

Speciale
editie
voor jou
als
starter

3 Beste Emma
20 Passie in en voor onderwijs
31 Basisonderwijs in de lift!

Wij

inhoud



Niet sollen met tijdelijke personeelsleden!

BART HELLINCKX



3	HOOFDARTIKEL
	Beste Emma, ...
	ACTUEEL
4	Start schooljaar kost je gemiddeld 93 euro
5	Pet af voor de kinderverzorg(st)er!
6-7	Korte en beperkte opdrachten voor jonge leerkrachten
31	Basisonderwijs in de lift!
37	Trots - bezorgd - geëngageerd
40	Word lid van het COV
8-10	PARCOURS
	Freya, Khadija, Nele en Gaetan over hun passie voor onderwijs
	IN DE FOCUS
12-13	Voor het eerst solliciteren. Klaar? Start!
14-15	Jong en Europees. De visie van Tom Vrijens
26-27	Soms is het tijd voor actie
28-29	Het COV antwoordt
30	Het COV in de wereld
32-33	Wist je dat het COV ...
	IN DE REGEL
11	De prestatieregeling samengevat
36	Starter in het onderwijs
	RECHT-HOEK
16	Goed verzekerd naar school
	SCHOOLWIJZER
17-19	Taal(v)aardigheden. De meerwaarde van talensensibilisering
20-21	Passie in en voor onderwijs. Brandstof voor groei
22-24	Starters in de spotlights
	ALLEMAAL DANY
25	De eerste schooldag ... spannend!
	INSPRAAK
34-35	Hip hip hoera voor onze VA
38-39	BLIKOPENER

Een tijdje terug hoorde ik op de juridische dienst het volgende verhaal: een werkloze kleuterjuf had het aanbod gekregen om voor enkele weken een onderwijzer te vervangen. Ze was daarop ingegaan maar haar aanstelling werd al na drie dagen beëindigd. De directeur had een andere vervanger gevonden en vond het voor de school en de kinderen toch beter dat er een 'echte' onderwijzer voor de klas stond.

De kleuterjuf bleef achter met een wrang gevoel. Zij had tijdens de aanstelling enkele langere interims in andere scholen afgeslagen om het engagement dat ze was aangegaan correct na te komen. Maar de directeur had niet gearzeld om haar aan de kant te schuiven zodra dit voor de school zagezegt beter uitkwam. Kan dit zomaar? Nee, dit kan niet zomaar! De beëindiging van deze aanstelling is in strijd met de rechtspositieregels. Er was voor het begin van de tewerkstelling geen contract opgemaakt met een einddatum en dus liep de tijdelijke aanstelling van de kleuterjuf tot het einde van het schooljaar of tot de titularis van de betrekking terugkeerde. De titularis keerde niet terug, dus er was geen rechtsgrond voor de beëindiging. De rechten van de kleuterjuf werden flagrant geschonden. Dat er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst was, verandert daar niets aan.

Spijtig genoeg is dit geen alleenstaand geval. Sommige schoolbesturen en directeurs permitteren het zich om nogal 'losjes' om te springen met de rechtspositieregels. Zij beseffen dat de meeste tijdelijke personeelsleden toch geen actie durven ondernemen, bevreesd om hun verdere tewerkstellingskansen binnen de scholengemeenschap te hypothekeren.

Is het fatsoenlijk om misbruik te maken van de kwetsbare positie van tijdelijke personeelsleden? Gaat het goed besturen van een school niet hand in hand met het respecteren van de rechten van de personeelsleden?

Het is de personeelsleden niet toegestaan van de ene dag op de andere in te gaan op een interessanter jobaanbod zonder de regels over het opzeggen van een betrekking na te leven. Net zomin mogen schoolbesturen of directeurs tijdelijke personeelsleden zomaar opzieschuiven zonder de rechtspositieregels in acht te nemen. Alle personeelsleden, ook de tijdelijke, verdienen een respectvolle en correcte behandeling. Het COV zal daar nauwlettend blijven op toezien. Als we een inbreuk vaststellen, zullen we niet aarzelen om het schoolbestuur aansprakelijk te stellen voor de financiële schade die het personeelslid ondervindt.



Beste Emma,

maar ook Niels, Anke, Nuria, Jules, Meroon, Camille en vele anderen,

Het is spannend. De laatste stageverslagen zijn ingeleverd. Nog zweten op enkele opdrachten en de resultaten van de examens afwachten. De laatste dagen in de lerarenopleiding vliegen voorbij. Nog even en je bent echt "Juf Emma". De gedachten gieren door je hoofd. Al een sollicitatiebrief schrijven of nog even wachten? Juf Louise uit jouw laatste stageschool is zwanger. Zou de directeur niet bellen? Het was er zo'n fijn team en het klikte met de collega's. Zou ik een klas hebben of ga ik veel interims moeten doen? Misschien wil ik toch nog verder studeren. Een 'Banaba zorg' of waarom niet nog een masteropleiding? De overwegingen doen jouw hart sneller slaan.

Emma, samen met al je studiegenoten heb je dag na dag doorgezet. Proficiat! Elke stap heeft jullie doen groeien, ontdekken, genieten, vechten en volhouden. En bij elke ervaring leerde je weer iets bij dat je rijker maakte. Toen jullie aan de studie begonnen wisten jullie niet wat juf of meester zijn allemaal betekende. Ondertussen heb je ontdekt dat door de deur van je klas de hele wereld kan en zal binnenkomen. Dat je samen met je leerlingen warme momenten maar ook zorgen deelt. Dat je met de kennis en de vaardigheden die je bezit samen met kinderen de wereld kunt verkennen. Zo leidt een spin in de klas jouw leerlingen naar een fascinerende, biologische wereld. Een vraag over kleding kan de ogen openen voor armoede en werkomstandigheden in lagelonenlanden. De geschiedenis van WOII is nodig om te begrijpen waarom we anders met elkaar moeten omgaan. De bouwwerken in de school kunnen aanzetten tot boeiende lessen meten en rekenen. Als juf of meester zijn jullie kunstenaars die elke keer weer kinderen op een nieuwe, boeiende wijze inspireren tot leren én tot samen-leven. Als leerkracht raak je aan de eeuwigheid. Je weet nooit waar je invloed ophoudt. Leerkrachten geven les én levensles.

Emma, ik wens dat je snel terechtkomt in een warme groep van collega's. Collega's die het belangrijk vinden om elkaar een schouderklopje te geven, te luisteren naar je twijfels, samen te zoeken naar tips om het lesgeven te verbeteren. Een team dat er staat voor elkaar. Maar ook een team dat gedragen wordt door een krachtige en inspirerende directeur. Een directeur die jou doet groeien, die je uitdaagt maar ook soms zegt dat het tijd is om even op adem te komen. Als juf of meester moet je keuzes maken. Een directeur die samen met zijn team overlegt en je kansen geeft, zal je helpen om de juiste keuzes te maken.

Emma, doorheen je hele loopbaan zal het COV #trots, #geëngageerd en #bezorgd voor je klaarstaan. Misschien vind je niet onmiddellijk een langere opdracht en moet je wel eens rekenen op werkloosheidsvergoeding. Misschien word je wel eens ziek en wil je weten wat je mogelijkheden zijn. Aarzel dan niet om ons te contacteren. Ook voor meer juridische vragen of vragen over anciënniteit en loon staan we altijd klaar. Het COV wil jouw gids zijn bij al je loopbaanvragen.

Ook beloof ik je dat we samen met jou zullen blijven werken aan werkbaar werk in het (basis)onderwijs. Want dat is onze kerntaak: samen met al onze leden ijveren voor een sterke start voor jongere leraren, werkzekerheid, haalbare werkomstandigheden, professionalisering en uitdagende loopbaankansen voor jong en oud. Het Vlaams basisonderwijs is top. En dat willen we zo houden. Want iedereen weet het: de kwaliteit van het basisonderwijs is cruciaal voor de verdere schoolloopbaan en dus voor de toekomst van elk kind. Er zijn nog vele noden. De verwachtingen zijn hooggespannen. We willen dat de Vlaamse regering investert zodat ook jouw inzet als juf of meester voluit kan renderen. Het COV wil het basisonderwijs in de lift!

Deze brief is de eerste bladzijde van ons ledenblad, Basis. We maakten voor jou een speciaal nummer zodat je kan ontdekken waarvoor we staan en hoe we jou h-echt en h-eerlijk kunnen helpen. Ik wens jou, uit naam van alle leden, een sterke start in het onderwijs! Juf of meester zijn is een super-beroep. Jullie staan er niet alleen voor!

Marianne



schooljaar kost je gemiddeld



Een steekproef bij onze leden in de zomer van 2016 leert ons dat negen op de tien leerkrachten bij het begin van het schooljaar uit eigen zak investeert in klasmateriaal. Gemiddeld 93 euro. Over een heel schooljaar gaat het om 261 euro aan materiaal. Ontelbaar zijn ook de spullen die ze van thuis meebrengen om op school te gebruiken. Het maakt van onderwijs het enige beroep waarbij je dingen steelt van thuis om te gebruiken op het werk.

Iedereen vindt het normaal dat leerlingen les krijgen in een net en fris ingericht klaslokaal waarvan de inrichting ook mee evolueert met de seizoenen. Daarom koopt bijna 70% van de leerkrachten zelf seizoensgebonden materiaal. Net als alle werknemers houden ook leerkrachten ervan om in een mooie en creatieve omgeving te werken. Maar daar moeten ze vaak zelf voor zorgen.

Is deze situatie dramatisch? Nee.

Leerkrachten zijn geëngageerd, creatief en vindingrijk. Maar het is duidelijk dat je loon als leerkracht niet dient om je klas in te richten!

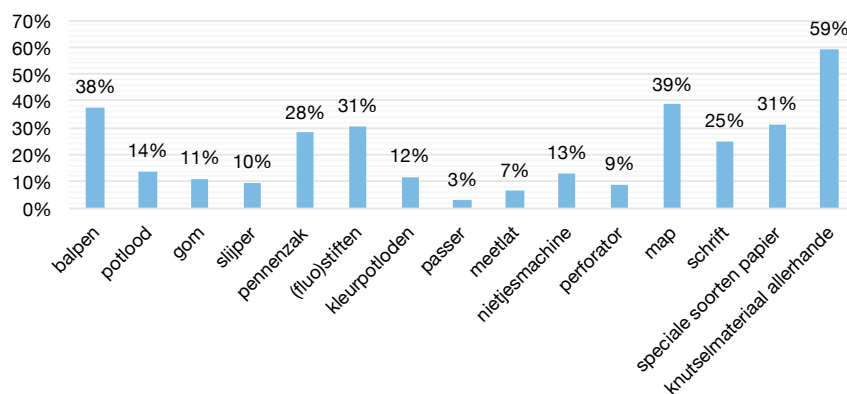
Is deze situatie normaal? Nee.

Iedereen heeft de mond vol van het belang van kwaliteitsvol onderwijs dat aan alle kinderen maximale kansen op ontplooiing biedt. Er wordt van

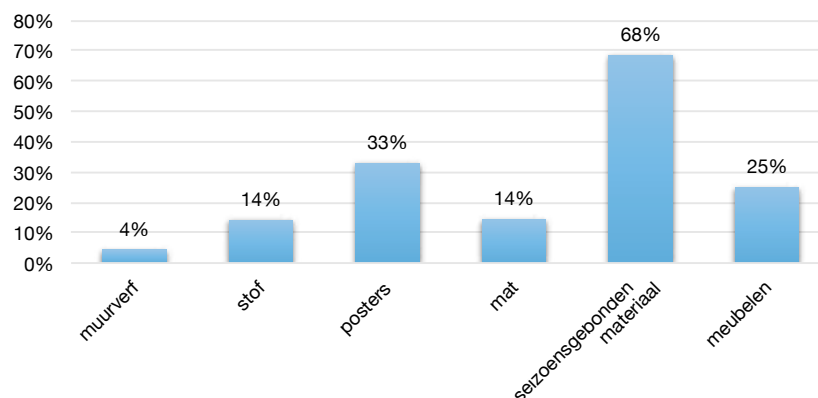
leerkrachten verwacht dat ze professionals zijn en blijven. En toch vinden we het vanzelfsprekend dat ze in hun vrije tijd zelf materiaal aankopen om te voorzien in een stimulerende klasomgeving. Als we willen streven naar het best mogelijke onderwijs voor al onze kinderen, is het niet meer dan normaal dat we daar ook voldoende in investeren. ■

- ▶ **Meer dan twee derde van de leerkrachten koopt zelf boeken aan voor de klasbib.** Vaak gaat het om boeken gekocht op de rommelmarkt of op de uitverkoop van de bib. Maar ook nieuwe boeken komen in de klas. Daarvan lopen de kosten al snel op. Gelukkig zorgt de ouderraad al eens voor een leesbudget. En onze leerkrachten geven ook een welgemeende pluim aan hun gemeentelijke bibliotheek.
- ▶ **Meer dan de helft van de leerkrachten besteedt eigen verdiende euro's aan didactisch materiaal.** We spreken dan niet alleen over gezelschapspelletjes maar ook over differentiatieboeken, puzzels, bundels over autisme, fijn-motorisch materiaal, smartgames, materiaal voor de technieklessen, ...
- ▶ **Zeven op de leerkrachten kochten dit jaar uit eigen zak printerinkt om te gebruiken voor hun schoolwerk.** Allicht zal er ook wel voor eigen gebruik geprint zijn, maar is het normaal dat een werknemer zelf betaalt voor wat hij print voor zijn werk?

Meest aangekocht materiaal



Materiaal om de klas in te richten



Lees *Blikopener* (p. 39) voor tips over gratis educatief materiaal

Pet af voor de kinderverzorg(st)er!



Stel je eens voor. Een klas vol met levendige 3-jarigen verspreid over diverse hoeken. Ze gaan helemaal op in hun bezigheden, nemen de tijd niet om bepaalde signalen in dat kleine lichaampje van hen te registreren. En dan is het ineens te laat. De broek is nat. Of vol.

Wat nu gedaan? Je extra paar ogen uit de kast halen en op een strategische plek in het klaslokaal achterlaten terwijl je liefdevol met de ongelukkige kleuter het sanitair opzoekt? En hopen dat Sven ondertussen de hamer alleen gebruikt om zich uit te leven op de kinderwerkbank, dat Yasmine die stapel boeken die ze net bouwde niet zal gebruiken om op of in de kast te klimmen? En die 'talige' activiteit die je net wou opstarten als extra stimulans voor taalarme kleuters maar weer verschuiven naar een ander moment? Er zit niets anders op.

Soms heb je geluk. Dan is juf Inge er, de kinderverzorger. Drie uur per week vullen jullie mekaar perfect aan. Teamwerk! Juf Inge is op de hoogte van je plannen tijdens de uren dat ze met jou in de klas staat. Een trouwe toeverlaat in onvoorziene omstandigheden. De overige zes uur van haar opdracht zit juf Inge bij je collega van de instapklas. Haar andere uren sprokkelt ze bijeen in andere scholen die haar ook vooral nodig hebben in de voormiddag en tijdens de middagpauze. Het lukt Juf Inge dan ook niet om een voltijdse baan te vinden. Jammer, want ze kan het geld goed gebruiken. Juf Inge doet haar job desondanks met veel deskundigheid, in-

zet én plezier ... wekelijks gedurende drie uur in jouw klas dus.

Kleuters zijn er van 's morgens vroeg tot laat in de namiddag. Ze schikken zich niet naar de uren van juf Inge. Ze durven de hele dag door wel eens vergeten om zindelijk te zijn. Ze houden hun snottebellen niet in. Ze willen wel eens een onverklaarbare en intrieste huiltui krijgen op andere momenten en hebben ook dan behoefte aan een sussende juf die haar armen en aandacht helemaal voor hen reserveert.

Ze struikelen ook in de namiddag al eens over een oneffen tegel of een losse veter met bloed en tranen tot gevolg.

Kinderverzorgers zijn onmisbaar in de kleuterschool. Maar ook in de lagere school komen leerkrachten vaak handen tekort. Het M-decreet zorgde voor meer inclusie maar ook voor meer vraag naar zuivere zorg in de klas. Kinderen met een neurologische aandoening bijvoorbeeld hebben vaak hulp nodig bij een toiletbezoek of bij het middageten en kunnen bij bepaalde lessen ook een extra paar gezonde handen gebruiken. Een kinderverzorger is dan de aangewezen persoon. Zij/hij is een onmisbare schakel in het verbreden van zorg in elke basisschool. ■

Een school met 35 kleuters heeft recht op 8 uren kinderverzorging. Vanaf 90 leerlingen komt daar 1 uur bij. Vanaf 145 leerlingen nog een uurtje, enzovoort. Per 55 bijkomende leerlingen mag er dus een bijkomend uur kinderverzorging ingericht worden.

Concreet wil dat zeggen dat een school met 120 kleuters (zes klasjes van 20 bijvoorbeeld) elke week twee voormiddagen met middagpauze beroep kan doen op een kinderverzorger. Een (weliswaar belangrijke) druppel op de hete plaat?

Het COV komt op voor:

- meer uren kinderverzorging in alle kleuterscholen
- een oplossing voor de versnipperde opdracht van de kinderverzorgers
- in het kader van het M-decreet een uitbreiding van de opdracht van de kinderverzorger naar zorgondersteuning in de lagere school.

Korte en beperkte voor jonge leerkrachten

Negen op de tien VDAB-vacatures voor leerkrachten in het basisonderwijs zijn opdrachten voor enkele weken en/of enkele uren per week. In een derde van de gevallen gaat het ook om deeltijdse jobs. Kwaliteitsvol en duurzaam werk voor starters en jonge leerkrachten, het is een hardnekkig probleem in het basisonderwijs.

Het is duidelijk: als je geen voltijdse job voor een heel schooljaar vindt, is het je lot om de rest van het schooljaar (vaak deeltijdse) jobs bij elkaar te sprokkelen. Met een beetje geluk vind je in de herfstperiode nog een vervangingsopdracht tot op het einde van het schooljaar. Maar dat geluk is niet iedereen gegund. Onzekerheid troef dus.

Het COV ijvert voor werkzekerheid van bij de start in onderwijs want met tijdelijke jobs in verschillende scholengemeenschappen, bouwt een jonge leerkracht weinig anciënniteit op. Een eigen klas blijft dan een verre droom. Bovendien wordt er van die starter verwacht dat hij van alle markten thuis is. De ene dag in het derde leerjaar, de volgende week in het zesde.

Begeleiding?

Aanvangsbegeleiding is in veel scholen een vrijwillige taak die een meer ervaren collega op zich neemt. In een heleboel andere scholen bestaat de begeleiding van jonge leerkrachten zelfs niet, of is ze tot een minimum beperkt. Pas vanaf een aanstelling van 104 dagen is een functioneringsgesprek verplicht. Nochtans geven veel jonge leerkrachten aan dat ze liefst vaker feedback krijgen. Dat kan natuurlijk ook meer informeel. Het COV vraagt meer middelen voor aanvangsbegeleiding. Scholen moeten doelbewust inzetten op het behouden van goede leerkrachten. We willen niet dat jij als kersverse leerkracht aan je lot overgelaten wordt, dus we vinden dat hiervoor tijd moet vrijgemaakt worden. Niet tussen de

soep en de patatten en gebaseerd op goede voornemens. Structureel en systematisch, zodat dit op elke school op geregelde tijdstippen kan doorgaan.

Financiële onzekerheid

Als jonge leerkracht heb je best een pak doorzettingsvermogen. Je moet niet alleen omgaan met de praktische problemen, de vele sollicitaties, de flexibiliteit en het bijkomen van de werk dat die vele korte en versnipperde opdrachten met zich meebrengen. Je hebt ook geen financiële zekerheid. Als jonge leerkracht die vervangingsopdrachten, al dan niet deeltijds, afwisselt met periodes van werkloosheid, kan het soms lang duren voor je recht hebt op een werkloosheidsuitkering. (*)

Waar blijft de oplossing?

Laat het duidelijk zijn: we hebben flexibele jonge leerkrachten broodnodig. Zonder leerkrachten voor korte en langere vervangingen kunnen we niet garanderen dat elke leerling een schooljaar lang kan rekenen op een juf of meester. Maar er moet werk gemaakt worden van kwaliteitsvol, langdurig en duurzaam werk voor starters en jonge leerkrachten in het basisonderwijs. Gelukkig is het engagement en de vastberadenheid van deze jonge generatie afgestudeerden zo groot dat zeven op de acht jonge leerkrachten na vijf jaar in het basisonderwijs blijft en er ook graag werkt. Want een job in onderwijs is een mooie job. En dat willen we zo houden.



@MarianneCoopman

“Nood aan stabiele en aantrekkelijke tewerkstelling in basisonderwijs.” Heldere boodschap van Ine Franckx @radio1 in De Ochtend

(*) Heb je vragen? Zie p. 28-29 of www.cov.be (contact)

opdrachten chten

Zeven op de acht jonge leerkrachten blijft na vijf jaar in het basisonderwijs en werkt er ook graag. Want een job in onderwijs is een mooie job. En dat willen we zo houden.

"Ik had het nooit durven denken, maar ik kreeg het komende schooljaar een 'eigen' klasje. Wat volgde was een droom. Ik leerde een fantastische parallelcollega kennen die me doorheen de leerstof walste. Het was een echte mentor die me door dik en dun steunde en bij wie ik altijd terecht kon. Elke dag opnieuw werd ik bevestigd in mijn leraar-zijn."

(Juf Eline)

"Twee dagen voor de start van het schooljaar kreeg ik te horen dat ik op 1 september kon starten als zorgleerkracht. Ik werkte er voltijds tot aan de herfstvakantie. Het was een stresserende en intensieve periode. Ik gaf les in 16 klassen."

(Juf Kitty)

"Op 1 september startte ik niet. Wat deed dit raar! Elke dag maakte ik 's morgens mijn boterhammen in de hoop dat er zou gebeld worden. Vanaf eind september kreeg ik af en toe een telefoontje om hier of daar eens een vervanging te gaan doen. Meestal maar voor een dagje of soms een halve dag."

(Juf Eline)

"Ik kon op 21 september starten met een interim van twee weken bij de 2,5-jarigen. Ik was 1 dag thuis en werd door dezelfde school gebeld om tot januari een vervanging te doen in de tweede kleuterklas. Toen kwam er een halftijdse betrekking vrij voor de derde kleuterklas en iets later werd ik door een andere school van de scholengemeenschap gecontacteerd om daar halftijds te werken bij de anderstalige nieuwkomers en zorg in de eerste kleuterklas. Zo had ik tot eind juni werk. Volgend schooljaar wil ik opnieuw in het onderwijs werken. De school waar ik startte heeft jammer genoeg geen uren meer. Misschien kan ik op mijn tweede school starten? Maar er ligt nog niets vast."

(Juf Whitney)



“De kracht van een team is heel belangrijk”

Uit de blik van deze lerares zesde leerjaar in de Sint-Augustinus-school Vorst spreekt engagement, bezorgdheid, kennis en véél passie voor onderwijs. Nele Derycker (31) verhuisde van Zeebrugge naar Brussel om het verschil te maken voor de ketjes.

“Lesgeven was mijn droom, ik wilde het als kind al, en dan vind je zo moeilijk een job. Tot ik werd gebeld voor een vervanging van twee weken in Vorst. Ik heb de sprong gewaagd. Ik vergeet nooit het eerste moment dat ik op de school aankwam: het was ‘knuffeldag’. Ik werd in de lerarenkamer meteen warm onthaald en getraakteerd op een knuffel. Ze waren zo blij dat ik er was! Ik had van het eerste moment het gevoel dat ik er thuis kwam.”

“Ik roep iedereen op om naar Brussel te komen. We hebben gemotiveerde mensen nodig om kwalitatief onderwijs te bieden aan een nieuwe generatie Brusselaars. Heb je zin in gediffe-

rentieerd onderwijs? Hier moet je zijn. Qua innovatie en nieuwe technieken in onderwijs staan we in Brussel vooraan: ons divers publiek daagt ons immers uit. We zoeken steeds naar nieuwe manieren van lesgeven die aanslaan bij onze kinderen.”

“Het begin als leraar is erg moeilijk. Je krijgt soms te maken met schrijnende gezinssituaties en armoede. Dat is erg zwaar, maar je komt er sterker uit. Je leert dat je niet alles kan oplossen. Je kan er alleen maar staan als leraar voor dat kind. Op dat moment is de kracht van een team heel belangrijk. Als het hele team helpt zorgen voor dat kind, voel je je ook gesteund in de zorg.”



“Kinderen de bijbrengen is

Nele Derycker (31): “Qua innovatie en nieuwe technieken in onderwijs staan we in Brussel vooraan: ons divers publiek daagt ons immers uit.”



Khadija El Massoudi (32) uit Lokeren vertelt vol vuur over haar werk als leermeester islam. Dat ze uitsluitend koos voor het vak islam heeft verschillende redenen. Haar geloof speelt hierin een grote rol.

“Werken met kinderen is iets dat me altijd al aansprak. Kinderen zijn zo oprecht, puur, onschuldig en energiek! Mijn vader is een groot voorbeeld voor mij. Hij heeft hier eerst als fabrieksarbeider gewerkt, maar nadien is hij Nederlands beginnen studeren en heeft hij zich bijgeschoold tot islamleerkracht. Ik heb les van hem gekregen. Ik herinner mij goed hoe hij erin slaagde een fijne

“Vooral de kleine dingen geven me de meeste voldoening”

Het studieparcours van Freya Van Acker (28) is bijzonder: ze behaalde een diploma psychologie aan de universiteit en koos daarna voor de lerarenopleiding kleuteronderwijs. Vandaag is ze een gedreven kleuteronderwijzeres.

“De lerarenopleiding is veel meer praktijkgericht dan de opleiding psychologie. Al in de eerste lessen krijg je didactische handvaten. De uitdaging was: hoe ga ik er mee aan de slag bij de kleuters? Want dan sta je voor een klas van 25 kleuters die niet doen wat je voor ogen had, integendeel. Dan moet je rustig blijven en toepassen wat je geleerd hebt. Kleuteronderwijs is doelgericht werken: welke doelen heb ik voor ogen, hoe ga ik ze bereiken, hoe maak ik het aantrekkelijk, hoe ga ik kinderen opvolgen ...? Het is niet iets dat je zomaar kan.”

Freya Van Acker (28): “Als de activiteiten en materialen die ik heb uitgewerkt echt aanslaan bij de kleuters. Dan voel ik: ik zit goed!”

“Ik heb geen seconde getwijfeld over mijn beroepskeuze. Ik heb volop gezocht naar een job in het onderwijs. Ik zie nog veel uitdaging in het voor de klas staan, in het uitwerken van nieuwe thema's en materialen. Misschien is dat de droom van elke startende kleuterjuf: een eigen klas waar je met je eigen materialen je eigen hoeken kan inrichten. 't Is misschien nog ver in de toekomst maar daar kijk ik naar uit.”

“Mijn verwachtingen van wat ik uit de job zou halen, zijn uitgekomen. Vooral de kleine dingen geven de meeste voldoening. Als de activiteiten en materialen die ik heb uitgewerkt, echt aanslaan bij de kleuters. Dan voel ik: ik zit goed! Het is zo mooi om de kinderen te zien groeien.”

schoonheid van de islam het allermooiste”

sfeer in de klas te creëren en hoe hij op heel vriendschappelijk omging met de kinderen. Ik probeer dat nu zelf toe te passen. Wat ook een rol heeft gespeeld in mijn keuze is de liefde voor mijn geloof. Mijn geloof maakt me gelukkig, geeft me innerlijke rust. Het is echt een voorrecht de schoonheid van de islam te mogen doorgeven aan anderen.”

“Ik zie mijn werk meer als een hobby, als iets dat ik heel graag doe. Ik heb er nog geen moment spijt van gehad dat ik in het onderwijs ben gestapt. Het is een heel grote verantwoordelijkheid, je moet de kinderen goed opvoeden, maar je krijgt er een hoop voor terug. Heel vaak komen de leerlingen enthousiast naar me toe als ze me op de parkeerplaats zien aankomen en vragen ze: “Juf, het is toch islam vandaag hé?”. Tja, in zo'n geval kan je dag al niet meer stuk!”



Khadija El Massoudi (32): “Ik zie mijn werk meer als een hobby. Ik heb er nog geen moment spijt van gehad dat ik in het onderwijs ben gestapt.”

“Onderwijs heeft iets verheffends voor mij”

Voor Gaetan Carlier (40) was op zijn 30ste leraar worden een late maar zeer sterke roeping. Zijn missie? Lesgeven in Brussel aan kinderen in armoede. Hij wil hen laten opgroeien tot kritische burgers die hun lot in eigen handen nemen. Dat is ook zijn verhaal.

“Onderwijs heeft iets verheffends voor mij. De leefbaarheid van onze maatschappij staat of valt met de kwaliteit van ons onderwijs. Ik weet dat ik de kansarmoede niet ga oplossen maar ik wil mensen leren nadenken over hun positie in de wereld en welke invloed ze daarop kunnen uitoefenen. Zodat ze kunnen uitstijgen uit hun situatie. Ik kom zelf uit een kansarm gezin en ik weet dat dit mogelijk is. Daarom vind ik onderwijs aan deze doelgroep belangrijk. Ik geloof in maatschappelijke verandering. En die gaat er vooral komen van mensen in armoede.”

“Na inzamelacties vorig jaar voor het vluchtelingkamp in Calais vond ik dat ik meer moest doen. Ik ben er in de grote vakantie een maand gaan wonen. Ik gaf in de voormiddag Frans en Engels aan volwassenen en in de namiddag les aan de kinderen. Het was vooral al spelend leren. Tarik, Nazir, Amed, Boubacar en de vele anderen, met hart en ziel kwamen ze naar de les. De eerste Franse woorden klonken aarzelend, maar zeer snel evolueerden ze naar een conversatie. Dit is een droom voor elke leerkracht. Zij hebben mijn visie op lesgeven en het

menselijke contact dat ermee gepaard gaat fundamenteel veranderd. Daardoor heb ik opnieuw zin gekregen in de job die ik elke dag in Brussel doe. Dat is een enorm cadeau.”



Gaetan Carlier (40): “De leefbaarheid van onze maatschappij staat of valt met de kwaliteit van ons onderwijs.”

© Michael De Lausnay



@hetCOV

#Publiek17 bevlogen spreker @devyraes over hoe lagere schoolkinderen zelf leren in beelden denken met fotografie: top!



De prestatieregeling in het basisonderwijs samengevat

Met de prestatieregeling introduceerde de overheid in 1997 de begrippen opdracht, schoolopdracht en hoofdopdracht. Voor het eerst werd uitdrukkelijk gesproken van taken die tot de opdracht van het personeel behoren, maar niet noodzakelijk binnen de schoolopdracht vallen. Dat was een erkenning van het vele voorbereidend en administratief werk dat het onderwijspersoneel buiten de school(uren) presteert.

Opdracht: alle taken die je als personeelslid uitvoert, ook de taken die je thuis doet.

Schoolopdracht: het grootste deel van je opdracht, de taken die je op school zelf uitvoert, namelijk de hoofdopdracht en andere bijkomende taken.

Hoofdopdracht: het grootste deel van je schoolopdracht: je lesopdracht of kindgebonden opdracht.

Periode van normale aanwezigheid van de leerlingen: periode die loopt vanaf 15 minuten voor de eerste les 's morgens tot 15 minuten na de laatste les 's middags en vanaf 15 minuten voor de eerste les 's middags tot 15 minuten na de laatste les 's namiddags.

Gewoon basisonderwijs				Buitengewoon basisonderwijs			
Directeur				Directeur			
Minstens aanwezig gedurende hele periode van normale aanwezigheid van de leerlingen.				Minstens aanwezig gedurende hele periode van normale aanwezigheid van de leerlingen.			
Onderwijzend personeel				Onderwijzend personeel			
Hoofdopdracht: min. 24 lestijden (lt), max. 26 à 28 lestijden (x 50')				Hoofdopdracht: 22 lestijden (lt) (22 x 50')			
	Min.	Max.	Plage		Min.	Max.	Plage*
Kleuter-onderwijzer	24 lt.	26 lt.	2 lt.	Kleuterond. ASV	22 lt.	26 lt.	4 lt.
Onderwijzer	24 lt.	26 (27) lt.	2 (3) lt.	Onderwijzer ASV	22 lt.	27 lt.	5 lt.
Leermeester	24 lt.	28 lt.	4 lt.	Leermeester	22 lt.	27 lt.	5 lt.
Schoolopdracht: 26 klokuren (26 x 60') binnen periode van normale aanwezigheid van de leerlingen.				Schoolopdracht: 26 klokuren (26 x 60') binnen periode van normale aanwezigheid van de leerlingen.			
Opdracht: niet beperkt in de tijd.				Opdracht: niet beperkt in de tijd.			
Paramedisch personeel (kinderverzorger)				Paramedisch personeel (kinderverzorger, kinesist, ergotherapeut, verpleger, logopedist)			
Schoolopdracht: 32 klokuren.				Hoofdopdracht: min. 24 lestijden, max. 28 lestijden (x 50').			
Opdracht: niet beperkt in de tijd.				Schoolopdracht: 26 klokuren (26 x 60') binnen periode van normale aanwezigheid van de leerlingen.			
				Opdracht: niet beperkt in de tijd.			
Beleids- en ondersteunend personeel (ICT- en zorgcoördinator, administratief medewerker)				Medisch, sociaal, psycholoog en orthopedagogisch personeel			
Stafmedewerker-SG				Schoolopdracht: 32 klokuren			
Opdracht: 36 klokuren.				Opdracht: niet beperkt in de tijd			
				Beleids- en ondersteunend personeel (ICT- en zorgcoördinator, administratief medewerker)			
				Stafmedewerker-SG			
				Opdracht: 36 klokuren.			



Voor het eerst solliciteren in het onderwijs Klaar? Start!

Als je solliciteert is het belangrijk dat je opvalt. Een sterke brief en een goed gevuld CV zijn natuurlijk een must. Directeurs krijgen in deze periode heel veel sollicitaties binnen. Hoe zorg je ervoor dat jouw kandidatuur er bovenuit torent? Pak het goed en persoonlijk aan! We zetten je op weg.

De sollicitatiebrief: wat wel, wat niet?

De meeste scholen houden sollicitatiebrieven bij om toekomstige interims ingevuld te krijgen. Meestal gebeurt er al een eerste selectie en bekijken ze welke brieven ze bijhouden en welke niet. Een sterke eerste indruk maken, is dus de boodschap!

- ▶ Hou je brief kort. Schrijf beknopt en doelgericht. Eén bladzijde volstaat.
- ▶ Vermeld zeker je naam en adres, contactgegevens en voor welk ambt je solliciteert. Een foto wordt niet gevraagd en is dus niet nodig.
- ▶ Vermeld je een gsm-nummer? Zorg voor een nette en zakelijke boodschap op je voicemail. Zorg voor een verzorgde lay-out met een zakelijk lettertype en een vlotte en taalkundig juiste brief.
- ▶ Kijk je brief en CV grondig na. Laat familie en/of vrienden dubbelchecken.

- ▶ Sollicitaties kunnen steeds vaker ook per mail. Zo belandt je brief in een digitaal archief. Zorg voor een zakelijk mailadres met je naam. Bijnamen of troetelnamen in je mailadres komen nogal studentikoos over en kunnen een afknapper zijn.
- ▶ Op papier solliciteren? Niets verkeerd mee. Handgeschreven brieven zijn een unicum. Of je daarmee positief opvalt is een andere zaak. Als je je computervaardigheden in de verf wil zetten, dan niet echt.
- ▶ Is je brief vanuit passie voor onderwijs geschreven, past je brief bij het profiel of het opvoedkundig project van de school?
- ▶ Blijf jezelf en schrijf zakelijk maar niet overdreven stijf.
- ▶ Laat horen welke klassen je graag deed, of welke projecten je met succes droeg op school.

Wat zet je in je CV?

(Dubbele) diploma's zijn een pluspunt, maar ook andere relevante ervaring of competenties, zoals: ervaringen als hoofdmonitor bij sportkampen of leiding bij de jeugdbeweging, ervaring op de planken van de toneelvereniging en sterk in woord en drama, extra modules in de opleiding, opleiding in het hoger en middelbaar onderwijs. Leg in je brief beknopt uit waarom je ervaring in de jeugdbeweging wilde opdoen, hoe je engagement als hoofdmonitor je van pas komt als leerkracht.

Jouw eerste sollicitatiebrief en CV? Op de site van het ACV en de VDAB vind je enkele voorbeelden.

Waar vind je jobs?

Onderhoud je contacten en netwerk. Vaak kan je via familie of vrienden te weten komen of er ergens een leerkracht met pensioen gaat, als er een vacature vrij komt. Jij kan dan de juiste persoon op de juiste plaats zijn.

Het is natuurlijk aangenamer solliciteren als je de werkgever kent. De school waar je een fijne stage liep of de school om de hoek kunnen jouw match zijn.

Als je live een goede indruk maakte, blijft dat makkelijker bij. Als je een interim deed en de directeur was tevreden over jou, vraag dan of hij/zij weet heeft van een vacature en of je de school mag gebruiken als referentie.

Ga naar www.cov.be en schrijf je via 'Ik ben werkzoekende' in op onze online databank 'Vragen plaats'. Deze handige tool brengt werkzoekenden in onderwijs en werkgevers met elkaar in contact. Directeurs en schoolbesturen zoeken er kandidaten.

Waar vind je nog vacatures?

- ▶ Leerkrachtendatabank van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding > www.vdab.be/leerkrachtendatabank
- ▶ Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming > www.ond.vlaanderen.be
- ▶ Katholiek onderwijs > www.katholiekonderwijs.vlaanderen
- ▶ Onderwijskoepel van steden en gemeenten > www.ovsg.be
- ▶ Provinciaal Onderwijs > www.pov.be
- ▶ GO! (Gemeenschapsonderwijs) > www.g-o.be
- ▶ Het Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers > www.oko.be

En dan ... op gesprek

Je inspanningen worden beloond. De directeur nodigt je uit voor een sollicitatiegesprek of interview. Je bent dus een geschikte kandidaat. Maar vaak ook niet de enige. Tijdens een sollicitatiegesprek probeert de directeur te achterhalen welke kandidaat het beste past in de functie. Verhoog je slaagkansen:

- ▶ Goed begonnen is half gewonnen! Begin goed voorbereid en geïnformeerd aan het gesprek.
- ▶ Lees vooraf het pedagogisch project en de website van de school na op activiteiten, schoolreglement, ... Zo kan je laten horen dat je van wanten weet. Het bewijst dat je gemotiveerd bent en de school naar waarde schat.
- ▶ Zorg dat je weet wat je wil. Zo maak je een zelfzekere indruk.
- ▶ Je hebt maar één kans om een goede indruk te maken. Kom dus

op tijd of nog beter, tien minuten te vroeg. Zo kan je wat op adem komen.

- ▶ Durf na het gesprek feedback vragen. Jezelf verbeteren in een volgende sollicitatie kan altijd.
- ▶ Vaak grijpt de directeur tijdens sollicitatiegesprekken terug naar standaardvragen. Bijvoorbeeld vragen naar je visie over zorg, hoe je moeilijke gesprekken aanpakt of wat je sterke en zwakte punten zijn. Dit soort vragen kunnen best wel confronterend of lastig zijn. Formuleer vooraf een antwoord, zo kan je tijdens het gesprek de

juiste accenten leggen.

Niet alleen een goede voorbereiding is van tel. Ook na het sollicitatiegesprek sta je best nog even stil bij het verloop van het gesprek. Wanneer was de directeur enthousiast over je antwoorden en wanneer niet? Probeer na te gaan hoe je op de moeilijke vragen anders had kunnen reageren. Zo sta je sterker bij een volgend sollicitatiegesprek. ■

Hoe werven directeurs leraren aan?

- ▶ In het basisonderwijs houdt één op de drie scholen jaarlijks een sollicitatieronde op het niveau van de scholengemeenschap. Dit leidt tot een wervingsreserve.
- ▶ Directeurs hebben bij het rekruteren een voorkeur voor één bepaald kanaal. Pas als dit niet tot een geschikte kandidaat leidt, spreken ze andere kanalen aan. Wed dus niet op één paard.
- ▶ In het basisonderwijs heeft de helft van de scholengemeenschappen een lijst of een databank van mogelijke kandidaten.
- ▶ Er wordt eerst geselecteerd op basis van het CV, eventueel in combinatie met een motivatiebrief. Er wordt vooral gelet op het diploma, de woonplaats en de ervaring van de kandidaat binnen en/of buiten het onderwijs. Tijdens het gesprek polsen directeurs naar persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden van de kandidaat.
- ▶ Afhankelijk van het tijdstip, de duur en de dringendheid van de interim of de vacature kan een sollicitatiegesprek erg diepgaand of eerder kort en ad hoc zijn. Vaak wordt met een vaste leidraad van belangrijke vragen of criteria gewerkt.
- ▶ Directeurs geven aan dat het niet altijd eenvoudig is om op basis van een gesprek een oordeel te vormen over de kwaliteiten van de kandidaat. Zij compenseren dit op drie manieren. Ze winnen extra informatie in via referenties van de kandidaten. Ze betrekken meerdere actoren in het gesprek. In het basisonderwijs gaat het zowel over interne als externe actoren uit het schoolbestuur of uit de scholengemeenschap. Bovendien wordt er in het basisonderwijs soms gewerkt met selectiecommissies op het niveau van de scholengemeenschap. In een klein aantal scholen laten ze de kandidaat een proefles geven.
- ▶ Directeurs kiezen op de eerste plaats een kandidaat met een vereist diploma. Daarna spelen de persoonlijkheidskenmerken zoals gedrevenheid, enthousiasme en geëngageerd zijn een grote rol.

Bron: "Uitdagingen voor personeelsbeleid: Aanwerving en opdrachttoewijzing in Vlaamse basis- en secundaire scholen. Beleidsamenvatting OBPWO-project in opdracht van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming", januari 2016.

Jong en Europees

De visie van Tom Vrijens

Tom Vrijens (31) is coördinator van de jongerenwerking van ACV en jongeren-voorzitter van het Europees Vakverbond EVV. Hij is het levende bewijs van het feit dat ook jongeren niet vies zijn van vakbondsengagement. “Het is nog nooit zo gemakkelijk geweest om tegen mijn burens te zeggen: ik werk voor de vakbond. Mensen vinden dat belangrijk. In de eerste plaats omwille van hun situatie op de werkvloer, maar ook omdat ze zich ongemakkelijk voelen bij het huidige beleid. De vakbond is een van de weinige organisaties die daar tegenin durft gaan en ook iets kan verwezenlijken.”

Waarom denk je dat mensen aansluiten?

Je kan drie groepen onderscheiden. Een eerste groep wordt lid omwille van de dienstverlening. Dat zijn de gemakkelijkste leden, maar zijn minder trouw. Zij hebben een vraag en wij lossen ze op. Een andere groep sluit aan omdat hun collega's ook aangesloten zijn. Een laatste groep komt uit overtuiging, omwille van de waarden waar een vakbond voor staat. Dat is meteen ook de moeilijkste categorie om te werven, maar dit zijn onze trouwste leden. We hebben een mix van leden nodig. Een vakbond die alleen maar inzet op dienstverlening verliest aan kracht. Een vakbond die alleen inzet op campagne voeren, verliest leden. De beste leden zijn natuurlijk zij die

tevreden zijn over de dienstverlening én zich in onze visie op de samenleving kunnen vinden.

Voor jonge mensen is aan het begin van hun carrière een goede dienstverlening cruciaal. Maar ze willen ook weten wie we zijn en waar we voor staan. Daarom zijn we met onze jongerenploeg actief op scholen. We bereiken per schooljaar zo'n 16.000 leerlingen in het secundair onderwijs. We geven hen les over sociale zekerheid, vakbonden, de eerste job, studentenwerking, ... Dat het ACV 1,6 miljoen leden heeft, verast hen. 280.000 leden zijn jonger dan 30 jaar. Slechts 1 op de 5 onder hen is werkzoekende. De rest zijn actieve leden. Jonge leerkrachten, jonge metaalarbeiders, die naar de vakbond stappen bij de start van

hun loopbaan. Jonge mensen vinden wel dat het om meer moet gaan dan werk alleen. Ze komen naar ons met huurproblematieken en andere woonproblemen, met vragen over de combinatie arbeid/gezin, met bezorgdheden over ecologie, ... Brede thema's dus. Voor ons is dat een hele uitdaging: hoe gaan we daar mee om? Hoe bouwen we ook over deze thema's een vakbondvisie op?

Is het onze kerntaak wel om ons met bredere problematieken als ecologie bezig te houden?

De werkvloer blijft ons belangrijkste actieterrain en de meeste militanten engageren zich omwille van lokale problematieken. Maar dat mag ons niet beletten om toch dat ecologische thema in te brengen. De eerste milieuactivisten waren vakbondsmilitanten die vonden dat de werknemers en hun gezin die rond de fabriek woonden ook gezond moesten kunnen leven in goede huizen zonder last van luchtvervuiling. Een milieu-activisme dat gekoppeld was aan werk. Het bewijst dat de vakbond hier wel een rol te spelen heeft.

Het is ook niet goed als elk vakbondslid blijft steken in zijn eigen individuele bezorgdheden. We moeten trachten om die individuele vragen en frustraties op te tillen tot een collectief iets. Aansluitend daarbij moeten we onze vrijwilligers en militanten zelfsturend maken zodat ze diezelfde oefening ook lokaal opnemen. Mijn Europese ervaring leert me dat elke jonge werknemer dezelfde dromen, wensen en uitdagingen heeft als het over het begin van de loopbaan gaat. Dat is voor andere werknemers ongetwijfeld ook het geval. Hoe kunnen we die groepen dan lokaal organiseren en ze de vrijheid geven om zelf actie te voeren en hun situatie verbeteren? Los daarvan is het ook aan de vak-



@MarianneCoopman

**“Leerlingen moeten zich goed, veilig en welkom voelen op school.” Dat vindt iedereen!
#samentegenpesten**

Tom Vrijens (31), coördinator van de jongerenwerking van ACV en jongeren-voorzitter van het Europees Vakverbond EVV: "We proberen een Europese sociale identiteit te ontwikkelen bij jonge militanten en werknemers. Want dat is broodnodig."

bond om (luidop en zichtbaar) na te denken over de veranderingen op de arbeidsmarkt. Flexibilisering, globalisering, digitalisering. Hoe gaan we daar mee om? Het begin van de loopbaan kan heel diverse vormen aannemen. Veel jonge mensen worden zelfstandige in bijberoep. Ze doen dat niet in de eerste plaats omwille van het bijkomende loon, wel om zichzelf creatief te ontwikkelen, zichzelf te ontplooien, dingen die ze blijkbaar niet kunnen in hun vaste job. Dan moeten we als vakbond toch eens bekijken hoe dat komt en hoe die job als werknemer wel uitdagender kan worden zodat één job kan volstaan. Bovendien zijn de problemen die ze als zelfstandige ondervinden niet anders dan die van een andere beginnende werknemer. Ze hebben geen deftig statuut, zijn niet zeker van hun loon. We moeten ook die besognes mee nemen. Een andere groep jongeren starten in of schakelen snel over op een 4/5 baan. Soms verplicht, soms uit noodzaak, soms als bewuste keuze. Hoe gaan we daar als vakbond mee om? En wat kunnen we doen voor jongeren die geen vlotte start nemen? Die geen werk vinden of van interimjob naar interimjob stappen. Hoe kunnen we hun stem laten horen?

Je merkt in onze samenleving en ook internationaal dat extreme standpunten vaak aan gezag winnen. Merk je dat ook bij de jongeren?

Jaarlijks spreek ik op het scholierenparlement. Ik merk toch dat de standpunten bij de scholieren harder worden. Je ziet dat ze die dingen oppikken van radio, tv en andere media. Ik moet zelf meer en meer moeite doen om andere, meer genuanceerde visies aan te brengen. Het blijft dus ook voor het ACV heel belangrijk om in de scholen te investeren alleen al om ook eens een

andere klok te laten horen.

Het is zo dat jongeren en daar zal ik mezelf ook bij rekenen, minder lezen. Veel jonge mensen worden zo opgeslorpt door hun eerste job, dat ze de tijd niet meer maken of vinden om zich breder te informeren over wat er in de samenleving gebeurt. Ze laten zich leiden door krantenkoppen en tweets. Lange artikels zijn niet populair. Maar vertel het hen, breng het via een filmpje of gebruik visuele beelden, dan zijn ze wel mee en dan kunnen ze ook snel verbanden leggen. Dat is een realiteit waarmee we als vakbond rekening moeten houden. Hoe gaan wij onze boodschap compact en aantrekkelijk verpakken?

Heb je nog een boodschap voor de onderwijscentrales?

Absoluut. Ik wil hen oproepen om echt te investeren in hun jongerenwerking. Jonge leerkrachten moeten hun identiteit kunnen ontwikkelen in de onderwijsvakbond en heb-

Veel jonge mensen worden zo opgeslorpt door hun eerste job, dat ze de tijd niet meer maken of vinden om zich breder te informeren over wat er in de samenleving gebeurt.

ben recht op een zichtbare stem in bijvoorbeeld het hele loopbaanbeleid. Jong en oud moeten samen zitten, visies uitwisselen. Iedereen moet er zich van bewust zijn dat de belangen en doelen van jongeren niet in strijd zijn met die van de meer ervaren leraren. Wel integendeel.

Pas op, dat zal niet evident zijn. Jonge leraren worden opgeslorpt door hun job. Maar een leraar is sowieso een geëngageerd persoon. Anders stap je niet in het onderwijs. Dus ben ik ervan overtuigd dat je jonge leden kan vinden die bereid zijn om zich op lokaal of nationaal niveau te engageren. Samen met mijn ploeg wil ik jullie daar graag bij helpen. De tijd is er rijp voor! ■

© Guy Puttemans



Goed verzekerd naar school



Je schoolbestuur is verplicht om minstens een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid én rechtsbijstand af te sluiten.

Elk schooljaar gebeurt er - helaas - wel een ongeval. Een leerling valt tijdens de turnles. Op de speelplaats krijgt iemand een kei tegen het hoofd. Personeelsleden hebben dikwijls vragen bij hun aansprakelijkheid en sluiten soms onterecht een bijkomende, persoonlijke verzekering af.

Geen reden tot ongerustheid

Het idee om bij een schadegeval burgerlijk aansprakelijk gesteld te worden, verontrust heel wat collega's. Toch is daar niet meteen reden toe. Het overgrote deel van de schoolongevallen zijn louter toevallige gebeurtenissen waarvoor niemand aansprakelijk kan gesteld worden. Slechts ongeveer één procent van de ongevallen leidt tot een aansprakelijkheid. De vraag naar burgerlijke aansprakelijkheid is vaak ook een kwestie van welke verzekering opdraait voor de kosten van het schadegeval.

De schoolverzekering

Als een schadegeval leidt tot de burgerlijke aansprakelijkheid bij jou als personeelslid, betekent dit niet dat je die schade uit eigen zak moet vereffenen. Hiervoor worden verzekeringspolissen afgesloten.

Zo is elk schoolbestuur verplicht minstens een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid én rechtsbijstand af te sluiten. Op die manier zijn alle personeelsleden bij de uitoefening van hun opdracht verzekerd als hun burgerlijke aansprakelijkheid in het gedrang komt of als zij in een juridische procedure zitten. Leeft het schoolbestuur deze verplichting niet na, dan moet het de kosten betalen die het

personeelslid door het ontbreken van die verzekering zelf zou moeten dragen. Elk personeelslid moet de schoolverzekeringspolis trouwens steeds vlot kunnen raadplegen. In de praktijk blijkt dat verzekeringen voor schoolongevallen meestal drie luiken bevatten: een gewone ongevallenverzekering, een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid en een rechtsbijstandsverzekering. Zoals reeds aangestipt is in de overgrote meerderheid van de ongevallen niemand aansprakelijk en komt de gewone ongevallenverzekering tussen. In de situaties waar een personeelslid aansprakelijk is, valt dit onder de verzekering burgerlijke aansprakelijkheid.

Vangnet voor COV-leden

Voor COV-leden is er de extra waarborg van de mutuele kas 'Onderlinge Hulp tegen Burgerlijke Verantwoordelijkheid (en Ongevallen)', OHBV. Deze kas dient als vangnet voor het geval de schoolverzekering geen of onvoldoende dekking zou bieden. Je leest er meer over op www.cov.be.

Is een bijkomende verzekering nodig?

Voor jou als COV-lid heeft een bijkomende verzekering burgerlijke aansprakelijkheid geen zin, want je

schoolbestuur is verplicht om minstens een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid én rechtsbijstand af te sluiten én er is de mutuele kas OHBV.

In de media wordt regelmatig reclame gemaakt voor een bijkomende verzekering tegen gewelddaden. Maar de waarborg die zo'n polis biedt - bij gewelddaden die voortspruiten uit de uitoefening van je beroep van leerkracht - is voor jou als COV-lid geen meerwaarde. De lichamelijke schade, de medische kosten, maar ook de vervoerskosten die deze gewelddaden meebrengen, zijn ook verzekerd via de regeling arbeidsongevallen.

Als de dader gekend is, kan de stoffelijke schade gecompenseerd worden via een klacht met burgerlijke partijstelling bij het parket of de onderzoeksrechter. Na een voorval dat rechtstreeks verband houdt met je ambt, kan je ten laste van een derde (ouder, leerling, ...) een vordering tot schadevergoeding instellen voor fysieke of materiële schade of de daaruit voortvloeiende morele schade. Elk schoolbestuur moet hiervoor juridische bijstand voorzien. ■

Vragen? Contacteer het COV, zie www.cov.be.



Schoolwijzer

JOLIEN DE CUYPER

Taal(v)aardigheden De meerwaarde van talensensibilisering



Kortrijk, 18 december 2014. De jury van Klasse kiest mijn scriptie¹ als winnaar van de Klasseprijs 2014. Podium, foto's, felicitaties, receptie, ... Veel van wat er die avond gebeurt, vloeit als een warme gloed over me heen. Pas enkele dagen later dringt het echt tot me door. Mijn aanvoelen bij het uitwerken van mijn bachelorproef is terecht: er is écht nood aan een bundeling van pedagogisch/didactische inzichten over taal en talensensibilisering in het werkveld. Er is vooral behoefte aan praktisch materiaal ter ondersteuning van de individuele leerkracht. Die kan het dan aanvullen met eigen inzichten en ervaringen en er met anderen over praten en ideeën uitwisselen.

De leerkracht als reisleader

Taal is de motor bij uitstek waarover elke leerkracht beschikt om de ontwikkeling van kinderen te ondersteunen. De tijd dat een leerkracht enkel kennis overdroeg, is voorbij. Moderne pedagogische inzichten laten leerkrachten kennis ontsluiten in de breedste zin van het woord. Leerkrachten maken een ontdekkingsstocht met de kinderen om hen onze complexe wereld te laten ontdekken en hen te bekwamen in de vaardigheden die onze samenleving van hen verwacht. Als leerkracht is het een opgave en een uitdaging om deze ontdekkingsstocht zo boeiend en leerrijk mogelijk te maken. Het is een welkome bonus als je als leerkracht ontdekt dat je niet enkel reisleader bent, maar alles vanop de eerste rij mee mag beleven en er zelf ook van

kan genieten. Ikzelf deed inspiratie op via een citaat van Antoine de Saint-Exupéry (zie kader blz. 19). Hij zette me op het juiste spoor tijdens mijn ontdekkingsstocht. Over visies en uitgangspunten verschillen we binnen het onderwijsveld soms van mening, maar niet over het bieden van maximale ontwikkelingskansen voor kinderen.

Talensensibilisering voegt toe

Talensensibilisering biedt toegevoegde waarde in de diversiteit die onze

maatschappij eigen is. Het is een visie om kinderen niet zozeer andere talen te leren, dan wel om hen met een open geest andere talen en culturen te laten ontdekken. En dat is precies wat leerkrachten vanuit hun pedagogische rol kunnen doen: kinderen gevoelig maken voor verschillende talen en culturen of voor taal in het algemeen.

Onderwijsdeskundigen hebben doorheen de tijd verschillende visies ontwikkeld op gebied van onderwijs. Talensensibilisering komt het best tot zijn recht in een omgeving waar aandacht is voor elke thuistaal en cultuur. Ook de school kan zo'n taal- en cultuurrijke omgeving zijn. Deze zienswijze staat haaks op de nog ruim verspreide mening dat kinderen die geen of onvoldoende Nederlands spreken, het best gebaat zijn bij een intensief taalbad Nederlands op school. Aanhangers van deze overtuiging verbieden vaak uit bezorgdheid de thuistalen van de kinderen op school.

Talensensibilisering onderschrijft zonder enige terughoudendheid de



Talensensibilisering komt het best tot zijn recht in een omgeving waar aandacht is voor elke thuistaal en cultuur.



© Joren De Weerd

**Kinderen
van vier jaar leerden
mij dat andere talen en
culturen vanzelfsprekend
zijn.**

waarde van het beheersen van de Nederlandse taal in onze gemeenschap. Het beoogde einddoel is vanuit beide standpunten identiek: kinderen ondersteunen in hun ontwikkeling en hen maximaal klaarstomen voor onze complexe maatschappij waarin ze zich als mondige en volwaardige burgers kunnen ontplooiën en handhaven.

Hét grote verschil is te vinden in de weg naar dit einddoel. Onderzoeksprojecten zoals *Eveil aux Langues* (1997-2001) wijzen uit dat talensensibilisering - en dus het bewust inbrengen van meerdere talen en culturen in de school - net het leren van het Nederlands kan vergemakkelijken. Bijkomend onderzoek zal op termijn de nodige bewijskracht van deze stelling moeten leveren, wat niet wegneemt dat de eerste onderzoeksresultaten op dit vlak veelbelovend zijn.

Extra voordelen van talensensibilisering: leerlingen voelen zich terecht trots als zij hun cultuur en taal mogen tonen en spreken op school. Dit respect voor andere talen en culturen is immers een basisattitude voor ieder van ons. Respect dat ook afstraalt op ouders van anderstalige kinderen, wat hen kan helpen om de betrokkenheid van deze groep bij het schoolgebeuren te vergroten. Het kan er toe bijdragen hen sterker te

betrekken als opvoedingspartners, met als gemeenschappelijk belang de opvoeding van hun kinderen.

Kinderen brengen raad

Los van alle theorieën, inzichten en artikels bracht de toepassing van de principes van talensensibilisering me tijdens mijn stage verheldering. Kinderen van vier jaar leerden mij dat andere talen en culturen vanzelfsprekend zijn. Hoe sterker de kinderen reageerden en zich inleefden in de taalaspecten die ik inbracht in de klasactiviteiten, hoe meer me dit prikkelde om hiermee verder te gaan.

Simama kaa

Het is verbazingwekkend hoe kinderen taal opzuigen, zich eigen maken en ermee durven experimenteren zonder terughoudendheid. Volwassenen kunnen hiervan nog veel leren. Ik leerde van de kinderen alvast dat ik de verwondering in mij niet mag verliezen en zelfs moet koesteren om voor altijd een ruime blik te behouden op de wereld waarin wij leven. Een sprekend voorbeeld zal ik nooit vergeten. Ik vond op internet het volksliedje 'Simama kaa' in het Swahili uit Tanzania. De woorden waren eenvoudig en herhaalden zich telkens. Het ritme werkt aanstekelijk en blijft echt 'hangen'.

Simama kaa

Simama kaa, simama kaa,
Ruka, ruka, ruka, simama kaa
Simama kaa, simama kaa,
Ruka, ruka, ruka, simama kaa
Tembea, kimbia,
Tembea, kimbia,
Ruka, ruka, ruka, simama kaa
Tembea, kimbia,
Tembea, kimbia,
Ruka, ruka, ruka, simama kaa

De betekenis van de tekst:

Simama = sta op

Kaa = zit

Ruka = spring

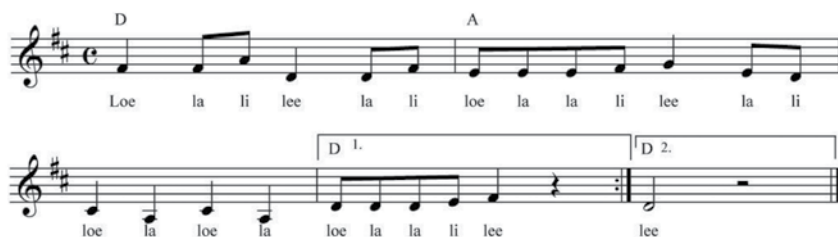
Tembea = stap

Kimbia = ren

Ik zong en danste dit liedje een keer voor. Tot mijn grote verbazing zongen, stapten en sprongen de kinderen al bij de eerste herhaling mee. Gelukkig maakte ik opnames hiervan omdat het bijna ongeloofwaardig klinkt dat kinderen van vier dit liedje na enkele keren oefenen zingen en dansen. In het Swahili.

Kasper de bakker

Ik vertelde het boek 'Kasper de bakker' van de Noorse auteur Lars Klitting in het Nederlands. De dag na dien vertelde ik het boek kort op-nieuw, waarbij ik vragen stelde bij de prenten. De kinderen slaagden erin het verhaal na te vertellen. In de voor-middag beluisterden de kinderen die



interesse hadden de Nederlandse, in-
gesproken versie in de luisterhoek.
Rond de middag zei ik dat ik dit boek
ook in het Engels had. Ik vroeg wie
van hen Engels kende. Enkele kinde-
ren antwoordden dat ze in het Engels
konden tellen, wat ze heel trots ook
deden.

Wat herkenden ze in de Engelse titel
'Harvey the Baker'? En wie zou Harvey
zijn? Hoe heet hij ook alweer in het
Nederlands? En hoe heet zijn kleine
vriend? Flip heet Chip in het Engels,
wat ze heel grappig vonden. Ze linkten
Chip aan chips. Ik liet een kort frag-
ment horen van de Engelse versie.
Aan de hand van de prenten konden ze
het verhaal volgen. Er was niemand
die Engels van thuis uit verstond.
In de namiddag konden de kinderen
de Engelse versie van dit verhaal be-
luisteren in de luisterhoek. De kinde-
ren bleven gefascineerd door de naam
Chip. In het verhaal wordt ook 'Happy
birthday' gezongen, wat de kinderen
vrolijk meezongen.

Aanvankelijk was ik niet zeker of de
Engelse versie zou aanslaan. Ik stelde
vast dat de kinderen er zeer geboeid
naar luisterden en ze zelfs de Engelse
woorden trachtten te herhalen. Ze
aanvaardden het Engels zonder meer.
Geen vragen of rare blikken, tenzij ge-
lach als ze sommige Engelse woorden
grappig vonden.

Bij het deel waar de ingrediënten van
de taart werden opgenoemd, herken-
den ze heel duidelijk de gelijkenis tus-
sen 'milk' en 'melk'. Ook bij de hande-
ling van het in de oven plaatsen van
de taart, herkenden ze de gelijkenis
met het Nederlandse woord 'oven'.

Aanwezigheden overlopen

Na het overlopen van de aanwezighe-
den en de drankkaart vraagt een
kleuter van vier jaar: 'Juf, waarom

kom ik altijd als laatste?' Het is een
gewoonte om de namen van de kleu-
ters alfabetisch af te roepen om zo
het aanwezigheidsregister in te vul-
len. Ik begrijp haar vraag. De kleuters
kennen het begrip 'alfabet' niet, en ik
begin het op te zeggen. De familie-
naam van de kleuter die de vraag
stelde, begint met de letter 'V'; het
duurt dus lang voor ik kan stoppen.
Zo hoorde ze dat er heel wat namen
met andere beginletters voor de 'V'
kwamen.

De kleuters weten wie er als eerste
wordt afgeroepen: die familienaam
begint met de letter 'A'. Toen andere
kleuters ons hoorden, wilden zij ook
weten waar de beginletter van hun fa-
milienaam in het alfabet stond. Er
ontstond spontaan een gesprek over
letters en familienamen. Je kan hier
ook bewust mee werken. Bijvoor-
beeld door de eerste letter van de na-
men van de kleuters te zingen (zie no-
tenbalk). De kleuter die de beginletter
van zijn naam herkent, mag recht-
staan of goeiemorgen zeggen. Zo ko-
men de kinderen op een speelse ma-
nier in contact met nonsenswoorden,
zingen en letters.

Robbe speelt met woorden

Kinderen zijn dol op handpoppen. Een
handpop gebruiken is een leuke ma-
nier om een thema in te leiden of om
spelen met taal te stimuleren. Bij het
bespreken van de benodigheden om
brood te bakken, komt ook bloem ter
sprake. Robbe, de klaspop, vergist
zich meermaals. Hij haalt eerst een
echte bloemkool uit een mand.
Daarna een kunstbloem. De kleuters
leggen aan Robbe uit welke bloem de
juf bedoelt. Robbe stelt vragen en
laat bakbloem beschrijven: wit, om
mee te bakken, ... Nadien toont de juf
echte bloem. In de klas is een hand-

pop een stevige bondgenoot. Je kan
de pop woorden fout laten gebruiken
zodat de kinderen deze kunnen ver-
beteren. Kinderen ervaren op die
manier ook dat het niet erg is om iets
fout te zeggen.

Homoniemen lenen zich bij uitstek
tot talensensibilisering: het is soms
grappig maar zeker leerrijk woorden
met meerdere betekenissen te ont-
dekken. Enkele voorbeelden: blad,
das, elf, glas, meter, slang, ... Je kan
kinderen laten oefenen door afbeel-
dingen van zulke woorden aan te bie-
den. De uitdaging bestaat erin de
juiste kaartjes bij elkaar te leggen.
Het deeg kan je 'maken' via het deeg-
spel. Deel de kinderen in drie groe-
pen in: gist, water en bloem. Wijs hen
een hoek toe in de turnzaal. Eén hoek
blijft leeg. De juf en één helper staan
in het midden. Zodra de juf bijvoor-
beeld "ik wil ... bloem" roept, probe-
ren de kinderen in de bloemhoek de
lege hoek te bereiken zonder getikt
te worden. Alle kinderen die getikt
werden, gaan 'in de kom' (het midden
van de zaal). Als er meerdere kinde-
ren getikt zijn van verschillende in-
grediënten, staan ze in een hoepel
dicht bij elkaar en vormen ze deeg.
Het is mij alleszins duidelijk gewor-
den dat talensensibilisering bij kleu-
ters (en zeker bij 2,5-jarigen) niet
hoeft via groots opgezette program-
ma's. Ik gebruik de inzichten die ik el-
ke dag opnieuw verwerf om net dat
extra tikkeltje meer aandacht te
schenken aan taal. ■

Voor altijd mijn baken

"Als je een schip wilt bouwen, trommel dan
geen mensen bij elkaar om voor hout te
zorgen, orders te geven en het werk in te
delen, maar roep in hen het verlangen wak-
ker naar de uitgestrekte, eindeloze zee."

Antoine de Saint-Exupéry

1. Taal(v)aardigheden. Een praktische gids rond
talensensibilisering in de kleuterschool, Jolien De Cuyper,
Thomas More Hogeschool, 2013-2014,
www.scriptiebank.be/scriptie/taalvaardigheden.

Passie in en voor onderwijs

Brandstof voor groei

ISABEL ROTS



Hoe krijgen we 'Passie in en voor onderwijs'? Wat zet leraren en leerlingen 'in vuur en vlam'? Wat geeft hen energie? We bekijken deze vragen vanuit de zelfdeterminatietheorie, de theorie die verklaart waarom mensen doen wat ze doen.

Volgens de zelfdeterminatietheorie heeft de mens de natuurlijke neiging om zich spontaan te ontwikkelen in de richting van groei en zelfontplooiing. De brandstof hiervoor ligt in het vervullen van de drie grote psychologische basisbehoeftes waarmee elke mens wordt geboren. Het gaat om autonomie (jezelf mogen zijn en je eigen keuzes mogen maken), competentie ervaren (goed zijn in iets en daar erkenning voor krijgen) en verbondenheid met anderen (vertrouwen in en ondersteuning door de omgeving). Als deze behoeftes vervuld worden, krijg je energie om je te ontwikkelen. Het zijn cruciale vitamines voor groei en voor een positief zelfbeeld. Maar als deze behoeftes ondermijnd worden, krijg je het moeilijk om je te ontplooien en welzijn - laat staan passie - te ervaren. De processen die de zelfdeterminatietheorie beschrijft, gelden voor elke mens, ongeacht leeftijd, omstandigheden of cultuur.

Willen of moeten

Als kinderen mogen experimenteren en zichzelf kunnen zijn, leren ze ontdekken wat ze interessant en waardevol vinden in het leven. Als je als leraar mag en kan handelen volgens je eigen innerlijke waarden en overtuigingen, dan ervaar je eigenaarschap. Daar zit de krachtigste motor van gedrag.

Zoals je ziet in de tabel maakt de zelfdeterminatietheorie een onderscheid tussen verschillende soorten motivatie.

Als je intrinsiek gemotiveerd bent, doe je de activiteit omdat je er plezier aan beleeft. De activiteit is doel op zich. Toch kan je ook op een positieve manier extrinsiek gemotiveerd zijn. Bijvoorbeeld: een leerling vindt lezen niet per se leuk maar wel persoonlijk waardevol. Hij ziet de zin ervan in en dat motiveert hem. Deze vorm van extrinsieke motivatie noemen we in de zelfdeterminatietheorie "persoonlijk belang". Zowel bij

	gecontroleerde motivatie "moeten"		autonome motivatie "willen"	
motivatie	extrinsiek	extrinsiek	extrinsiek	intrinsiek
regulatie	externe verplichting	interne verplichting	persoonlijk belang	passie
drijfveer	verwachtingen, beloning, straf	schuld, schaamte, angst, trots	persoonlijke waarde, persoonlijk zinvol	plezier, interesse
gevoelens	stress, druk	stress, druk	welwillend, vrij	welwillend, vrij

Als leraar moet je de ruimte krijgen om jezelf te zijn, om te werken op een manier die past bij je eigen kwaliteiten.

intrinsieke motivatie als persoonlijk belang ervaar je een gevoel van vrijheid en keuze (het gaat om “willen”). Het zijn allebei vormen van “autonome motivatie”. Gecontroleerde motivatie daarentegen gaat om druk (“moeten”). Die kan van buitenaf komen. Bijvoorbeeld: lezen omdat anderen dat verplichten, om een beloning te krijgen of om straf te vermijden. Maar je kan ook jezelf onder druk zetten. Bijvoorbeeld: “Ik moet lezen omdat ik pas trots kan zijn als ik goede punten haal.” Ook schuldgevoel, angst of schaamte kunnen voor interne druk zorgen.

Autonome motivatie versterken

Als leraren inwerken op de behoeftes aan autonomie, competentie en relationele verbondenheid versterken ze de autonome motivatie bij hun leerlingen.

Je kan autonomie ondersteunen door leerlingen keuzes te bieden die bij hun leeftijd passen. Bij een schrijfopdracht bijvoorbeeld kan je leerlingen laten kiezen uit een drietal onderwerpen. Sommige kinderen vinden schrijven helemaal niet leuk maar door het aanbieden van een keuze kunnen ze een thema kiezen dat hen aanspreekt. Zo kan door de keuze ook interesse en plezier groeien voor het schrijven zelf. Verwar autonomieondersteuning niet met laissez-faire. Dat is het echt niet. Je kan zeer duidelijk structuur aanbieden, grenzen aangeven en uitleggen waarom iets nodig is. Het moet duidelijk zijn: de schrijfopdracht zal gemaakt worden, daar is geen discussie over. Maar over de manier waarop het gebeurt, kan je wel keuze laten.

Misschien kan je leerlingen ook mee laten beslissen over sommige afspraken. Kinderen weten vaak zelf goed wat kan en niet kan in een klasgroep. Dan geef je hen inspraak

en kan de structuur van onderuit groeien. Voldoende structuur bieden is trouwens nodig om in te spelen op de competentiebehoefte. Dat doe je door duidelijke verwachtingen voorop te stellen, haalbare uitdagingen te bieden en constructieve feedback te geven op wat leerlingen doen. Dit verhoogt hun gevoel van competentie. De relationele verbondenheid voed je door betrokken te zijn, warmte en zorg te bieden, interesse te tonen en je in te leven in het perspectief van de leerlingen.

Autonoom versus zelfstandig

Veel mensen definiëren autonomie als “zelfstandigheid”: je doet iets zonder de hulp van anderen, onafhankelijk. Dat is niet wat de zelf-determinatietheorie bedoelt met autonomie. Dat zich bij het ouder worden een sterkere drang naar zelfstandigheid manifesteert, is uiteraard een belangrijk ontwikkelingsproces. Maar soms worden mensen onder druk gezet om zelfstandig te worden en laat je niet toe dat ze afhankelijk blijven, ook al zouden ze dat liever willen. Volgens de zelf-determinatietheorie is het belangrijk om die vraag tot afhankelijkheid toe te laten. In een leercontext zijn er leerlingen die ervoor kiezen om deels afhankelijk te blijven van de leraar (“vrijwillige afhankelijkheid”): zij vragen ondersteuning en structuur in hun leerproces en voelen zich nog niet klaar om de stap naar volledige zelfstandigheid te zetten. Sommige leerlingen wensen of kunnen (nog) niet zelfstandig (te) werken. Op dat moment zelfstandigheid opeisen, is hen niet ondersteunen in hun nood.

Brandstof voor de leraar

Om als leraar autonomieondersteunend te zijn voor je leerlingen, moet er genoeg brandstof in je eigen tank

zitten. Leraren hebben zelf ook behoefte aan autonomie, competentie en verbondenheid. Denk aan de momenten waarop je merkt dat je er toe doet in het leren en het leven van je leerlingen. Wat geeft meer brandstof dan de ervaring “Wat ik doe, is van betekenis”? Ook een compliment, een woord van waardering, een bedankje ... van leerlingen, ouders, collega's of directeur, het betekent zoveel. Samenwerken met collega's en opbouwende feedback uitwisselen, kan de verbondenheid in een team vergroten en competentieversterkend werken. Schoolleiders spelen hier een grote rol. Maar samenwerken betekent vooral niet dat alles samen moet. Het is net essentieel dat leraren hun autonomie en eigen inbreng behouden. Dat is geen tegenstelling. Als leraar moet je zelf kunnen ervaren wat voor jou werkt en wat niet. Je moet de ruimte krijgen om jezelf te zijn, om te werken op een manier die past bij je eigen kwaliteiten. Daar krijg je pas energie van! ■

Vanlierde, K. (2015). Vaak zit er een logica achter verzet. *Gezinskrant De Bond*, 20 maart 2015.

Vansteenkiste, M. (2010). *Hoe we kinderen en jongeren kunnen motiveren? Toepassingen van de zelfdeterminatie theorie*. Caleidoscoop, 22, 6-15.

Vansteenkiste, M. & Soenens, B. (2015). *Vitamines voor groei: Ontwikkeling voeden vanuit de Zelf-Determinatie Theorie*. Leuven: Acco.

Starters in de

Charlotte, Ellen, Whitney en Kitty kregen in juni 2015 hun diploma uitgereikt. Wat verwachten ze toen van hun job in onderwijs?

Charlotte

- ▶ Studeerde aan de HUB, Odisee en Karel de Grote-Hogeschool.
- ▶ Ze heeft nu een bachelordiploma in het lager onderwijs, kleuteronderwijs en een bachelor-na-bachelor zorg en remediërend leren.
- ▶ Charlotte koos voor deze opleidingen omdat ze kinderen graag iets wil bijleren.
- ▶ Ze mag dit schooljaar starten als onderwijzeres in het zesde leerjaar.
- ▶ Charlotte is geen onbekende op haar eerste werkplek. Vorig jaar deed ze hier haar stage. Ze kent de school en de school kent haar.
- ▶ Ze verwacht dat ze dit schooljaar nog veel zal bijleren als onderwijzer.
- ▶ De leraar die vorig jaar in het zesde leerjaar stond, gaf haar al veel informatie. Een meevaller! En de parallelleraar zal haar mee op sleeptouw nemen.

- ▶ Charlotte: Over de begeleiding kan ik niet klagen. Ik mag ook steeds aankloppen bij de directeur met vragen of twijfels."
- ▶ Ze hoopt dat het zowel voor haarzelf als voor de leerlingen een leuk, leerrijk en boeiend jaar zal worden.

Ellen

- ▶ Studeerde aan hogeschool Odisee, campus Waas.
- ▶ Behaalde haar bachelor in het lager onderwijs.
- ▶ In september start haar professionele loopbaan. Een volledig schooljaar is ze ambulante lerares in het buitengewoon onderwijs.
- ▶ Ze ziet dit als een job met veel uitdagingen en leerkansen.
- ▶ Tijdens de zomermaanden bereidde ze zich extra voor op haar nieuwe job.
- ▶ Eenmaal aan het werk, hoopt ze ook op school begeleiding en steun te krijgen.

Whitney

- ▶ Whitney studeerde aan de Karel de Grote-Hogeschool en behaalde er haar bachelor in het kleuteronderwijs.
- ▶ Waarom ze voor deze opleiding koos? Ze verwoordt het zo: "Kinderen houden van je zoals je bent. Ze vinden er geen doekjes om en zijn altijd eerlijk. Ik wil als juf de kinderen stimuleren in hun ontwikkeling. Ik zou mezelf geen andere job zien doen. Ik doe dit

echt met passie en overtuiging, met hart en ziel. Tijdens mijn eindstage voelde het binnenkomen in de klas, als thuiskomen."

- ▶ Van een job in het onderwijs verwacht Whitney dat ze de kinderen kan helpen in hun groeien. Ze wil elk kind als individu zien en bij elk kind op zoek gaan naar haar of zijn talenten.
- ▶ "Mijn handen jeuken echt om aan de slag te gaan". Maar jammer genoeg kwam er nog geen verlossend telefoontje. Ze had echt gehoopt dat ze kon starten als kleuteronderwijzeres. "Het is een beetje een domper."

Kitty

- ▶ Studeerde aan de Karel de Grote-Hogeschool in Antwerpen
- ▶ Ze heeft nu haar diploma bachelor in het lager onderwijs
- ▶ "Ik bruis van de energie om als juf aan de slag te gaan en er een fantastisch schooljaar van te maken, samen met het lerarenteam, de directeur, de ouders, maar vooral met de leerlingen!"
- ▶ Door de stages die ze deed in verschillende leerjaren en verschillende scholen, voelt Kitty zich voldoende voorbereid om als leraar aan de slag te gaan.
- ▶ Ze solliciteerde al verschillende keren, maar helaas kreeg ze nog geen positieve reactie. Het is dus voor Kitty nog onzeker of ze straks haar eerste professionele stappen in het onderwijs zal kunnen zetten.



@hetCOV

Philippe Geubels komt op zijn mop terug:
"Leerkrachten hebben veel te weinig vakantie"
@nieuwsblad_be

SW

spotlights

Hoe beleefden Charlotte, Ellen, Whitney en Kitty hun eerste jaar voor de klas?



Charlotte

In september startte Charlotte in de school waar ze tijdens haar opleiding stage deed. Ze was vrij enthousiast omdat ze de school al kende. Het schooljaar was een hele uitdaging. "Tijdens de opleiding leer je vooral omgaan met leerlingen en leerstof. Maar de realiteit is complexer: je moet leren samenwerken met collega's en zij met jou, er is veel administratief werk, en naast het lesgeven, moet je je ook inzetten voor schoolse activiteiten en projecten. Dat alles leer je niet op de hogeschool, maar ondervind je enkel als je aan het werk bent."

"In de loop van het schooljaar gaf de directeur mij de kans om regelmatig van functie te veranderen. Die kansen greep ik. Maar achteraf bleek dat ik dat beter niet had gedaan. Ik merkte dat door die lerarenwissels de leerlingen structuur en duidelijkheid misten. Het gezag van de leraar werd hierdoor afgezwakt."

"Ik kon niet terugvallen op een mentor of coach. Maar in principe kon ik wel terecht bij mijn collega's. Alleen was de drempel om vragen te stellen soms te hoog. Ik ben ervan overtuigd dat ik vaker raad had ingewonnen bij een mentor."

"Start ik volgend jaar opnieuw in het onderwijs? Het was moeilijk op school. Ik heb echt getwijfeld aan mijn capaciteiten als leraar. Toch zou ik het volgend schooljaar nog eens willen proberen."

Ellen

In juli 2015 deed ik enkele sollicitatiegesprekken en kreeg drie aanbiedingen. Ik koos voor een school buitengewoon onderwijs, type basisaanbod. In augustus deed ik alle startvergaderingen mee en was dus verbasd om op 31 augustus te moeten horen dat ik toch niet kon starten op 1 september. Gelukkig haalde de directeur alles uit de kast zodat ik toch werk had. Ik startte als GON-begeleider. Door een privé-ongeval moest ik halverwege september enkele weken thuis blijven. Na deze periode kon ik, samen met een collega, in een nieuwe type 9-klas starten. Dit co-teachen bevalt me heel goed. Er zijn drie mentoren op onze school, maar ik kan ook steeds terecht bij mijn collega's van het type 9-team.

Ondanks mijn sprong in het ongekende buitengewoon onderwijs, heb ik van dit eerste werkjaar genoten. Zelf zocht ik veel informatie op, maar ik kreeg ook de kans om nascholingen te volgen en raad te vragen bij collega's. Echt top! Hopelijk kan ik volgend schooljaar opnieuw in het onderwijs werken.





@MarianneCoopman

Pluk van de Petteflet, Jip en Janneke, ... Warme herinneringen aan mijn kindertijd, voorlezen in de klas & #HetIsBijnaSlaaptijd met mijn zoon

Whitney

In september kreeg Whitney het verlossend telefoontje. Ze mocht op 21 september starten met een interim van twee weken bij de 2,5-jarigen. "Ik was één dag thuis en werd door dezelfde school gebeld om tot januari een vervanging te doen in de tweede kleuterklas. Toen kwam er een halftijdse betrekking vrij voor de derde kleuterklas en iets later vroeg een andere school van de scholengemeenschap mij om daar halftijds te werken bij de anderstalige nieuwkomers en zorg in de eerste kleuterklas. Zo had ik tot eind juni werk." "Het opnemen van de zorg en dan vooral bij de anderstalige nieuwkomers vond ik moeilijk. Dat lag duidelijk niet in mijn comfortzone. Door het vele onderzoekwerk en mijn contacten met collega's, heb ik uiteindelijk wel mijn weg gevonden."

"Ik nam me voor om geen verwachtingen te koesteren. Maar eigenlijk is het schooljaar geweldig verlopen in leuke scholen. Tijdens de lerarenopleiding deed ik mijn stages altijd in 'witte' scholen. Nu werk ik in hartje Antwerpen. Dat was voor mij de grootste aanpassing, maar het voelt goed."

"De scholengemeenschap heeft een mentor waar je steeds terecht kan. En ook bij mijn collega's kon ik raad inwinnen. Het voelt goed om op zo'n netwerk te kunnen terugvallen."

"Volgend schooljaar wil ik opnieuw in het onderwijs werken."

De school waar ik startte heeft jammer genoeg geen uren meer. Misschien kan ik op mijn tweede school starten? Maar er ligt nog niets vast."

Kitty

"Twee dagen voor het begin van het schooljaar kreeg ik te horen dat ik op 1 september kon starten als zorgleerkracht. Ik werkte er voltijds tot aan de herfstvakantie. Het was een stresserende en intensieve periode. Ik gaf les in 16 klassen. Hierdoor mocht ik 16 keer opnieuw proeven van de specifieke aanpak van leraren."

"Na de herfstvakantie tot aan de kerstvakantie werkte ik halftijds als zorgleraar op één school en halftijds als leraar in het vierde leerjaar van een andere school. Na kerst werkte ik nog steeds halftijds als zorgleraar in mijn eerste school en startte ik halftijds in het tweede leerjaar van een derde school. Na een tijdje kreeg ik de kans om voltijds in het tweede leerjaar te staan. Deze uitdaging ging ik aan."

"De lerarenopleiding kan je nooit 100% voorbereiden op je job. Je leert door te doen, door vallen en opstaan. Gelukkig kwam ik steeds terecht in een goed team en kreeg ik een mentor toegewezen waar ik met vragen terecht kon."

"Ik zou heel graag opnieuw in het onderwijs starten, maar heb hier helaas nog geen zekerheid over."



SW

De eerste schooldag ... spannend!

Dertig augustus, zondagavond. Één telefoontje. Of ik al werk heb. En of ik het zou zien zitten om in een vijfde leerjaar te starten, overmorgen. Nadat ik de telefoon heb neergelegd, begint het tot me door te dringen. Ik heb werk. In de stad. Het is wel een eindje rijden met de bus. Niet wat ik gedroomd had, maar het is een start. De volgende morgen neem ik de bus richting 'mijn' school.

Het bureau van de directie is mijn eerstvolgende halte. Ik wil haar bedanken voor de kans, maar ze heeft weinig tijd en stuurt me door naar het secretariaat. Na een hoop papierwerk voert de secretaresse me mee naar een lokaal. Zo kil. Niets wijst erop dat hier morgen een ben-de tienjarigen les moet volgen. Ik ben overdonderd. Waar moet ik beginnen? Hoeveel kinderen krijg ik? Ik check de klassenlijst. Zesentwintig. Zoveel! Zijn hier wel banken en stoelen genoeg? Ik kom te weten dat ik extra meubilair kan halen in de kelder.

Het versjouw van de meubels kost me enkele uren werk en het is een allegaartje geworden, maar de kinderen kunnen ten minste zitten. De muren fleur ik op met zelfgemaakte slingers en ik hang een leuke poster op bij de deur. Een passerende collega knikt goedkeurend. "Knap werk!" Met hernieuwde energie kleef ik naamkaartjes op de banken, haal enkele kussens uit de kelder en 'leen' wat plantjes van de vensterbanken uit de gang.

Tegen half zeven 's avonds ziet mijn klasje er ietwat toonbaar uit. Met de parallelcollega's had ik een kort overleg zodat ik tenminste weet welke lesjes ik morgen moet geven. Wanneer ik de school wil verlaten,

blijkt iedereen al weg te zijn. Ik probeer elke deur in de gang, maar ze zijn allemaal op slot. Straks mis ik de laatste bus naar huis nog! Na een kwartier weet ik de aandacht te trekken van een klusjesman die nog over de speelplaats loopt en word ik bevrijd. Hij leent me zijn reservesleutel tot morgenvroeg.

Thuis werk ik flink door. De namen van de leerlingen zijn gelamineerd voor het takenbord en ik bokste een kennismakingsspel in elkaar. Half twee 's nachts kruip ik in bed. Ik kijk echter zó uit naar die eerste schooldag dat ik de slaap niet kan vatten. Wat bof ik toch. Een eigen klasje!

's Morgens zit ik op de eerste bus, gepakt en gezakt, de sleutel stevig in mijn handen geklemd. In het ochtendlicht lijkt het lokaal nog mooier dan gisteren. Ik hang het takenbord op, krijgt een schema op bord en leg alles klaar voor het spel. Tot slot plaats ik een fotootje van mijn hond en ik op mijn bureau. Ik plof neer in mijn stoel en bekijk met voldoening mijn klasje. Tegen acht uur vallen

enkele collega's binnen. "Wauw, mogen we ruilen?" Ik glunder van trots.

De eerste dag verloopt hectisch. Ik spreek de meeste namen verkeerd uit en haal sommige kinderen door elkaar. De ene fout volgt de andere op. Daphne zegt huilend dat ze liever bij juf Ellen zou zitten. Dat knaagt. Ik moet me herpakken! Uiteindelijk wordt het een zeer fijne week, maar vrijdagavond ben ik toch blij dat ik op de bus naar huis zit en dat ik een weekendje kan bekomen. Op de bank voor mij zijn twee dames in gesprek. Eén van hen heeft een tatoeage van een spin in haar nek staan. Toeval? Karim vertelde dat zijn mama dat ook heeft. De mama ernaast vertelt dat ze haar dochter Daphne nog nooit zo gelukkig heeft gezien als nu. Ze is blij met haar nieuwe juf, gaat eindelijk weer graag naar school en denkt dat het een geweldig jaar zal worden.

Met een zalig gevoel zak ik wat dieper in elkaar op mijn zitplaats. Absoluut, dit wordt zeker en vast een geweldig jaar! ■



Soms is het tijd

Als vakbond verdedigt het COV de belangen van al zijn leden. Als onderwijsvakbond voelt het COV zich mee verantwoordelijk voor de kwaliteit van het kleuter- en lager onderwijs in Vlaanderen. De belangen van al zijn leden verdedigen: dat betekent op individueel én collectief vlak opkomen voor een rechtvaardige positie van elke aangesloten werkende in het gesubsidieerd basisonderwijs. Als we voelen dat onze achterban daarom vraagt, betekent dat soms ook dat het COV overgaat tot actie.

Als praten niet meer helpt

Blijven overleggen en creatief zoeken naar een uitweg is het heel belangrijk voor het COV. We zoeken steeds naar inventieve oplossingen, om het overleg maximale kansen te geven. Maar soms ligt het gesprek met de overheid (Vlaams of federaal) toch helemaal stil. Soms dreigt de onderwijskwaliteit door de zoveelste besparing echt op de helling te worden gezet en zwijgt de overheid oorverdovend. Dan raadplegen we onze achterban en vragen naar de mening van onze leden. Vinden zij het in meerderheid noodzakelijk om nu te protesteren? Pas dan komt het COV in actiemodus. Praten als het kan en totdat het kan, actievoeren enkel als het moet: die overtuiging zit in het DNA van het COV.

Daarbij letten we erop dat onze acties breed gedragen, van onderuit opgebouwd, constructief, positief,

niet-schadend, luid en duidelijk te horen en origineel zijn. De eigenheid van het basisonderwijs komt steeds naar voren. Elk lid heeft zijn verhaal en zijn reden om mee te protesteren, #trots #bezorgd #geëngageerd voor onderwijskwaliteit als ze zijn. Actievoeren kan in vele vormen: van infoverspreiding en ludieke acties op school, over een kleinschalige pleinmanifestatie, een regionale of nationale betoging, of eventueel zelfs een staking. Dat laatste actiemiddel gebruiken we in het basisonderwijs zeer zelden, enkel als laatste redmiddel. Veelal gaat het om informatieve, lokale of ludieke acties op scholen en om betogingen.

Wat is een betoging of manifestatie?

Vakbondsleden en/of andere sympathisanten komen, wanneer hun verontwaardiging in die mate aan-

wezig is, op straat om te protesteren, of een actie of boodschap te ondersteunen, om hun roep om verandering te laten horen. Er bestaan stilstaande manifestaties (pleinmanifestatie) of een wandelende manifestatie (langs een parcours), beiden moeten vooraf goedgekeurd zijn door de veiligheidsdiensten.

Wat is een staking?

Als praten niet meer helpt, kan een vakorganisatie beslissen om te staken. Daarvoor raadpleegt ze haar leden en peilt naar de bereidheid om effectief in staking te gaan. Daarna doet de vakbond een stakingsaanzegging bij de werkgeversorganisaties en roept zoveel mogelijk personeelsleden op om deel te nemen aan de staking. Staken is het werk neerleggen omwille van redenen die duidelijk omschreven staan in een stakings-



Actievoeren kan op allerlei manieren
#school #creatief
#geëngageerd

voor actie

aanzegging. Dat betekent dat je voor de duur van de staking geen recht hebt op loon. Het schoolbestuur kan je niet opeisen om bepaalde opdrachten uit te voeren als je staakt. Een personeelslid dat wil staken, moet daar individueel voor uitkomen: vakbondslicid of niet, staken is jouw individueel recht. De vakbond kan beslissen om een stakingsvergoeding uit te keren aan zijn leden, om het loonverlies te compenseren.

Een combinatie kan ook:

Dat is een betoging of manifestatie ondersteund door een stakingsaanzegging. Personeelsleden die deelnemen aan de manifestatie, hebben het recht om te staken. Leden die niet hoeven te werken op de dag van de manifestatie (door verlof, deeltijds werk, ...) kunnen uiteraard aanwezig zijn zonder effectief mee te staken.

Voor beide actievormen (betoging en staking) geldt: hoe meer deelnemers, hoe geslaagder de actie. Het schoolbestuur moet bij een staking voorzien in opvang voor de kinderen op school, maar als er te weinig personeelsleden aanwezig zijn om de permanentie te realiseren, kan de school gesloten worden.

Wist je dat ...

... er ook een heel leuk filmpje van Ketnet (Karrewiet) bestaat over het verschil tussen een betoging en een staking, dat op kindermaat uitlegt hoe alles in elkaar zit? Leuk voor in de klas. Je vindt het op de site van Ketnet. (Q "vakbond betoging")



Het COV

Klopt mijn uurrooster?

Als je vragen hebt over je uurrooster, je contract, je opdracht kan je terecht bij de **vakbondsafgevaardigde (VA)** in je school. Het COV is #trots op de inzet van 1.200 VA's die het vertrouwen krijgen van de COV-leden op hun school. Ze staan elke dag ten dienste van de COV-leden. Ze krijgen vorming en volgen in jouw school alles op wat met personeel te maken heeft. Ze hebben informatierecht en kunnen tussenkomen in persoonlijke en collectieve dossiers. Het zijn ook de trekkers van het overleg en de inspraak op niveau van de school en de scholengemeenschap.

Hoe vraag ik mijn syndicale premie aan?

Om hun leden te belonen en om hun financiële bijdrage te compenseren, hebben de vakbonden in de meeste sectoren een jaarlijkse syndicale premie verkregen. Als personeelslid in het onderwijs kan die premie van de federale overheid oplopen tot 90 euro. Zo kost je lidmaatschap een pak minder! Via je vakbondsafgevaardigde of, als die er op jouw school niet is, je kringbestuur worden deze formulieren ingezameld. **Je kringbestuur** volgt de aanvraag verder op. Ze organiseren ook vormingen voor starters in het onderwijs. Je kringbestuur bestaat uit leerkrachten uit jouw regio die zich vrijwillig inzetten.



antwoordt

Mijn vriendin is zwanger. Wat moet ik doen om ouderschapsverlof op te nemen?

Maak gerust een afspraak bij **de vrijgesteld secretaris in je regio**. Hij of zij is leerkracht en is vrijgesteld om vakbondswerk te doen. Zij zijn onze beroepskrachten. Hij/zij legt je uit welke papieren je allemaal in orde brengt, waar je zeker aan moet denken en wanneer je dat verlof best laat ingaan en eindigen. Niet alle verloven zijn gelijk. Dit is niet altijd even eenvoudig, maar wij nemen graag de tijd om je dit duidelijk uit te leggen. Ook al je andere vragen over je job beantwoorden we graag.

Ik zit barstensvol ideeën over onderwijs. Waar kan ik mijn mening kwijt?

De **provinciale besturen** zijn onze antenne in het werkveld. Je engagement is er zeker welkom. Vanuit elke provincie zetelen afgevaardigden in de nationale raad, bestuursraad, commissies en sectorcomités van het COV. Ideeën en discussies die in de provincies leven komen zo samen op het nationale niveau. Daar wordt de koers van het COV uitgestippeld. Als lid kan je dus zeker je stem laten klinken.

Wat ga ik verdienen als ik een halftijdse aanstelling aanneem voor 5 dagen?

Bel of mail een vrijgesteld secretaris of **onze diensten op het algemeen secretariaat** in Brussel. Je vindt hun gegevens op www.cov.be (contact). Zij berekenen haarfijn je salaris en leggen uit waarop je moet letten in je contract.

Het wordt tijd dat basisonderwijs extra middelen krijgt! Wie doet daar iets aan?

Het COV vraagt al jaren meer investeringen in basisonderwijs. 2,3% werd er de afgelopen jaren bespaard op de werkingsmiddelen. Een zware molensteen om de nek van het basisonderwijs. 'Alternatieve financieringen' zoals spaghettidagen, kienavonden en sponsoring zijn schering en inslag. Ouders worden te pas en te onpas opgetrommeld om te spenderen op eetavonden en wafelverkoop. Leerkrachten geven per schooljaar gemiddeld 261 euro uit aan klasmateriaal.

Scholen zouden niet steeds weer op zoek moeten gaan naar geld bij ouders of het ruimere publiek. De werking van onderwijs moet gefinancierd worden met publieke middelen! **Het COV en zijn onderhandelaars** blijven aandacht vragen voor het basisonderwijs. De noden zijn te groot. #basisonderwijsindelif

Het COV in de wereld

Het COV kijkt verder dan Vlaanderen en Brussel. Als onderwijsvakbond zijn we solidair met onze collega's in de rest van de wereld. Daarom zijn we als COV lid van de internationale onderwijsvakbond Education International.

Kun je je een kampvuur inbeelden? Mensen staan in een cirkel rond het vuur en voelen de warmte. En terwijl ze daar staan (of zitten) praten ze met elkaar. Ze vertellen verhalen. Soms gaat het om frustraties, soms om gelukkige momenten. Er wordt samen gelachen, maar er worden ook traantjes weggepinkt. Terwijl ze daar praten en luisteren worden de contacten tussen deze mensen hechter. Het kampvuur zet aan tot solidariteit en samenhang. Wel, die kracht om mensen samen te brengen zit in de internationale onderwijsvakbond EI'.

EI of voluit 'Education International' vertegenwoordigt meer dan 30 miljoen onderwijspersoneelsleden in 170 landen! Het COV is één van de 390 ledenorganisaties. Dat betekent dat er ook wereldwijd naar onze stem vanuit het Vlaamse en Brusselse basisonderwijs geluisterd wordt. En omgekeerd krijgen wij enorm veel input van de ervaringen van onze internationale collega's.

Zoveel landen kennen logischerwijs veel verschillen in onderwijs. Dat klopt.

Maar het uiteindelijke doel blijft voor alle onderwijsvakbonden hetzelfde: kwaliteitsvol onderwijs voor iedereen! Dat ultieme doel wereldwijd realiseren is maar mogelijk als alle onderwijsvakbonden samen als één front achter zo'n onderwijs staan en hun regeringen overtuigen van het belang ervan.

Daarom ijvert EI voor het behouden van openbaar onderwijs zodat elk kind, waar ook ter wereld, van kwaliteitsvol onderwijs kan genieten en elke leraar in een veilige en stimulerende omgeving kan werken. Als internationale onderwijsvakbond wil EI alle onderwijspersoneelsleden en leerlingen beschermen tegen de negatieve impact van de economische crisis. EI zet in op het opwaarderen van het lerarenberoep. Dat betekent ook dat EI gaat voor een verbetering van de professionaliseringsmogelijkheden en arbeidsvoorwaarden van startende én ervaren leraren.

Dat alles doet EI vanuit het perspectief van de universele rechten van de mens. Daarom zal EI ook opkomen voor leraren en onderwijsvakbonden in landen en regio's die leraren veroordelen en

hun rechten inperken of afnemen.

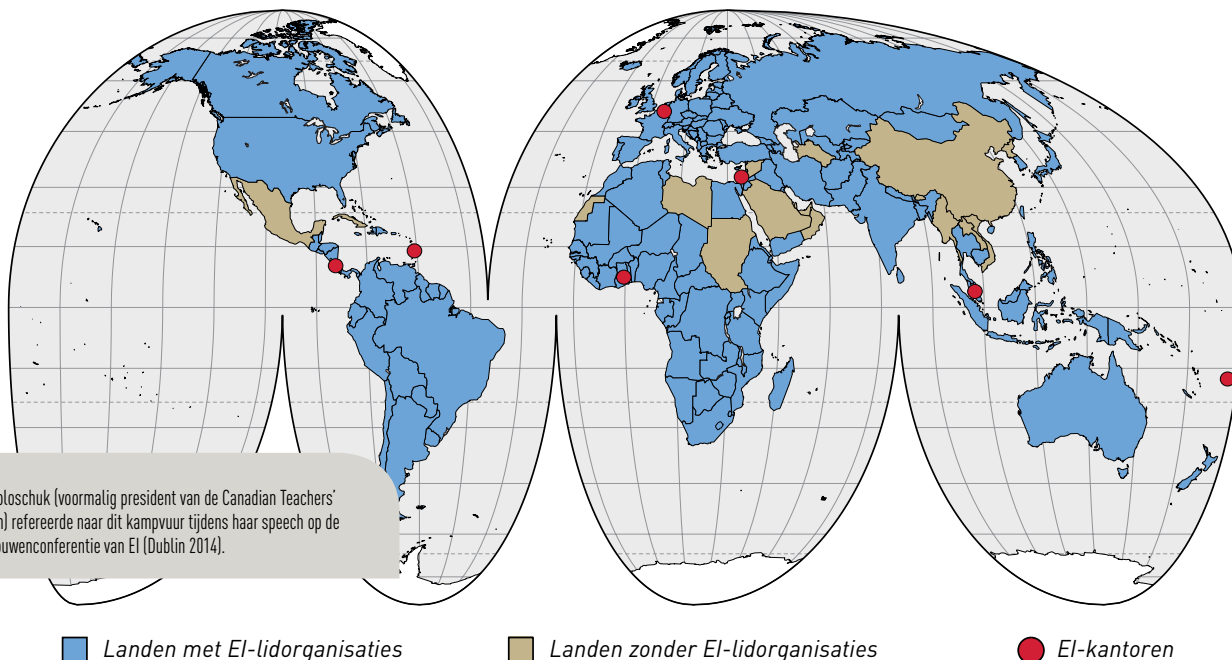
Als COV zijn we nauw betrokken bij de Europese afdeling van EI: ETUCE (European Trade Union Committee for Education). We maken deel uit van het ETUCE Committee. Dat is de vergadering waar beleidsbeslissingen genomen worden. Elke vier jaar is er ook een COV-delegatie aanwezig op de ETUCE Conferentie. Hier worden de beleidslijnen voor de komende vier jaar uitgestippeld.

Binnen ETUCE is er ook het Standing Committee for Equality waar je een COV-vertegenwoordiger terugvindt. Dit adviesorgaan zorgt ervoor dat ETUCE niet vergeet om in haar beleid aandacht te hebben voor de gelijke kansen van onderwijspersoneelsleden en leerlingen (o.a. focus op gender, holebi en transgender).

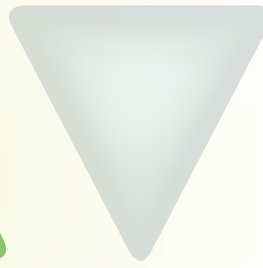
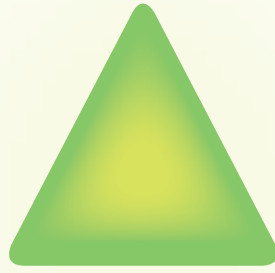
Via dit internationaal lidmaatschap worden onze bekommernissen meegenomen naar de Verenigde Naties, Europese Commissie, OESO en andere belangrijke internationale vergaderingen. Het COV maakt dus écht deel uit van een internationale vakbondswerking die streeft naar kwaliteitsvol onderwijs voor iedereen.

Neem zeker eens een kijkje op de sites van EI en ETUCE: www.ei-ie.org en www.csee-etu.org.

Education International heeft lidorganisaties in 170 landen.



1. Dianne Woloschuk (voormalig president van de Canadian Teachers' Federation) refereerde naar dit kampvuur tijdens haar speech op de Wereldvrouwenconferentie van EI (Dublin 2014).



BASISONDERWIJS IN DE LIFT



Wist je dat het COV

✓ bijna 40.000 leden telt?

✓ meer dan 9500 telefonische oproepen kreeg in 2016?



Dit zeggen leden over onze dienstverlening

“Als directeur van een school was ik vertrouwd met de wetgeving over verlofstelsels en pensioenregelingen. Ik had zelf berekend dat ik op 1 mei 2017 met pensioen kon gaan en dit gecheckt bij het COV. Groot was mijn verwondering toen mijn pensioenaanvraag voor die datum geweigerd werd en ik een jaar langer moest werken. Ergens zat er dus een fout die ik zelf onmogelijk kon ontdekken. Het COV boog zich onmiddellijk over mijn dossier en kon me binnen de week ook uitleggen waar de fout zat en wat ik moest doen. Ik ben heel blij en dankbaar dat ik nu inderdaad op 1 mei op pensioen mag. Zonder de dienstverlening van het COV was mij dit nooit gelukt.”

(Pim Van Nuffel – directeur – Berchem)

✓ nog eens een veelvoud aan hulpvragen per mail beantwoordde? Je kan dus zelf ook steeds met vragen bij ons terecht.

“Einde schooljaar 2014 meldde de directie van de school dat ik voldoende uren had voor TADD. Ik heb dit toen met een aangetekend schrijven aangevraagd. De laatste week van augustus had ik echter nog geen zicht op werk binnen de schoolgemeenschap. Straffer nog, ik moest zelf bewijzen aan de coördinerende directeur dat ik wel degelijk recht op TADD had! Het COV heeft mij bijgestaan met raad maar ook met daad. Het COV nam contact op met de directie en met de coördinerende directeur en er kwam een oplossing.”

(Riet Christiaensen – onderwijzeres – Boortmeerbeek)

✓ **jaarlijks in elke provincie een Trefdag met leermiddelenbeurs opzet?**

✓ **gratis rechtsbijstand biedt vanaf zes maanden lidmaatschap? Wij kunnen voor jou naar de arbeidsrechtbank stappen als dat nodig blijkt.**

“Tientallen jaren stond ik met hart en ziel in het onderwijs. Ik was gefocust op goed lesgeven, zorgzaam omgaan met de leerlingen en samen-school-maken. Plots werd ik ernstig ziek. Ik ging door een lange, emotionele herstelperiode waarin duidelijk werd dat ik nooit meer voltijds zou kunnen werken. Ik kwam terecht in een jungle van formulieren, regelgeving, verlofstelsels, financiële gevolgen, vreemde codes, ... In die periode werd mijn vrijgesteld secretaris van het COV mijn gids in de jungle. En meer: zij was empathisch, stelde mij gerust, mailde mij de juiste documenten, gaf heldere info, informeerde bij het werkstation, maakte berekeningen, lichtte keuzemogelijkheden toe, zocht mee naar de beste oplossing, bemoedigde mij om gebruik te maken van mijn rechten, enzovoort. Steeds kreeg ik heel snel een antwoord op mijn mails: nooit betuttelend, steeds *to the point*, duidelijk en vriendelijk, kortom: net wat ik nodig had. Ik ben zeer dankbaar voor hoe zij mij vakkundig en begripvol door die moeilijke periode loodste. Ik stond er niet alleen voor, ik had een *bondgenoot*.”

(naam en adres bij de redactie bekend)

✓ **1200 vakbondsafgevaardigden heeft in de meeste Vlaamse en Brusselse scholen?**

✓ **daarbovenop nog eens 500 vrijwilligers telt die zich inzetten in besturen en inspraakraden? Dat zijn dus heel wat militanten die voor het onderwijs-personeel in de weer zijn.**

“Er speelde al even in mijn hoofd om navraag te doen over verlof met één vijfde voor medische bijstand aan mijn mama. Maar nooit nam ik de tijd om eens te informeren of te bellen. Tot mama ernstig ziek werd. Ik stuurde een mail met loonfiche naar het COV met de vraag om uit te rekenen welk loonverlies ik had en wat ik juist moest doen. De volgende morgen had ik al een kant-en-klaar antwoord met de nodige berekeningen en ook de papieren die ik moest laten invullen door dokter, de RVA en wat ik moest opsturen naar de raad van bestuur. Als dat geen goede service is! Dank je wel voor de goede informatie.”

(Ingrid Simons – kleuterjuf – Leuven)

✓ **via de kringen/regio's of provinciale verbonden vorming voor leden organiseert?**

✓ **op de vormingsdagen voor militanten op 22 plaatsen over heel Vlaanderen zo'n 1200 militanten mag verwelkomen?**



@hetCOV

Laat toekomst basisonderwijs niet afhangen van spaghetti-avond! 9 redenen om te investeren
@crevits @GeertBourgeois

Hip hip hoera

Als je straks je eerste stappen zet in het onderwijs zal je hem/haar zeker spotten op school: de collega die je nu en dan herkent aan de groene vakbondsjas, -pet of -sjaal. Die op het prikbord in de leraarskamer de folder 'Word lid van het COV' en de affiche 'Basisonderwijs in de lift' ophangt. Die je vraagt naar je formulier voor de syndicale premie. Wie is hij/zij? Jouw vakbondsafgevaardigde of kortweg VA!

Het COV is **#trots** op de inzet van 1200 vakbondsafgevaardigden die het vertrouwen krijgen van de COV-leden op hun school. De kersverse afgevaardigden en de oude rotten in het vak maken hun syndicale opdracht zo goed mogelijk waar. Ieder op zijn of haar manier, en elke dag opnieuw, ten dienste van de COV-leden in hun school. Een COV-vakbondsafgevaardigde verwelkomt en ondersteunt nieuwe collega's. Hij

- of in de meeste gevallen, zij - volgt opleiding en informeert zich zodat hij/zij deze kennis kan inzetten in zijn vakbondswerk. Individuele leden rekenen op de vakbondsafgevaardigde om een antwoord te geven op hun vragen of hen correct door te verwijzen naar onze dienstverlening. Op collectief vlak trekken onze vakbondsafgevaardigden de personeelsinspraak op niveau van de school en de scholengemeenschap.

Een vakbondsafgevaardigde is een zeer **#geëngageerde** collega met een sterk rechtvaardigheidsgevoel. Vakbondsafgevaardigden staan in vuur en vlam voor onderwijs. Ze weten wat er leeft in de leraarskamer. Ze hebben een groot hart voor de collega's en werken geduldig maar doelgericht aan een betere school voor iedereen. En daar is het COV heel **#trots** op.



@hetCOV

#WeekVanDeVrijwilliger Zoveel vrijwilligers in onderwijs. Vakbondsafgevaardigden engageren zich vr collega's. Bedankt! #iedereendoethet

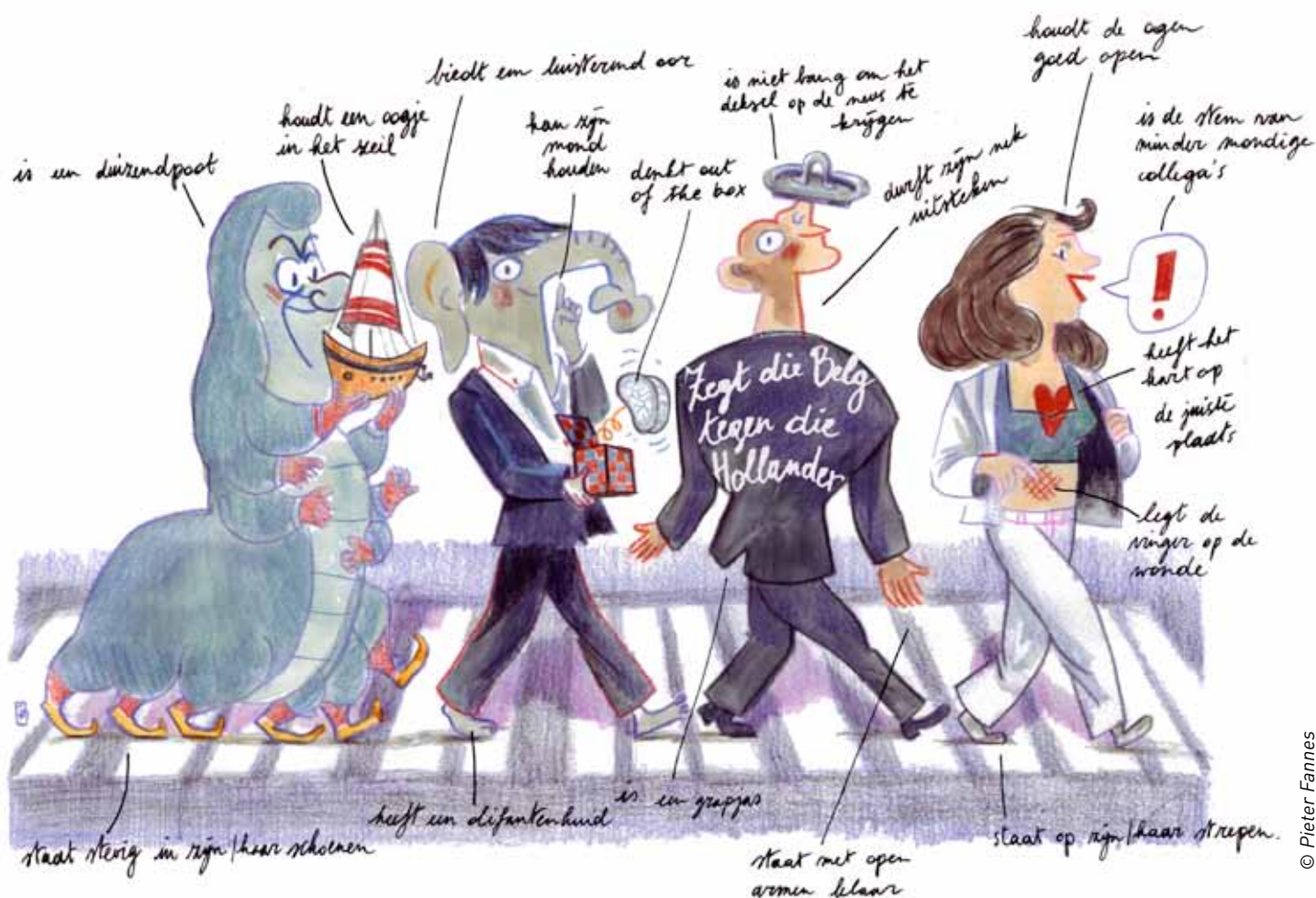
voor onze VA!

Een goede vakbondsafgevaardigde is (*):

- ★ Goed geïnformeerd, kent de recente wettelijke regelingen of kan die makkelijk opzoeken
- ★ Sterk in doorverwijzen naar de juiste kanalen
- ★ Assertief, durft spreken en meningen verwoorden en mensen verdedigen
- ★ Flexibel
- ★ Geduldig
- ★ Discreet, kan respectvol omgaan met info
- ★ Diplomatisch, tactvol, blaast geen bruggen op
- ★ Objectief, neutraal, onbevooroordeeld
- ★ Betrokken om het welzijn van collega's, behulpzaam, is er voor alle collega's en geeft hen ondersteuning.

(*) Gedistilleerd uit citaten van vakbondsafgevaardigden.

De IDEALE VAKBONDSAFGEVAARDIGDE (m/v/x)



© Pieter Fannes



in de regel

Starter in het onderwijs

Na het behalen van je diploma ging je aan het solliciteren en sinds kort heb je (hopelijk) je eerste professionele stappen in het onderwijs gezet. Maar hoe zit het nu met je salaris, vraag je je af.

Wanneer heb je recht op een salaris?

In het onderwijs heb je recht op een salaris als je voldoet aan de volgende aanstellingsvoorwaarden:

- ▶ Je moet EU-burger zijn of hiervoor een vrijstelling hebben;
- ▶ Je geniet burgerlijke en politieke rechten.
- ▶ Je bezit het juiste bekwaamheidsbewijs.
- ▶ Je gezondheidstoestand brengt de gezondheid van de leerlingen niet in gevaar.
- ▶ Je voldoet aan de taalwetten.
- ▶ Je kan je onberispelijk gedrag aantonen met een uittreksel uit het strafregister (model 596.2 SV, minder dan één jaar oud).
- ▶ Je bent in dienst in een betrekking die in orde is met de wetgeving.

Je salaris wordt door het Agentschap van Onderwijsdiensten (AgODi) rechtstreeks uitbetaald. Deze betaling gebeurt steeds op de laatste werkdag van de maand. Alleen het vakantiegeld (in mei) en de eindejaarspremie (in december) worden op een andere dag van de maand gestort. Als je school je indiensttreding minstens twee werkdagen vóór de uiterste verwerkingsdatum volledig en correct meldt zal je die maand al salaris ontvangen. Als je school je gegevens te laat doorstuurt of je aanstelling start na de uiterste verwerkingsdatum zal je pas de eerstvolgende maand betaald worden via een herziening. De uiterste verwerkingsdatum is rond de 20ste van de maand.

Wat is een herziening?

Een herziening vind je terug bij je salarisbrief. De details van deze betaling moet je, in tegenstelling tot de verticale voorstelling op je salarisbrief zelf, horizontaal lezen. Het eindresultaat van een verrekening kan positief of negatief zijn. Een regularisatie met een negatief resultaat betekent dat ten onrechte ontvangen bedragen terug ingehouden

worden op je maandsalaris. Een positieve herziening wil zeggen dat je nog een betaling tegoed had die bovenop je maandsalaris wordt uitbetaald.

Hoe word je betaald tijdens weekends en vakanties?

Een wettelijke feestdag, een weekend, de herfst-, kerst-, krokus of paasvakantie die valt binnen de periode van je aanstelling wordt doorbetaald. Als je tijdelijke aanstelling eindigt op de dag voor een wettelijke feestdag, een weekend of een korte vakantie én je hebt een nieuwe aanstelling na deze dag(en) of periodes wordt je salaris doorbetaald à rato van de prestaties voor de feestdag, het weekend of de korte vakantie.

Tijdens de zomervakantie ontvang je een uitgestelde bezoldiging. Dit is een herberekening van je prestaties tijdens het schooljaar, door omzetting van noemer 12 naar 10 (in maanden) of door omzetting van noemer 360 naar 300 (in dagen). De verrekening van je prestaties van september tot en met december wordt uitbetaald in juli. De herberekening van je prestaties van januari tot en met juni ontvang je in augustus. Als je tijdens het voorafgaande schooljaar periodes niet werkte of slechts deeltijds werkte zal je tijdens de zomervakantie ook nog recht hebben op een inschakelings- of werkloosheidsuitkering. Ga hiervoor tijdens de zomervakantie langs bij het ACV-dienstencentrum in jouw buurt.

Aanvullend vakantiegeld

Als je binnen de vier maanden na het behalen van je basisdiploma start in het onderwijs en je bent jonger dan 25 jaar op 31 december van dat jaar, heb je recht op vakantiegeld voor schoolverlaters. Dit is vakantiegeld voor de referentieperiode tussen 1 januari en de datum van die eerste indiensttreding. De betaling gebeurt altijd in de vorm van een herziening in de periode van mei tot augustus.

Het aanvullend vakantiegeld moet je wel zelf aanvragen bij AgODi. COV-leden mogen hun aanvraagformulier, vak 1 en 2 ingevuld, bezorgen aan COV-dienstbetoon, Britsierslaan 5, 1030 Brussel. We vragen wel om je groene klever op de achterkant van het formulier te plakken. ■



Het COV is
#trots
#bezorgd
#geëngageerd

Een stevige basis.
Dat wil je hen geven.
Vertrouwen om verder te reiken.
Wortels en vleugels.
Houvast en kansen om te groeien.
Je omarmt, je draagt, je begeestert.
Dag na dag.

#Trots

Een stevige basis.
Grond om te aarden.
Onderwijs steunt op mensenwerk.
Samen school maken.
Samen balans zoeken.
Verbinding versterkt draagkracht.

#Geëngageerd

Een stevige basis.
Want soms slaat de uitputting toe
en worden we koorddansers.
“Dat leraren het verschil maken”,
willen we niet horen maar vooral voelen.
Wie draagt, wil ook gedragen worden.
We hebben de steun en versterking hard nodig.
Het COV gaat hier met volle kracht voor.
We laten jou niet los.

#Bezorgd





BLIKOPENER

Een bewakingscamera plaatsen op school, kan dat zomaar?

Komt de privacy van leerlingen en personeelsleden niet in het gedrang? Op de website van de Privacycommissie kan je lezen dat de plaatsing van een bewakingscamera op school alleen toegestaan is wanneer aan een aantal wettelijke voorwaarden is voldaan. Zie <https://onderwijs.ikbeslis.be/onderwijs-camera-s>.

64% vindt het stakingsrecht nodig. Jij ook?

Uit een onderzoek van de KU Leuven blijkt dat de Vlamingen een positiever beeld hebben van vakbonden dan meestal wordt aangenomen in de media en de politiek. Drie op de vier Vlamingen vinden de vakbonden noodzakelijk om de sociale rechten te beschermen en in Franstalig België loopt dat zelfs op tot 81 procent. Opvallend is ook dat de Vlamingen dubbel zoveel vertrouwen hebben in vakbonden dan in politieke partijen. Toch is er ook kritiek te horen. Iets meer dan veertig procent vindt dat de bonden te veel macht hebben en dat ze fundamentele economische hervormingen in de weg staan. Dat de vakbon-



den vurige voorvechters zijn van het stakingsrecht kan dan wel weer op waardering rekenen want 64 procent van de Vlaamstalige kiezers vindt het stakingsrecht nodig om de belangen van de werknemers te verdedigen. Het integrale onderzoeksrapport staat op <http://soc.kuleuven.be/ceso/ispo/files/rapport-vakbonden>.

Zit je met vragen of wil je je verhaal kwijt over holebi's en transgenders?

De houding van de Vlamingen tegenover holebi's en transgenders gaat er elk jaar op vooruit, maar toch worden deze groepen nog regelmatig geconfronteerd met discriminatie, pestgedrag, verbaal en/of fysiek geweld. Met de steun van het Vlaams ministerie van Gelijke Kansen, ontwikkelde Cavaría (koepelorganisatie van verenigingen en individuen die opkomen voor holebi's en transgenders) een gids voor

slachtoffers van geweld op basis van seksuele oriëntatie of transgender achtergrond. Opvallen & Rechtslaan probeert een antwoord te bieden op de vele vragen waarmee zij geconfronteerd worden. De gids kan gratis besteld of gedownload worden op www.cavaría.be. Op deze website kan je ook terecht voor informatie over holebi's en transgenders. Naast brochures en het driemaandelijkse magazine ZiZo, vind je er een uitgebreid aanbod aan vormen. Je kan ook bellen, mailen of chatten met de onthaal- en info-lijn: www.cavaría.be/holebifoon.

Wat als kinderen iets te zien krijgen via google wat ze niet zouden mogen zien?

Kinderen gebruiken het internet voortdurend als bron van informatie, maar de traditionele zoekmachines zijn helemaal niet afgestemd op hun leeftijd en niveau. Veel van de zoekresultaten zijn moeilijk leesbaar, niet relevant en soms inhoudelijk totaal ongeschikt. De Nederlandse start-up WizeNoze heeft nu www.jouwzoekmachine.be



@MarianneCoopman

Bijna 50% onderwijspersoneelsleden is nul dagen afwezig wegens ziekte, 60% jonge leerkrachten altijd op post #trots

**Jouw
Zoekmachine**

Wat zoek je nu? Kies je leeftijd:

Informatie op je eigen leesniveau. Meer weten?

**@hetCOV**

Vandaag 1 maart start #Jeugdboekenmaand @iedereenleest. Met aandacht voor samen (voor)lezen in de klas #geëngageerd



ontwikkeld, een zoekmachine voor kinderen en jongeren. Als gebruikers in het scrollmenu hun leeftijd aanduiden, krijgen zij als zoekresultaat alleen websites die zijn aangepast aan hun leesniveau en die het 'Trusty-label' dragen. Dit is een speciaal label voor organisaties die kwaliteitsvolle en betrouwbare informatie aanbieden op maat van kinderen en jongeren.

Wil je foto's voor je klasblog of krantje met net dat tikje meer?

Kijk zeker eens op <https://www.youtube.com/watch?v=7ZVyNjKSr0M>. In een filmpje van de 'Cooperative of Photography' (COOPH) krijg je via foto's van de gelauwerde Amerikaanse persfotograaf Steve McCurry negen inspirerende tips voor een betere beeldcompositie.

Hoe praat je over terreur en aanslagen op maat van kinderen?

Het ontgaat ook kinderen niet dat we in woelige en gewelddadige tijden leven en daarom kan je als leraar niet om thema's als terreur, geweld en angst heen. Hoe laat je kinderen hun mening en emoties uiten? Hoe geef je de actualiteit een plaats in je lessen? Hoe promoot je verdraagzaamheid? The Learnscape nv

ontwikkelde het dossier 'Media-wijsheid in tijden van terreur en dreiging' om leraren in het lager onderwijs op een positieve, actieve manier te helpen omgaan met deze moeilijke thema's. Met zes uitgewerkte tips zet het document je op weg. Download het gratis op <https://mediawijs.be/nieuws/hoe-omgaan-geweld-media>.

Waar vind je gespecialiseerd en origineel educatief materiaal?

Ben je op zoek naar lespakketten en educatief materiaal over pesten, diversiteit, welbevinden, OKAN-leerlingen, intercultureel werken, Nederlands als tweede taal, leren en ontwikkelingsstoornissen,

Europa, wereldburgerschap, nieuwe methodieken voor de kleuter- en lagere schoolklas en zelfs ouderbetrokkenheid, ...? Je kan terecht in de documentatiecentra in deze steden: Antwerpen en Turnhout (Docatlas), Brussel (Onderwijsbibliotheek), Gent (documentatiecentrum Mondiale solidariteit), Hasselt (Educatief centrum provincie Limburg), Leuven (Wereldwijzer @ UCLL bib Heverlee) en Roeselare (Documentatiecentrum Wereldhuis West-Vlaanderen). Als je je lid maakt, kan je net als in een bibliotheek gratis heel wat materiaal uitleenen en krijg je vaak advies op maat! Het gaat om materiaalkoffers, boeken, dvd's, lespakketten, poppen, spellen, ... Rond diversiteit en wereldburgerschap is er de specifieke collectie "Kleur bekennen" van de Federale Overheid, waarvoor je in bovenstaande plaatsen terecht kan, kijk op www.kleurbekennen.be.

Waar haal je gratis en rechtenvrij beeldmateriaal voor je lessen?

Kijk eens op <https://onderwijs.hetarchief.be> voor een schat aan audiovisueel materiaal van de openbare omroep en erfgoedinstellingen!



Jong en barstensvol passie voor het basisonderwijs?

“Word lid van het COV net als wij!”



- ▶ **Student lerarenopleiding?** Word **gratis ENTER-lid** en krijg allerlei voordelen en info over je rechten als job-student, stagiaire ...
- ▶ **Pas afgestudeerd als leraar?** Word een **half jaar gratis lid van het COV** en geniet van alle voordelen en advies bij je eerste stappen in je carrière in het onderwijs!
- ▶ **Jonger dan 25 jaar?** Word **GO-lid in je eerste aansluitingsjaar!** Dat is supervoordelig want je betaalt slechts 10 euro per maand of **33 cent per dag**. Daarvoor krijg je dezelfde bijstand en voordelen als andere COV-leden.

Het COV staat voor je klaar!

- ▶ Een **persoonlijk antwoord op je vragen** over jouw job in onderwijs dankzij de vakbondsafgevaardigde in je school, je lokale kring- of regiobestuursleden, de vrijgesteld secretaris van jouw regio, gespecialiseerde medewerkers van het secretariaat over salaris, juridische dossiers, pedagogisch ...
- ▶ **Elf maal per jaar het onderwijsvaktijdschrift Basis** gratis in je brievenbus, met breed maatschappelijke, actueel pedagogische en syndicale thema's en nieuwe regelgevingen in het (basis)onderwijs. Om moeiteloos de vinger aan de pols te houden op onderwijsvlak.
- ▶ Optimale **bescherming van burgerlijke aansprakelijkheid** en bij **arbeidsongevallen** (OBHV en Speciale Kas).
- ▶ **Juridische bijstand**
- ▶ **Syndicale premie**
- ▶ **Extra en up-to-date informatie:** via www.cov.be (log in met je lidnummer), facebook.com/hetCOV en twitter.com/hetCOV
- ▶ Een waaier aan **syndicale en pedagogische** activiteiten in jouw regio.
- ▶ **Loopbaanbegeleiding en advies**, plus alle ondersteuning bij werkloosheid en uitkeringen via het ACV-dienstencentrum in jouw regio. Toegang tot online services “Mijn ACV” waarmee je de staat van je betalingen en je professionele gegevens kan opvolgen.



Lid worden doe je zo: bel naar 02 244 37 00, mail naar ikwordcovlid@acv-csc.be of maak je online lid via www.cov.be (> Lid worden)