

## Lerarenopleidingen – Vlaanderen

Dalende prestaties in het onderwijs, een lerarentekort: het zijn onderwerpen die ook het Vlaams Parlement

beroeren. Volgens Hannelore Goeman en Thijs Verbeurgt ligt de oplossing in een hervormde lerarenopleiding

die de academische sterkte van universiteiten combineert met de praktijkervaring van hogescholen.

# Het beste van beide werelden

Expertisecentra rond alle aspecten van het leraar-zijn

**Hannelore Goeman & Thijs Verbeurgt**

Vlaams Parlement, Brussel

**E**lke burger en elke politicus die wil werken aan een betere toekomst, moet zich vandaag grote zorgen maken over de staat van ons onderwijs. Elk jaar opnieuw toont onderzoek aan hoe de kwaliteit van ons onderwijs achteruitgaat. Het recente PIRLS-onderzoek was weer een triest dieptepunt: van de tienjarigen in Vlaanderen scoort bijna een op drie slecht tot zeer slecht op vlak van begrijpend lezen. Dat betekent dat ze met moeite eenvoudige informatie uit een tekst kunnen halen.

Beterschap lijkt niet meteen op komst: leerlingen zitten urenlang in de studie, kunnen zelfs geen examens afleggen omdat er geen leerkrachten zijn om les te geven. Het is niet moeilijk te zien hoe het lerarentekort de kwaliteit van ons onderwijs verder onder druk zet. Onderzoek van onderwijs-econoom Kristof De Witte van de KU Leuven toont aan dat al die openstaande vacatures de leerachterstand stevig doen oplopen, bij kwetsbare kinderen nog het meest. Dus ook de ongelijkheid in ons onderwijs neemt alleen maar toe. Of je het goed doet op school en later in je leven hangt in toenemende mate af van de portemonnee van je ouders, van de vraag of die het zich kunnen permitteren om bijles te betalen. Dat is een drama voor veel kinderen, maar ook gewoon voor ons allemaal. Wij zijn een kenniseconomie, we kunnen het ons simpelweg niet permitteren om zo te morsen met talent.

Het zal dus niet verbazen dat deze onderwerpen ook het Vlaams Parlement beroeren. Parlementsleden uit alle fracties zijn het eens over de ernst van de situatie. Op concrete, effectieve oplossingen vanuit de meerderheid blijft het

jammer genoeg wachten. Te midden van alle onheilsberichten zijn er nochtans elementen van hoop. Wat ons altijd is bijgebleven uit de vele parlementaire hoorzittingen die door deze legislatuur werden georganiseerd, is dat er eigenlijk helemaal geen lerarentekort is. Althans niet op papier: er lopen vandaag in Vlaanderen en Brussel meer dan voldoende mensen met een pedagogisch diploma rond om de vele vacatures in onze Nederlandstalige scholen in te vullen. Alleen staan veel van die mensen niet voor de klas. Ze zijn afgehaakt of zijn zelfs nooit begonnen. Een op de drie startende leerkrachten verlaat binnen de vijf jaar het onderwijs. Ook voor de vierduizend zijinstromers die dit jaar gestart zijn valt te vrezen dat die cijfers niet anders zullen liggen. Maar ook leerkrachten met meer ervaring gooien in groten getale de handdoek in de ring. Moegestreden en uitgeblust.

**We kunnen het ons  
simpelweg niet**

**permitteren om zo te  
morsen met talent**

## Lerarenopleidingen – Vlaanderen

### Aan boord houden

Niemand zal in twijfel trekken dat het belangrijk blijft om mensen warm te maken voor de mooiste job van de wereld, maar wat ons betreft is de échte uitdaging in ons onderwijs dus vooral om leerkrachten aan boord te houden. Hoe zorgen we ervoor dat mensen niet enkel leerkracht worden, maar het ook blijven? Hoe zorgen we ervoor dat leerkrachten zich bekwaam, gesteund en gemotiveerd voelen, niet alleen aan het begin maar ook later in hun carrière?

Het antwoord op al die vragen ligt wat ons betreft bij de lerarenopleidingen, zowel voor starters als voor leerkrachten die al langer meedraaien. Wij dromen van een hervormde lerarenopleiding die deskundige en goed voorbereide kandidaat-leerkrachten aflevert, maar die ook daarna blijft fungeren als vakschool voor leerkrachten in elk stadium van hun loopbaan. Voor ons moeten lerarenopleidingen expertisecentra worden rond elk aspect van het métier van leraar-zijn. Plaatsen waar wetenschappelijk onderzoek gebeurt naar best practices, van didactiek tot klasmanagement en taalbeleid, waar leerkrachten zich kunnen blijven bijscholen doorheen hun loopbaan en waar ook andere onderwijspartners terecht kunnen om kennis en praktijkervaringen te delen en uit te wisselen.

Wat bedoelen we daar nu concreet mee? Sta ons toe om eerst een stap achteruit te zetten en twee observaties te delen die aan onze ideeën ten grondslag liggen. Wij zijn de voorbije jaren bijna elke week op bezoek geweest in scholen en bij lerarenopleidingen en onderzoeksgroepen, en hebben zo meer dan honderd leerkrachten en andere onderwijs-experts kunnen spreken.

### Praktijkshock

Wat in veel van die gesprekken terugkwam, is dat beginnende leerkrachten bijna zonder uitzondering last hebben van de veelbesproken praktijkshock. Plots sta je écht voor de klas, gaat de deur van jouw lokaal dicht en sta je alleen voor een groep leerlingen, elk met hun eigen verhalen en problemen. Veel leerkrachten beschrijven dat als een bijzonder overweldigende ervaring: alsof je in het diepe wordt gesmeten en eigenlijk niet goed genoeg kunt zwemmen. We kregen regelmatig de feedback dat de lerarenopleiding kandidaat-leerkrachten wel voorziet van een waardevolle, theoretische basis, maar hen te weinig voorbereidt op de praktijk, op wat het betekent om echt mee te draaien in school. Vandaar onze eerste observatie dat de overgang tussen opleiding en schoolpraktijk voor veel leerkrachten te bruusk verloopt.

Een tweede element dat ons opviel tijdens al die ontmoetingen is dat er – gelukkig – heel veel gedreven en deskundige mensen actief zijn in het brede onderwijsveld, maar dat die vaak elk in hun eigen hoek zitten te werken aan hun

**Alsof je in het diepe  
wordt gesmeten en**

**eigenlijk niet goed**

**genoeg kunt zwemmen**

eigen oplossingen. Veel onderwijsprofessionals delen de ambitie om leerkrachten en scholen te versterken, maar functioneren in de feiten compleet naast elkaar. Lerarenopleiders doen hun uiterste best om kandidaat-leerkrachten de knepen van het vak bij te brengen, maar staan soms zelf ver af van de realiteit in scholen. Aanvangsbegeleiders proberen beginnende leerkrachten zo goed en kwaad als ze kunnen te coachen bij hun eerste, echte stappen op school, maar hebben daarvoor vaak nooit een opleiding gekregen. Universitaire onderwijsonderzoekers doen research naar bijvoorbeeld effectieve didactiek of succesfactoren voor sterk schoolleiderschap, zonder garantie dat die inzichten de lerarenopleidingen bereiken, laat staan onze scholen. Pedagogische begeleidingsdiensten ontwikkelen een nascholingsaanbod voor leerkrachten, lerarenopleidingen doen hetzelfde, meestal zonder hun kennis en inzichten bij elkaar te leggen.

Te veel eilanden, te weinig samenwerking. Wij zijn er nochtans van overtuigd dat al die partners ook veel van elkaar kunnen leren. Uiteindelijk kun je al deze actoren beschouwen als producenten in vakbekwaamheid, leveranciers van dezelfde grondstof: gedegen expertise over alles wat een sterke leerkracht tot een sterke leerkracht maakt. Van effectieve didactiek en lesopbouw, over ijzersterke vakkennis tot slim klasmanagement en inzicht in de psychologische en sociologische realiteit van jongeren. En uiteraard heeft elk van bovenstaande partijen daarbij haar eigen rol en focus bij het ondersteunen van leerkrachten doorheen hun loopbaan, maar wij zijn er alvast van overtuigd dat ze daar allemaal beter in zouden zijn als lerarenopleidingen, scholen, universitaire onderzoeksgroepen en pedagogische begeleidingsdiensten hun expertise meer zouden bundelen en beter zouden samenwerken.

### Best of both worlds

Vanuit die ambitie pleiten we voor een nieuw model voor de lerarenopleiding. Een model dat zowel de praktijkshock moet afzwakken als de bestaande vakdeskundigheid en expertise beter moet bundelen en verspreiden. Dat betekent

## Lerarenopleidingen – Vlaanderen

in eerste instantie de bestaande onderwijsopleidingen en -onderzoeksgroepen van zowel hogescholen als universiteiten samenbrengen in nieuwe *Schools of Education*. Op die manier komen we tot één opleidingsaanbod dat *the best of both worlds* combineert: de academische en vakinhoudelijke sterkte van onze universiteiten en de didactische deskundigheid en praktijkervaring van onze hogescholen.

We willen weg van de tweedeling tussen educatieve masteropleidingen op universitair niveau en educatieve bachelors bij de hogescholen. In ons model biedt elke School of Education een driejarige basisopleiding aan per onderwijsniveau: kleuter-, lager en alle graden van het secundair onderwijs. Die eerste drie jaar biedt een stevige theoretische basis, met ruime aandacht voor vakinhoud, effectieve vakdidactiek en de principes van goed klasmanagement en schoolbeleid. Uiteraard is het ook de bedoeling dat kandidaat-leerkrachten al in die eerste jaren stage lopen, om zo snel mogelijk te ontdekken of de realiteit van het beroep hun ligt.

Maar daar mag het niet bij blijven: we pleiten ervoor om de praktijkcomponent gevoelig uit te breiden. Geen betere manier om de overgang tussen opleiding en praktijk te verzachten dan student-leerkrachten een heel schooljaar te laten meedraaien op een school. Zo krijgen ze écht voeling met alle aspecten van het beroep, van lesgeven over werken met Smartschool tot oplossingen zoeken voor kinderen met zorgnoden. Student-leerkrachten werken voltijds mee op de school, maar moeten minder uren lesgeven voor een volledige lesopdracht, zodat ze ook meer tijd hebben voor lesvoorbereiding en begeleidingsmomenten.

In concreto willen we de opleiding daarom verlengen met een stuk betaalde stage. Vergelijk het een beetje met de bestaande trajecten voor leraren-in-opleiding, maar dan als structureel onderdeel van de opleiding. Eén jaar voltijds om een bachelordiploma te halen; wie een master wil doet daar nog een jaar bij om een extra stage te combineren met een aantal specialisatievakken en het schrijven van een onderzoekspaper. Voor zijinstromers en/of generatiestudenten met al een universitair masterdiploma op zak voorzien we een kort, intensief opleidingsprogramma dat hun de nodige basisvaardigheden geeft om het volgende semester aan de

slag te gaan. Daarna ligt ook hier de focus op praktijkleren tijdens een betaalde stage.

Alle kandidaat-leerkrachten blijven dus verbonden aan de lerarenopleiding en hebben een stagebegeleider met wie ze regelmatig samenzitten voor intervisiemomenten over concrete issues of problemen uit hun schoolpraktijk. Tegelijkertijd hebben ze een mentor op hun stageschool, iemand binnen het schoolteam die de tijd en ruimte krijgt om kandidaat-leerkrachten wegwijs te maken en te ondersteunen, helemaal in het verlengde van wat aanvangsbegeleiders vandaag al doen. Uit onze gesprekken met startende leerkrachten bleek telkens opnieuw hoe belangrijk zij het vinden bij iemand terecht te kunnen als ze ergens tegenaan lopen, als ze het even niet meer zien zitten. Mentoren hebben dus in de eerste plaats een coachende rol, maar beoordelen uiteindelijk ook samen met de stagebegeleider of de kandidaat-leerkracht geslaagd is voor zijn stagejaar. Dat vraagt uiteraard een goede samenwerking tussen mentor en stagebegeleider. Die samenwerking houdt ook een opportuniteit in om de afstand tussen school en lerarenopleiding te verkleinen. Elk overleg tussen stagebegeleider/lerarenopleider en mentor/leraar is daarom niet alleen belangrijk om samen feedback te kunnen geven aan de betrokken student, het is ook een potentieel leermoment voor allebei: een kans voor lerarenopleiders om voeling te houden met de realiteit van de school- en klaspraktijk op basis van concrete cases, en een kans voor mentoren om bij te leren van lerarenopleiders verbonden aan een expertisecentrum rond kwaliteitsvol onderwijs en leerkracht.

### Echte expertisecentra

Dat brengt ons bij een ander belangrijk aspect van ons model. In onze visie zouden Schools of Education niet louter functioneren als vakscholen die leraren opleiden, maar ook als onderzoeksinstellingen die permanent zoeken naar nieuwe kennis en inzichten om de (vak)deskundigheid van leerkrachten te versterken en dus sterker onderwijs te kunnen bieden. We geloven in de noodzaak én de meerwaarde om het academisch onderwijsonderzoek dat vandaag al aan onze universiteiten plaatsvindt en het (praktijk) onderzoek op onze hogescholen te bundelen, om zo echte expertisecentra op te bouwen rond alle aspecten van effectief onderwijs. Op die manier kunnen beide onderzoekstradities elkaar niet alleen inspireren en uitdagen, het is meteen ook de beste garantie dat al die onderzoeksinzichten snel en efficiënt een plaats vinden in de opleidingen zelf. Bovendien mag de rol van deze Schools of Education wat ons betreft niet stoppen bij het opleiden van nieuwe leerkrachten. We zien hen ook als centrale spelers op het vlak van nascholing en vorming, opnieuw gebaseerd op 'inhouse'-expertise en onderzoek. Zoals eerder geschetst zien wij het als een van de grote uitdagingen in ons onderwijs om leerkrachten aan boord te houden, niet alleen beginners maar

**In concreto willen we de opleiding verlengen met een stuk betaalde stage**

## Wij hopen het 'hokjes-werken' in ons onderwijs te helpen doorbreken

ook collega's met al een langere staat van dienst. Waar het voor die eerste groep van cruciaal belang is om de praktijkshock te helpen opvangen met goede ondersteuning en coaching bij de start van de carrière (vandaar ons voorstel rond een betaald stagejaar), hebben ervaren leerkrachten andere noden om voldoening te (blijven) vinden in hun job. Behalve terecht verzoeken rond de hoge werkdruk – zeker in tijden van lerarentekort – en een gebrek aan ondersteuning kwam in veel van onze gesprekken met ervarener leerkrachten vooral terug hoe ze ook zélf graag willen blijven bijleren. Net als in zoveel andere jobs blijkt professionalisering, het perspectief om zelf als professional te blijven groeien, cruciaal om gemotiveerd en uitgedaagd te blijven. Wie kan blijven bijleren, wordt niet alleen een betere leerkracht, maar vindt ook meer genoegen in zijn job.

Wij zijn er daarom van overtuigd dat er dringend veel meer moet geïnvesteerd worden in een gericht en onderbouwd professionaliseringsbeleid. Een beleid dat we bovendien structureel moeten inbedden in de carrière van elke leerkracht. Zo wordt bijscholing niet iets wat je snel en nog even bijneemt, maar een fundamenteel onderdeel van je opdracht als leerkracht. De huidige aanpak schiet eenvoudigweg tekort: met jaarlijks 66 euro voor bijscholing per leerkracht in het basisonderwijs en 97 euro in het secundair spring je als school sowieso niet ver.

Maar meer dan enkel geld is er ook nood aan een duidelijk georganiseerd en kwalitatief hoogwaardig aanbod. Het is als school vandaag moeilijk om door het bos de bomen te blijven zien, te midden van een aanbod aan bijscholingen dat alle kanten opschiet, zonder veel garanties over de kwaliteit. Ook daar zouden de Schools of Education het verschil kunnen maken. Wat ons betreft zouden zij het eerste aanspreekpunt moeten zijn voor elke leerkracht die zich wil laten bijscholen. In hun hoedanigheid van expertisecentra zijn ze de logische keuze om naast 'reguliere' lerarenopleidingen voor beginnende leerkrachten ook een uitgebreid bijscholingsprogramma op te zetten, van korte cursussen tot geaccrediteerde studietrajecten, waar je als leerkracht je hele carrière terechtkunt om jezelf te blijven ontwikkelen.

Dat zou niet enkel de aantrekkelijkheid van de job, maar ook de kwaliteit van ons onderwijs ten goede komen.

### Draaischijf van kennis

Het aanbod hoeft trouwens niet beperkt te blijven tot leerkrachten die betere lesgevers willen worden. Waarom ook geen cursus coachingstechnieken voor aanvangsbegeleiders? Of een gespecialiseerd navormingsaanbod rond didactische methodes voor de pedagogische begeleiders van netten en koepels? Met nascholingen om ook lerarenopleiders up-to-date te houden van de recentste wetenschappelijke kennis en good practices, tot en met het aanbieden van aanvullende masters, bijvoorbeeld rond schoolmanagement voor toekomstige directeurs.

De Schools of Education moeten een knooppunt worden, een draaischijf van kennis waar verschillende onderwijspartners terecht kunnen om expertise en inzichten te tanken, om er daarna opnieuw zelf mee aan de slag te gaan binnen hun eigen organisatie. Want natuurlijk is er zoiets als het pedagogisch project van een school, maar de principes van goed personeelsmanagement of effectieve wiskundendidactiek zijn niet anders voor leerlingen en leerkrachten in katholieke of gemeentescholen. Op die manier hopen we ook het 'hokjes-werken' in ons onderwijs te helpen doorbreken, zodat de vele duizenden onderwijsprofessionals in ons veld elkaar veel meer kunnen versterken met hun kennis en kunde.

En dat is vandaag absoluut nodig. Ons onderwijs verkeert in een 'perfecte storm': de prestaties van onze leerlingen gaan er zienderogen op achteruit en intussen vinden we zelfs niet genoeg mensen om voor de klas te staan. Er valt geen tijd meer te verliezen, en wat rommelen in de marge zal ons niet helpen. We moeten ons onderwijsveld écht durven te hervormen, wat ons betreft te beginnen bij de lerarenopleidingen.

Laat ons werk maken van een nieuw model, van Schools of Education die onze leerkrachten opleiden doorheen hun loopbaan, zodat ze bekwaam en goed voorbereid voor de klas komen te staan, maar ook later uitgedaagd en gemotiveerd blijven in hun job. Schools of Education die ook breder functioneren als onderzoeks- en expertisecentra die vakdeskundigheid en kennis bundelen en verspreiden in het hele onderwijsveld. Het is heel simpel: sterk onderwijs begint met sterke, goed opgeleide onderwijsprofessionals. Dat moet nu onze eerste prioriteit zijn.

---

**Hannelore Goeman**

*is fractieleider van Vooruit in het Vlaams Parlement*

**Thijs Verbeurgt**

*is parlamentslid voor Vooruit in het Vlaams Parlement*