek niet ontbreken. Een inhoudelijk expert is (nog) geen vakdidactische expert, laat staan pedagogisch onderlegd.

Niet alleen de nodige pedagogisch-didactische opleiding voor duale lesgevers ontbreekt. Ook het onderwijsstatuut komt door de invoering van niet statutaire tewerkstel-

ling van leraren onder druk te staan. Het sta-tuut is namelijk een belangrijke dam tegen uitstroom tijdens de loopbaan. Het is een belangrijk instrument om te kunnen werken met stabiele onderwijsteams die zich samen en op lange termijn engageren voor com-plexe uitdagingen. We moeten vermijden die cruciale troef te ondermijnen.

+ Uitstroom voor de start

Eens succesvol afgestudeerd aan de leraren-opleiding, beslist een aanzienlijk deel van de nieuwe leraren alsnog om niet in het beroep te stappen. Daarbij kunnen verschillende zaken een rol spelen. In elk geval weten we dat negatieve stage-ervaringen (zware opdrach-ten, veel stress, gebrekkige ondersteuning en afwezigheid van een toekomstperspectief) een doorslaggevende rol kunnen spelen in de beslissing om toch niet als leraar aan de slag te gaan.

+ Ervaringen tijdens stages

Stageperiodes zijn als het ware testperiodes, waarin studenten ondervinden of ze voldoen-de plezier kunnen halen uit het lerarenbe-roep en het lesgeven. Wanneer ze dan te ma-ken krijgen met een negatieve schoolsfeer en weinig ondersteuning van de schoolleider of collega's, bijvoorbeeld bij moeilijke rela-ties met leerlingen, kan dat de aanleiding zijn om alsnog niet voor het beroep te kiezen. Belangrijk is dat zowel de mentoren in de

scholen als de begeleiders van de leraren-opleiding hun stagiairs positief benaderen, aanmoedigen en ondersteunen en dat de verwachtingen realistisch zijn. Een leraar in opleiding is nog geen volwaardige leraar.

2.2 WERVEN OPLEIDINGSFASE

Als we willen dat onze leraren een goede opleiding krijgen en na hun opleiding ook effectief in het beroep stappen, zal dit nood-zakelijk zijn:

- + Eerst en vooral moet de overheid de con-dities scheppen voor een inhoudelijke ver-sterking van de lerarenopleidingen voor generatiestudenten én zijinstromers. Le-raren moeten een sterke basis hebben om hun hele loopbaan op terug te vallen en ook om op te kunnen bouwen tijdens hun verdere professionalisering. De praktijk-schok waarvan sprake tijdens de startfase (zie verder bij 'startfase') lossen we niet op door minder opleiding en meer praktijk.
- + Sommigen maken zich sterk dat een aan-trekkelijke en kwaliteitsvolle lerarenoplei-ding alleen mogelijk is wanneer leraren-opleidingen een verzelfstandigde positie binnen het hoger onderwijs verwerven. Lerarenopleidingen hebben daarvoor echter niet alle sleutels zelf in handen. De overheid moet zowel financieel als regelgevend een kader ontwikkelen dat

lerarenopleidingen en opleiders toelaat om bezig te zijn met de kern van hun opdracht, niet met structuurhervormingen, positionering en concurrentie.

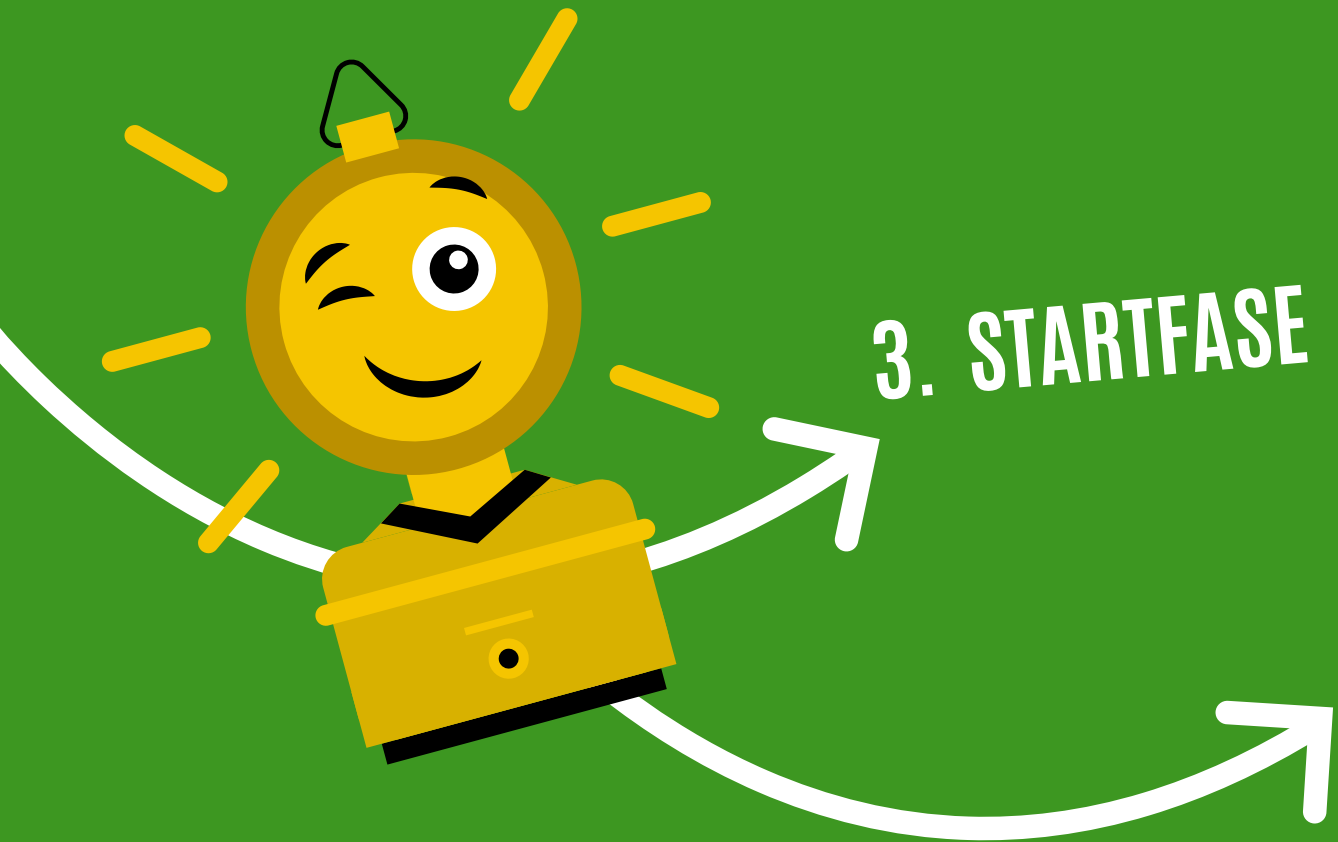
- + Er moet een garantie zijn op genoeg en kwaliteitsvolle stageplaatsen voor leraren in spe. We moeten vermijden dat we kwaliteitsvolle leraren verliezen nog voor ze hun loopbaan zijn gestart. Lerarenopleidingen en scholen hebben daarin een belangrijke rol te spelen, maar de overheid moet hen daarin ondersteunen.

2.3 COC-VOORSTELLEN VOOR DE OPLEIDINGSFASE

- + Onderzoek de introductie van een 'propedeuse' in de bachelor (60 studiepunten met stevige basis, deliberatie, vier zittijden), inclusief het daarbij horende financieringskader.
- + Voer de visitaties terug in (NVAO), ook voor de flexibele trajecten voor zijinstromers.
- + Stimuleer academisch en praktijkgericht vakdidactisch onderzoek dat vakspecifieke principes, bouwstenen en methodes blootlegt die effectief zijn én interesse wekken voor een vak. De resultaten daarvan moeten ingang vinden in lerarenopleidingen en in het professionaliseringsaanbod.

- + Verplicht lerarenopleidingen om een kritisch minimum aan vakinhouden en specifieke vakdidactiek in te richten in functie van de bekwaamheidsbewijzen die ze afleveren, ook voor de zijinstromers.
- + Investeer in het aantrekken van kwaliteitsvolle docenten in de lerarenopleiding.
- + Onderzoek in welke mate lerarenopleidingen zouden kunnen verzelfstandigen binnen het hoger onderwijslandschap. Ze moeten een correcte financiering krijgen en een duidelijke identiteit en positie krijgen (bachelors + masters) die de kwaliteit van het aanbod ten goede komt.
- + Ondersteun lerarenopleidingen bij de uitbouw van een netwerk aan kwaliteitsvolle 'oefenscholen' waar aspirant-leraren goesting krijgen om aan de slag te gaan.
- + Ontwikkel een legistiek kader dat brede kwaliteitsgaranties inbouwt voor zijinstromers.
- + Beperk de mogelijkheden voor een duale lesgever in eerste instantie tot bepaalde knelpuntvakken. Duaal lesgeven moet een noodoplossing blijven.





3.1 KNIPPERLICHTEN STARTFASE

De uitstroom van leraren tijdens de eerste vijf jaar van hun loopbaan is heel hoog, zeker in het secundair onderwijs. Ook hier focussen we op een aantal acute knipperlichten.

+ Stress en werkdruk

Starters gaan eerst en vooral gebukt onder een zeer hoge werkdruk en emotionele belasting. Die zijn nog hoger dan in de andere loopbaanfasen. Dat komt omdat ze voor het eerst geconfronteerd worden met het opnemen van de volledige verantwoordelijkheid die eigen is aan het beroep. Velen ervaren dat als een soort schok, de zogenaamde praktijkshock. Alle lesvoorbereidingen zijn nieuw voor hen en hun lesopdracht verandert heel vaak. Ze moeten vaak ook genoegen nemen met de 'restjes'. Die restopdrachten zijn een amalgaam van vakken in verschillende jaren en studierichtingen, vaak met weinig tot geen parallellen.

+ Houding van schoolleiders en -team

Toch houden heel wat starters het wel vol. Positieve schoolkenmerken blijken dan heel belangrijk te zijn (ook voor de andere loopbaanfasen). Starters willen en hebben ondersteuning nodig van professionele schoolleiders, die een waarderend personeelsbeleid,

een sterk sociaal-professioneel netwerk en een consequent gedragsbeleid uitbouwen in hun school. De figuur van de schoolleider speelt dus een cruciale rol. Hij of zij heeft sleutels in handen om een waarderend en ondersteunend personeelsbeleid te voeren, om werk te maken van een verbindende schoolcultuur en, bij wijze van voorbeeld, van een consequent gedragsbeleid waar leraren en leerlingen de vruchten van plukken. Maar ook de houding van het team is van cruciaal belang. Wanneer de starter zich opgenomen en aanvaard voelt, wanneer hij ondersteund wordt, materiaal aangereikt krijgt ... is de kans kleiner dat hij afhaakt.

Waar positieve schoolkenmerken zoals collegialiteit en hulpvaardigheid ontbreken, waar schoolleiders niet effectief zijn en zelfs intimiderend optreden, zullen startende leraren soms van school veranderen, maar vaak ook het beroep verlaten. Zeker in tijden van schaarste op de arbeidsmarkt, is het voor schoolbesturen en schoolleiders cruciaal om van aantrekkelijke werkcondities en positieve schoolkenmerken een prioriteit te maken.

+ Gebrek aan toekomstperspectief

Terwijl starters de restopdrachten in verschillende scholen opvullen, moeten ze vaak ook nog (te) lang wachten op het toekomstperspectief van een stabiele opdracht. Onder de vorige Vlaamse Regering zijn in Cao XI al

goede maatregelen genomen om die werkzekerheid te verbeteren (onder andere het vervroegen van het recht op TADD). En ook de huidige Vlaamse Regering zet stappen in de goede richting, bijvoorbeeld met de vervroeging van de mogelijkheid tot vaste benoeming. Toch is dat niet genoeg. Elk jaar moeten afwachten of er nog een opdracht klaarligt op 1 september, doet velen besluiten om uit het onderwijs te stappen. Dat geldt zeker voor leraren die van interim naar interim hopen en in scholen of scholengemeenschappen geen anciënniteit kunnen of soms zelfs mogen opbouwen en een vaste positie verwerven. Er is een dringende nood aan werk- en inkomenszekerheid voor jonge leraren.

+ Grootstedelijke problematiek

Grootsteden kampen met een bijzonder complexe problematiek. Bovenop de moeilijkheden waar 'gewone' scholen mee kampen, verliezen scholen in de grootstad systematisch leraren die buiten de stad, in de buurt van hun woonplaats, een aanstelling kunnen krijgen. Er zijn niet alleen de vele uitdagingen die het (superdiverse) leerlingenpubliek met zich meebrengt. Wonen in de stad is duur en verbeterwerk en didactisch materiaal meenemen op overvolle bussen die vaak met vertraging rijden, is niet evident. De invoering van circulatieplannen, lage emissiezones, betalend parkeren in schoolbuurten ...

hebben voor leraren de stad als plaats van tewerkstelling onaantrekkelijk gemaakt en minstens voor een deel het lerarentekort in de stedelijke contexten mee gecreëerd.

Bovendien is er niet alleen het acute tekort in stedelijke regio's, er is ook een groot verloop binnen de bestaande lerarenteams. En daarmee ontbreekt een belangrijke randvoorwaarde om een positief (personeels)beleid te kunnen voeren in die scholen, met alle gevolgen van dien. Het doorbreken van die negatieve spiraal vergt creativiteit en een aanpak die het beleidsdomein onderwijs overstijgt.

3.2 WERVEN STARTFASE

Om de uitstroom van leraren tijdens de startfase van hun loopbaan tegen te gaan, moeten we aan verschillende zaken werken.

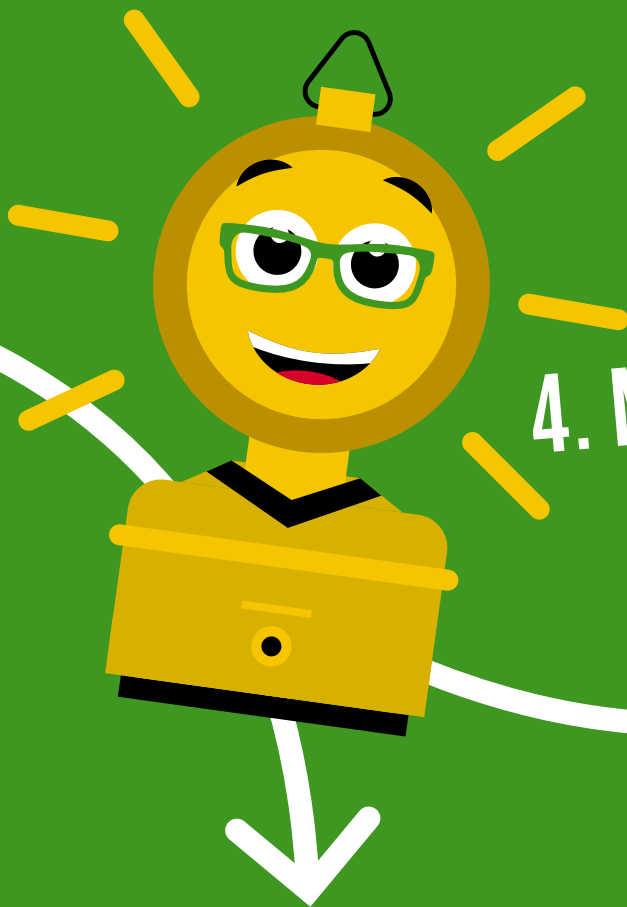
- + Er moet een vervolg komen op de maatregelen in Cao XI en de 'snellere vaste benoeming' om de werkzekerheid voor startende leraren nog verder te verbeteren.
- + Er is nood aan voldoende professionele schoolleiders. Zij cultiveren vertrouwen, verbinding en professioneel leren. Zij brengen leraren in beweging én beschermen hen tegen radicale (digitale, organisatorische, curriculaire ...) transitie en onderwijskundige hypes die hun kernopdracht uithollen en de kwaliteit van onderwijs in gevaar brengen.



- + Scholen moeten werk maken van een waarderend personeelsbeleid, een sterk sociaal-professioneel netwerk en ondersteunende maatregelen voor starters. Startende leraren moeten bij de start van het schooljaar ook stabiele en haalbare opdrachten kunnen krijgen zoals hun andere collega's. Dat is een kwestie van rechtvaardigheid. Schoolleiders hebben daarin een belangrijke verantwoordelijkheid.
- + Scholen moeten ook werk maken van een degelijk gedragsbeleid en startende leraren effectief ondersteunen wanneer de relaties met leerlingen of ouders moeilijk lopen. Een consequent en ondersteunend beleid biedt duidelijkheid en veiligheid voor leerlingen en leraren en zorgt ervoor dat maximale aandacht uitgaat naar de kernopdracht van onderwijs, namelijk vormend onderwijs. Ook daarin hebben schoolleiders, in samenspraak met het hele schoolteam, een belangrijke verantwoordelijkheid.
- + Er is een grote nood aan leraren in de grootsteden. Een apart onderwijsbeleid ten aanzien van de grootsteden dringt zich op, niet alleen door de heel diverse leerlingenpopulatie, maar ook door factoren zoals woonbeleid en mobiliteit.

3.3 COC-VOORSTELLEN STARTFASE

- + Zorg er via de regelgeving voor dat bepaalde vormen van 'tijdelijk andere opdracht', overgehevelde uren (van de ene school naar de andere of van het ene schooljaar naar het andere), ICT-punten en alle andere niet-organieke omkaderingsmiddelen voor de volle 100% vacant moeten verklaard worden, zodat ook daarin een vaste benoeming mogelijk is.
- + Investeer in een profiel en opleiding voor schoolleiders (zowel pre- als in-service). Een waarderende en ondersteunende grondhouding die getuigt van geloof en vertrouwen in personeelsleden, net als de bereidheid om samen school te maken, moeten daarin opgenomen zijn.
- + Geef gedeeltelijke vrijstelling aan beginnende leraren, zodat de start van hun loopbaan in onderwijs haalbaarder wordt zonder het werk door te schuiven naar meer ervaren leraren. Dat vraagt uiteraard extra investeringen.
- + Zet in op gedifferentieerde omkadering in grootstedelijke context met het oog op het behoud van leraren. Koppel dat aan een doordacht woon- en mobiliteitsbeleid.



4. MIDDENLOOP- BAANFASE

4.1 KNIPPERLICHTEN MIDDENLOOPBAAN- FASE

In de fase tussen de vaste aanstelling en het einde van de loopbaan is er de minste uitstroom uit het lerarenberoep. De vaste benoeming brengt blijkbaar rust en kan een voorwaarde zijn om stabiele en hechte schoolteams te bouwen. Ze vormt een effectieve en efficiënte bescherming tegen uitstroom. Dat leraren niet elk jaar opnieuw geconfronteerd worden met de vraag of en waar ze volgend schooljaar aan de slag kunnen, geeft hen de ruimte om effectief met de leerlingen en de inhoud van onderwijs bezig te zijn. Ook de school vaart daar wel bij. Zij kan immers rekenen op een stabiel personeelsbestand en hoeft zich niet elk schooljaar opnieuw zorgen te maken over het behouden en aantrekken van goede leraren.

Een ander belangrijk argument voor het behoud van de vaste benoeming is onafhankelijkheid. Een vastbenoemde leraar is minder onderhevig aan de persoonlijke, politieke, religieuze of andere voorkeuren van een schoolbestuur of andere actoren. Net die onafhankelijkheid biedt de positieve vrijheid om professioneel te handelen en om inhoud in het midden te leggen die de eindtermen en de leerplannen voorschrijven. COC is dan ook verheugd te merken dat zowel

de vorige als de huidige Vlaamse Regering stappen zet voor een verdere uitbouw van de vaste benoeming in onderwijs.

Toch branden ook in deze fase van de loopbaan een aantal belangrijke knipperlichten, die trouwens ook in andere fasen herkenbaar zijn.

+ Te weinig inspraak

Schoolkenmerken blijven ook in deze fase belangrijk. Zaken als gebrekkig schoolleiderschap, afwezigheid van ondersteuning, moeilijke collegiale relaties ... maken dat leraren hun beroep alsnog verlaten. Verder zijn leraren in deze fase bijzonder gevoelig voor een gebrekkige participatiecultuur en zinloze administratie, verantwoordings- en vernieuwingsdrang.

Inspraak, overleg en participatie zijn noodzakelijke voorwaarden, niet alleen om tot kwalitatief onderwijs te kunnen komen, maar ook voor het welbevinden van alle personeelsleden. Scholen die erin slagen om via structureel overleg met personeelsleden in gesprek te gaan over alles wat hun job aanbelangt, kennen een lager ziekteverzuim en een hoger welbevinden. In die scholen is de uitstroom uit de job, op welke manier dan ook (uitstap uit het beroep, ziekte, verlofstelsel ...), dan ook lager.

Naast inspraak is ook een kritische ingesteldheid tegenover de permanente vernieuwingsdrang in onderwijs cruciaal om leraren aan boord te houden. Leraren worden voortdurend om de oren geslagen met nieuwe hypes en trends. Politici, koepels, pedagogische begeleiders, nascholers, lerarenopleidingen, schoolbesturen en schoolleiders die te weinig kritisch staan tegenover onderwijsvernieuwingen, leggen die ondoordacht op aan het werkveld. Het gaat daarbij dikwijls over vernieuwingen die leerlingen niet ten goede komen of gebaseerd zijn op een onderwijsvisie die leraren niet delen. Het resultaat is weerstand en gefrustreerde leraren en vaak ook een daling van de onderwijskwaliteit.

+ Te weinig autonomie

Ook de manier waarop scholen omgaan met de autonomie van de delibererende klassenraad bepaalt mee of leraren een perspectief blijven zien in onderwijs. Het is goed dat de delibererende klassenraad nog altijd de autonomie heeft om te oordelen of en waar een leerling zijn studieloopbaan kan verderzetten. In die scholen waar een delibererende klassenraad in eer en geweten en met respect voor het werk van elke vakleraar, haar werk kan doen, kunnen leraren zich veel beter vinden in mogelijke tekorten van een leerling in zijn verdere schoolloopbaan. Waar dat niet gebeurt, maakt de bereidheid

bij leraren om te werken aan die tekorten mogelijk plaats voor frustratie en een lager welbevinden.

Studieoriëntering moet leerlingen, in functie van hun mogelijkheden en interesses, begeleiden naar de juiste school en studierichting. Als dat goed verloopt kunnen leraren lesgeven aan een groep die aansluiting vindt bij de stof die hij in het midden legt. Een eerlijke leerlingenoriëntering, desgevallend ook naar studierichtingen buiten de school of scholengemeenschap, is daarvoor een noodzakelijke voorwaarde. Zowel de schoolleiding als de leraren zelf, moeten daartoe de nodige professionaliteit aan de dag leggen, in de eerste plaats uiteraard in het belang van de leerling, maar dus ook in het belang van het welbevinden van de leraar.

Leraren in het gewoon onderwijs zijn bereid om een inclusief aanbod uit te werken zodat ook leerlingen met bijzondere leernoden aansluiting kunnen vinden in een gewone school. Zij moeten daar wel genoeg tijd, middelen en expertise voor hebben. Die elementen ontbreken nog altijd, alle inspanningen van de vorige Vlaamse Regering ten spijt wat betreft de financiering van de ondersteuningsnetwerken. Voor bepaalde leerlingen blijft het buitengewoon onderwijs echter de beste plek om krachtige leerprocessen op te zetten.



+ Te weinig tijd voor kerntaken

Uit het Grote Tijdsbestedingsonderzoek is duidelijk gebleken waar de pijnpunten in het onderwijs liggen. De werkomstandigheden zijn niet meer gunstig. Berekend over een volledig kalenderjaar – de vakantieperiodes dus inbegrepen – werkt de voltijdse leraar in het basis- en secundair onderwijs gemiddeld 41 uur en 30 minuten per week. In het basisonderwijs is dat 41 uren 11 minuten en in het secundair onderwijs 41 uur en 50 minuten. Niet alleen het werk overdag is belastend – heel wat leraren werken en eten tegelijkertijd tijdens de middagpauze – ook 's avonds is één op de drie leraren nog aan het werk voor school. Op een woensdagnamiddag werkt ongeveer vijftig procent en tijdens het weekend begint 25 procent al op zondagavond aan de werkweek. En ook tijdens een vakantieweek zit de leraar niet stil. Ook dan presteren ze wekelijks gemiddeld nog 17 uur en 23 minuten.

Leraren kunnen bovendien (te) weinig tijd spenderen aan hun lessen. Gemiddeld besteden ze maar zestig tot zeventig procent van de werktijd aan lessen voorbereiden, lesgeven en verbeterwerk. De rest van de werktijd gaat naar individuele leerlingenbegeleiding, contacten met ouders, administratie en beleidsondersteunende taken, nascholing, overleg met collega's, opvang en toezicht, participatie in het schoolbeleid, extra-cur-

riculaire activiteiten ... In totaal voert een leraar tot 51 verschillende activiteiten per week uit. Wanneer leraren administratieve taken als zinloos ervaren of ze opgelegd krijgen vanuit een onnodige verantwoordingsdrang, ervaren ze dat als planlast.

Heel wat leraren geven ook aan dat de balans tussen werk en privéleven in onderwijs steeds meer zoek is. Daar waar gezinsvriendelijke werkcondities in het verleden nog een beweegreden waren om voor een job in onderwijs te kiezen en erin te blijven, is dat momenteel niet langer het geval. Het werk houdt nooit op, ook door de digitale leer- en communicatieplatformen die de voorbije decennia opgang gemaakt hebben. Leraren klagen over een gebrekkige balans tussen werk en privéleven omdat ze na het werk op school, dat steeds meer uitbreidt, ook thuis nog altijd in de weer zijn voor de school, ook tijdens weekends en vakantieperiodes. Ze hebben weinig momenten om mentaal en fysiek tot rust te komen.

+ Hoog ziekteverzuim en lage werkbaarheid

In 2018 steeg, volgens het Rapport Ziekteverzuim van AgODi, het gemiddelde aantal ziektedagen opnieuw, nu met maar liefst 4,18 procent ten opzichte van 2017. Personeelsleden in onderwijs waren gemiddeld 16,37 dagen ziek. Dat is een halve dag meer dan in

2017 en 0,6 dagen meer dan in 2016. Tegelijk toont de werkbaarheidsmeting van de Stichting Innovatie & Arbeid in 2019 een daling van het aantal 'werkbare jobs' in Vlaanderen met een uitschieter in onderwijs. Tussen 2013 en 2019 kende onderwijs de hoogste toename aan werkstressklachten met 10,9 procent. Het rapport van 2019 toont aan dat bijna de helft van alle personeelsleden in het onderwijs, namelijk 46,3 procent, klachten heeft die gerelateerd zijn aan stress op het werk. Die situatie is onhoudbaar.

+ Statusverlies

Net als tijdens de keuzefase zorgt de dalende status van het lerarenberoep ook voor uitstroom tijdens de middenloopbaanfase. Leraren ervaren dat statusverlies dagelijks in de omgang met leerlingen en ouders. Ze krijgen minder aanzien en worden aangetast in hun gezag.

De status van leraren wordt ook aangetast omdat velen, waaronder beleidsmakers, blijven herhalen dat leren altijd en overal gebeurt, niet alleen op school. Het onderscheid tussen schools leren en andere vormen van leren (informeel leren, training, werkplekleren ...) wordt miskend. Sommigen pleiten voor het ont-scholen van de samenleving of voor een radicale transitie van de school. Het belang van de school, en daarmee ook het beroep van de leraar, wordt op die manier systematisch miskend.

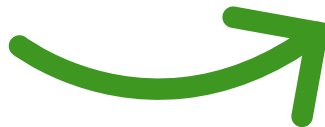
Verder worden leraren ook steeds meer aangesproken als passieve uitvoerders van een gestandaardiseerde aanpak die anderen bedenken of die zogenaamde onderwijs-experts aanbevelen. Aangezien status ook samengaat met de mate waarin professionals aangesproken worden als experten die autonoom verantwoordelijkheid kunnen en mogen nemen, zorgt ook deze verschuiving voor uitstroom uit het beroep. Veel leraren voelen zich niet langer erkend als professionals met een belangrijke maatschappelijke opdracht. Wanneer ze hun opdracht niet langer in voldoende vrijheid en vertrouwen kunnen opnemen, voelen ze zich aangetast in hun beroepseer en houden ze hun complexe en veeleisende opdracht niet langer vol.

+ Vlakke loopbaan?

De loopbaan van leraren wordt over het algemeen als vlak omschreven. Sommigen beweren dat de afwezigheid van voldoende loopbaandynamiek een groot knipperlicht is. Ze gaan ervan uit dat leraren die hun hele loopbaan voor de klas staan op een gegeven moment uitgeblust moeten zijn. Een vlakke loopbaan zou demotiverend zijn. De belangrijkste vraag is hier echter hoe leraren dat zelf ervaren. En dan blijkt uit studies een grote kloof tussen de 'gepercipieerde' vlakke loopbaan van buitenaf en de wijze waarop leraren dat zelf ervaren. Het merendeel van de leraren ziet de afwezigheid van die loopbaan-

dynamiek niet als een negatieve werkconditie. Integendeel zelfs. Zij vinden voldoende uitdaging en afwisseling in hun job en blijken de stabiliteit die hun loopbaan biedt juist positief te waarderen. Ze zijn niet op zoek naar een job waarin ze zich moeten onderscheiden van collega's om hogerop te geraken.

Dat neemt niet weg dat een bepaalde groep van leraren wel geïnteresseerd is om binnen de school nieuwe taken of functies op te nemen. Die mogelijkheid tot interne mobiliteit bestaat ook in onderwijs. Bijvoorbeeld door trekker te worden van een werkgroep of vak- of graadcoördinator, mentor, directeur ... Het aantal beschikbare functies binnen een school blijft natuurlijk beperkt. Voor leraren die daarin geïnteresseerd zijn, is het van belang dat schoolbesturen en schoolleiders hun ambities en capaciteiten oppikken. Sterk personeelsbeleid houdt namelijk in dat schoolleiders zicht hebben op de ambities en kwaliteiten van personeelsleden en in functie daarvan samen aan aantrekkelijke loopbaanperspectieven werken, eventueel ook buiten de school.



4.2 WERVEN MIDDEN- LOOPBAANFASE

Om het werk in onderwijs terug werkbaar te maken, staan we met zijn allen, en de overheid in het bijzonder, voor een aantal grote uitdagingen.

- + Er is nood aan algemene werkdrukverlaging zodat we stress, burn-out, depressie en daaraan gekoppelde fysieke klachten kunnen terugdringen. Uitval door ziekte is een belangrijke oorzaak van het lerarentekort. Er is een nijpend tekort aan vervangers om de afwezigheid wegens ziekte van leraren op te vangen.
- + Werk maken van de status van het leraarberoep is niet alleen een kwestie van loon en andere arbeidsvoorwaarden, om zo gelijke tred te houden met hoger opgeleiden in de andere sectoren. Ook de maatschappelijke waardering ten aanzien van onderwijs en het belang van de figuur van de leraar daarin moeten veel duidelijker belicht worden. Daartoe moeten leraren aangesproken worden op hun professionele verantwoordelijkheid, expertise en autonomie. We moeten overbodige verantwoordings- en vernieuwingsdrang inperken. Vertrouwen, verantwoordelijkheid en constructief overleg in de lokale onderhandelingsorganen moeten de vertrekpunten zijn. De overheid heeft daarin, samen met andere onderwijsactoren

(lerarenopleidingen, schoolbesturen, schoolleiders ...) een belangrijke rol op te nemen.

- + Er is nood aan schoolleiders die zorgen voor voldoende stabiliteit en houvast, die verbinding en participatie cultiveren en die samen met het hele schoolteam actuele trends en innovatiehypes kritisch kunnen aftoetsen aan uitgangspunten voor kwaliteitsvol onderwijs. Zij moeten daarbij oog hebben voor de ambities en kwaliteiten van personeelsleden en in functie daarvan samen aan aantrekkelijke loopbaanperspectieven werken. Voor sommige leraren zal een lesopdracht een leven lang centraal blijven staan. Dat is een positieve keuze. Voor anderen biedt interne mobiliteit bijkomende mogelijkheden.
- + Schoolleiders moeten een professioneel pedagogisch beleid voeren met respect voor de autonomie van de delibererende klassenraad en de schoolloopbaan, de leernoden en leezorgen van elke leerling.
- + We moeten het statuut versterken. De vaste benoeming biedt zekerheid, zodat



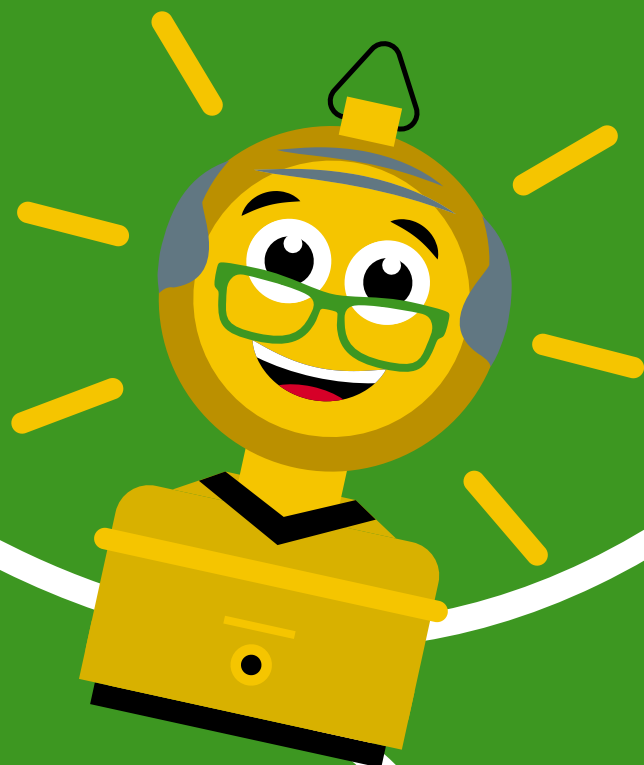
leraren zich kunnen concentreren op de inhoud van hun job, datgene waarvoor zij intrinsiek gemotiveerd zijn. Zij hebben voor een onderwijsloopbaan gekozen om de passie voor hun vak te kunnen delen met jonge mensen.

4.3 COC-VOORSTELLEN MIDDENLOOPBAAN- FASE

- + Stel leraren vrij van bepaalde opdrachten zoals toezichten buiten de lessen. Dat zijn namelijk taken die via extra aanwervingen ook niet-leraren kunnen opnemen. Zo daalt de algemene werkdruk en kan de leerkracht zich meer focussen op zijn kerntaak.
- + Geef alle leraren een uur klassenraad in hun opdracht, zodat overlegtijd effectief als werktijd gevalideerd wordt. Dat geldt trouwens ook voor klastitularissen. Die mogelijkheden bestaan technisch al, maar vele scholen passen het niet meer toe.
- + Investeer in een profiel en opleiding voor schoolleiders (zowel pre- als in-service). Daarin moet aandacht zijn voor de uitbouw van een waarderend personeelsbeleid waarin oog is voor de loopbaandynamiek van leraren, voor participatie en de rol van lokale onderhandelingsorganen,



- voor mogelijkheden en grenzen van innovatie, voor participatie en de werking van klassenraden.
- + Voorzie in de opvolger van het M-decreet de nodige financiering zodat de leraar op de klasvloer de bepalingen van dat decreet kwaliteitsvol in praktijk kan brengen.
 - + Communiceer naar de brede samenleving over de loopbaanmogelijkheden binnen de onderwijsinstellingen zelf en in de hele onderwijssector. Ook zijinstromers nemen zo kennis van de vele mogelijkheden die onderwijs momenteel al te bieden heeft.
 - + Behoud en versterk nog verder het statuut voor het onderwijspersoneel. Een degelijk personeelsstatuut bepaalt mee de aantrekkelijkheid van het beroep. Het waarborgt dat personeelsleden onderling en met leidinggevenden kritisch ideeën en opvattingen kunnen uitwisselen. Verder stimuleert het leraren om zich te engageren als een stabiel team. Daarin ligt de pedagogische meerwaarde van de vaste benoeming.
 - + Leraren moeten dezelfde of gelijkwaardige loonvoorwaarden blijven krijgen als vergelijkbare functies in andere sectoren. De vaste benoeming en ook het overheidspensioen maken deel uit van het verloningspakket. Afbouw daarvan houdt compensatie in op een andere manier.
- + Via regelgeving moet het recht op 'deconnectiviteit' verzekerd worden voor alle personeelsleden in het onderwijs. Het voortdurend bereikbaar moeten zijn voor directie, collega's, leerlingen, ouders ... of zelfs alleen maar die indruk hebben, is een belangrijke bron van stress.



5. EINDELOOP- BAANFASE



5.1 KNIPPERLICHTEN EINDELOOPBAAN

De problematische werkomstandigheden die leraren tijdens hun loopbaan treffen, zijn nog meer dan in de andere fasen van toepassing op de oudere leraren. Zij hebben op basis van heel wat ervaring een zekere wijsheid ontwikkeld die maakt dat ze vaak nog scherper dan hun collega's de risico's zien die verbonden zijn met recente ontwikkelingen in onderwijs.

+ Nood aan waardering

Ook in deze fase zijn leraren bijzonder gevoelig voor negatieve schoolkenmerken zoals afwezigheid van sterk leiderschap, participatie, gedragsbeleid En nog meer dan andere leraren heeft deze leeftijdscategorie moeite met zinloze administratie, onnodige verantwoordingsplicht en vernieuwingsdrang. Zij kunnen moeilijker overweg met opdrachten en taken die ingegeven zijn door wantrouwen of verantwoordingsdrift. Daar waar jongere collega's zich veelal nog willen schikken in de hiërarchie, is dat voor een 55-plusser steeds moeilijker. Dat leidt geregeld tot conflicten met de schoolleiding en tot burn-out. Tegelijk weten we dat velen het, mits positieve schoolkenmerken, waardering en aandacht voor de noden van deze personeelscategorie, wel volhouden. Zij vinden nog heel veel voldoening in hun job en zijn heel waardevol voor de school.

+ Gevaar voor uitputting

Sommige leraren zijn in deze loopbaanfase, door afname van hun fysieke en mentale weerbaarheid, gevoeliger voor stress, depressie, ziekte en lichamelijke ongemakken. Hun gezondheid heeft te lijden onder problematische werkomstandigheden en zij geraaken zowel mentaal als fysiek uitgeput. Dat leidt soms tot langdurig ziekteverzuim. Liefst één op de acht leraren loopt momenteel kans op een burn-out. Mee daardoor loopt het gemiddelde aantal ziektedagen bij de personeelsleden tussen de 56 en 65 jaar nog hoger op dan bij hun collega's, namelijk tot boven de dertig dagen. Velen willen nog wel, maar zijn zowel mentaal als fysiek niet meer in staat om een voltijdse opdracht kwalitatief op te nemen. Wie over de financiële mogelijkheden beschikt, neemt dan een deeltijdse opdracht op, maar blijft toch nog het aantal werkuren van een voltijdse werkweek presteren. Alleen zo kunnen zij nog kwaliteitsvol lesgeven.

+ Pensioenhervormingen

Het is deze generatie leraren die zwaar getroffen is door de pensioenhervormingen. Zij zijn onder andere voorwaarden in het onderwijs gestapt en hebben eenzijdig die nieuwe maatregelen opgelegd gekregen. En dat zonder enige garantie op betere werkomstandigheden en een verlaging van de werkdruk, terwijl dat wel de afspraak was.

Deze leraren moeten plots vijf tot zeven jaar langer werken en zullen bovendien nog eens minder pensioen ontvangen. Zij hebben nog de eindeloopbaanmaatregelen gekend, zoals de terbeschikkingstelling 55+ en 58+. Ook de loopbaanonderbreking 55+ werd afgeschaft. Dat was een mokerslag, in de eerste plaats voor hen, maar eigenlijk voor alle leraren. De aantrekkelijkheid van het lerarenberoep is erdoor achteruitgegaan en het lerarentekort gegroeid.

5.2 WERVEN EINDELOOPBAAN

Naast de maatregelen rond werkbaar werk voor alle leraren, moeten zeker ook de laatste jaren van een loopbaan in het onderwijs weer leefbaar worden. Leraren moeten meer perspectieven krijgen aan het einde van hun loopbaan dan vandaag het geval is. Dat kan door specifieke eindeloopbaanmaatregelen te nemen, zodat leraren niet meer zo snel uitvallen en financieel geen verlies moeten lijden wanneer ze hun opdracht nog leefbaar willen houden.

5.3 COC-VOORSTELLEN EINDELOOPBAAN

- + Creëer een specifiek verlofstelsel eindeloopbaan met financiële compensaties om langer werken ook effectief werkbaar te maken.
- + Verminder het aantal contacturen voor 55-plussers.
- + Vul het overgebleven gedeelte van de opdracht voor een deel in met taken zoals co-teaching, begeleiding van startende leraren, begeleiding van stagiair-leraren, schoolloopbaanbegeleiding van leerlingen, individuele vakgebonden remediëring van leerlingen ... in functie van de expertise van de betrokken leraren.

6. SLOT

Het lerarentekort neemt nu snel dramatische vormen aan. De onderwijsbeleidsmakers in Vlaanderen dragen daarvoor een verpletterende verantwoordelijkheid. Investerings die we vandaag doen, maatregelen die we vandaag nemen, zullen pas een effect hebben over enkele jaren. Er is dus geen tijd te verliezen. We moeten NU handelen.





NATIONAAL SECRETARIAAT

Britsierslaan 5, 1030 Schaarbeek
coc.brussel@acv-csc.be
02 244 37 01

ANTWERPEN

Nationalestraat 111, 2000 Antwerpen
coc.antwerpen@acv-csc.be
03 222 70 96

VLAAMS-BRABANT EN BRUSSEL

Martelarenlaan 8, 3010 Kessel-Lo
coc.brabant@acv-csc.be
016 21 94 06

LIMBURG

Mgr. Broekxplein 6, 3500 Hasselt
coc.limburg@acv-csc.be
011 29 08 31

OOST-VLAANDEREN

Poel 7, 9000 Gent
coc.oostvlaanderen@acv-csc.be
09 265 44 20

WEST-VLAANDEREN

Koning Albert I-laan 136, 8200 Brugge
coc.westvlaanderen@acv-csc.be
050 44 41 79

WWW.COC.BE

