

Standpunt Loopbaandebat leraren (27 juni 2013)

VVS pleit voor:

- differentiatie van de lerarenloopbaan met meer ruimte voor de begeleiding van jonge leerkrachten
- het herbekijken van het systeem van vaste benoemingen
- een verloning op basis van de functie, ongeacht het diploma
- gedifferentieerde verloning, afhankelijk van de context waarin les gegeven wordt

INHOUD

1. Inleiding.....	1
2. De loopbaan.....	1
2.1 De junior en Expert leraar	1
2.2 De vaste benoeming en kwaliteit.....	2
2.3 De scholenassociaties als werkgever?	2
3. De verloning.....	3
3.1 Verloning op basis van	3
Gedifferentieerde verloning.....	3
4. kwalificaties.....	3

1. INLEIDING

Minister Smet kondigde in de zomer van 2010 het loopbaandebat aan. Dat zou een oplossing moeten bieden voor het tekort aan leerkrachten en degenen die aan het werk zijn, versterken in hun rol. Dit loopbaandebat resulteerde in een discussienota, die door het kabinet werd voorgelegd aan de verschillende stakeholders. Aangezien dit ook een grote groep van de studenten aanbelangt, geeft VVS in dit standpunt haar eisen weer.

2. DE LOOPBAAN

2.1 DE JUNIOR EN EXPERT LERAAR

VVS is **zeer tevreden met het huidige voorstel** om de loopbaan van leraren te differentiëren. Dit zal het lerarenberoep aantrekkelijker maken en mogelijkheden bieden voor degenen die een extra uitdaging willen aangaan. Ook schept het

de ruimte voor de broodnodige begeleiding van beginnende leerkrachten en plaats voor meer ervaren leerkrachten om zich te concentreren op andere delen van hun takenpakket.

De **begeleiding van jonge leerkrachten is cruciaal** voor VVS. Vorig jaar pleitten we in het standpunt over de lerarenopleiding (29 juni 2012) voor een betere ondersteuning van beginnende leerkrachten. Het huidige voorstel waarin expert leraren de tijd krijgen om een deel van hun opdracht te besteden aan het begeleiden van junior leerkrachten, beantwoordt hier volledig aan. Voor VVS zou de junior leerkracht **tot één dag per week** moeten kunnen besteden aan die begeleiding. Er moet wel over gewaakt worden dat die **begeleiding kwalitatief ingevuld wordt**. Dat kan vergemakkelijkt worden door bijvoorbeeld studiedagen over de schoolgrenzen heen te organiseren.

Wat betreft het concept expert leerkracht, is VVS zeker **voorstander van het creëren van ruimte in hun opdracht om jonge leerkrachten te begeleiden**. Verder is het zeker belangrijk dat de ervaren leerkrachten de mogelijkheid krijgen om zich te specialiseren in bepaalde delen van hun takenpakket. Welke taken hier juist onder kunnen vallen, is voor VVS nog niet duidelijk. Dit moet dus eerst verder uitgewerkt worden alvorens hier verdere uitspraken over kunnen gedaan worden.

Of het profiel expert leerkracht gecontingenteerd moet worden, hangt ervan af of hier ook een loonverhoging aan vasthangt. Dit is voor VVS zeker geen voorwaarde tot het slagen van het concept. De verandering van het takenpakket op zich moet al genoeg zijn om leerkrachten hiervoor te motiveren. **Een loonverhoging is zeker geen optie voor VVS als dit een verlaging van het loon van jonge leerkrachten inhoudt.**

Ten slotte vindt VVS dat er een wisselwerking kan zijn tussen de junior en expert leerkrachten wat betreft begeleiding. Ook meer ervaren leerkrachten kunnen namelijk iets leren van junior leerkrachten, maar dan eerder wat betreft innovaties in het vakgebied en informatica. Er moet dus ook plaats zijn voor die uitwisseling van kennis en ervaringen. **Levenslang leren kan met andere woorden nuttig zijn op alle niveaus.**

2.2 DE VASTE BENOEMING EN KWALITEIT

VVS roept op om **met alle partijen het systeem van vaste benoemingen te herbekijken** om te komen tot een model waarin de leerkracht genoeg werkzekerheid krijgt, maar het onderwijs ook voldoende kwaliteitsgarantie kan bieden.

2.3 DE SCHOLENASSOCIATIES ALS WERKGEVER?

VVS ziet **zowel voordelen als gevaren** in dit voorstel. Aan de ene kant **vergemakkelijkt** het de **mobilititeit** tussen scholen; wie niet genoeg uren heeft in de ene school kan dit makkelijker aanvullen met uren uit een andere school uit de associatie. Bovendien zal de concurrentie tussen de scholen plaats maken voor samenwerking. Hierdoor kunnen **activiteiten** zoals bijscholingen **op grotere schaal** georganiseerd worden, iets wat de kwaliteit en frequentie enkel maar kan bevorderen. Aan de andere kant moet er zeker over gewaakt worden dat **leerkrachten niet zomaar het hele land kunnen rondgestuurd worden** omdat scholen niet genoeg uren kunnen bieden.

3. DE VERLONING

3.1 VERLONING OP BASIS VAN FUNCTIE

VVS verkiest **een functieverloning**, waarbij een salarisschaal verbonden wordt aan een functieprofiel, ongeacht het diploma van het personeelslid en ongeacht het onderwijsniveau waarop de functie wordt uitgevoerd. Dit naar analogie met de privésector, waar dit systeem efficiënt blijkt te zijn. Het zou tegen gaan dat iedereen een master probeert te behalen om op die manier meer betaald te worden. **Diplomaverloning** is voor VVS dan ook **geen optie**. Bovendien zal men misschien sneller geneigd zijn masters aan te nemen in de lagere scholen of eerste graad van het secundair. Masters zoals logopedisten of pedagogen kunnen namelijk een belangrijke ondersteunende functie uitvoeren voor leerkrachten.

3.2 GEDIFFERENTIEERDE VERLONING

Leraar zijn is niet overal hetzelfde. De werkdruk is sterk afhankelijk van de school waarin men les geeft. VVS vindt dat dit dan ook navenant moet gecompenseerd worden, door een systeem van **gedifferentieerde verloning**. In dat systeem krijgen objectieveerbare groepen een aangepast salaris (vb. op basis van context en leerlingenkenmerken). Dit is de manier bij uitstek om in de scholen die nu met een leerkrachtentekort kampen, de meeste leerkrachten aan te trekken. Bij een overschot aan leraren kan de school ook betere kwaliteit garanderen doordat ze de beste kandidaten kan uitkiezen. Net als in de privésector is het bovendien logischer dat als de werkdruk hoger ligt, je meer verdient.

4. KWALIFICATIES

VVS vindt het een **waardevol idee om meer in te zetten op competenties**. Een test om toegang te krijgen tot het ambt is echter onnodig. De bestaande EVC procedure moet voldoende zijn om op basis van competenties een attest te verkrijgen waarmee men aan de slag kan in het onderwijs.