



COC in gesprek met Koen Pelleriaux
over het strategisch plan van het GO!

**“We zijn ervan overtuigd dat
we hiermee de job van leraar
aantrekkelijker kunnen maken”**

SYLVIE VANSPEYBROECK
& KATRIEN VERSTRAETEN

Op 23 mei gaf Koen Pelleriaux op de vormingsdag voor de afgevaardigden van het GO!¹ een toelichting bij het strategisch plan GO! 2030, ook gekend als de GO! poolstervisie². Onze afgevaardigden, die dat plan niet alleen hebben bestudeerd, maar soms ook al geïmplementeerd zien in hun school, grepen hun kans om in gesprek te gaan en kritische vragen te stellen aan de afgevaardigd bestuurder van het GO!.

Wat is de relatie tussen de poolstervisie en het pedagogisch project? Dat project lijkt onderwijs te zien in functie van de samenleving. In oudere versies van het project was ook het maatschappijkritische aspect belangrijk. Hoe moeten we dat lezen?

“In het pedagogisch project zit dat maatschappijkritische nog altijd, in onze waarden en in ons streven naar actief burgerschap. We zien de poolstervisie inderdaad als een uitwerking van het overkoepelende pedagogisch project, het geeft aan hoe we ons PPGO!³ willen realiseren.”

Mag een school zelf kiezen of ze in het poolsterproject stapt?

“In het GO! is het centrale niveau bevoegd voor het pedagogisch project en het strategisch plan. De Raad van het GO! legt de koers vast. Van onze scholengroepen en scholen verwachten wij dat zij binnen hun lokale context die visie vorm geven en in de praktijk brengen. Uiteraard werken we altijd binnen de regelgeving en staan ook nog niet alle scholen even ver. Dat plan hoeft ook niet morgen gerealiseerd te zijn. Sommige scholen zijn volop met bepaalde aspecten bezig. We willen daaruit leren en succesvolle praktijken verspreiden.”

Hoe ziet u de poolstervisie in het buitengewoon onderwijs? Veel leerlingen daar hebben nood aan rust en structuur en hun leerkracht is vaak een belangrijk ankerpunt. Geldt dat bij uitbreiding eigenlijk niet voor leerlingen in alle onderwijsniveaus?

“Voor het buitengewoon onderwijs biedt het plan een meerwaarde in het streven naar een ‘ecosysteem’ waarin we meer expertise van buitenaf inzetten. ‘Gepersonaliseerd samen leren’ is ook daar waardevol om in te spelen op individueel verschillende noden. Dat betekent niet dat er minder rust en structuur aanwezig zijn op school. En de leraar blijft wel degelijk een belangrijke sleutelfiguur.”

Wat met kleine basisscholen?

“Ik kan me voorstellen dat lerarenteams in kleine basisschooltjes met drie graadklassen vandaag al sterk differentiëren en specialiseren in de rollen die ze opnemen. Ik denk wel dat er nog ruimte is voor samenwerking over de scholen of zelfs scholengroepen heen.”

Differentiatie en specialisatie

Als je werkpartners zelf mag kiezen, is samenwerken een plezier, maar het is niet leuk om te moeten samenwerken met collega's die minder goed meewerken. Het is heel belangrijk dat directeurs ook een opleiding krijgen, zodat ze daar op een correcte manier mee omgaan en weten wie ze een schouderklopje kunnen geven en wie ze moeten aanspreken.

“Ik ben het ermeê eens dat de onderlinge verstandhouding cruciaal is in teams. We verwachten van iedereen in onze samenleving dat ze kunnen samenwerken, dus ook van leerlingen én van leraren. De rol van de directeur in zo'n versterkte teamwerking is erg belangrijk, al zetten wij bewust sterk in op *gedeelde* leiderschap, net zoals op het voeren van een modern HR-beleid, waarbij oog is voor de talenten en interesses van eenieder.”

Wat als het lerarenkorps niet achter de visie staat? En ook de leerlingen en de ouders het niet willen? De job van leraar wordt helemaal anders. Eigenlijk zullen leerkrachten geen leerkracht meer zijn en wordt hen dat opgelegd met de boodschap: als het je niet aanstaat, dan zoek je maar een andere school.

“Het is altijd belangrijk om een draagvlak te zoeken voor zulke projecten. Als GO! moeten we luisteren naar de mensen. Daarom kom ik langs op de vormingsdag van COC: om te luisteren naar de vertegenwoordigers van onze leerkrachten.

We zijn bezig in een aantal scholen, we proberen daar uit te leren. We gaan niet mordicus iets invoeren tegen de belangen van leerlingen en leraren in. Wij willen leraren net versterken in hun kerntaken. Er zijn taken die door andere profielen opgenomen kunnen worden. Het kan dus interessant zijn om die ook te rekruteren.”

Het strategisch plan zal het lerarenberoep zo toch niet aantrekkelijker maken? Leraren willen niet, maar moeten wel.

“Ik denk dat het zal zorgen voor een aantrekkelijker beroep, omdat we loopbaanperspectief bieden met differentiatie en specialisatie. Dat zal zorgen voor meer afwisseling. Het ene moment geef je meer les, met kant-en-klaarmateriaal, de andere keer ben je meer aan het coachen, nog later sta je minder voor de klas omdat je materiaal of examens ontwikkelt.”

Vindt u dan dat er centrale toetsen moeten komen voor alle vakken?

“Nee, het is niet mijn bedoeling om over de netten heen dezelfde examens af te nemen. Ik heb altijd naar het leerplan verwezen en dat is specifiek voor het GO!. Samenwerking tussen de scholengroepen zie ik wel als een mogelijkheid, bijvoorbeeld eenzelfde examen geschiedenis voor alle leerlingen van het vijfde jaar uit dezelfde studierichting. Die samenwerking kan verschillende vormen aannemen. Je kan alle leraren uit de verschillende scholen samenbrengen of je kan inzetten op specialisatie en differentiatie en de examens aan een paar leerkrachten toevertrouwen. Die paar leerkrachten kunnen zich dan specialiseren en vrijstellingen krijgen om dat werk te doen. De andere collega's kunnen dan hun tijd besteden aan andere kerntaken.”

Inflatie

U stapt af van de prestatieoemers?

“Ja, dat model vind ik compleet verouderd. De meeste aspecten van het personeelsstatuut wil ik wel gewoon behouden. Ik ben principieel voor de vaste benoeming. Die is voor ons ook niet hinderlijk in de

1. Zie ook 'COC leeft: Vormingsdag voor afgevaardigden van het GO!', p.30.
2. De volledige visietekst vind je op <https://g-o.be/go-2030>
3. Het pedagogisch project van het GO!.

verwezenlijking van ons strategisch plan. De prestatie-regeling en de -noemers zijn dat wel. Daarom kijken wij naar een statuut zoals dat van de Vlaamse ambtenaar en dat in hoger onderwijs. Personeelsleden daar krijgen een opdracht uitgedrukt in percentages: honderd, tachtig, twintig ... procent.”

Aan die vaste benoeming hangen dingen vast die voor het personeel heel belangrijk zijn, maar die de poolstervisie lijkt te lossen, zoals het systeem van de bekwaamheidsbewijzen. Voor COC is dat een garantie op onderwijskwaliteit.

“Het is niet de bedoeling om dat helemaal los te laten, maar we volgen dat systeem nu al niet meer. Ik heb het liefst dat de lessen wiskunde gegeven worden door mensen die wiskunde gestudeerd hebben, maar ik constateer dat dat niet meer gebeurt, omdat we de juiste profielen gewoon niet vinden op de arbeidsmarkt. Ik zag het liever anders, maar het systeem biedt die garantie nu niet meer.”

In het hoger onderwijs is er een groot probleem met de zogenaamde inflatie van de opdracht. Vandaag krijg je voor de ontwikkeling van de examens dertig procent, volgend jaar doe je hetzelfde, maar voor tien procent. Hoe wilt u dat voorkomen?

“De prestatie-noemers remmen de inflatie van de opdracht inderdaad, maar ze houden ook veel mogelijkheden tegen. We willen al heel lang meer loopbaanperspectief bieden in onderwijs en dat lukt niet door die prestatie-noemers.”

Het personeel vreest een enorme toename aan werkuren, verdoezeld onder de benaming jaaropdracht. Hoeveel uren zullen leraren dan uiteindelijk aan het presteren zijn?

“Wij willen in de opdracht alle uren vatten die leraren presteren. Net als bij andere ambtenaren kom je dan uit op een soort 38 urenweek. Van het woord schoolopdracht hou ik niet, want dat geeft de indruk dat al het werk op school moet gebeuren. Dat is niet noodzakelijk het geval. Er zal wel meer ruimte voor overleg nodig zijn. Je hebt in dat systeem uiteraard leidinggevend nodig die het werk op een eerlijke manier verdelen.”



De COC-afgevaardigden uit het GO! luisterden aandachtig naar de antwoorden van Koen Pelleriaux op hun vragen.

Leraren doen thuis inderdaad ook heel veel. Alleen wordt dat weinig gevalueerd of gewaardeerd.

“We hebben pre-corona diezelfde discussie gehad in het ambtenarenstatuut. Daar moesten de leidinggevendenden ook overtuigd worden van thuiswerk. En toen kwam corona en nu werken alle ambtenaren twee à drie dagen per week thuis. Ik denk dat we een aantal directeurs daar ook nog van moeten overtuigen. Daarover moet je kunnen spreken.”

Vier opgesplitste taken

Wat als je met de directeur gaat spreken over de arbeidsomstandigheden en die zegt: zoek maar een andere school als het je niet aanstaat? Dan ben je uitgepraat. Die dooddoeners krijgen mensen vaak te horen.

“Dat is slecht management en dat moeten we aanpakken in plaats van een totaal archaïsch systeem te behouden, waardoor we een broodnodige modernisering niet kunnen uitvoeren. Neem bijvoorbeeld de digitale content. Ik weet echt niet hoe we dat in de huidige context kunnen realiseren. Als er morgen opnieuw zo'n crisis uitbreekt als corona, dan denk ik niet dat we er beter voor staan dan vroeger.”

De poolstervisie haalt leerkrachten uit de klas om materiaal te ontwikkelen, maar er zijn al leerkrachten te kort.

“Klopt, maar de leerkrachten die wel nog voor de klas staan, gaan dan meer lesgeven.”

Dan lijkt het alsof je het lerarentekort gaat oplossen door de huidige leraren meer te laten werken voor grotere groepen.

“Nee, net minder, door een efficiëntere organisatie. Als veel klassen hetzelfde examen invullen, kan er tijd naar andere kernopdrachten gaan.”

Dat is een arbeidsmodel waarbij je de school vergelijkt met een onderneming waar je het werk kan opsplitsen in verschillende taken die je efficiënter kan verdelen. Veel geëngageerde leraren zeggen dat hun beroep, hun kernopdracht, niet op te splitsen is. Ze willen de lessen die ze geven zelf voorbereiden, er eigen accenten in leggen, zélf opvolgen welke leerlingen ermee weg zijn en waar bijsturing nodig is en zelf hun examens opstellen.

“Deels ben ik het daarmee eens. Daarom beperk ik me ook tot vier opgesplitste taken: het maken van materiaal, het maken van summatieve toetsen, klassikaal onderwijs en coaching. Die taken liggen ook niet allemaal zo ver uit elkaar, dus voor mij is die opsplitsing niet problematisch. Het is ook niet zo zwart-wit dat de ene leerkracht alleen maar klassikaal lesgeeft, de andere alleen maar coacht of alleen maar materiaal ontwikkelt. Bovendien worden vandaag ook al taken uitbesteed. Veel leerkrachten maken al jaren geen materiaal meer. Dat is nu al afgesplitst, of we dat willen of niet. Bij andere beroepen die cultuursociologisch lijken op dat van de leraar, bijvoorbeeld de ambtenaar, heb je die opsplitsing en professionalisering ook.”

Effectieve didactiek

Het model wordt ook gekoppeld aan de uitdaging van de digitalisering. Gaan we niet te veel kritiekloos mee in het idee dat die nieuwe digitale methodes goed zijn voor de onderwijskwaliteit? Verwarren we het middel niet met het doel? Wetenschappelijk onderzoek laat zien dat juist de lichamelijke van de leraar in de klas – zijn/haar beweging, toon, houding, nauwkeurigheid, blik ... – heel bepalend is voor het realiseren van doelen.

“Om het digitale kunnen we niet meer heen. Ik zie daar een grote meerwaarde in: je kan op een computer heel zinvolle automatiseringsopdrachten maken, maar ook nog meer gaan differentiëren. We zien het digitale als een katalysator om het primaire onderwijsleerproces te ondersteunen en de leraar te helpen om zijn rol nog beter op te nemen. De leraar in de klas blijft wel belangrijk. Wij schuiven heel expliciet *blended learning* naar voren, waarin online en contactonderwijs gecombineerd worden. Het gaat om een én-énverhaal.”

Leerkrachten moeten nu al enorm flexibel zijn. Hoe kunnen we bewaken dat we niet te veel gaan vragen als ze ook nog eens met zeer grote groepen moeten werken? Een groep van pakweg twintig is al veel, maar dat is vandaag wel de realiteit.

“De groepsgrootte zou afhankelijk moeten zijn van de didactische keuzes die je maakt. Voor een aantal aspecten in het onderwijsleerproces is de huidige standaardgroep te groot en voor andere dan weer te klein. We moeten ook loskomen van het denken in lestijden van vijftig minuten waar alles binnen dezelfde groep moet gebeuren. Effectieve didactiek staat stevast voorop.”

Uw visie is dus dat de leerkrachten van morgen allemaal hun eigen expertise zullen hebben. Ze zullen niet meer zoals vandaag alles moeten kunnen.

“Ik denk inderdaad dat dat kan variëren. Er zal natuurlijk altijd een gedeelde basis en kernexpertise blijven. Je moet de mensen inzetten op hun talenten, lijkt mij.”

“Wij schuiven heel expliciet *blended learning* naar voren, waarin online en contactonderwijs gecombineerd worden. Het gaat om een én-énverhaal.”

Koen Pelleriaux

Dan moeten directies daarop kunnen inzetten en hebben ze opleidingen nodig.

“Daar ben ik het helemaal mee eens.”

Iemand die onderwijs als loopbaan overwoog, koos toch voor de privésector. Daar krijgt hij een laptop, een reserve-laptop, een gsm en een tankkaart. Leraren moeten zelf hun pc aankopen, ook al zouden er middelen zijn. Hoe zit dat?

“Volgens de federale arbeidswet moeten alle leerkrachten een pc krijgen. Dat is materiaal dat ze nodig hebben voor hun werk, dus de werkgever moet dat in principe ter beschikking stellen. Punt. Alleen krijgen de scholen gewoon te weinig werkingsmiddelen om dat te doen. Ik kan aan mijn scholen niet opleggen dat ze iedereen een laptop moeten geven als die daar geen geld voor krijgen van de Vlaamse overheid. Ook de Digisprongmiddelen volstaan niet.”

Vermoeidheid en overbelasting

Het tijdsonderzoek van de VUB heeft uitgewezen dat leraren gemiddeld 45 uur per week werken. Het gaat niet alleen over de noemers, zij doen veel meer dan alleen maar voor de klas staan.

“Dat heeft het onderzoek inderdaad uitgewezen, maar ik denk dat er veel dubbel werk gedaan wordt. Ik denk werkelijk dat je moet proberen dat efficiënter te maken.”

Leraren steken ook veel tijd in administratieve taken die nergens voor nodig zijn. Heel veel scholen, zeker binnen het GO!, zijn alles enorm aan het reguleren en gooien zo zand in die bokaal, waardoor er geen flexibiliteit meer mogelijk is. Leraren spenderen veel meer tijd aan het kruisjes aanvinken in allerlei rekenbladen en voelen zich hoe langer hoe meer boekhouder, in plaats van leerkracht. De taak van leraren is creatief zijn, hun passie doorgeven aan de leerlingen. Leraren kiezen voor het beroep om daar hun tijd en energie in te steken.

Er is opnieuw nood aan meer lucht in plaats van aan meer zand.

“Daar kan ik me wel iets bij voorstellen. We gaan met de algemene directeurs en de pedagogische begeleiders intern bekijken wat zinvol is en wat niet en wat we zouden kunnen schrappen. Een leerlingvolgssysteem zal altijd nodig zijn, maar ik wil ook geen overdreven interne administratieve planlast met instrumenten zoals die kruisjestabellen.”

Er komt al jaren extra werk bij dat niets bijdraagt aan de onderwijspraktijk. Leraren halen geen voldoening meer uit hun job. Door alle hervormingen weten ze van geen hout pijlen te maken. Nu is er ook nog de poolstervisie. Bij de huidige leraren staat het water aan de lippen. Voelt u de frustraties die ze soms hebben in de scholen van het GO!, bijvoorbeeld in verband met de werkingsmiddelen? Leraren willen zich goed voelen, zodat ze hun job ook goed kunnen doen. Ze krijgen nu niet het gevoel dat er iets ten goede zal veranderen voor hen als leraar.

“Wat ik het meeste krijg als echo uit onze scholen is vermoeidheid en overbelasting die naar mijn inschatting veel te maken hebben met corona en het lerarentekort. Onze poolstervisie wil hen niet bezwaren, maar net perspectief bieden over hoe dingen anders aangepakt kunnen worden, in het voordeel van de leerling en cursist én de leraar.”

Er zijn zulke grote verschillen binnen de groepen dat leraren niet aan lesgeven toekomen: leerlingen die geen Nederlands spreken, een slechthorende leerling die in het gewoon onderwijs les wil volgen, een leerling met autisme die geen plaats vindt in het buitengewoon onderwijs. Mensen geven er de brui aan omdat het te veel wordt.

“We merken inderdaad dat we niet alleen aan de instroom moeten werken, maar dat er ook uitstroom is. Dat is voor ons ook een bezorgdheid.”

Van harte bedankt voor uw bezoek aan COC. In het GO! is iedereen VIP. We hopen dat u eraan denkt dat leerkrachten ook VIP zijn.

“Absoluut!”