ISABEL ROTS - EVA TIQUET

# Leer-krachtig ro

'Samen meer leer-kracht' als thema voor de studiedagen van het COV. Daar valt een en ander over te vertellen. In een rondetafelgesprek[1] tonen de leden van de pedagogische commissie hun kracht om samen ervaringen en ideeën te delen. Lees en laat je inspireren!

**'Samen meer leer-kracht', wat betekent deze titel voor jullie?**

**Rita:** Samen heb je meer mogelijkheden en talenten. Je kan samen reflecteren, in dialoog gaan. 'Leerkracht' betekent dat je vanuit welbevinden tot betrokkenheid komt en je competenties kan benutten. Je bevestigd voelt in wat je kan en in wie je bent. Het gaat om het wij-gevoel, om verbondenheid.

**Eliane:** 'Samen' is iedereen betrekken, respecteren en waarderen. Zo krijg je meer leer-kracht in een professionele leergemeenschap.

**Ludo:** Je hebt meer resultaat als je werkt naar een groepsdoel, gekozen door het team. Met een goede samenwerking kan je als school meer leer-kracht verwezenlijken. Maar in praktijk is er vooral overleg voor en na de uren en terwijl we onze boterham eten. Dat is belastend. Als leerkracht sta je vele uren voor de klas. Er is geen tijd vrij gekaderd voor overleg. Overleg moet meer tijdens de uren kunnen. 'Samen' kan je ook ruimer zien. Scholen zijn geen eilanden. Ouders, de omgeving, het dorp … verwachten steeds meer van de school. Moeten we hier geen grenzen stellen?

**Hilde:** Het wij-gevoel zit ook in de kracht die je hebt om iets aan te leren. Mag de leerkracht opnieuw leerkracht zijn, zich professioneel opstellen? Durven we onze grenzen bewaken? Welke middelen krijgen we om het samen-verhaal waar te maken? Hier schort iets.

**Rony:** Overleg is nodig maar het mag niet te veel opgelegd worden. Dat werkt niet. Samenwerken kan versterkend zijn als het groeit vanuit een behoefte. De beste vormen van samenwerking zijn deze die spontaan groeien, zoals tussen collega's die in mekaars klassen muziek geven. Scholen moeten hun grenzen durven bewaken. We moeten zelf paal en perk durven stellen aan de overbodige planlast, ons tot de essentie beperken. In de klas heb je kinderen die liever alleen werken maar wel hulp vragen of geven als dat nodig is. Dat is bij de collega's ook zo. Samenwerken is mooi als je mensen apprecieert in hun talenten. We moeten onze kinderen en collega's ruimte geven. Het stoot me tegen de borst dat jonge leerkrachten moéten opgevolgd worden, moéten in een richting gestuurd worden. Ze moéten zus, moéten zo. Laat ze eerst eens begaan.

**Liesbeth:** 'Wij' is een mooi verhaal: er samen voor gaan, samen beleid voeren. Daar is tijd voor nodig. Leerkrachten voelen zich snel verbonden met parallelcollega's. Er is nog koudwatervrees over samen beleid maken op schoolniveau: "Kan ik dat wel? Moet dat? Durf ik mijn mening zeggen?"

**Waarvoor kan er samengewerkt worden en hoe gebeurt dat het beste?**

**Eliane:** Samenwerken doe je als geheel en ieder doet zijn deel. Ook als je samenwerkt, moet je af en toe alleen kunnen staan, je eigen ding kunnen doen.

**Rita:** Vanuit je pedagogisch project en visie heb je samen een hoofddoel. Je hebt horizontaal en verticaal overleg, personeelsvergaderingen, studiedagen, formele en informele babbels over de kinderen of de zorg. Leerkrachten hebben graag een doel bij een overleg, willen ervaren dat je hun inbreng waardeert en er iets mee doet.

**Ludo:** Het is belangrijk dat je vooraf nadenkt: Waarover gaat de vergadering, wie moet er aanwezig te zijn?

**Liesbeth:** In onze school zijn er subgroepen die vooraf voorbereiden en terugkoppelen naar de directeur. Ze brengen verslag uit op de personeelsvergadering: "Die week is het projectweek gezonde voeding en dat zal er zus en zo uitzien." Het gezamenlijke doel ligt vast maar als collega kan je zelf bepalen hoe je dat invult in je klas.

**Hilde:** Samenwerken is ook: de gepaste zorg bieden aan de kinderen in je klas. Wie hebben we nodig om samen een doel te bereiken? Als een kleuter moet leren traplopen en zijn voetjes juist zetten, moet je de turnleerkracht mee inschakelen. Dat vergt een ander soort samenwerking dan samen een projectweek opzetten of een zomerfeest organiseren. De leer-kracht zit in het streven om kinderen zo ver mogelijk te brengen in hun ontwikkeling.

**Rita:** Vanuit het 'samen meer leerkracht' kan je kinderen heel wat verder brengen. In het buitengewoon onderwijs heb je de handelingsplanning met een focusdoel. Verschillende disciplines zijn betrokken bij de zorg voor een kind. Dit geeft samenwerking en verbondenheid.

**Hilde:** Of samen de zorg opnemen voor een groep. Parallelcollega's kunnen niveaugroepen organiseren. Samenwerken raakt aan de vraag: Ben ik een goede leerkracht? Kan een kind of een collega van mij leren? Heb ik jobfierheid, wil en durf ik mijn meesterschap in de groep gooien zodat anderen ermee vooruit kunnen?

**Rita:** Vanuit wat je zelf goed kunt en voor gemotiveerd bent. Als je dan waardering krijgt, creëer je verbondenheid. In onze school is er een

# ndetafelgesprek

kerngroep rond 'Zin in leren! Zin in leven!', het nieuwe leerplan van het katholiek onderwijs. Als directeur heb ik de jongere collega's aangesproken. Zij geven pedagogische studiedagen voor het team: we brengen theorie en praktijk samen, oefenen, praten met elkaar ... Dat geeft zo een hoge leer-kracht en motivatie bij de andere collega's! Zoveel verbondenheid. De kracht van het kernteam brengt veel teweeg. Ze krijgen veel respect van de groep. Na een pedagogische studiedag sturen collega's mailtjes: "Je hebt dat goed gedaan. Ik ben nog nooit zo geboeid geweest." Dat is kracht!

**Hilde:** Ze komen uit de groep zelf. Wat ze voorstellen, moeten ze zelf doen in de klas. Daarom worden hun voorstellen makkelijker aanvaard door andere leerkrachten. Zij zijn sneller bereid om het ook uit te proberen.

**Rony:** Wat is dat sterk: ervaringen en input delen, de wisselwerking tussen oudere en jongere collega's. Dat komt ook naar voren in een bevraging bij onze vakbondsafgevaardigden.

**Rita:** Elke leerkracht weet dat we allemaal lerende zijn. Ze ervaren dat ook ik als directeur lerende ben.

**Eliane:** Mooi dat de jongeren uitgedaagd en gerespecteerd worden. Eerst door jou als directeur en later ook door de anderen. Zo krijg je een goede mix van ideeën.

**Rita:** Voor een goede samenwerking moet je als directeur sturen maar je moet ook durven verantwoordelijkheid geven en loslaten. Hoe meer je controleert, hoe meer je knijpt, hoe meer er verloren gaat.

**Liesbeth:** Leerkrachten vertrouwen en verantwoordelijkheid geven, doet groeien. Ervaren dat je bij iemand terechtkunt als iets niet vlot gaat.

Samenwerken wil niet zeggen dat je alles samen moet doen. Je kan samen voorbereiden, aan dezelfde doelen werken zonder dat je alles op dezelfde manier moet geven. Ook als je parallel werkt, kan je je eigenheid behouden. Dat is een mooie vorm van samenwerken. Als dat meevalt, staan leerkrachten misschien open om andere vormen van samenwerking uit te proberen.

**Ludo:** Het welbevinden van de leerkracht telt ook. We mogen geen aanpak opleggen.

**Hilde:** Als collega's moet je respect hebben voor elkaars sterktes én voor elkaars zwaktes. Het mág ook wel eens zijn dat jij het nu even niet zo sterk aankan. Dat je back-up bent voor elkaar: ik zet jou nu uit de wind. De vakbondsafgevaardigde kan hier een rol spelen. Dat heb ik ervaren. Het gaat even niet in die klas? Dan neem ik als directeur oudercontacten

**Hilde: Samenwerken raakt aan de vraag: Wil en durf ik mijn meesterschap in de groep gooien zodat anderen ermee vooruit kunnen?**

**Liesbeth: We leren van leerkrachten maar ook van onze kinderen. Zij laten zien: "Juf, ik wil naar daar."**

**Eliane: Hoe 'samen' willen wij in onze klas staan? Moeten we ons onderwijs niet her-denken?**

**Rita: Voor een goede samenwerking moet je als directeur sturen maar je moet ook durven verantwoordelijkheid geven en loslaten.**

**Rony: Ik geloof in de kwaliteiten van onze leerkrachten. Zij zijn krachtig.**

**Ludo: We hebben ook echt nood aan meer overleg- en samenwerkingstijd.**

over of we verdelen de toezichten zodat die collega ademruimte krijgt. Dat doe je in overleg. Dat lukt niet van vandaag op morgen. Het vergt een heel proces om je zorgen te durven delen. Dat lukt alleen als de groep je niet afstraft.

**Hoe verloopt het samenwerken met ouders?**

**Ludo:** Dat hangt af van de plaats van de school. Ik geef les in een dorpsschool. Het contact met ouders is laagdrempelig. Ze komen in de gangen, spreken leerkrachten aan na de les.

**Rita:** Het is soms moeilijk om alle ouders te betrekken.

**Hilde:** Ik ben directeur in hartje Antwerpen. Als wij voor de kleuters en hun ouders een gezond ontbijt organiseren, bereiken we veel ouders.

**Eliane:** In sommige scholen is een schoolfeest een bron van inkomsten. Andere scholen, in de grootsteden, bieden op een schoolfeest eten aan om ouders te bereiken.

**Liesbeth:** Vooral in de grootsteden mogen ouders sinds de terreurdreiging de school niet meer vrij in en uit. Ze moeten aanbellen en zeggen waarvoor ze komen. Dat komt argwanend over.

**Hilde:** Als je wil dat ouders betrokken zijn in het ontwikkelingsproces van hun kind, laat ze dan toe op school.

**Ludo:** Ouders zijn zeer verschillend. Sommige, vooral hoogopgeleide ouders zijn erg mondig en veeleisend. Niet evident om als school je grenzen te bewaken.

**Hilde:** Ouders horen in de media dat er extra middelen zijn voor ondersteuning. Dat schept verwachtingen die scholen niet kunnen inlossen. Kapitaalkrachtigen betalen iemand om hun kind in een rolstoel te begeleiden bij het zwemmen. Waar is de balans? Een kind van wie de ouders dit niet kunnen betalen, heeft evenveel recht om mee te gaan op uitstap.

**Hoe verloopt het netwerken van scholen met de omgeving?**

**Liesbeth:** Er zijn veel diensten voor kinderen met gedragsproblemen. Zij komen vaak naar de scholen en geven volop ideeën. Als leerkracht krijg je veel input maar je blijft op je honger zitten. Vaak hoor je dezelfde tips, dingen die je al hebt geprobeerd. En na je middagpauze-overleg is de externe weg en sta je alleen voor je klas van twintig kinderen. Hopelijk is er dan een zorgleerkacht met wie je echt samen kan werken.

**Ludo:** Het grootste stuk van de tijd sta je alleen voor je groep. Je krijgt hoogstens een of twee uur per week ondersteuning van een zorgleerkracht of ondersteuner. Die doen mooi werk. Maar een kind met gedragsproblemen stelt dat gedrag vijf dagen op vijf. Je kunt overleggen, je kunt wat opsteken van de ondersteuner maar uiteindelijk moet je het in je

eentje georganiseerd krijgen. Jij moet het overzicht bewaren want jij bent het aanspreekpunt voor ouders.
**Rita:** Leerkrachten vragen concrete hulp van externen. Tips krijgen, dat is geen samenwerking. Daar heb je niet veel aan.
**Rony:** Dat geeft een wankel gevoel: doe ik het nog goed? Hoe moet ik er nu verder mee aan de slag?
**Eliane:** Hoe alleen willen wij in onze klas staan? Of hoe samen? Kan het Finse onderwijs ons inspireren? Je doet dingen alleen, maar je doet veel meer samen, op een flexibele manier. Hier hebben we onze klasjes en af en toe komt er een ondersteuner. Onze constructie blijft mank lopen als we het niet helemaal willen herzien. In Finland zitten kinderen van zes tot zestien jaar samen op school, ook de kinderen met speciale noden. Scholen zijn gebouwd rond een centrale binnenplaats. Je kruist elkaar voortdurend. Als er in de klas een probleem is met een kind, is er onmiddellijk iemand die dat kan opvangen. Moeten we niet in die richting ons onderwijs her-denken? De gebouwen daarop afstemmen? Werken met zelfsturende teams? Sommige scholen maken hier al werk van en leerkrachten voelen zich vaak gelukkiger.

**'Samen meer leerkracht': wat is daar organisatorisch voor nodig?**
**Hilde:** Als je je organisatie wil aanpassen, moet je dat een aantal jaren tijd geven. In mijn vorige school zijn we gestart met horizontaal overleg. Als directeur zorgde ik dat iedereen drie klasvrije uren had waarvan ze één moesten gebruiken voor overleg. In mijn huidige school proberen we dat ook. We huren een extra zaal zodat op hetzelfde moment twee leermeesters lichamelijke opvoeding lesgeven en de twee klasleerkrachten vrij zijn voor overleg over de parallelle werking. Afspraken maken over klasdoorbrekend werken, met elkaar in dialoog gaan over een nieuw rapportsysteem, praktische afspraken maken over uitstappen ... In mijn vorige school merk je, na drie jaar, dat leerkrachten gegroeid zijn in inhoudelijk overleg en dat moment niet meer kwijt willen. In mijn huidige school gelooft nog niet iedereen in de meerwaarde maar zetten we wel al heel goeie stappen. Leerkrachten zien nog op tegen het verslagje dat ze moeten maken. Is dat meer planlast? Misschien in het begin wel. Maar uiteindelijk rendeert het. Je moet het durven tijd geven en geloven dat het rendeert. Voor jezelf. Dat is wennen. Ik laat het groeien. Gaandeweg komt het spontaan en is het overleg tussen de soep en de patatten weer een gezellige babbel en het diepgaande constructieve werk structureel ingebouwd in de opdracht.
**Rita:** Je moet een flexibele organisatie durven nemen. In onze kleuterschool werken we met groepen van zo'n 23 kleuters. Leerkrachten zijn elke week twee uren kindvrij om vrij te werken. Ook voor overleg, oudergesprekken ... rooster ik tijd vrij. Een extra leerkracht neemt de klas over. Dit vraagt veel organisatie en tijd van mij als directeur. Elke week is er een ander rooster, naargelang de noden. Maar het geeft veel rijkdom: ruimte voor leerkrachten om samen oudergesprekken voor te bereiden, samen activiteiten uit te werken ...
**Hilde:** Wij organiseren graadoverleg over de verticale leerlijnen. Je moet de school op zijn kop zetten om dat georganiseerd te krijgen. Maar het werkt!
**Rita:** In een vergadering met dertig mensen kan je niet diepgaand werken. In horizontaal overleg per leeftijdsgroep kan dat wel. Klasleerkrachten, zorgcoördinator, LO-leerkracht, kinderverzorgster ... iedereen moet kunnen deelnemen. Om beurten maakt iemand verslag.
**Hilde:** Natuurlijk, in onze school zijn veel kinderen met lage SES waardoor we uren hebben om dit te kunnen organiseren. In andere scholen is dit heel anders.
**Ludo:** Wij hebben geen leerlingen genoeg voor zes klassen lager onderwijs. In de voormiddag geef ik les in het derde leerjaar. In de namiddag heb ik het vijfde en het zesde en mijn collega het derde en het vierde. Als ik multidisciplinair overleg heb, is mijn collega van het vierde de pineut want dan mag hij het derde erbij nemen. Daarna wisselen we.

**Waar haal jij jouw leer-kracht in samenwerking?**
**Rita:** In Basis las ik: "School maak je niet alleen. Als directeur moet je tijd hebben - en maken vind ik – om samen met het team een professionaliseringsweg te gaan." Dat is mooi geschreven. Ik moedig mensen aan om Basis te lezen. Daar staat zoveel in!
**Liesbeth:** We leren van leerkrachten maar ook van onze kinderen. Zij laten zien: "Juf, ik wil naar daar." Of door hun houding en blik tonen ze: "Juf, nu sla je de bal mis." We moeten naar elkaar luisteren maar ook naar onze kinderen en op hun tempo onderwijzen.
**Eliane:** Ik sta zelf niet meer in de praktijk maar ik probeer op een aanvaardbare manier mijn leer-kracht en ervaringen door te geven, bijvoorbeeld in de scholen van de kleinkinderen.
**Ludo:** Er zijn veel mogelijkheden van samenwerking. Als leerkracht moet je kunnen instappen in die vorm waar je je goed bij voelt. Dat is nodig om in dit verhaal te kunnen meegaan. We hebben ook echt nood aan meer overleg- en samenwerkingstijd.
**Hilde:** Als door de dingen die ik aanreik, collega's ervaren: "Ik heb tijd gekregen, ik heb niet moeten hollen, fouten mogen maken ..." daaruit haal ik kracht.
**Rony:** Ik geloof in de kwaliteiten van elk van onze leerkrachten. Zij zijn krachtig. Geef hen vertrouwen. Gun hen wat rust. Wees er gerust in dat ze het goed zullen doen. In hun eigen klas én in de samenwerking. De beste samenwerking ontstaat vanuit de groep en is samen gedragen. ■

1. Namen deel aan dit gesprek: Hilde Coeck (Antwerpen), Rony De Smet (Oost-Vlaanderen), Rita Gijsen (Limburg), Eliane Kiesekoms en Liesbeth Saenen (Vlaams-Brabant), Ludo Vergote (West-Vlaanderen).