

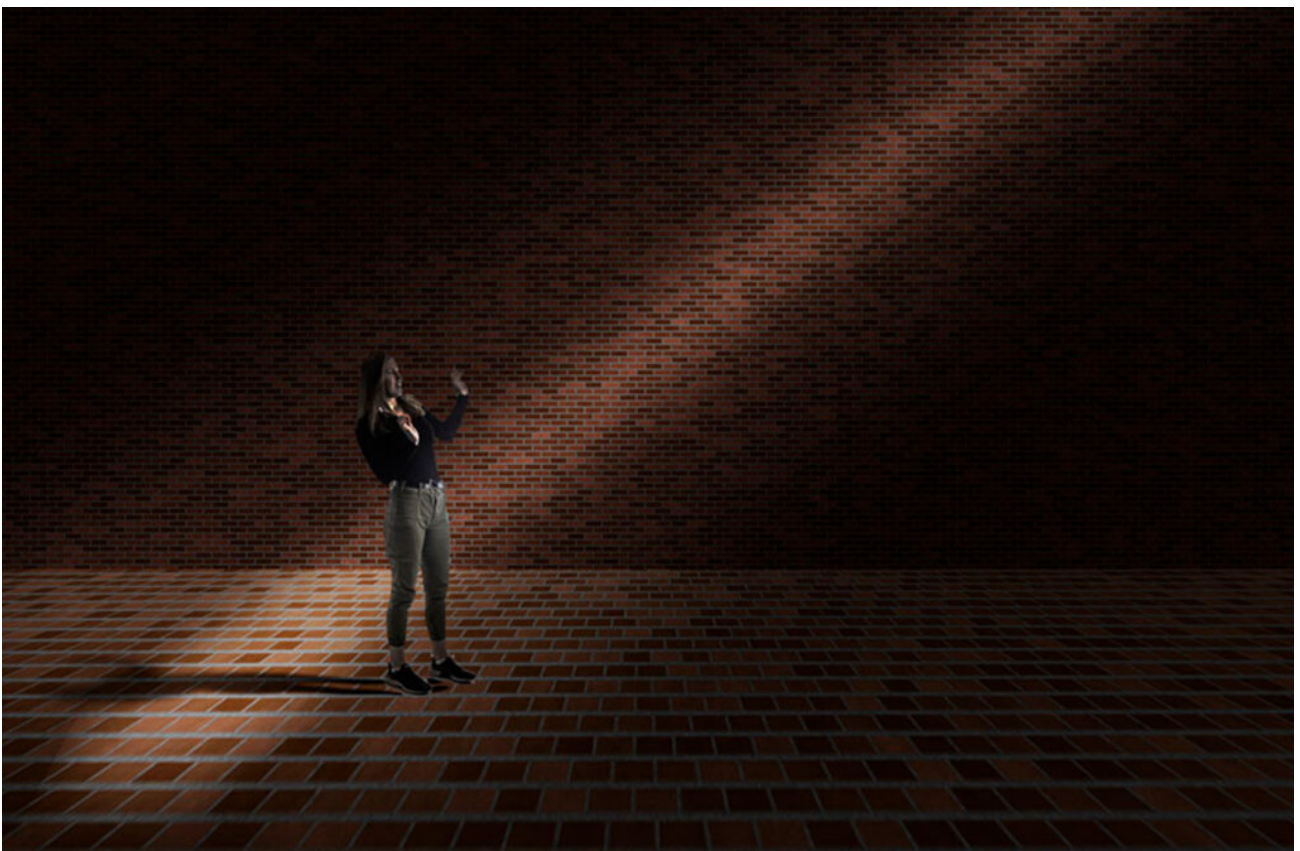


LERARENBEGELEIDING, LERARENOPLEIDING, LERARENTEKORT

Lerarentekort: Uitgestroomde leraren zoetjesaan laten terugvloeien. Met jonge starters is te lang gesold.

Door [de auteur](#) op september 2, 2022

 0



- Deze tekst van redacteur **Johan de Wilde** verscheen eerder in de Vlaamse kwaliteitskrant *De Morgen*. Nu eens niet alleen klagen over het lerarentekort maar ook komen met

creatieve oplossingen die ook voor ons land zouden kunnen werken.

Het lerarentekort doet me denken aan de mop van de man die zijn sleutel zoekt in het schijnsel van een lantaarn. Als een vriend hem komt helpen en vraagt waar hij hem verloren heeft, antwoordt hij dat hij het niet weet, maar dat in het licht zoeken in elk geval makkelijker is. Waar zoeken we de oplossing voor het lerarentekort? Bij de zijinstromers. Daar brandt blijkbaar de lamp.

Zoals elke vergelijking gaat ook deze niet helemaal op. Een, het lerarentekort zullen we moeten oplossen met een lang aangehouden strategisch beleid op meerdere vlakken, niet met het terugvinden van een bestaande eenvoudige en ontegensprekelijk juiste oplossing. Twee, de straatlantaarn is een vaststaand gegeven; het licht in het onderwijsdebat richten beleidsmakers en opiniemakers tot op zekere hoogte zelf in de media. Wij, onderwijsmensen, spelen met andere woorden een dubbele rol: die van sleutelzoeker en die van bijlichter. Laat ons dus ook elders schijnen en zoeken naar andere deeloplossingen.

Hoe trek je mensen die je eerst weggejaagd hebt terug aan?

Dat het Vlaams onderwijsbeleid stilaan meer aandacht aan aanvangsbegeleiding besteedt, toont het groeiend besef aan dat niet-gekwaliceerden naar je voordeur proberen lokken lastig is, als ondertussen gekwalificeerden zich naar je achterdeur reppen. Maar we beseffen niet dat iemand die het onderwijs verlaten heeft en zou terugkeren drie keer winst oplevert. Toch is het zo. Een terugkeerder is 1) een gekwalificeerde leraar extra; 2) een mogelijke bijkomende reden om in het onderwijs te blijven voor wie overweegt het te verlaten en 3) iets dat het onderwijs aantrekkelijker maakt voor wie eraan denkt leraar te worden.

Dat neemt niet weg dat in Vlaanderen anno 2022 amper aandacht is voor de stille reserve van gekwalificeerde leraren die niet of niet meer in het onderwijs werken. Hooguit kijken politieke partijen, koepels en vakbonden naar de leraren die deeltijds werken en die mogelijks gemotiveerd kunnen worden om voor een voltijdse opdracht te kiezen.

Hoe zet je mensen aan om terug te keren? Eerlijk, ik weet het niet en ik vraag me af of iemand het weet. Ook voor dit deelprobleem van het lerarentekort bestaat geen enkelvoudige oplossing, laat staan dat die voor alle vroegere uitstromers soelaas zou brengen. Dit geschreven zijnde, stip ik toch graag enkele elementen aan: eerst voor de hand liggende en tot slot een ietwat verrassende.

Keer de redenen om de job te verlaten om

Een van de belangrijkste redenen om een job in het Vlaamse onderwijs op te geven is de weinig aantrekkelijke opdracht die veel starters toebedeeld krijgen. Niemand heeft graag de lastigste of grootste klassen, de minst aantrekkelijke uurroosters al dan niet over meerdere scholen gespreid en de resttaken waar ancients voor passen. Vreemd genoeg wordt dit probleem vooralsnog amper aangepakt. Voor zover het beleid daar iets over zegt, is de boodschap dat de opdrachtverdeling onder de autonomie van de school valt; de school die men impliciet verwijt een slecht personeelsbeleid te voeren. De recente aankondiging dat starters in de toekomst minder les zullen moeten geven voor een voltijdse opdracht klinkt als een politieke voltreffer: het beleid toont daadkracht en iedereen zal tevreden zijn ... zolang niemand erover nadenkt. Je hoeft geen genie te zijn om te weten dat een groep leraren minder lessen laten geven op korte termijn het lerarentekort vergroot, tenzij de opdracht van de anderen evenredig verzwaaard wordt. Niets daarover. Een beleid dat geen selectieve opdrachtverlichting die het niet kan waarmaken belooft maar erop toeziet dat de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen zou nochtans geloofwaardiger zijn.

Dat niet iedereen er gelukkig mee zal zijn, is duidelijk. Er zijn ancients die luidop zullen herhalen wat een leraar me vroeger zei toen ik dat idee publiek opperde, namelijk dat een dergelijk voorstel de starters privilegieert en hen schaadt. Zij zijn immers ook jaren door de shit gemoeten... Mijn tegenargument dat een onrechtvaardig systeem niet rechtvaardig wordt wanneer je er na verloop van tijd door bevoordeeld wordt, heeft hem wellicht niet overtuigd. De kans is groter dat hij het licht ziet als hij zou vaststellen dat hij minder goed begint te liggen bij jongere collega's. De boemerang kan nog harder terugkomen. We weten dat slechte relaties en een gebrek aan steun een reden zijn om het onderwijs te verlaten. Als dat aanhoudt zullen degenen die vandaag op hun vermeende verworven rechten staan, alsnog extra aan de bak moeten. Zelfs als ze

daarvoor passen zitten ze mee met de gebakken peren van minder goed voorbereide leerlingen die in hun klassen toestromen, tenzij ze op de brede rand van hun pensioen kleur bekennen en *après moi le déluge* roepen.

Zijn ze gewoon verloren?

Een reden wegnemen waarom iemand ooit vertrokken is, kan voorkomen dat anderen de weg naar de uitgang volgen, maar is voor de eerste persoon daarom nog geen reden om zich terug naar de ingang te reppen. De redenen die leraren uit het onderwijs drijven, worden opgesomd in het SONO onderzoek “De loopbaan van onderwijsprofessionals”. Het vele werk, de stress en de als overdreven aangevoelde administratie horen erbij. Maar wanhopig moeten we daar niet van worden. Integendeel. Het vele werk zal niet verdwijnen maar haalbaarder worden als starters en herintreders een meer passende opdracht krijgen en als de planlast die iedereen wil verminderen effectief aangepakt wordt. Zelfs de stress zal om twee redenen draaglijker zijn. Een betere opdracht en betere werkrelaties nemen stress weg. Niet alleen het werk en de context veranderen, ook wie terugkeert is niet meer dezelfde. We vergeten al te vaak dat de startende leraren die we zwaar belasten jonge mensen zijn die het sowieso al bijzonder moeilijk hebben met het op eigen benen staan en een leven uitbouwen. Wie terugkeert of dat overweegt te doen, is rijper en heeft op andere levensdomeinen vaak al meer stabiliteit gevonden dan zijn jonger alter-ego jaren daarvoor.

Wees realistisch, hoor ik u denken. Mensen hebben voor een plan B gekozen en dat plan kan hen prima bevallen zijn. Terugkeren naar het onderwijs, waar ze een crisissituatie beleefd hebben, is hun laatste optie. Het is mogelijk, meer nog, het zal zo voor velen zijn. En toch. Wat zou er mooier zijn dan terugkeren, *to finish what I've started*, zoals ik menig acteur in films of atleten in sportdocumentaires heb horen zeggen. Vergeet niet, veel uitstromers geven aan dat ze een job in het onderwijs – werken met de jongeren, hen iets aanleren – nog altijd waardevol vinden. De kern van hun motivatie kan ondergesneeuwd zijn, ze is daarom niet weg.

De missing link

We weten uit onderzoek hoe belangrijk zelfeffectiviteit – of het gevoel dat je je vak beheerst – is. Zelfeffectiviteit wordt doorgaans als een individuele factor beschouwd die de lerarenloopbaan bepaalt in tegenstelling tot de hoger genoemde contextfactoren die meer aandacht krijgen. Maar een individuele factor als zelfeffectiviteit hangt ook af van de context waarin je werkt. Voel je maar eens een topprofessional, als je op dag één al voor de moeilijkste klas gezet wordt en je niet kan steunen op je collega's. Mijn punt is dat er uit ons onderwijssysteem mensen zijn verdwenen die er meer op hun plaats waren dan bepaalde anderen die gebleven zijn. Een aantal van hen zal ondertussen gemerkt hebben dat werken in de privé ook niet alleen rozengeur en maneschijn is en dat ze diep vanbinnen nog graag een sociale steen verleggen. Maar die mensen zullen ongetwijfeld twee hinderpalen op hun weg terug zien: hun eerder genoemde zelfeffectiviteit en de angst om de elders verworven zekerheid op het spel te zetten. Grote risico's en terechte zorgen, maar niet noodzakelijk onoverkomelijke problemen.

Enkele collega's in onze hogeschool hebben het plan opgevat om 5 vakken als microcredential aan te bieden voor potentiële herinstromers in het secundair (voortgezet) onderwijs. Het lijkt me een interessant antwoord op de twee grote reserves die de sterkste profielen die ons onderwijs vroeger jammer genoeg verlaten hebben beletten om terug te keren. De toppers waar ik op doel, willen niet als een amateur terugkeren. Ze beseffen dat ons onderwijs geëvolueerd is en dat ze niet alleen hun professionele competenties van vroeger moeten reactiveren maar ook actualiseren. Als ze terugkeren, willen ze er staan. Laat maar komen die opfriscursus didactiek, zorg in het onderwijs en E-learning.

Er zomaar opnieuw instappen en een zekere job laten staan voor een onzeker bestaan, gaan ze geen twee keer doen. Nee, die mensen willen wel eerst terug proeven van het onderwijs voor ze hun huidige job opgeven. Ze willen wel vakantie opnemen om stage te lopen als ze goed begeleid worden. Zelfs voor wie de test uiteindelijk zou tegenvallen, is het winst. Beseffen dat een terugkeer naar het onderwijs niets voor jou is, betekent immers ook dat je in vrede dat hoofdstuk kan afsluiten. En de anderen, zij bij wie de onderwijsmicrobe nooit gestorven is, zij die het terug voelen kriebelen, zij kunnen terug. Ze hebben de scholen voor het uitkiezen en kunnen de school nemen die hen een opdracht geeft op maat.

Dat zullen we toch geleerd hebben. Met een jonge starter is te lang gesold, met deze mensen zal dat niet kunnen. Als we hen willen, dan niet voor de restjes.

Links:

[Het lerarentekort in cijfers – VRT Nieuws](#)

[Opfriscursus leraarschap, didactiek en onderwijspraktijk](#)

[De toekomstige markt voor onderwijspersoneel in Vlaanderen 2018 – 2028](#)

[De loopbaan van onderwijsprofessionals](#)



Johan De Wilde

Pedagoog verbonden aan Odisee hogeschool als lerarenopleider,
verantwoordelijke voor de coachingstool MyCompass en lid van Dienst

Onderwijs en Kwaliteit. Hij is ook voorzitter van Velov (beroepsvereniging Vlaamse lerarenopleiders) en auteur en coauteur van de boeken *De startende leraar* en *Leren Durven Coachen*.

Tweeten

◀ INSTROMERS ◀ LERARENTEKORT ◀ OPLOSSINGEN



de auteur

LEES HET VOLGEND BERICHT →



BELEID

Het lerarentekort: oorzaken en schuldigen. Een korte geschiedenis



LERARENTEKORT

Waarom het lerarentekort het topje van de ijsberg is



BOEKRECENSIE

Leren durven coachen

 LEAVE A REPLY

Reactie *

Naam *

E-mail *

Website

Mijn naam, e-mail en site bewaren in deze browser voor de volgende keer wanneer ik een reactie plaats.

Math Captcha

58 -

= 54

REACTIE PLAATSEN

- Stuur mij een e-mail als er nieuwe reacties zijn.
- Stuur mij een e-mail als er nieuwe berichten zijn.

Zoekformulier



ABONNEER JE OP DIT BLOG VIA E-MAIL

Vul je emailadres in om in te schrijven op deze blog en emailmeldingen te ontvangen van nieuwe berichten.

DONATIE

6 JAAR KOMENSKYPOST

DANK VOOR ALLE STEUN DE AFGELOPEN 6 JAAR, MAAR JE VRIJBLIJVENDE SUPPORT BLIJFT NODIG

Op 1 mei 2022 bestonden we 6 jaar.

Inmiddels staan er bijna 650 artikelen op de site. We besteden aandacht aan onderwerpen als *de oorzaken van het groeiende aantal laaggeletterden en wat is daar aan te doen?* of *Hoe ga je als leraar om met leren op afstand? Waar komen de grote reserves bij veel schoolbesturen vandaan? De prijs van de leermiddelen en het uitgeversmonopolie, de oorzaken van het lerarentekort.* Deskundigheid en volledige onafhankelijkheid staan daarbij hoog in ons vaandel.

Onze artikelen zijn vrij toegankelijk en dat blijft zo. We kennen geen sponsors of advertenties. Wel maken we natuurlijk onkosten, maar alles wordt door de redactieleden zelf gefinancierd. Toch hebben we u nodig.

U kunt ons ook helpen door vriend van KomenskyPost te worden voor minimaal € 5.- . Een geplande thema-avond kon door Corona helaas nog geen doorgang vinden, maar we hopen dat het wel volgend jaar mogelijk is.

Naam

E-mailadres

Bedrag €*

 iDEAL

Hierbij ga ik akkoord met het [privacybeleid](#)

Doneren

ARCHIEF Maand selecteren ▼


CATEGORIEËN


Categorie selecteren ▼

META

 [Inloggen](#)

 [Berichten feed](#)

 [Reacties feed](#)

 [WordPress.org](#)



© 2022 KOMENSKYPOST

THEMA DOOR **ANDERS NORÉN**