



Kwaliteitsvol onderwijs met voldoende en sterke leerkrachten

Hoorzitting Commissie Onderwijs - 14 januari 2021

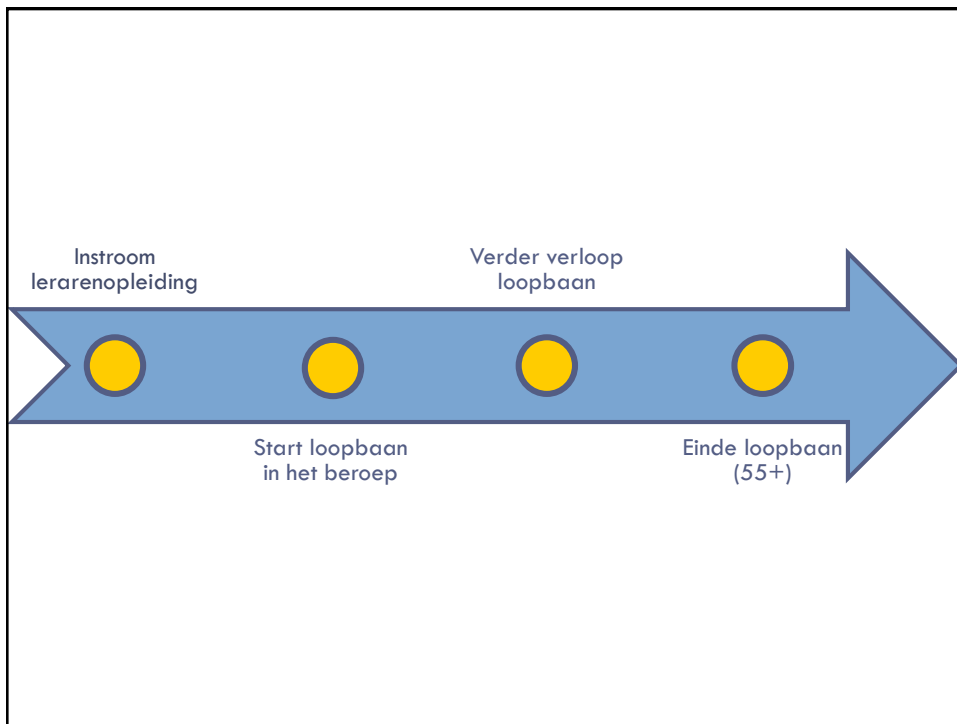
1

SLEUTELS VOOR INNOVATIEVE KRACHT, DYNAMIEK & AANTREKKINGSKRACHT



COVID19 ➡ BELANG
VAN ONDERWIJS IN EN
VOOR DE SAMENLEVING

2



3



Instroom (lerarenopleiding)

1. Verlaagde maatschappelijke status lerarenberoep
2. Dalende instroom lerarenopleidingen door ontrading
3. Diversiteitsproblematiek, niet alle profielen (mannen, studenten met migratieachtergrond, ...) kiezen evenredig voor onderwijs.
4. Resultaten niet bindende instaproef wijzen op ernstige inhoudelijke tekorten bij startende studenten.
5. Potentieel niet-generatie studenten lerarenopleiding
6. Een te beperkte zij-instroom

4



Instroom (lerarenopleiding)



1. Versterk Imago/status van het beroep

- Vertrouwen, waardering en ambitie zijn sleutelwoorden.
- Tevreden leraren zijn beste ambassadeurs en belangrijkste bron van motivatie.

2. Zet in op aantrekkelijke oriëntering naar de lerarenopleiding

- Leerlingen laten proeven van leraarschap d.m.v. korte 'stage' in het onderwijs.
- Maak in elke school een aantal leraren ambassadeur.

3. Zet in op sterke rolmodellen met diverse etnische-culturele achtergrond en werk aan beeldvorming in grootsteden

5



Instroom (lerarenopleiding)



4. Lerarenopleiders zijn poortwachters voor de kwaliteit van onderwijs.

- Verplichte bindende remediëring buiten het curriculum van de lerarenopleiding.
- Curriculum in de lerarenopleiding versterken.
- Het financieringsmodel van hoger onderwijs spoort niet met deze doelstelling.

6



Instroom (lerarenopleiding)



5. Aantrekken van kandidaat-leraren met onderwijsdiploma

- Anciënniteitsregeling indien nuttige ervaring, voor iedereen
- Mogelijkheden “co-teaching” versterken als instap, aanvangsbegeleiding
- Uitbreiden van bijkomende expertise-opbouw via reguliere trajecten (BAAnaBA's, ...)

7



Instroom (lerarenopleiding)



6. Verhoog het potentieel van niet-generatie studenten

- Laat kandidaten vooraf ‘zinnig’ proeven van het leraarschap door vormen van stages (gastdocent, dual lesgeven, peer, zomerschool ...)
- Diploma leraarschap (zij-instroom) volwaardig: pedagogie en vakdidactiek, sterke opleiding, werkplekleren (met begeleiding)
- Aantrekkelijke vormen van werken en leren vanuit andere beroepen creëren: studietijd ...

8



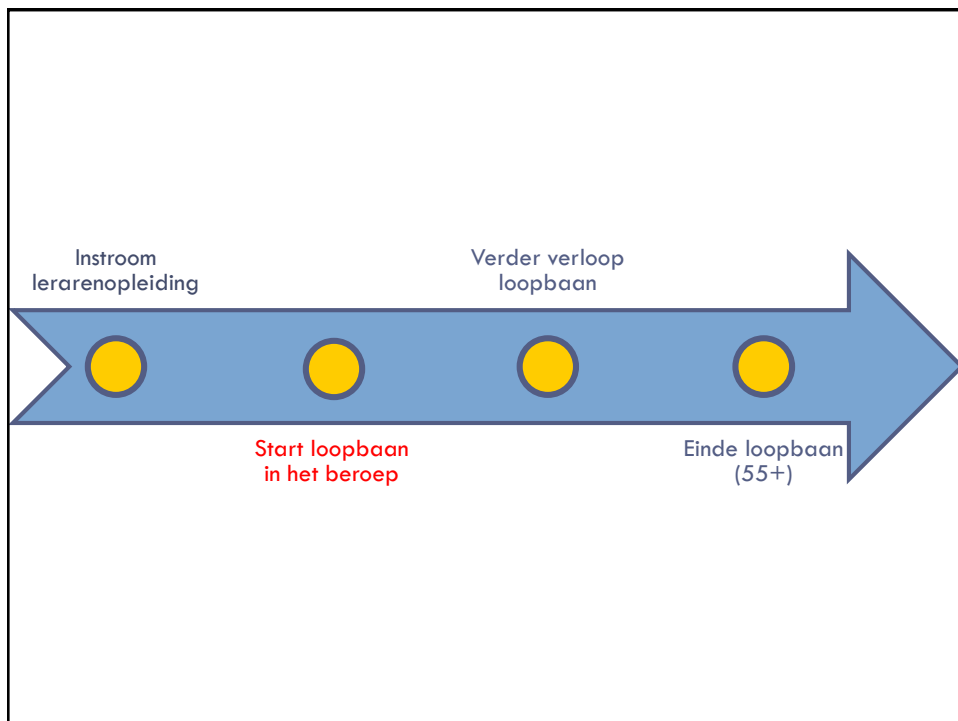
Instroom (lerarenopleiding)



7. Zet duidelijk in op de verwachtingen

- Verwachtingsprofielen van de toekomstige leraren: duidelijk in communicatie, kerntaken vertaalslag in de job
- Blijf eindtermen duidelijk koppelen aan vakken of leergebieden zodat de verwachtingen bij kandidaat-leraren over hun kennisbasis en de bijhorende didactiek duidelijk is.

9



10



Start loopbaan in het beroep

1. Vroegtijdige uitstroom omwille van arbeidsinhoudelijke aspecten
2. Vroegtijdige uitstroom omwille van arbeidsomstandigheden
 - Toekomstperspectief op stabiele en leefbare job
 - Werkdruk
 - Diploma leraar gegeerd op de arbeidsmarkt
3. Vroegtijdige uitstroom omwille van (arbeids-)relaties
 - Nog nood aan versterking aanvangsbegeleiding
 - Relatie met schoolleiding
 - Relatie met leerlingen en ouders

11



Start loopbaan in het beroep



- 1. Leg klemtoon op professionele expertise**
 - Goed opgeleide leraren met voldoende expertise over de kern van hun vak (vakkennis, vakdidactiek, pedagogische competenties) voor het specifiek onderwijsniveau dringt voortijdige uitval terug.
 - Zet in op kerntaken
- 2. Zet in op arbeidsomstandigheden**
 - Toekomstperspectief op stabiele en leefbare job
 - Werkvoorwaarden onderwijs moeten kunnen concurreren met gelijkwaardige jobs op de arbeidsmarkt.
 - Creëer werktijd i.p.v. werkdruk

12



Start loopbaan in het beroep



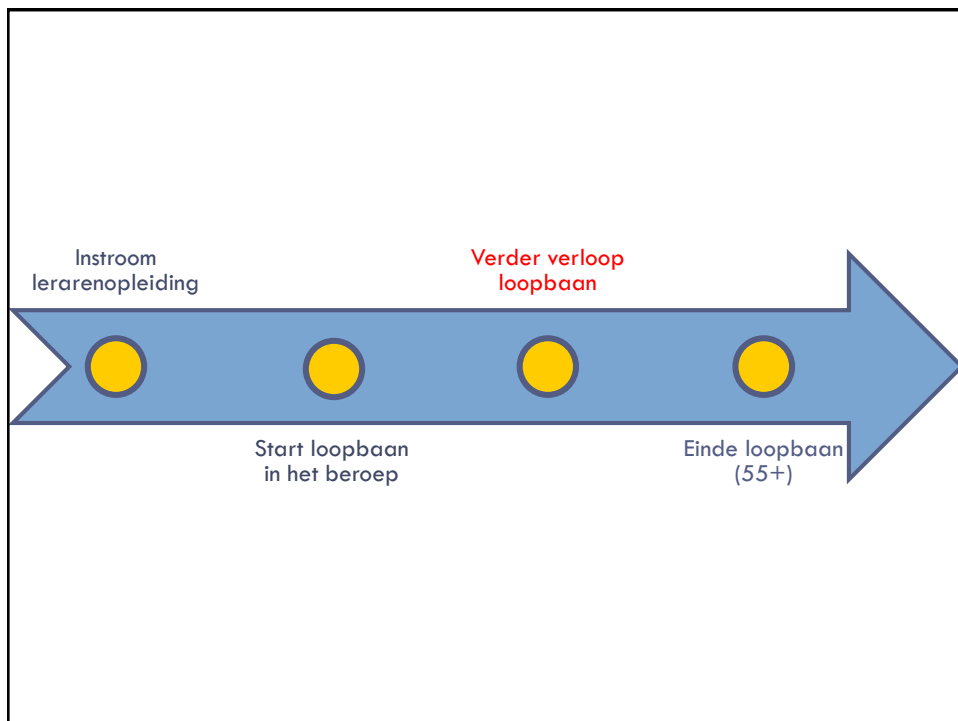
3. Geef perspectief op stabiele en leefbare job

- Werking lerarenplatform in BAO versterken want geeft inkomenszekerheid

4. Geef perspectief op zinvolle job

- Geef starters 'zinvolle' lesopdrachten en ondersteunen in hun kernopdracht
- Extra zorg voor collega's die korte vervangingsopdrachten in verschillende entiteiten realiseren.
- Zorg voor een duidelijke mentor

13



14



Verder verloop loopbaan



1. Te weinig zichtbare differentiatie mogelijkheden in de loopbaan.
2. Het professionaliseringsbeleid is te weinig zichtbaar.
3. Geen oplossing voor de pijnpunten in het rapport 'Tijdsbestedingsonderzoek'

15



Verder verloop loopbaan



1. Geef meer reliëf aan de loopbaan

- Ken onderscheiden niet-overdraagbare middelen toe voor de lerenden die een hanteerbare klas- en groepsgrootte verzekeren. De primaire opdracht 'het lesgeven' moet zo aantrekkelijker worden.
- Voorzie onderscheiden middelen voor loopbaandifferentiatie.
- Zet in op verschillende vormen van loopbaandifferentiatie, verduidelijk en verrijk deze in het professionaliseringsbeleid in de school.



16



Verder verloop loopbaan



2. Maak professionaliseringsbeleid zichtbaar

- Professionaliseringsbeleid is deel van het werkgevers – en werknemersoverleg.
- Faciliteer structureel professionaliseringstijd en uitwisseling binnen de hoofdopdracht, mét vervanging.
- Verhoog het jaarlijks professionaliseringsbudget.
- Motiveer leraren zodat ze blijven inzetten op autonoom en aantrekkelijk verrijken van expertise en inhoudelijke uitdagingen, ook buiten onderwijs (bv. wissellieren).
- Realiseer leergebiedexperts in het basisonderwijs.

17



Verder verloop loopbaan



- Realiseer een professionaliseringstraject voor (kandidaat)-directeurs op basis van een specifiek competentieprofiel.
- Zet m.b.t. kwaliteit in op duidelijke doelen en niet op 'meetcultuur'

18



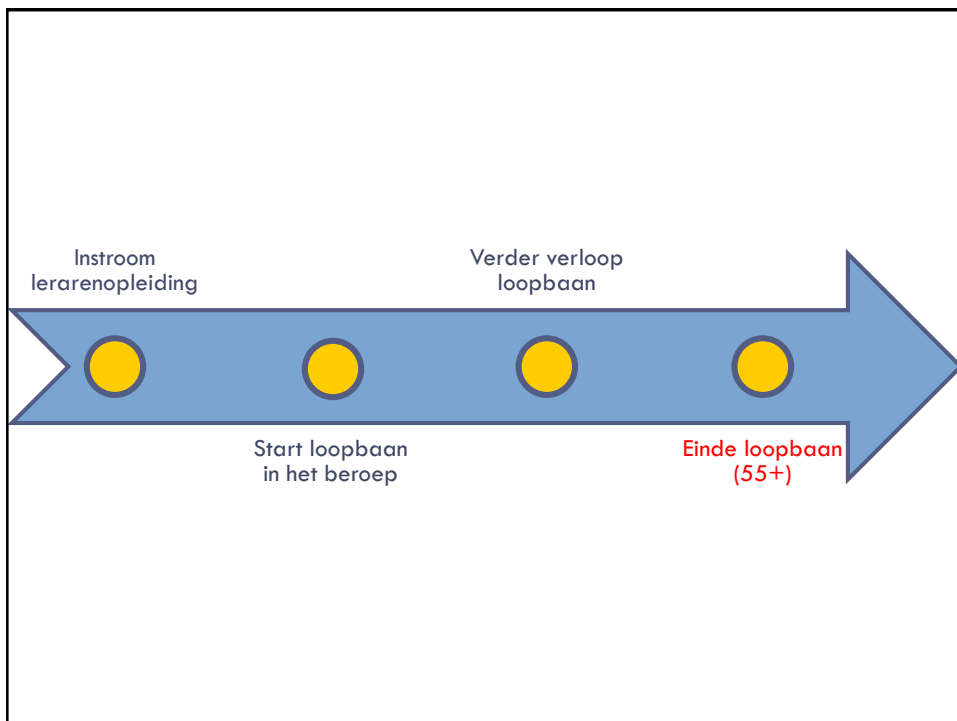
Verder verloop loopbaan



3. Zet in op motiverend, werkbaar en leefbaar werk.

- Erken en versterk leraren in hun professionele expertise en autonomie
- Ga aan de slag met de gegevens uit het tijdsbestedingsonderzoek en de onderzoeken van de SERV over 'werkbaar werk in onderwijs'.
- Geef tijd en ruimte aan het leerproces. Halt aan juridisering, regeldruk en zinloze schriftelijke rapporteringen. Transparante regelgeving.
- Voer enkel relevante vernieuwing in, gedragen en wetenschappelijk onderbouwd en getoetst op de personeelseffecten. Correcte (basis)-financiering in relatie met de verwachtingen.

19



20



Einde loopbaan (55+)

1. Er is geen uitgroei - / overdrachtbeleid
2. Hoge ziektecijfers vooral gelinkt aan stressgerelateerde ziektebeelden

21



Einde loopbaan (55+)



1. **Blijf inzetten op werkbaarheid, ook voor wie het moeilijk heeft.**
 - Zet in op re-integratieprojecten voor onderwijspersoneel dat door ziekte niet meer voltijds kunnen werken.
2. **Verrijk uitgroeibanen**
 - Zet in op uitgroeibanen die de opgebouwde expertise maximaal waarderen.

22

ER IS NIET ÉÉN OPLOSSING MAAR EEN SAMENSPEL VAN VELE

**We willen als sector duidelijke
en toekomstgerichte keuzes,
dat zijn we verschuldigd aan
het onderwijspersoneel
en aan de generaties na ons.**



23

**Bedankt
voor uw aandacht,
namens het onderwijspersoneel**



24