



Vlaams
Parlement

ingediend op **235** (2019-2020) – Nr. 1
4 maart 2020 (2019-2020)

Verslag van de hoorzitting

namens de Commissie voor Onderwijs
uitgebracht door Kristof Slagmulder, Steve Vandenberghe
en Karolien Grosemans

over kwaliteitsvol onderwijs
met voldoende en sterke leerkrachten

Samenstelling van de Commissie voor Onderwijs:

Voorzitter: Karolien Grosemans.

Vaste leden:

Arnout Coel, Koen Daniëls, Karolien Grosemans, Kathleen Krekels, Annabel Tavernier;
Roosmarijn Beckers, Jan Laeremans, Kristof Slagmulder;
Jo Brouns, Loes Vandromme;
Jean-Jacques De Gucht, Sihame El Kaouakibi;
Stijn Bex, Elisabeth Meuleman;
Hannelore Goeman.

Plaatsvervangers:

Marius Meremans, Axel Ronse, Nadia Sminate, Kris Van Dijck, Katja Verheyen;
Leo Pieters, Els Sterckx, Sam Van Rooy;
Katrien Schryvers, Brecht Warnez;
Els Ampe, Steven Coenegrachts;
Johan Danen, Gustaaf Pelckmans;
Steve Vandenberghe.

Toegevoegde leden:

Kim De Witte.

INHOUD

1. Uiteenzetting door Teach for Belgium.....	4
1.1. Inleiding	4
1.2. Traject voor deelnemers	5
1.3. Historiek impact Teach for Belgium	5
1.4. Ervaringen aantrekkelijkheid lerarenberoep	5
1.5. Aanbevelingen	6
1.6. Samengevat.....	7
2. Bespreking	7
2.1. Tussenkomen van de leden.....	7
2.2. Antwoorden van Teach for Belgium	8
3. Uiteenzetting door Piet Vervaecke	10
3.1. Inleiding	10
3.2. Wie zijn de leerkrachten in Brussel?	10
3.3. Leerkrachtentekort in Brussel?.....	11
3.4. Effectieve en blijvende leerkrachten in een grootstedelijke context.....	11
3.5. Op zoek naar oplossingen	11
3.6. VGC en het Onderwijscentrum Brussel	12
3.7. Aanbevelingen	12
4. Uiteenzetting door Charlotte Struyve	12
4.1. Lerarentekort als een feit	12
4.2. Lerarentekort als een symptoom.....	13
4.3. Werkcondities.....	13
4.4. Opleiding	14
4.5. Structureel en korte termijn	14
4.6. Middelen	15
5. Bespreking	15
5.1. Tussenkomen van de leden.....	15
5.2. Antwoorden van de sprekers	16
Gebruikte afkortingen	19

Op 13 februari 2020 startte de Commissie voor Onderwijs met een hoorzittingenreeks over kwaliteitsvol onderwijs met voldoende en sterke leerkrachten.

Tijdens deze hoorzittingenreeks komen academici en betrokken actoren aan het woord die ingaan op de diverse aspecten die verbonden zijn met het lerarentekort.

Op zes donderdagvoormiddagen in februari, maart en april 2020 komen volgende sprekers aan bod:

- Europese Commissie: dr. Hannah Grainger Clemson, Schools Policy Officer, en Michael Teutsch, Head of Unit Schools and Multilingualism, DG Onderwijs, Jongerenzaken, Sport en Cultuur;
- Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie: Axel Aerden, directeur afdeling Vlaanderen, en Dirk Broos, vicevoorzitter Vlaanderen;
- VDAB: Michiel Bonte, manager Zorg en Onderwijs, NT2/Integratie, en Karel Van Den Bossche, bemiddelaar Zorg en Onderwijs Oost-Vlaanderen;
- de onderwijsverstrekkers: Katholiek Onderwijs Vlaanderen, GO!, OVSG, POV en OKO;
- de onderwijsvakbonden: COC, ACOD, COV en VSOA;
- Teach for Belgium: Klaartje Volders, coördinator Partnerschappen, Nicolas De Lobel, tutor, en Linde Van de Putte, alumnus;
- Charlotte Struyve, postdoctoraal onderzoeker, Onderzoekseenheid Onderwijskunde, Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen KU Leuven;
- Piet Vervaecke, directeur, Onderwijscentrum Brussel;
- Tim Surma, onderwijsonderzoeker, Thomas More;
- Pedro De Bruyckere, pedagoog en onderzoeker, Arteveldehogeschool;
- Els Consuegra, postdoctoraal onderzoeker Departement Onderwijswetenschappen, VUB;
- Ruben Vanderlinde, professor Departement Onderwijsstudies, Faculteit Psychologie en Pedagogische wetenschappen, UGent;
- Bart De Lathouwer, opleidingscoördinator, Arteveldehogeschool.

Tijdens de eerste hoorzitting op 13 februari waren te gast:

- Charlotte Struyve, postdoctoraal onderzoeker, Onderzoekseenheid Onderwijskunde, Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen KU Leuven;
- Piet Vervaecke, directeur, Onderwijscentrum Brussel;
- Klaartje Volders, coördinator Partnerschappen, Nicolas De Lobel, tutor, en Linde Van de Putte, alumnus, Teach for Belgium.

1. Uiteenzetting door Teach for Belgium

1.1. Inleiding

Klaartje Volders attendeert op het memorandum en het jaarrapport van Teach for Belgium voor meer informatie. De achtergrond tegen dewelke de organisatie is opgericht, is de vaststelling dat de kloof tussen de hoogst en de laagst presterende leerlingen bijna nergens zo groot is als in ons onderwijs. Die kloof heeft alles te maken met de socio-economische achtergrond van de leerlingen. Gevolg is dat aan de lopende band menselijk kapitaal verloren gaat, wat zowel monetaire als niet-monetaire kosten meebrengt voor de samenleving.

De leerkracht is degene die het verschil kan maken, wat ze illustreert met een verwijzing naar de leerprestaties per OESO-land voor leerlingen met dezelfde SES-score. Problematisch is dan ook dat het lerarentekort groeit, zowel structureel als voor vervangingen. Op korte termijn lijkt geen verbetering op komst. Het probleem doet zich in het bijzonder voor in de grootsteden, waar de kwetsbare groepen zich bevinden, en voor bepaalde vakken, waarbij de spreker STEM, taal en praktijk noemt.

Teach for Belgium pakt dit aan door de sterkst gemotiveerde en ondersteunde leerkrachten naar de scholen te brengen waar zich kansarme leerlingen bevinden. De spreker onderstreept dat de lat hoog wordt gelegd voor iedereen. De uitdaging is ervoor te zorgen dat iedereen er ook over raakt. De organisatie gaat daartoe actief op zoek en selecteert sterke profielen om aan de slag te gaan als leraar in knelpuntvakken, in secundaire scholen met een groot aandeel kansarme leerlingen. Gedurende twee jaar wordt hun leiderschapspotentieel verder ontwikkeld. Op langere termijn wordt een gemeenschap gecreëerd van actoren van verandering, die ook op systemisch niveau kunnen bijdragen aan excellent onderwijs dat iedereen meeneemt. Daarbij wordt sterk ingezet op partnerschap met andere actoren.

1.2. Traject voor deelnemers

De eerste, cruciale fase is die van de selectie. Slechts 13 procent van de kandidaten start effectief op 1 september. Ongeveer een derde is net afgestudeerd (zij het niet noodzakelijk als leraar), twee derde heeft eerder professionele ervaring opgedaan in andere sectoren. Bij de selectie wordt gezocht naar drie basisengagementen, waarvan collectieve actie de eerste is. Kunnen ze leiderschap opnemen, hebben ze de juiste basishouding (respectvol, open en bescheiden), kunnen ze communiceren en hebben ze organisatievaardigheden? De tweede betreft de bereidheid om een persoonlijke ontwikkeling door te maken, waarbij ze zelfkennis, zelfreflectie en doorzettingsvermogen vernoemt. Derde punt is de focus op gelijke kansen, want Teach for Belgium zoekt leerkrachten die impact kunnen hebben in de scholen waar ze het meest nodig zijn.

Gedurende de zomer doorlopen de kandidaten gedurende vier en een halve week een eerste, intensieve vorming. Tijdens de helft van die tijd wordt lesgegeven in een van de twee zomerscholen, waarvan de Vlaamse op het Kiel in Antwerpen gehouden wordt. In september gaan ze aan de slag in een partnerschool, die gekozen worden op basis van de GOK-indicatoren, met 60 procent als grens. Gedurende twee schooljaren krijgen ze intensieve ondersteuning op maat, met onder andere zes trainingsweekends en een persoonlijke coach. Na twee jaar worden de alumni verder ondersteund, zij het minder intensief, in drie domeinen: lesgeven en schoolleiderschap, beleid en sociale innovatie.

1.3. Historiek impact Teach for Belgium

Teach for Belgium is opgestart in de Franse Gemeenschap in 2013 en sinds 2016 ook actief in de Vlaamse Gemeenschap. Sindsdien bracht men 64 mensen naar het Vlaamse onderwijs in 40 scholen, voornamelijk in Brussel en de rand, Antwerpen en Gent. Van de deelnemers had 22 procent bij het begin al een bewijs van pedagogische bekwaamheid, op het einde van het programma was dat 83 procent. Daarmee bewijst de organisatie volgens de spreker dat ze mensen overtuigt om duurzaam in het onderwijs te blijven.

1.4. Ervaringen aantrekkelijkheid lerarenberoep

Van weinig beroepen is de waardering zo gepolariseerd als van dat van leraar. Er wordt veel over gediscussieerd: is het het mooiste of het zwaarste beroep? Een rondvraag bij de eigen alumni over de aantrekkingskracht leert dat de motiverende factoren vooral verwijzen naar de intrinsieke aspecten: impact, betekenis, passie, contact met leerlingen. De demotiverende verwijzen vooral naar de arbeidscondities: systeem en imago.

De cijfers liegen er niet om. In de grootsteden stopt bijna de helft van de starters binnen de vijf jaar. Dat zijinstromers moeite hebben om hun keuze aan hun omgeving uitgelegd te krijgen, illustreert de onderwaardering.

Hoopgevend is wel dat de factoren die mensen wegtrekken van het beroep, zaken zijn die men kan veranderen, meer bepaald door leiderschap en collectieve actie in te zetten. Ander punt is de te grote scheiding tussen het onderwijs en de buitenwereld, waardoor de eerste onbekend blijft voor potentiële zijinstromers. Daar komt bij dat te weinig gevist wordt in talentenvijvers als die van sterke rolmodellen met een diverse etnisch-culturele achtergrond en STEM-profielen.

Daarop gaat Klaartje Volders in op de praktijkschok die startende leerkrachten ervaren, of ze nu een lerarenopleiding hebben gevolgd of niet. De spreker roept de vraag op in welke andere baan van een beginnende werknemer evenveel of zelfs meer wordt gevraagd dan van een ervaren collega: volledige verantwoordelijkheid over klassen (vaak de meest uitdagende), versnipperde opdrachten en weinig persoonlijke ondersteuning (die vaak beperkt blijft tot het praktische). De lerarenopleiding biedt een stevige theoretische basis. Wat starters missen, is ondersteuning tijdens de eerste praktijkjaren. Leerkrachten hebben immers uiteenlopende sterktes en werkpunten, en dus net als de leerlingen differentiatie en remediëring nodig.

Daarbij komt de onzekerheid over de uren, beklemtoont de spreker. Leraarschap is nog te vaak een beroep van individuen die met elkaar in competitie zijn en bang zijn voor het oordeel van collega's. Samenwerken wordt nog te weinig aangeleerd en ondersteund door de structuur en cultuur van scholen. In de plaats pleit Teach for Belgium voor ondersteuning op maat en het installeren van een echte samenwerkings- en feedbackcultuur op school.

1.5. Aanbevelingen

Vervolgens overloopt Klaartje Volders de aanbevelingen van haar organisatie. De eerste roept op om het beroep anders in de markt te zetten door niet alleen te focussen op de impact maar ook op de professionele leerkanalen, ook voor zijinstromers. Zij noemt projectmanagement, organisatievaardigheden, people management. Wie erin slaagt een groep pubers te boeien en te laten leren, kan elk team managen.

In de plaats van te wachten tot de sterke profielen vanzelf komen, moet men gerichte campagnes opzetten. Communicatie is dan ook cruciaal. Laat leerkrachten ambassadeur zijn van hun beroep om anderen over de streep te trekken. Breng positieve verhalen actief naar buiten bij wie ze moet horen.

Verder moet de kloof tussen onderwijs en buitenwereld zoveel mogelijk verkleind worden door op alle manieren uitwisseling te stimuleren. Als concreet voorbeeld noemt ze de Teaching Challenge op 2 maart waarbij bekende personen uit diverse milieus worden uitgedaagd om een uur les te geven in een grootstedelijke school bij als moeilijk bestempelde leerlingen.

Dat er veel interesse bestaat, blijkt uit de 1870 aanvragen die Teach for Belgium op vijf jaar tijd ontving voor het programma, maar omdat het niet de capaciteit heeft om ze allemaal te begeleiden, gaat het potentieel van de niet-geselecteerden mogelijk verloren. Ze roept op om daarmee iets te doen.

Mensen leren pas in een veilige leeromgeving. De volgende aanbeveling luidt dan ook: creëer die voor starters en geef hun ruimte voor professionele ontwikkeling. De spreker benadrukt daarbij het belang van de aandacht voor de intrinsieke motivatie, die niet mag verloren gaan. Vertrek vanuit hun eigen noden, vanuit hun achtergrond en context, en niet vanuit een algemeen curriculum. Geef hun een aangepaste lesopdracht en ruimte om van elkaar te leren en om fouten te maken. Dit alles vereist investering in schoolleiderschap, want de impact van schoolleiders, zowel in positieve als negatieve zin, valt nauwelijks te overschatten.

De kloof tussen de initiële lerarenopleiding en de aanvangsbegeleiding moet kleiner. Teach for Belgium ziet zichzelf als complementair aan de lerarenopleiding. Het moedigt dan ook zijn deelnemers aan om de lerarenopleiding te volgen, ook al is de combinatie van die eerste jaren lesgeven en de lerarenopleiding zwaar. Het doel is immers mensen duurzaam aan de slag te krijgen als leerkracht.

Ten aanzien van die opleidingen onderstreept Teach for Belgium het belang van de praktische vaardigheden, waarbij ze de leerkracht vergelijkt met een atleet, die sterker wordt door continu deelvaardigheden te oefenen. Dat moet niet ophouden na de lerarenopleiding. Net als atleten hebben leerkrachten ook individuele coaching nodig. Volgens de spreker kan men alleen maar leren van feedback. Lerarenopleidingen, scholen, pedagogische begeleidingsdiensten, de Commissie voor Onderwijs hebben daarom de opdracht samen een lerende gemeenschap te creëren.

1.6. Samengevat

Klaartje Volders vat haar betoog samen: zet het beroep anders in de markt en voer gerichte acties; verklein de kloof tussen het onderwijs en de buitenwereld; investeer in schoolleiderschap; zorg voor coachende aanvangsbegeleiding op maat; versterk praktische vaardigheden en creëer een feedbackcultuur. Ze nodigt de commissie tot besluit uit op de Community Day van zondag 26 april.

2. Bespreking

2.1. Tussenkomen van de leden

Steve Vandenberghe wijst erop dat niet alleen oplossingen nodig zijn op lange termijn maar ook zeer concrete waarvan het werkveld snel resultaten ziet. Gemotiveerde zijinstromers kunnen daarin een rol spelen. Hoe kan daar beter op ingezet worden in samenwerking met de overheid, met name op hun begeleiding?

Het niveau van de lerarenopleiding moet omhoog, signaleren leerkrachten over hun stagiairs. Hoe staat Teach for Belgium tegenover de idee om de didactische vakken te bundelen, zodat het derde jaar volledig aan stage kan worden gewijd, eventueel met een vergoeding ter motivatie?

Dat zeer snel oplossingen nodig zijn, neemt niet weg dat ze haalbaar en voelbaar moeten zijn, benadrukt de spreker. De aanpak van Teach for Belgium vindt hij alvast uitstekend. In hoeverre kan men het systeem transfereren naar de overheid en het dus met meer middelen over heel Vlaanderen ontplooiën? Is dat haalbaar? Kan de organisatie daar een rol in spelen? Wat is daarin de taak van de overheid zelf?

Schoolleiderschap is inderdaad cruciaal. Probleem is echter dat directeurs vandaag te veel andere taken hebben om zich bezig te houden met het coachen van leerkrachten. Welke oplossing ziet Teach for Belgium concreet?

Zijn ervaring is dat collegiaal coachen en leren van andere scholen veel oplevert. Voor dergelijke praktijken is echter geen ruimte. Hoe kan de nodige tijd daarvoor ingepast worden in de agenda van de leerkracht?

Welke winst kan een goede en doorgedreven mediacampagne opleveren?

Welke praktische zaken moeten het dringendst worden aangepakt in het kader van het loopbaan debat? Het lid verzoekt ook om concrete tips voor de aanpak van de regeldrift en de administratieve rompslomp, zowel voor de leerkrachten als het schoolleiderschap. Wat is de visie van Teach for Belgium op uitstroomverlaging als

oplossing op korte termijn? Hoe staat men tegenover een verplichte leerkrachten-databank bij de VDAB?

Koen Daniëls wil weten of de mensen die bij Teach for Belgium aankloppen elders dan nog geen ondersteuning hebben ervaren, bijvoorbeeld bij de pedagogische begeleiding of de mentoren op school. Waar hebben ze eerst en vergeefs naar die ondersteuning gezocht in het reguliere onderwijs? Zijn het vooral de beginnende leerkrachten die de praktijkschok ervaren en de ontoereikende voorbereiding daarop in hun opleiding? Zijn de deelnemers mensen die een tekort ervaren of eerder mensen die zich bijkomend willen verrijken?

Het lid is verrast door een van de resultaten van de interne bevraging: 26 procent geeft aan dat verveling een factor is om geen leraar te blijven. Dat gaat in tegen zijn eigen ervaring. Waar komt dat vandaan?

Teach for Belgium beveelt aan om de voorwaarden te creëren voor een sterke start, maar hoe vult men dat concreet in? In scholen zijn immers al mentoren en vormen van samenwerking op het vlak van begeleiding. Welke concrete vragen stellen deelnemers over de problemen die ze ervaren in hun beroepspraktijk? Betreffen die vooral klasmanagement of zijn ze veeleer pedagogisch-didactisch? En welke antwoorden geeft de organisatie daarop, waardoor ze toch voor het onderwijs blijven kiezen?

Ook *Elisabeth Meuleman* waardeert de motiverende aanpak en de nadruk op begeleiding en ondersteuning. Wil Teach for Belgium groeien naar een hoger aantal deelnemers als het daar de middelen voor vindt? Hoe wordt het thans gefinancierd? Steunt de overheid?

Met hun aanpak kan men didactische vaardigheden in de praktijk verwerven, maar daarnaast is ook voldoende kennis van de vakinhoud nodig, met name bij mensen die uit een ander beroep komen. Stelt men op dat vlak soms tekorten vast en, zo ja, hoe werkt men daaraan?

Arnout Coel informeert in welke mate Teach for Belgium aan zijn kandidaten kan garanderen dat ze aan het einde van het traject ergens aan de slag kunnen. Werkt men daarvoor met specifieke scholen samen?

Jo Brouns wil weten hoe de schoolleider concreet een veilig lerende omgeving vorm moet geven. Hoeveel alumni stromen door naar schoolleiderschap?

Loes Vandromme wil weten of de historische ontwikkeling van de kijk op het leeraarschap is meegenomen in de aanpak van Teach for Belgium. Hoe sterk is de samenwerking met de lerarenopleiding? Hoe kan de ervaring van de organisatie duurzaam gemaakt worden? Hoe kan zij verspreid worden over heel Vlaanderen in plaats van beperkt te blijven tot de grotere steden? Wat adviseert Teach for Belgium de minister over de nieuwe onderwijsambassadeur? Wie moet dat worden en met welke functie?

2.2. Antwoorden van Teach for Belgium

Klaartje Volders antwoordt dat de onderwijsambassadeur de zijinstromers duidelijker moet maken dan vandaag welke stappen zij concreet kunnen nemen richting onderwijs. Nu moeten de kandidaten zelf alle informatie bij elkaar zoeken, die zeer complex is. Er is ook nog veel onduidelijkheid over de elders verworven competenties en de informatie over de verkorte trajecten in de lerarenopleiding is zeer gefragmenteerd.

Om snel zijinstromers aan te trekken, blijven communicatie en de verkleining van de kloof tussen het onderwijs en de buitenwereld essentieel. Zo zou men werknemers de kans kunnen bieden stage te lopen als leerkracht, in een zomerschool of als gastdocent. Dat is laagdrempelig, makkelijk te organiseren en hoeft niet veel geld te kosten.

Wat de lerarenopleidingen betreft, werd vorig jaar veel geïnvesteerd in gesprekken. Die verliepen niet altijd gemakkelijk, want men blijkt zich bedreigd te voelen. Er ging veel tijd naar het wegwerken van weerstand en het overtuigen van een gemeenschappelijk doel. De huidige samenwerking is nog steeds ad hoc. Zo is er een project met de Universiteit Antwerpen en de Karel de Grote Hogeschool, waarin hun studenten gekoppeld worden aan de deelnemers van Teach for Belgium om leervragen te onderzoeken.

De sterkste samenwerking op dit moment loopt ook met de genoemde hogeschool, over de uitdagingen van het lager onderwijs, waarin Teach for Belgium nog niet actief is maar wel wil worden. In de Vlaamse Gemeenschap worden thans vooral mensen aangetrokken voor STEM-vakken en Frans tweede taal in het secundair onderwijs. De spreker benadrukt daarbij dat zijinstromers als bio-ingenieurs uiteraard voldoende vakkennis hebben. Anderzijds kan men niet om het even wie voor een klas in de lagere school zetten.

Om die reden werd met de Karel de Grote Hogeschool een traject uitgewerkt waarin de mensen die Teach for Belgium aantrekt door een gezamenlijk programma gaan. In het eerste jaar geven ze halftijds les, volgen ondertussen het flexibel traject aan de hogeschool en worden verder ondersteund door Teach for Belgium. In het tweede jaar geven ze voltijds les en blijft de ondersteuning doorgaan. Op het einde halen ze het bewijs van pedagogische bekwaamheid.

De vzw is klein en trekt nu een vijftigtal mensen per jaar aan om ze te ondersteunen. Zij ziet haar programma als een laboratorium, waarin uitgetest wordt wat werkt. Het resultaat kan dan opgeschaald worden naar de ruimere lerarenpopulatie. Als de Vlaamse overheid, die thans niet ondersteunt, bereid wordt daarin te investeren, kan het aantal opgetrokken worden. Cruciaal blijft evenwel de kwaliteit, vandaar de selectie. Lerarenopleidingen hebben die luxe niet, geeft de spreker toe.

Wat de scholen betreft, is de vraag naar samenwerking groter dan wat Teach for Belgium kan bieden, verzekert Klaartje Volders. De organisatie bouwt duurzame relaties op en betreft daarin de directies. Die weten wat iemand die door Teach for Belgium ondersteund wordt waard is. Zij blijven beslissen over de indienstneming, de organisatie zorgt slechts voor contact tussen deelnemer en school.

Linde Van de Putte bevestigt, wat collegiaal coachen betreft, dat in de gemeenschap van Teach for Belgium sterk wordt uitgewisseld. Men observeert elkaar en leert daarvan. Zij denkt dat een dergelijke aanpak gestimuleerd moet worden, want anders ziet een leerkracht die een eigen klas kreeg, nooit nog iemand anders bezig. Wat de inhoud betreft, verzekert zij dat alle deelnemers masters zijn die hun vakinhoud beheersen. Zij worden gecoacht op klasmanagement en op onderwijstechnieken die ontwikkeld zijn voor de specifieke context waarin zij moeten werken.

Nicolas De Lobel onderstreept dat de sterkte van het programma is dat het leerkrachten in het werkveld houdt. Slechts 10 procent stopt, terwijl het algemene gemiddelde 30 tot 40 procent bedraagt. Dat is te danken aan de pragmatische aanpak, waardoor de praktijkschok veel kleiner is. Daar komt bij dat de deelnemers elkaar ondersteunen.

Zelf is hij tegelijk mentor en ondersteuner. In die laatste hoedanigheid graaft hij met zijn vaardigheden als coach in de missie van de deelnemers opdat ze bij twijfel toch zouden blijven leren. Dat is de kracht van Teach for Belgium, terwijl in gewone scholen de mentoruren bovenop het andere werk komen.

Linde Van de Putte bevestigt het belang en de laagdrempeligheid van de persoonlijke ondersteuning. Anders dan in het gewone onderwijs, kan men altijd terecht bij de mentor, die men persoonlijk kent.

Nicolas De Lobel is zelf als leerkracht gestopt omdat hij geen ontwikkeling zag in zijn vaardigheden. Bij Teach for Belgium heeft hij er vervolgens veel aangeleerd. De kracht van het programma zit daarnaast ook in het alumnigedeelte, het blijvend leren.

Klaartje Volders treedt bij dat de verwijzing naar verveling opvalt. Verklaring is het profiel van de alumni, waarvan de zoektocht naar uitdagingen een onderdeel is. Op school komt men echter terecht in een vlakke loopbaan en is er te veel herhaling. Ook zijzelf had de ervaring dat ze in de aanpak van Teach for Belgium veel meer leerde. In het gewone onderwijs ontbreekt de ruimte voor de schoolleider om met zijn leerkrachten hun sterkte, hun werkpunten en hun ambities te bespreken. Er is weinig uitdaging, waardoor het onderwijs bepaalde profielen niet aantrekt. Op lange termijn schuift ze daarom ook een gefaseerde, gedifferentieerde loopbaan naar voren.

De sterkste appreciatie van de deelnemers betreft de andere manier om naar het leraarschap te kijken. Die blik houdt veel meer in dan de klassieke kennisoverdracht of voorbereiding op de toekomst, en het gaat daarbij niet alleen om de impact die men wil hebben maar ook over wat men er als persoon zelf uithaalt. Sommigen dienen zich aan uit een gevoel van sociale rechtvaardigheid, anderen willen zichzelf de vaardigheden van het leraarschap eigen maken als ervaring om uit te leren, om daarna eventueel naar ergens anders te stromen.

Nicolas De Lobel ziet daarin een idee voor de mediacampagne die zowel op de impact als op de vaardigheden richt.

3. Uiteenzetting door Piet Vervaecke

3.1. Inleiding

Piet Vervaecke gelooft dat men het tekort aan leerkrachten slechts duurzaam kan oplossen door naar hen te luisteren. Hij pleit er dan ook voor dat de commissie hen hoort. Het probleem kan slechts opgelost worden door van het onderwijs iets te maken waar iedereen naar opkijkt en fier op is. Als kernbegrippen noemt hij vertrouwen, waardering en ambitie, zowel voor het onderwijs als de leerkrachten. Wat nodig is, zijn niet alleen technische maatregelen en acties, maar vooral ook de communicatie van een positieve sfeer, stelt de spreker.

3.2. Wie zijn de leerkrachten in Brussel?

Het aantal vte bedraagt iets meer dan 5000. De spreker legt uit dat de groei minder sterk is dan die van het aantal leerlingen. In 2018-2019 was de groei van het aantal leerkrachten wel iets groter, waarvoor hij nog geen verklaring heeft op dit moment. Het gaat misschien om een eenmalig of toevallig verschijnsel, suggereert hij in afwachting.

Confronterend is het overzicht van de woonplaats van de leerkrachten: in 2017-2018 was slechts 7,8 procent gedomicilieerd in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest. Over de jaren heen merkt men een zeer kleine toename, maar het aandeel

blijft zeer laag. In een basisschool met dertig leerkrachten wonen er maximum twee in Brussel. De man-vrouwverhouding is identiek aan de Vlaamse, met in het secundair onderwijs iets meer mannen (37 procent), tegenover 4 procent in het kleuteronderwijs.

In Brussel zijn erg veel jonge leerkrachten aan het werk: 36 procent is jonger dan 35 jaar, tegenover 23 procent in Vlaanderen. De genoemde groep neemt wel af, terwijl de groep van 60-plussers toeneemt, wat de druk op het onderwijs nog zal verhogen. In 2018-2019 blijken er wel opnieuw iets meer jonge starters te zijn.

De anciënniteit bevestigt deze vaststellingen. De groep met meer dan 10 jaar ervaring in het Nederlandstalig onderwijs in Brussel stijgt licht, maar blijft laag. Dat is belangrijk in functie van continuïteit en kwaliteit, merkt hij op.

Het aandeel van de vereiste bekwaamheidsbewijzen is teruggelopen tot 75 procent, een stuk lager dan in Vlaanderen, merkt de spreker op. In het kleuteronderwijs heeft 97 procent van de leerkrachten wel het vereiste bekwaamheidsbewijs. De uitstroom bedraagt na 5 jaar 32,5 procent, wat zeer veel is, en opnieuw de druk verhoogt.

3.3. Leerkrachtentekort in Brussel?

Op 13 februari zitten er in de databank van de VDAB 239 vacatures voor het Nederlandstalig onderwijs in Brussel, maar zoals men weet moet men voorzichtig zijn met die cijfers, stipt de spreker aan. Sommige scholen geven vacatures niet door, andere halen ingevulde niet tijdig weg. Het geeft echter wel een indicatie.

Belangrijker en wel betrouwbaar zijn de vragen die dagelijks aan hem gericht worden van scholen en directies. Nagenoeg geen enkele school kan op dit moment met een volwaardig team werken, noch in het basis-, noch in het secundair onderwijs. Specifiek voor Brussel is er onvoldoende instroom voor de leerlingentoeename, de groeiende groep 60-plussers, het grote verloop en de nieuwe druk door het Vlaamse leerkrachtentekort.

3.4. Effectieve en blijvende leerkrachten in een grootstedelijke context

Wat Brussel nodig heeft, zijn stadsleerkrachten, onderstreept Piet Vervaecke. Zij hebben of zijn bereid expertise te verwerven met betrekking tot grootstedelijke thema's als superdiversiteit, meertaligheid, armoede, stadskinderen en hun ouders. De omgang daarmee vraagt extra competenties. Ook uit internationaal onderzoek blijkt dat effectieve en blijvende leerkrachten in grootsteden stadsbekwaam moeten zijn, dat wil zeggen ervaring met en interesse in grootstedelijkheid hebben, door ervaring of door bewuste keuze. Bovendien zien ze die kenmerken niet als een probleem maar als normaal, ook als het soms moeilijk gaat. Tot slot verstaan ze de kunst verbinding te maken met jongeren uit zeer diverse achtergronden.

3.5. Op zoek naar oplossingen

De oplossing vergt een samenspel van initiatieven op verschillende niveaus. Belangrijk is in elk geval een breed maatschappelijk debat opstarten, en vertrouwen, waardering en ambitie daarin een plaats geven.

Als eerste concrete spoor noemt de spreker vervolgens het aantrekken van Brusselaars door te werken aan de beeldvorming over onderwijs bij Brusselse scholieren, en het inzetten op zijinstromers. Die laatsten stoten vandaag op het probleem van de anciënniteit en de onduidelijkheid over de haalbaarheid en de flexibiliteit om tegelijk een opleiding te volgen. Tweede weg is de voorbereiding van studenten

op de grootstedelijke context. Zij moeten stadsbekwaam worden. Derde element is de zorg, ondersteuning en waardering voor leerkrachten.

3.6. VGC en het Onderwijscentrum Brussel

Tot slot gaat hij in op de acties waarin het Onderwijscentrum Brussel als operationele dienst van de VGC deze sporen de voorbije jaren concretiseerde. Als eerste noemt Piet Vervaecke de ondersteuning voor alle leerkrachten met specifieke aandacht voor starters, op maat en geïntegreerd op de werkvloer. In de plaats van vormingsprogramma's van buitenaf aan te bieden, gaat het centrum zelf dicht bij de leerkrachten staan om naar hen te luisteren. Daarnaast werd de campagne 'Lesgeven in Brussel' gelanceerd, die scholieren in contact brengt met het beroep, die studenten van de Brusselse lerarenopleidingen in contact brengt met de stad (via een spel met iPads), en die voor leerkrachten gemeenschapsvormende activiteiten organiseert buiten hun eigen school met het oog op samenwerking en uitwisseling. Tot slot ondersteunt de VGC ook de lerarenopleiding bij de aanpak van hiaten in taalvaardigheid.

Het project De Baobab werd ontwikkeld om Brusselaars zonder diploma hoger onderwijs via werkplekleren en samen met Odisee en de Erasmushogeschool op te leiden, zodat ze na vier jaar een volwaardig diploma kleuteronderwijs kunnen behalen.

Tot slot in dit verband vermeldt Piet Vervaecke het initiatief BXL ZKT LKR, waarin dertig leerkrachten zelf concrete projecten uitwerken waarvan zij geloven dat ze het verschil kunnen maken. OCB faciliteert. Als eerste noemt hij de ontwikkeling van een inspiratiegids om op school te werken rond de waardering van leerkrachten. In het tweede project leren leerkrachten uit verschillende scholen van elkaar via initiatieven van samenwerking en uitwisseling. Het derde mikt op de sensibilisering van scholieren, ouders en omgeving over het belang en de schoonheid van het leerkrachtenberoep.

3.7. Aanbevelingen

Tot slot vat Piet Vervaecke zijn betoog samen in de vorm van zes aanbevelingen: werk aan vertrouwen, waardering en ambitie voor onderwijs en leerkrachten; zet in op beeldvorming bij scholieren en jongeren over het beroep; zorg voor opleiding die inspeelt op de diversiteit van profielen en zorg dat studenten stadsbekwaam zijn; los het anciënniteitsprobleem voor zijinstromers op; zorg voor starters door scholen mensen en middelen te geven om daaraan te werken; en geef zorg, steun en waardering aan alle leerkrachten.

4. Uiteenzetting door Charlotte Struyve

4.1. Lerarentekort als een feit

Charlotte Struyve meent dat niemand overtuigd moet worden dat kwaliteitsvol onderwijs sterke leraren vereist. Het feit dat er te weinig zijn, is al langer dan vandaag bekend, maar pas nu begint men zich echt zorgen te maken. Ze wijst erop dat er verschillende oorzaken zijn, waardoor ook de oplossing verschillende aspecten moet hebben.

Als eerste noemt ze de demografische aspecten, zoals vergrijzing en babyboom, die moeilijker te controleren zijn. Tegelijk is er een beperkte en dalende instroom in de lerarenopleiding. De opflakking in het laatste jaar moet nog bevestigd worden in de uitstroom. Daarbij komt dat niet alle afgestudeerden ook in het beroep terechtkomen. Tot slot is er ook een grote uitstroom van leraren die vroegtijdig het beroep verlaten: in het kleuter-, lager en secundair onderwijs gaat het om

respectievelijk 12, 14 en 22 procent binnen de eerste vijf jaar. Resultaat is dat tegen 2023-2024 10 procent meer leraren nodig zijn.

4.2. Lerarentekort als een symptoom

Eigenlijk is het lerarentekort niet zozeer een probleem als wel een symptoom van andere problemen. In plaats van met de kraan open te dweilen, kan men ook op zoek gaan naar de bron, stelt de spreker. Waarom verlaten leraren het beroep, willen ze niet instromen of doorstromen naar het beroep? Dergelijke kijk heeft ook gevolgen voor de te ondernemen acties. Een noodplan op korte termijn is zeker nodig, erkent ze, maar dat verhindert niet om ook na te denken over structurele maatregelen op lange termijn. Beide wegen moeten tegelijk bewandeld worden, waarbij ze waarschuwt dat het eerste het tweede niet mag hypothekeren. Het probleem is complex, dus er mag niet op één aspect gewerkt worden.

4.3. Werkcondities

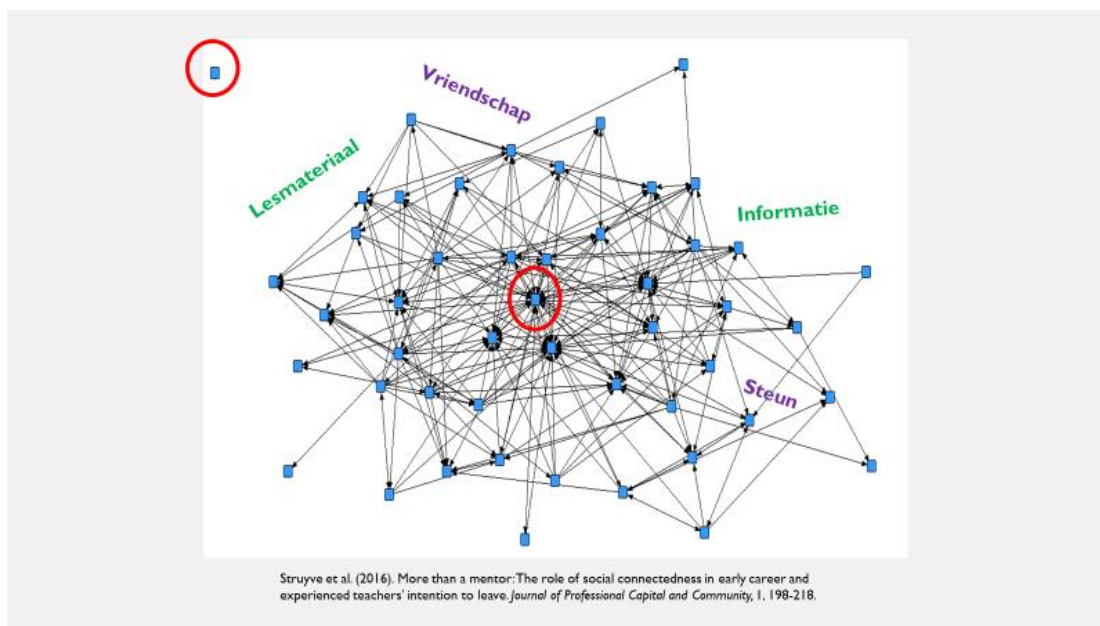
Een manier om het lerarenberoep te hertekenen, wordt gevormd door de werkcondities van de leraar, die zodanig moeten zijn dat degenen die men doet instromen, ook blijven. Werkzekerheid is daarvan een aspect. Beginnende leerkrachten hebben stabiliteit nodig in de plaats van onzekerheid en fragmentatie, ook al zijn verschillende ervaringen in uiteenlopende contexten weliswaar leerrijk.

Het lerarenplatform is een waardevol initiatief om dat aan te pakken, maar de vraag is of het voldoende is. In de praktijk blijkt bovendien dat scholen vaststellen dat het platform al uitgeput is en dat vooral de beginnende leerkrachten de vervangingen blijven opnemen en niet de benoemde, waardoor de fragmentatie blijft bestaan.

Tweede element is ruimte voor professionele ontwikkeling, met inbegrip van ondersteuning voor beginnende leraren. Onderzoek leert dat deelname aan externe professionaliseringsinitiatieven weinig effect heeft. Anderzijds zijn er op dit moment weinig structuren in een school die interne professionalisering faciliteren. Leraren moeten zelf iets bedenken om het te installeren. De spreker pleit daarom voor een interne organisatie die expertisedeling mogelijk maakt, waarbij leraren zich specialiseren en uitwisseling wordt bevorderd.

De job van leerkracht mag dan ook niet worden herleid tot een persoon in een klas. Onderwijzen is meer dan de som van acties in een klas, het is ook samen met collega's didactisch materiaal uitwerken. Niet alles wat buiten de klas gebeurt, is ballast.

Charlotte Struyve toont een beeld van de interactiepatronen van leerkrachten. De onderzoekers vroegen aan leerkrachten naar wie ze toestapten om lesmateriaal te ontwikkelen of uit te wisselen, en om steun te krijgen. Het gaat immers niet alleen om wat men kent maar ook om wie men kent, het sociaal kapitaal.



De cirkels tonen uiteenlopende posities, centraal versus perifeer ten opzichte van het netwerk. Het onderzoek leerde dat de eerste samenloopt met hogere jobtevredenheid, gevoel van betrokkenheid en effectiviteit en een lagere intentie om het beroep te verlaten. Volgens de spreker moet men dat dan ook structureel proberen te integreren in de scholen.

Een ander aspect van de werkcondities is het loopbaanperspectief. Tegenover de vlakke loopbaan plaatst ze de internationale idee van teacher leadership, waarbij leerkrachten gedeeltelijk worden vrijgesteld van klasverantwoordelijkheid om verdiepend of verbredend te werken op het niveau van de school. De mogelijkheid bestaat nu al, maar is afhankelijk van de individuele creativiteit en de wil van leerkrachten en scholen, want er is amper een beleidskader voor.

4.4. Opleiding

De spreker denkt dat men moet streven naar een evenwicht tussen flexibiliteit en degelijkheid. Veel hogescholen proberen dat al te organiseren met afstands- en avondonderwijs. Charlotte Struyve dringt er wel op aan de degelijkheid te bewaken en geen mensen zonder bagage het onderwijs in te sturen.

Zijinstromers zijn belangrijk met hun kennis en ervaring, maar hebben ondersteuning nodig. In Nederland bestaan hybride leraren, met een gedeeltelijke baan in het onderwijs, naast een baan buiten het onderwijs, een spoor dat ook in Vlaanderen moet verkend worden volgens haar. Landen die een master voor basisonderwijs hebben ingevoerd, stellen een positief effect vast op het professioneel leren en op de aantrekkelijkheid. Ze wijst wel op de verschillende context, die tot verder onderzoek noopt.

4.5. Structureel en korte termijn

Tegelijk met de structurele aanpak, moet ook nu al iets gedaan worden aan de situatie van het lerarenberoep. Ook de sterkhouders, die nog niet uitstromen of met ziekteverlof zijn, hebben immers grenzen. Ze wijst daarbij op het sociaal besmettelijke effect van burn-outs en negatieve attitudes. De spreker waarschuwt ook tegen de paniecreactie om iedereen voor de klas te zetten, zoals ze in Nederland doen met ouders. Daarmee geeft men immers de boodschap dat

deskundigheid er niet toe doet. Maatregelen op korte termijn mogen zich dus niet wreken op lange termijn.

4.6. Middelen

Nu de maximale creativiteit van leerkrachten en scholen is bereikt, zijn meer middelen nodig voor de ondersteuning, oordeelt de spreker, bijvoorbeeld voor de kleuterjuf die het eerste leerjaar overneemt.

Ook de beloning van leerkrachten is een aspect, waarbij Charlotte Struyve de vraag oproept of leerkrachten die bereid zijn om te werken in een grootstedelijke context niet extra beloond moeten worden.

Zij hoopt dat de leerkracht opnieuw iemand wordt waarnaar wordt opgekeken.

5. Bespreking

5.1. Tussenkomen van de leden

Steve Vandenberghe informeert naar de resultaten van 'Lesgeven in Brussel'. Welke rol kan de overheid hier spelen?

Hoever moet de overheid, ook financieel, gaan om het lerarenplatform wel te laten werken? Welke stappen moet de overheid zetten om een interne organisatie van scholen in de praktijk om te zetten waarin een leerkracht niet herleid wordt tot iemand die voor de klas staat maar ook kan werken aan zijn/haar expertise? De spreker herhaalt ook zijn eerdere vraag over de hervorming van het derde jaar van de lerarenopleiding tot stagejaar. Vindt Charlotte Struyve het huidige systeem om aan de slag te gaan in het onderwijs, goed of moet het op de schop?

Mag Koen Daniëls uit het pleidooi voor interne begeleiding afleiden dat de leerkrachten in de thans bestaande begeleiding niet vinden wat ze zoeken?

Hoe kijkt Charlotte Struyve aan tegen de hem herhaaldelijk gesignaleerde handelingsverlegenheid? Hoe verhouden professionaliteit en handelingsverlegenheid zich? Van een professional wordt verwacht dat hij ook initiatieven neemt en zich niet steeds afvraagt of hij wel iets mag doen.

Moet niet ook gekeken worden naar de instroom in de lerarenopleiding zelf, en of die sterk genoeg is? Treden de sprekers bij dat zowel vakkennis, vakdidactiek als klasmanagement alle drie noodzakelijke vaardigheden zijn? Als de kennis van de inhoud van het vak ontbreekt, worden de twee andere aspecten quasi onmogelijk, stelt Koen Daniëls, en vraagt naar de visie van de sprekers.

Er zijn sollicitanten die voor het onderwijs kiezen om te zorgen voor kinderen en andere om hun iets te leren. Dat zijn twee verschillende profielen, poneert de spreker. Hoe zorgt men ervoor het juiste profiel aan te trekken en niet mensen die het om een populair imago te doen is?

Jan Laeremans erkent dat de Brusselse context moeilijker is dan andere om les in te geven. Er zijn grote problemen, maar die worden positief voorgesteld als een uitdaging. Hij is het niet eens met de eis aan het adres van stadsbekwame leraren om de stedelijke problemen normaal te vinden. Als voorbeeld geeft hij de toename van het geweld tegen leerkrachten, fysiek en anderszins. Superdiversiteit lijkt mooi, maar het is volgens de spreker niet toevallig dat de uitstroom in Brussel veel groter is dan elders. Bedreigd en beledigd worden door leerlingen mag men niet als normaal voorstellen, waar dan ook.

Loes Vandromme vraagt of de ervaringen in de Brusselse context naar andere grootsteden kunnen worden doorgetrokken. Zij onderstreept dat niet alleen dingen fout lopen maar dat ook een positief verhaal mogelijk is met goede voorbeelden waaruit te leren valt.

Zijn er in het kader van de lerarenplatforms al cijfergegevens over de vervangingen door beginnende en ervaren leerkrachten? Welke aanbevelingen kunnen aan de overheid gegeven worden? Klopt het bestaande beroepsprofiel van leerkrachten nog of moet eraan gesleuteld worden? Het is duidelijk wat van leerkrachten wordt verwacht, maar in de praktijk stellen zich toch een aantal problemen.

Hannelore Goeman wil weten hoe leerkrachten concreet moeten worden voorbereid op de grootstedelijke context. Moet de lerarenopleiding daar aandacht, vakken of stages voor ontwikkelen, al dan niet voor iedereen verplicht? Denkt men aan voor wie in de grootstad wil werken aan alternatieven voor een hoger loon, zoals bijvoorbeeld huisvesting of een (tijdelijke) vrijstelling van de gemeente- en gewestbelasting? Zijn er andere ideeën uit het buitenland?

Jo Brouns gelooft sterk in het belang van een goed personeelsbeleid. De netwerkvoorstelling was fascinerend maar tegelijk ook evident. Dat doet zich toch voor in elke organisatie? Even evident acht hij interne begeleiding en kennisdeling. Leert onderzoek dat er een verschil bestaat inzake het vasthouden van leerkrachten tussen scholen die erin slagen een sterk personeelsbeleid te voeren en scholen die dat niet doen?

Arnout Coel roept de vraag op of men, voor het geval men er niet in slaagt voldoende leerkrachten in het onderwijs te krijgen of te houden, niet moet nadenken over andere vormen van lesgeven om de groeiende groep leerlingen kwaliteitsvol onderwijs te blijven aanbieden. Doet de universiteit of het veld dat?

5.2. Antwoorden van de sprekers

Piet Vervaecke legt uit dat 'Lesgeven in Brussel' in de eerste plaats een campagne is. Op het effect kan geen exact cijfer geplakt worden. Men komt wel scholieren uit 'Ketjes met talent' later tegen in de 'Big city life' met studenten. Zij hebben er dus voor gekozen om de leerkrachtenopleiding te volgen, maar het aandeel van de campagne in die keuze is niet aantoonbaar. Het zal één van de prikkels zijn, vermoedt hij. Het doel van dit soort initiatieven is het onderwijs, en dat in een grootstedelijke context in het bijzonder, in een positief daglicht te plaatsen, en de verschillende doelgroepen correct te informeren over het beroep van leerkracht.

Hij verzekert dat het hem ging over de kenmerken van de grootstedelijke context die normaal zijn, zoals superdiversiteit of meertaligheid, niet over de goedkeuring van agressief gedrag. Gedrag wordt wel degelijk aangepakt, beklemtoont hij, in samenwerking met bijvoorbeeld de welzijnssector.

Leerkrachten vragen steun, zo dicht mogelijk bij de werkvloer. Dat is ook wat de commissie-Monard bij de doorlichting van de pedagogische begeleidingsdiensten concludeerde. Welnu, de ondersteuners van het OCB komen wekelijks meerdere keren in de twee of drie scholen die ze begeleiden, en doen samen met de leerkracht in de klas aan co-teaching. Interne ondersteuning is erg belangrijk, wat echter niet wegneemt dat scholen ook over het muurtje moeten kijken.

Er wordt al intensief samengewerkt met de Brusselse lerarenopleidingen, maar ook met die in Vlaanderen. Zijn ervaring is daarbij dat het wel vaak blijft bij kennismaking met de context. Er is onvoldoende sprake van volwaardige opname als competentieontwikkeling binnen het opleidingstraject. OCB vindt dat ze dat zelf moeten doen, eerder dan het centrum te bezoeken of uit te nodigen voor een gastcollege.

Charlotte Struyve voerde gesprekken met alle betrokkenen maar heeft geen concrete cijfers over de lerarenplatforms. Schoolleiders vinden het handig om er vervangleerkrachten uit te halen, maar stellen vast dat het op een bepaald moment uitgeput is. Zij suggereert om de capaciteit te vergroten. Mogelijke reden waarom de tweede vorm, waarin de ervaren leerkracht de vervanging waarneemt, weinig gebruikt wordt, is onbekendheid. Daar kan echter aan gewerkt worden.

Expertisedeling wordt afgeremd door het beeld van de leerkracht als de persoon die voor de klas staat. Wat daarbuiten gebeurt, wordt niet ervaren als behorend tot de kern van de baan of als iets dat gewaardeerd wordt. Dat ligt aan kleine dingen als spreken over een lesurenpakket in plaats van een schoolopdracht. Expertisedeling kan worden bevorderd door erkenning als onderdeel van het leraarschap.

Het derde jaar van de lerarenopleiding als stagejaar invullen, is geen oplossing voor het lerarentekort, want stage moet begeleid en ondersteund worden. Bovendien moet daarnaast in de opleiding aan een hele waaier van basiscompetenties gewerkt worden.

Charlotte Struyve is voor aanvangsbegeleiding maar de vraag is of de toewijzing van de begeleiding van alle beginnende leerkrachten aan één persoon wel de ideale manier is. Die ene mentor kan geen expert zijn op alle vlakken. Uit haar onderzoek over het netwerk blijkt trouwens dat men voor informatie of materiaal niet noodzakelijk naar die mentor stapt. Dat betekent echter niet dat de functie van mentor overboord moet worden gegooid, onderstreept ze, wel dat het eerder de persoon moet zijn die de kennisdeling organiseert en stimuleert dan de enige die begeleidt.

Wat de handelingsverlegenheid betreft, stelt de spreker inderdaad een conservatieve reflex vast, maar ook bij ervaren leerkrachten, die een gevolg is van het gevoel dat men het nog niet helemaal onder de knie heeft en van angst om te falen bij het uitproberen van iets nieuws.

De masteropleiding zorgt in Finland voor een andere instroom in de lerarenopleiding, merkt de spreker op. In Vlaanderen beginnen nog weinig aso-leerlingen eraan. Er zijn echter ook andere factoren, zoals de selectie die de Finnen toepassen. Alleen de 10 procent beste kandidaten mogen starten. De Vlaamse lerarenopleidingen worstelen met de veranderde instroom, want ze moeten meer aanbieden om de studenten op het gewenste niveau te laten uitstromen.

Populariteit hoeft geen doel op zich te zijn van een leerkracht, maar kan het gevolg zijn van een passioneel optreden. Zorgen voor leerlingen en hen iets aanleren, zijn niet iets apart, maar integendeel nauw verbonden.

Wat de hogere beloning betreft, benadrukt ze nogmaals dat op verschillende aspecten tegelijk moet worden gewerkt om het lerarenberoep aantrekkelijk te maken, zeker in een grootstedelijke context. Een hoger loon is niet voldoende om ervoor te zorgen dat alle leerkrachten plots in Brussel willen blijven werken.

Andere vormen van lesgeven, betekenen niet dat er minder leerkrachten nodig zijn, waarschuwt Charlotte Struyve. Ze kunnen ervoor zorgen dat leerkrachten zich meer kunnen focussen op de job, maar er worden geen taken van de leerkracht weggenomen. Technologie kan helpen, maar dat materiaal moet wel ontwikkeld worden. Technologie kan leraren ondersteunen, maar niet vervangen, besluit de spreker.

Klaartje Volders treedt bij dat diversiteit een realiteit is en niet iets dat men kan afhandelen in een aparte module in de lerarenopleiding, naast het normale traject. De leerkracht moet inclusief denken en loskomen van zijn eigen referentiekader.

Het kan daarbij gaan om leerlingen met een andere etnisch-culturele achtergrond, maar evengoed over een leerstoornis. Het komt erop aan leerkrachten daarin sterker te maken. Dat is de kern, meent de spreker.

Nicolas De Lobel stelt in geval van agressie tegen leerkrachten altijd de vraag wat er vijf stappen daarvoor is gebeurd. De eerste stap die men kan zetten, is het niet als een probleem te benoemen. Meertaligheid is volgens de spreker belangrijk voor een stadsleerkracht.

Linde Van de Putte vult aan dat om het juiste profiel aan te trekken, leiding, ondernemerschap, coaching, visie op onderwijs, aandacht voor context en dergelijke vaardigheden veel meer moeten worden benadrukt als competenties die verwacht worden van een leerkracht. Dergelijke leerprocessen mist men tijdens de losse stage-uren in de masteropleiding.

Karolien GROSEMANS,
voorzitter

Kristof SLAGMULDER
Steve VANDENBERGHE
Karolien GROSEMANS,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

ACOD	Algemene Centrale der Openbare Diensten
aso	algemeen secundair onderwijs
COC	Christelijke Onderwijscentrale
COV	Christelijk Onderwijzersverbond
GO!	onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap (historische naam = Gemeenschapsonderwijs)
GOK	gelijke onderwijskansen
KU Leuven	Katholieke Universiteit Leuven
NT2	Nederlands als tweede taal
OCB	Onderwijscentrum Brussel
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
OKO	Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers
OVSG	Onderwijsvereniging van Steden en Gemeenten
POV	Provinciaal Onderwijs Vlaanderen
SES	socio-economische status
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
UGent	Universiteit Gent
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VGC	Vlaamse Gemeenschapscommissie (van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest)
VSOA	Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt
vte	voltijdsequivalent / voltijdequivalent
VUB	Vrije Universiteit Brussel