

## Terugdringen van het lerarentekort & herwaarderen van het lerarenambt: KatOBA gaat de uitdaging aan!

Voor u ligt de eerste 'Proeftuinkrant' van KatOBA. Onze organisatie was er als de kippen bij toen minister Weyts begin mei aankondigde dat 30 zogenaamde proeftuinen de onderwijsregelgeving even 'tussen haakjes mogen plaatsen' om andere concepten uit te testen in de praktijk.

Vanuit onze organisatie wilden we deze opportuniteit niet laten schieten: onze scholen voelen de impact van het lerarentekort elke dag en verdienen dat we alles op alles zetten om het lerarenambt weer aantrekkelijker te maken. Onze kinderen verdienen dat we tot het uiterste gaan om hen een optimale omkadering te kunnen bieden. Onze leerkrachten verdienen dat we hun noden ter harte nemen en de planlast maximaal terugdringen.

Indien er een evidente oplossing bestond voor deze uitdagingen, dan zouden deze proeftuinen nu niet georganiseerd worden. Dé oplossing bestaat misschien zelfs niet.

Eén ding is zeker: vanuit KatOBA zullen we er de volgende jaren alles aan doen om deel te zijn van het zoeken naar oplossingen. Elke stap in de juiste richting brengt ons dichterbij de hoofddoelstellingen. Die stappen willen we zetten in samenspraak met onze scholen, directies, leerkrachten, medewerkers, externe partners, experts en ons bestuursorgaan. U leest er meer over in deze eerste editie van onze 'Proeftuinkrant'.

**Griet Blondiau,**  
Algemeen Directeur  
vzw KatOBA.

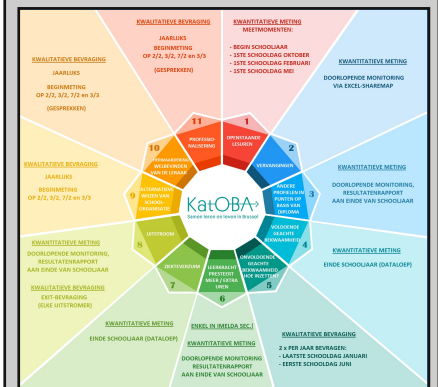


### Verder in deze editie:



In zee met Odisee

> p.2



Hoe meet je verandering?

> p.3 en 4

## EEN TRAJECT OP DRIE SPOREN

Ons proeftuintraject 'De loopbaan van leerkrachten aantrekkelijker maken door bijstellingen in de schoolorganisatie en (nieuwe) leerkrachten aantrekken en behouden d.m.v. een doeltreffend personeelsbeleid' is een traject dat 3 sporen volgt.

Zoals je kan afleiden uit de projecttitel willen we een ruime denkoefening organiseren met de deelnemende schoolteams over eventuele bijstellingen in de schoolorganisatie. Op welke manier kunnen we de job aantrekkelijker maken door slim in te grijpen in de organisatie? Wat ervaren we als planlast en kunnen we uit het

pakket halen? Welke werk- en ondersteuningsvormen verlichten onze opdracht? We beseffen dat het antwoord op deze vragen in elke school anders kunnen zijn. Het is dus belangrijk een traject op maat op te zetten, maar dat neemt niet weg dat we ook van elkaars best practices (en valkuilen) kunnen leren.

Een tweede spoor dat we volgen is de aanvangsbegeleiding van starters en zij-instromers. Voor die laatste groep willen we specifiek een nieuw kader uittekenen dat hen toelaat om een pedagogische bekwaamheid te behalen op een haalbare manier in combinatie met hun schoolopdracht.

Om dat te bewerkstelligen zullen we een nauwe samenwerking opzetten met hogeschool Odisee. Daar leest u verder in deze krant meer over.

Tenslotte is ook de nulmeting een belangrijk onderdeel van dit traject. Meten is weten. Daarom zullen we heel wat data in kaart brengen aangaande de situatie in de 11 deelnemende scholen. Die input kunnen we gebruiken om het traject vorm te geven, maar ook om de impact van de maatregelen die we nemen te meten en vergelijken. Ook daarover meer in deze krant.

# IN ZEE MET ODISEE!

*De mogelijkheid om de onderwijsregelgeving tijdelijk te omzeilen om op zoek te gaan naar mogelijkheden om het leerkrachtentekort terug te dringen en het leerkrachtenambt aantrekkelijker te maken opent ook deuren naar nieuwe of hernieuwde samenwerkingen.*

*Zo slaan KatOBA, KOHA en Odisee de handen in elkaar rond domeinen als aanvangsbegeleiding, levenslang leren en een kader op maat om zij-instromers toe te leiden naar een pedagogische bekwaamheid op een haalbare manier.*

*We leggen de lat in deze samenwerking hoog omdat we geloven dat 1+1 soms 3 kan zijn.*



Een eerste brainstorm met Odisee (en onze zuster-vzw KOHA uit Halle) leverde reeds enkele interessante pistes op die we in de nabije toekomst verder zullen uitwerken en eventueel opnemen binnen onze samenwerking en/of proeftuin:

## ***Docenten voeling laten houden met het werkveld door mee te draaien in scholen.***

Odisee zou docenten uit de lerarenopleiding de kans willen bieden om voeling te houden met het onderwijsveld door af en toe mee te draaien in onze scholen. Deze aanwezigheid in onze scholen zorgt er ook voor dat zij KatOBA en de scholen beter leren kennen en maakt de samenwerking laagdrempeliger.

## ***Basispakket(ten) via micro-degrees.***

Door bepaalde afgebakende delen uit de opleiding aan te bieden in mini-trajecten kunnen personeelsleden micro-degrees behalen. Concreet zou een kinderverzorgster die de opleiding (nog) niet wil aanvatten omdat deze te zwaar is bijvoorbeeld een module 'klasmanagement' volgen die leidt tot een micro-degree (een credit). Deze micro-degrees kunnen dan ingezet

worden om vrijstellingen te bekomen wanneer de opleiding later toch aangevat wordt.

## ***Het curriculum afstemmen met het veld.***

Odisee werkt momenteel aan een nieuw curriculum voor de lerarenopleidingen. In het verleden klonk er wel eens kritiek vanuit het werkveld bij ingrepen in het curriculum omdat dit pas voorgelegd werd op het moment dat alles klaar was en inspraak dus slechts beperkt mogelijk was. Odisee zal dit keer dus tussentijdse sessies plannen met de directeurs van alle KatOBA-scholen zodat inspraak mogelijk is.

## ***Trajecten op maat voor zij-instromers.***

Veel zij-instromers die starten in het onderwijs vatten de leraren-

opleiding aan om het geschikte pedagogische bekwaamheidsbewijs te behalen. Vaak geven zij echter aan dat de combinatie met hun les- of schoolopdracht niet realistisch is. KatOBA zal binnen deze proeftuin de mogelijkheid creëren om hun opdracht in punten uit te drukken in plaats van uren, zodat ze reeds volgens hun diploma verloond kunnen worden in afwachting van hun pedagogische bekwaamheid. Zo kunnen we de opleiding beter spreiden in de tijd zonder al te veel nadelige (financiële) gevolgen voor de zij-instromer. Daarnaast zoeken we samen met Odisee hoe opleiding en job beter op elkaar afgestemd kunnen worden.

## ***Competenties verwerven binnen de schoolopdracht?***

We bekijken nog of dit een mogelijkheid is voor zij-instromers.



# HOE MEET JE VERANDERING?

*Uiteraard is het belangrijk dat we de aspecten die een invloed hebben op onze schoolorganisatie, het leerkrachtentekort en het welbevinden van onze leerkrachten in kaart brengen alvorens we op verandering kunnen focussen. Daarom hebben we een 'nulmeting' georganiseerd met 11 focuspunten. Elk van deze aspecten zullen we kwantitatief en of kwalitatief meten en bevragen om de beginsituatie te kennen. Deze oefening loopt reeds volop. Doorheen de volledige uitrol van de proeftuinmaatregelen zullen we deze aspecten blijven monitoren zodat we een zicht krijgen op de impact van de acties. Want meten... is weten! Hopelijk zien we heel wat positieve evoluties doorheen het traject!*



*De 11 aspecten die we monitoren in de nulmeting (binnenste cirkel). In de vlakken rondom staan aanwijzingen omtrent de afname (kwantitatief of kwalitatief, timing, wijze van afname)*

# DE 11 ASPECTEN VAN DE NULMETING

## ● 1. OPENSTAANDE UREN IN KAART BRENGEN

- Hoeveel openstaande uren zijn er in onze scholen? (Vaste en representatieve ijkpunten doorheen schooljaar om dit te meten: eerste schooldag van september, oktober, februari en mei).

- Basisonderwijs: nagaan of het om klasleerkrachten dan wel omkaderende profielen gaat (via input van directeurs).

- Secundair: deze cijfers verfijnen op graads- en clusterniveau.

## ● 2. VERVANGINGEN IN KAART BRENGEN

- Welke vervangingen raken ingevuld?

- Raken korte vervangingen (14 d. tot 3 mnd.) makkelijker ingevuld dan lange vervangingen (> 3 mnd.)?

- Basisonderwijs: nagaan of het om vervangingen van klasleerkrachten dan wel omkaderende profielen gaat (via input van directeurs).

- Secundair: deze cijfers verfijnen op graads- en clusterniveau.

## ● 3. OPENSTELLEN VAN VACATURES VOOR ANDERE PROFIELN DIE TEWERKGESTELD KUNNEN WORDEN IN PUNTEN OP BASIS VAN DIPLOMANIVEAU

- Hoeveel personen met een HSO-diploma of een ander niet-voldoende geacht bekwaamheidsbewijs worden aangeworven in punten i.p.v. uren?

- Welke problematieken stellen zich hier eventueel bij?

## ● 4. ONVOLDOENDE LEERKRACHTEN MET EEN VOLDOENDE GEACHT BEKWAAMHEIDSBEWIJS

- Hoeveel leerkrachten hebben we in onze scholen met een onvoldoende geacht bekwaamheidsbewijs?

## ● 5. LEERKRACHTEN MET EEN ONVOLDOENDE GEACHT BEKWAAMHEIDSBEWIJS WORDEN OP VERSCHILLENDE MANIEREN INGEZET IN DE SCHOOLORGANISATIE

- Hoe worden deze leerkrachten ingezet in de schoolorganisatie? (zorgwerking, klasondersteuning, onderwijsassistenten, toezichters,...)

## ● 6. LERAREN PRESTEREN MEER / EXTRA UREN

Deze parameter wordt enkel gemeten in het secundair onderwijs.

- Hoeveel leerkrachten doen overwerk?

- Hoeveel uren overwerk presteren zij?

## ● 7. ZIEKTEVERZUIM BIJ LERAREN

- Zijn er veel afwezigheden van één dag of gaat het om langere periodes van afwezigheid?

- Wat is het totale ziekteverzuim per school (in percentages uitgedrukt)?

- Zijn er verschillen op basis van leeftijd? Vrouw - Man?

## ● 8. UITSTROOM (VAN STARTENDE LEERKRACHTEN EN ZIJ-INSTROMERS)

- Hoeveel van onze starters stromen uit?

- Hoeveel % van onze zij-instromers zonder pedagogische bekwaamheid stromen uit?

- Wat is de totale uitstroom? (per school, op groepsniveau)

## ● 9. VORMEN VAN SCHOOLORGANISATIE

- Welke voorbeelden van alternatieve organisatievormen zien we in onze scholen?

- Wat zijn de sterktes en knelpunten van deze organisatievormen?

## ● 10. HERWAARDERING VAN HET LERARENAMBT: WELBEVINDEN

- 2 x per schooljaar het welbevinden van leerkrachten peilen.

(low-planlast, maximaal 5 gerichte vragen of 'thermometerpeiling' op schaal van 1 tot 10?)

## ● 11. PROFESSIONALISERING

- Hoeveel leerkrachten in opleiding tellen onze scholen?

- Wat zijn de voor- en nadelen die we ervaren in deze opleidingen?

- Hoe loopt de aanvangsbegeleiding?

De informatie die we verzamelen vanuit deze 11 invalshoeken wordt samengebracht en geanalyseerd door het proeftuin-kernteam.

Uiteraard hopen we positieve evoluties te zien bij bepaalde parameters naargelang een aantal maatregelen binnen het proeftuin-kader worden uitgerold.

Wel beseffen we dat de schaal en de duur van ons proeftuintraject niet voldoende uitgebreid zijn om er veel bindende conclusies aan te koppelen.

Wel hopen we dat dit een start is van een traject waarin het verder uitwerken en verwezenlijken van best practices centraal staat, steeds in dienst van onze doelstellingen:

- oplossingen vinden om met het lerarentekort om te gaan.

- het lerarenambt herwaarderen

- het welbevinden van het personeel verhogen binnen de organisatie

Daar gaan we voor!

'De KatOBA-proeftuin'  
trimesteriële uitgave van vzw KatOBA,  
nummer 1, januari 2023.

Redactie: Griet Blondiau, Nancy De Boey,  
Lieven Lemmens.