

Waardering

Het lerarentekort werd enkele weken geleden nog maar eens onder de aandacht gebracht. In Nederland lijkt het tekort structureel. In Vlaanderen steekt het met wisselend succes de kop op. Het arbeidsmarktrapport voorspelde in 2004 het einde van het lerarentekort in Vlaanderen. Amper enkele jaren later duikt het fenomeen opnieuw op. Deze keer doet het zich vooral voor in het secundair onderwijs en dan nog voor bepaalde vakdisciplines. Ook in het basisonderwijs keert het probleem regelmatig terug. Soms stelt het zich regionaal, situeert het zich vanaf het begin van het schooljaar of komt het pas na enkele maanden om de hoek kijken. Redenen genoeg om van het aantrekken en behouden van leerkrachten een permanente beleidsprioriteit te maken.

Waardering: een eerste uitdaging

Elke beroepsgroep heeft nood aan maatschappelijke waardering. Dat geldt zeker ook voor leraren. Maatschappelijke waardering draagt in hoge mate bij aan het gezag en de erkenning die zij nodig hebben om hun opdracht ten aanzien van de kinderen waar te maken. Zij moeten daarvoor ook kunnen rekenen op de steun van de ouders.

Leraren worden gewaardeerd omwille van de kwaliteit die ze leveren. Maar die waardering komt onder druk door onzorgvuldig bestuur, foutieve berichtgeving, het overbenedrukken of uitvergroten van een tekort...

Ministers lanceren vernieuwing na vernieuwing en houden er geen rekening mee dat de druk die die vernieuwingen genereren, zowel de beroepsvoldoening als het aanzien van de personeelsleden onderuit worden gehaald. Tijdens de paasvakantie barstte een storm van verontwaardiging los toen *De Standaard* op de voorpagina uitpakte met *'Ingenieur is de slimste student'* en pal daaronder in kleur de rangschikking van de studenten gaf volgens IQ. De onderwijzer en de kleuteronderwijzer bezetten de laatste twee plaatsen. Redacteur Pieter Lesaffer baseerde zich voor zijn artikel op een nieuwe studie van het Centrum voor Onderwijseffectiviteit en -evaluatie van de KU Leuven.

Domme IQ-ranking! (Kleuter)onderwijzers verdienen respect

Het Centrum voor Onderwijseffectiviteit en -evaluatie volgde de studieloopbaan van tien-duizend jongeren die rond 1996 in het laatste jaar secundair onderwijs zaten en stelde op basis daarvan een IQ-rangschikking op. Die

verscheen dus op zaterdag 22 maart 2008 in *De Standaard*.

In de top drie staan de richtingen burgerlijk ingenieur, bio-ingenieur en wis- en natuurkunde. Aan het staartje van de ranking bengelen de opleidingen tot leraar lager onderwijs en leraar kleuteronderwijs.

Het artikel geeft slechts deze ranking. Een nuancering bleef uit, namelijk dat de rangschikking gebeurde op basis van slechts één kenmerk: de theoretisch abstracte intelligentie.

Bepaalde studierichtingen focussen zeer sterk op dergelijke talenten. Andere doen beroep op een totaal ander palet van talenten. Laat de opleiding tot leraar kleuteronderwijs en leraar lager onderwijs daar nu net een voorbeeld van zijn.

(Kleuter)onderwijzers mogen niet te abstract met kinderen bezig zijn. Ze moeten weten hoe de leefwereld van kinderen in elkaar zit. Ze moeten daarop kunnen inspelen en de leerstof erop afstemmen. Ze moeten kinderen motiveren. Ze moeten oog hebben voor de problemen waarmee kinderen worstelen. Ze moeten antwoorden kunnen bieden op de vragen van ouders en andere betrokkenen bij het onderwijs.

De basiscompetenties tonen des te meer aan dat leraar zijn een totaalberoep is. De talrijke vaardigheden waarover leraren moeten beschikken, worden doorheen de loopbaan opgebouwd en bijgestuurd.

(Kleuter)onderwijzers hebben het vandaag, in het huidige onderwijsklimaat, niet eenvoudig. Ze moeten zich voortdurend verantwoorden tegenover collega's, schoolbestuur, ouders, inspectie, overheid en maatschappij. Er komen steeds nieuwe uitdagingen op hen af. Ze moeten zichzelf als professional staande weten te houden in dergelijke context. Dat is een moeilijk evenwicht bewaren.



Als een onkritisch artikel met een ongenueerde IQ-ranking dan plots opduikt, doet dat (kleuter)onderwijzers wankelen. Dat laten wij niet gebeuren. We laten het niet toe dat leerlingen, onderwijzers, kleuteronderwijzers en studierichtingen beoordeeld worden op louter IQ-testen. Dat is een grote stap terug. Wij pleiten voor een visie waar elk talent gewaardeerd wordt. We willen zo onze (kleuter)onderwijzers een hart onder de riem steken. Zij verdienen het niet om meegezogen te worden in het zwart-witdenken van IQ-rankings. Het is ergerlijk dat de voorpagina halen belangrijker is geworden dan objectieve en volledige informatie verstrekken. "De studie werd gemaakt aan een universiteit en zal dus wel degelijk zijn", is op zijn minst de indruk die wordt gegeven. De waarde ervan is twijfelachtig.

Onzorgvuldigheid en onvolledigheid leiden tot foutieve conclusies. De perceptie die jonge mensen daardoor krijgen over het beroep van (kleuter)onderwijzer is niet van aard om hen aan te sporen te kiezen voor die beroepen. En hoe voelen die duizenden intelligente, vakbekwame en gemotiveerde leerkrachten zich? Een riem onder het hart waren de vele steunbetuigingen van ouders die als lezersbrief naar diverse kranten werden gestuurd.

Weloverwogen omgaan met onderwijsvernieuwingen

De ongebreidelde vernieuwingsdrang van vele onderwijsministers is gekend. Naar de mening van de leraren wordt niet gevraagd of er wordt geen rekening mee gehouden, tenzij ze spoort met wat de minister zelf wil.

Het leerzorgdossier is zo'n vernieuwingsdossier geworden. Eerder dan de echte problemen aan te pakken in respect voor de kennis en de ervaring van de deskundigen op de



werkvloer en met oog voor de haalbaarheid, moeten de ideeën van enkelen doorgedrukt worden. Wie niet volzaam is, wordt gestigmatiseerd als 'verouderd', 'niet in staat tot vernieuwing'... en hij of zij wordt soms zelfs bedreigend toegesproken. Dat zal ons niet beletten met alle middelen op te komen voor het belang van alle schoolteams die voor elk kind het beste willen en niet bereid zijn mee te werken aan een vernieuwing die tot achteruitgang leidt.

Door geen rekening te houden met de schoolteams, werkt de overheid de demotivering in de hand. Demotivering leidt tot uitstroom van bekwame leerkrachten. Is dat de wens van de onderwijsminister?

Onderwijskwaliteit ondersteunen

■ **Kwaliteit van het onderwijzersberoep**

De kwaliteit van het onderwijs hangt nauw samen met de kwaliteit van het onderwijzersberoep. Onder meer rekrutering, opleiding, status, weddenstructuur, werkomstandigheden en gezagsverhoudingen in de scholen, zijn daarbij bepalend. Al die aspecten verdienen permanente aandacht, opvolging en ondersteuning.

■ **Kwaliteit en opleiding**

De kwaliteit van het onderwijs hangt af van de kwalificaties van de leerkrachten. Daarom mogen zelfs in tijden van lerarentekort, geen toegevingen worden gedaan op het vlak van kwalificaties. Bij elke maatregel die de overheid neemt, dient ze na te gaan of die niet ten koste gaat van de onderwijskwaliteit.

■ **De onvervangbare en centrale rol van de leerkracht**

De leraar blijft in een tijd van snel opeenvolgende nieuwe ontwikkelingen, onder meer op het vlak van ICT en afstandsleren, een onvervangbare en centrale rol vervullen in het leer- en opvoedingsproces van de leerlingen. Die rol moet versterkt worden. Dat kan onder meer ook door de 'neventaken' drastisch te beperken.

■ **Inhoudelijke en structurele ondersteuning van de professionaliteit van de leerkracht**

Het is de taak van de overheid om de leerkracht inhoudelijk en structureel te ondersteunen in zijn professionaliteit. De middelen en faciliteiten voor die ondersteuning en voor begeleiding, nascholing en aanvullende opleiding, moeten toereikend zijn. Op dat vlak werd vooruitgang geboekt. De weg is echter nog lang.

De professionaliteit van de leraar moet opnieuw worden erkend en gevaloriseerd.

■ **Combinatie werk en gezinsleven**

Tijdens de loopbaan moeten ruime mogelijkheden geboden worden, onder meer via het

deeltijds werken en de verlofstelsels, om gezinsleven en werken volgens individuele behoeften goed te kunnen combineren. Op die manier kan ook worden vermeden dat personeelsleden het onderwijs definitief verlaten.

■ **Vastheid van betrekking**

De vastheid van betrekking blijft een essentieel gegeven. Een degelijk personeelsstatuut is de beste garantie voor kwaliteit en continuïteit. Voor alle ambten in het basisonderwijs moet statutaire zekerheid gegarandeerd zijn. De statutaire zekerheid moet onderdeel blijven van de aantrekkelijkheid van het leraarberoep.

Loopbaanontwikkeling

■ **In- en uitgroeien**

De vraag naar creatieve oplossingen om de loopbaan aantrekkelijker te maken en leerkrachten in staat te stellen het langer vol te houden, leeft nog steeds. Diverse mogelijkheden kunnen daartoe worden aangeboord:

- 'ingroeibanen' waarin een nieuwe leerkracht op basis van zijn of haar startcompetenties in een gedeelde verantwoordelijkheid samenwerkt met een leerkracht-begeleider;
- 'doorgroeibanen' waarin, op basis van een toegenomen individuele deskundigheid, kansen op mobiliteit worden aangeboden;
- 'sabbatverloven' in functie van de persoonlijke permanente vorming ter verhoging van de algemene professionaliteit, de motivatie en het welbevinden van leerkrachten in functie. Een personeelslid met sabbatverlof mag geen loonverlies lijden.
- 'uitgroeibanen' waarin ervaren leerkrachten ondersteuning geven aan collega's of andere deeltaken en verantwoordelijkheden in de schoolorganisatie op zich nemen.

■ **Leeftijdsgericht personeelsbeleid**

We vragen een meer leeftijdsgericht personeelsbeleid, waarbij de taakbelasting van de leerkrachten in overeenstemming wordt gebracht met de verschillende fasen van de loopbaan.

■ **Naar een goede definitieve uitstapregeling**

Een goede uitstapregeling is een essentieel onderdeel van het loopbaanverloop. Door de eenheidswet werd de gunstige pensioenregeling van de leerkrachten uit het basisonderwijs (pensioengerechtigd vanaf 50 jaar mits 30 jaar dienst) afgeschaft. De uitstapregeling op 55 bracht een oplossing die in grote mate tegemoetkwam aan de noodzaak om vervroegd te kunnen uittreden. De vraag naar een degelijke organieke uitstapregeling die rekening houdt met de noden van het personeel van het basisonderwijs, moet ernstig worden genomen.

Bij het uitwerken van een nieuwe uitstapregeling moet minstens rekening worden

gehouden met de aard van de opdracht en met de duur van de tewerkstelling in het onderwijs.

De leerkrachten van het gewoon en buitengewoon lager onderwijs moeten ten minste dezelfde uitstapregeling krijgen als de kleuteronderwijzers. Beperkingen op het wachtgeld zijn uit den boze. Voor het hele basisonderwijs moet een zelfde uitstapregeling komen die nauw aansluit op de leeftijd van 55 jaar en waarbij de hoogte van de uitkering geen rem betekent om uit te treden.

Om personeelsleden aan te moedigen langer in dienst te blijven, zijn stimulansen nodig. Niemand mag echter tegen zijn zin verplicht worden langer te werken.

Progressieve uitgroeimogelijkheden met behoud van wedde waarbij de vrijgekomen lestijden worden opgenomen door tijdelijk personeel, kunnen ertoe bijdragen dat leerkrachten langer aan het werk willen blijven.

Loonbeleid

Als de overheid vakbekwaam en gemotiveerd personeel wil blijven aantrekken en behouden, dan moet er aan de lonen gewerkt worden. De Vlaamse overheid moet - zoals voorzien in de interprofessionele akkoorden - voor het onderwijspersoneel evenwaardige inspanningen leveren als de privésector dat voor zijn werknemers doet. De onderwijssalarissen moeten ten minste de loonevolutie van de privésector volgen.

Het loonbeleid moet een eigen dynamiek hebben, aangepast aan de situatie in het onderwijs. In een hertekende salarisschaal dienen voor oudere leerkrachten stimuli ingebouwd te worden die kaderen in een aantrekkelijk eindloopbaanverloop.

Moet het nog worden herhaald dat we ons met klem verzetten tegen niet-geobjectiveerde loonstelsels die willekeur en ongelijke behandeling in de hand werken of mogelijk maken?

Romain Maes ■
algemeen secretaris

SYNDICALE PREMIE

Vergeet niet uw formulier 2007 voor de syndicale premie zo snel mogelijk te bezorgen aan uw kringbestuur via uw vakbondsafgevaardigde.

Doe dat vandaag nog!

Zo kunnen wij tijdig starten met de werkkingsprocedure en ontvangt u de premie binnen de afgesproken periode.