

Inspiratiesessies: Droomwerk(en) in basisonderwijs

In het najaar 2017 daagden we COV-leden uit om hun verhaal te vertellen over droomwerk(en) in basisonderwijs. Want iedereen die in onderwijs werkt, heeft een verhaal te vertellen, groot of klein. Wij willen ze meenemen in de voorbereiding van ons congres.

In november in Hasselt en begin december in Gent kwamen telkens 70 mensen bijeen. Na een warm welkom door algemeen secretaris Marianne Coopman, werden we goed opgewarmd door twee begeesterende sprekers. Geert Kelchtermans (KULeuven) nam ons mee in een verhaal over de professionaliteit van leraren. En

Angelo Gavrielatos (Education International) maakte ons bewust van de reële gevaren van privatisering en commercialisering van het onderwijs.

Geïnspireerd trokken de deelnemers naar tafelgesprekken waar er heel open kon gebabbeld worden over allerlei thema's. Een bloemlezing uit de vele reacties.

Leraren krachtig maken. Hoe doen we dat?

Een basishouding

Voor de deelnemers is het belangrijk dat onderwijsprofessionals een bepaalde basishouding hebben. Vertrouwen is hier een sleutelwoord. Als je wil dat leraren met elkaar samenwerken of dat ze bij elkaar gaan hospiteren, dan kan dat enkel in een sfeer van vertrouwen. Als dit niet aanwezig is, riskeer je dat mensen zich geïsoleerd en gecontroleerd voelen.

Daarnaast moeten krachtige onderwijsprofessionals ook energie hebben en deze uitstralen. Zo werd aangehaald dat je als leraar intrinsiek gemotiveerd en geëngageerd moet zijn. Tegelijk wordt ook gewaarschuwd voor de keerzijde hiervan: het risico om je grenzen op te zoeken en erover te gaan. Het is dus belangrijk om als leraar ook bewust te zijn van zelfzorg en jezelf te beschermen. Soms moet je dus 'nee' durven zeggen.

Onderwijsprofessionals moeten ook geloven in hun eigen kracht. Als ze door collega's en directeur positief gewaardeerd worden en betrokken worden bij wat er gebeurt, versterkt dat hun professionaliteit. Dat draagt bij tot een positieve werksfeer, waar het aangenaam werken is. In deze schoolteams wordt er professioneel gesproken in een open communicatie.

Opleiding

Om krachtige leraren te krijgen, moet er ingezet worden op opleidingen. Dat start bij de lerarenopleiding. Een lerarenopleiding moet hoge eisen durven stellen aan haar studenten. In onderwijs weet je nooit hoe je school er over 10 of 20 jaar zal uitzien. Daarom moet je mensen hebben die je overal kan inzetten.

Eenmaal aan het werk, is het belangrijk om starters te coachen. De deelnemers geloven in de startende leraren, maar er komt zo veel tegelijk op hen af. Er kruipt erg veel energie en voorbereiding in het dagelijkse klasgebeuren. Tegelijk wordt er van starters verwacht dat ze meteen ook meedraaien in alle werkgroepen en projecten.

Aangezien ze geen jobzekerheid hebben, is het voor hen erg lastig om 'nee' te antwoorden. Beginnende leraren opzadelen met versnipperde opdrachten, palmt hen volledig in. Schoolteams moeten hier aandachtig voor zijn.

Er wordt opgemerkt dat starters ook minder gemakkelijk vragen durven stellen uit angst de indruk te wekken dat ze de job niet aankunnen. De deelnemers zijn het eens: starters moeten open staan voor tips van collega's, maar vice versa ook! Ervaren leraren kunnen leren van beginnende leraren.

De vroegere mentoruren komen ook ter sprake. Jammer dat deze afge-

schaft zijn, wordt gezegd. Dit soort begeleidingsopdrachten komt nu vaak bij collega's terecht die hier ook geen tijd of ruimte voor hebben. Dat is frustrerend voor de starters én voor de begeleiders.

Als leraar moet je continu professionaliseren, menen de deelnemers. Hierdoor krijg je immers nieuwe ideeën en inzichten die je kunt delen met collega's. Dat geldt ook voor directeurs. Het is belangrijk dat ook zij hun competenties kunnen versterken.

Het is echter zo jammer dat er te weinig tijd, ruimte en middelen zijn om breder in te zetten op nascholingen. Het is niet eenvoudig om je klas 'achter' te laten en collega's met extra werk op te zadelen zodat jezelf naar een nascholing kan gaan. Enkele deelnemers geven ook aan dat ze daardoor na de schooluren of tijdens vakanties vormingen volgen. Daarbovenop zijn er te weinig mogelijkheden om het geleerde in praktijk om te zetten en het met collega's uit te wisselen. Net dat is zo belangrijk omdat je dan het gevoel krijgt er niet alleen voor te staan.

Samenwerken

Dat 'samen' ervoor gaan, wordt door de deelnemers als een grote steun en meerwaarde ervaren. Natuurlijk lukt dat niet even goed bij

elke collega, maar er is collegialiteit! Een hecht team maakt het leren gemakkelijker. Ook over verschillende scholen heen zijn er initiatieven om met elkaar samen te werken. Hierdoor leren leraren van elkaar. Andere deelnemers erkennen het belang hiervan, maar missen het in hun eigen school of scholengemeenschap.

Opdracht en organisatie

Verschillende keren wordt gehamerd op de nood aan tijd en ruimte om expertise te delen, te overleggen, ... Dit kan niet langer tijdens de pauzes gebeuren. De kwaliteit van onderwijs zou hierdoor verhogen, argumenteren de deelnemers. Er wordt vergeleken met het buitengewoon onderwijs waar er twee uur overlegtijd is ingepland. Dat wordt als zeer waardevol ervaren. Het versterkt ook de verbondenheid in een school.



"Dient onze schoolopdracht om activiteiten te organiseren als wafelenbak en kerstrozeverkoop? Mensen doen heel veel, we vragen heel veel van hen buiten de lesopdracht. Maar komt dat ten goede van onze kinderen? Nee! Dat komt ten goede van onze kas, omdat we te weinig middelen hebben! Als mensen een hele vrijdagavond kerstroze gaan verkopen, kan je niet van hen verwachten dat ze ook nog op zaterdag inhoudelijk voor school werken. Op dat punt vragen we te veel."

Commercialisering en privatisering van en in het onderwijs

Tijdens de tafelgesprekken 'Gooi die invulboeken in de prullenmand' en 'Onderwijs in handen van de multinationals' werden de voor- en nadelen van handleidingen en invulboeken bediscussieerd. Ook de digitale leerplatformen kwamen aan bod. Soms kan het als leraar handig en inspirerend zijn om terug te kunnen vallen op een bestaande handleiding of invulboek. Zeker voor startende leraren is dat soms zinvol.

"Wij willen de kinderen voorbereiden op een veranderende wereld, ze zullen flexibel moeten zijn. En wij houden ons vast aan de invulboeken? Om gek van te worden! Als mijn leerling op de speelplaats een regenworm vindt, daarmee terug naar de klas komt en zegt: "Juf, ik wil hierover iets leren", dan krijg je pas interessante lessen."

Samen in touw voor de noden van elk kind!

"Handboeken zijn een middel, geen doel"

Het risico bestaat dat leraren slaafs de methode volgen. Hierdoor komt het eigenaarschap van leraren in de verdrukking. Men verliest het vertrouwen in elkaar en in zichzelf. Leraren worden gereduceerd tot uitvoerders. Waardoor ze minder inspelen op de leerlingen en wat zij nodig hebben om te ontwikkelen. Niet elk handboek is even kwalitatief, volgens de deelnemers. Misschien moet er nagedacht worden om een soort keurmerk of kwaliteitsvoorwaarde te koppelen aan handboeken?

De deelnemers geven aan dat leraren enorm veel druk ervaren om handleidingen en invulboeken naar de letter te volgen. Deze druk komt van ouders, van schoolbesturen, maar zeker ook van uitgeverijen. Deze laatste bieden vaak pakketten aan waarin meerdere handboeken en invulboeken zitten. Daar zit een duidelijke commerciële logica achter. Zo breiden uitgeverijen hun aanbod uit met digitale producten die je enkel met een abonnement kunt gebruiken. Bovendien schuilt hierin nog een groter gevaar: uitgeverijen bepalen het curriculum. Volgens de deelnemers is dat een reële dreiging. Uitgeverijen verzorgen im-

mers ook nascholing zodat leraren met hun methode leren werken. Zo hebben ze een grote invloed op de inhoud van het onderwijs.

Nood aan een duidelijke visie

Op school moet er een visie zijn die leraren richting geeft in hun handelen. Als leraren zich gesteund voelen door hun directeur om afstand te nemen van handboeken, dan geeft hen dat vertrouwen en sterkt hen in hun eigenaarschap. Dan moeten leraren nog de mogelijkheden krijgen om over het leerproces van hun leerlingen na te denken en hierop in te spelen. Leraren moet opnieuw eigenaar van het pedagogische proces worden.

Zo'n veranderingsproces moet je voldoende tijd geven. Daarnaast moet er ook aandacht zijn om met onder andere ouders in dialoog te gaan zodat ze weten wat ze kunnen en mogen verwachten.

In de gesprekken over commercialisering en privatisering van onderwijs vormt het eigenaarschap van leraren de basisgedachte. Leraren mogen geen uitvoerders zijn. Ze moeten het pedagogische proces zelf in handen nemen en hiervoor het nodige vertrouwen krijgen.

Samen in touw voor de noden van elk kind!

Elk kind kwaliteitsvol onderwijs aanbieden, is niet eenvoudig en lukt ook niet alleen. Daarom moet ingezet worden op verschillende vormen van samenwerken. Het gaat dan over het uitwisselen van expertise en elkaar verrijken.

Vormen van samenwerken

Tijdens de tafelgesprekken werd ingezoomd op dat 'samenwerken'. Co-teaching en teamteaching kunnen leraren versterken. Maar er moeten wel enkele belangrijke voorwaarden vervuld zijn. Zo is het essentieel om over een infrastructuur te beschikken die hieraan aangepast is. En dergelijke vorm van samenwerken staat of valt met de mogelijkheden die er zijn om met elkaar te overleggen.



Samenwerken doe je als leraar ook met de ouders. Leraren moeten versterkt worden in het voeren van gesprekken met ouders en het opzetten van een heldere communicatie met ouders. Dat is iets wat als team moet opgepakt worden. Snel focussen de gesprekken op samenwerken in het kader van het M-decreet. Scholen moeten flexibel omgaan met zorguren naargelang de noden van leerlingen en leraren. Vaak is er informeel overleg. Leraren ondervinden veel noden sinds de invoering van het M-decreet. Er is veel overleg met CLB en ondersteuners, maar daarna moet de leraar het in de klas uitproberen. Deelnemers erkennen de nood aan concrete hulp zodat het samenwerken ook een haalbare kaart blijft voor de klasleraren.

Een leerproces

Leraren die samenwerken hebben ook niet steeds dezelfde noden. Net daarom kan een samenwerkingsmodel niet opgelegd worden, het groeit best van onderuit en steunt op een gedeelde visie en groepsdoel. Samenwerken moet je leren! Niet enkel de leraren, maar ook de kinderen moeten leren omgaan met meerdere leraren in hun klas waarbij elke leraar eigen taken en verantwoordelijkheden heeft. Uit de tafelgesprekken blijkt dat er zeker bereidheid is om samen te werken in het team en met verschillende partners. Vandaag maakt het gebrek aan tijd dit echter zeer moeilijk tot onmogelijk, aldus de deelnemers.

De meerwaarde van de vaste benoeming

"Ik ben echt voorstander van de vaste benoeming. Ik denk dat als je vastbenoemd bent, dat je je dan zekerder voelt. Dan word je krachtiger

in je job. Ik denk dat dat een voorwaarde is om op een heel rustige manier, vastberaden, je job goed te blijven uitoefenen. Als men binnen het schoolbestuur eerlijk is, dan komt iedereen op zijn moment aan de beurt. Dan ga je de concurrentie uitsluiten. Het is een grote verantwoordelijkheid van het schoolbestuur om dat heel consequent toe te passen."

Een andere deelnemer reageert hierop: "Mijn grootste struikelblok van de vaste benoeming is de schoolorganisatie en de TADD'ers die ik iedere keer moet laten gaan. Dat is heel moeilijk. Zij hebben hun hart en ziel aan de school gegeven. Zulke jonge mensen wil je houden en daarin investeer je." Tijdens de gesprekken over de vaste benoeming komen verschillende standpunten naar voor. Elke deelnemer heeft immers positieve of negatieve ervaringen met de vaste benoeming, TADD en evaluaties. Voor de ene gaat het om zekerheid, voor de andere komt het over als een rem.

Sommigen omschrijven de vaste benoeming dan ook als een mes dat aan twee kanten snijdt. Wie eerder gewrongen zit met de vaste benoeming, zegt dat vooral vanuit een bekommernis dat niet elke leraar in elke school functioneert. Er zouden meer mogelijkheden moeten zijn waardoor deze mensen op zoek kunnen gaan naar andere uitdagingen, maar wel vertrekkende vanuit een jobzekerheid. Deze bezorgdheid wordt ook door enkele deelnemers geuit vanuit schoolorganisatorisch oogpunt: "In kleine scholen leidt dat soms tot kromme situaties. Na veel gepuzzel moeten we goede

"Ik stel me vragen of ik ooit wel TADD zal krijgen. Het is niet gemakkelijk om twee jaar op rij op dezelfde school te werken. Daarom zouden alle gewerkte uren, onafhankelijk van de scholengemeenschap, moeten kunnen meetellen voor TADD."

TADD'ers laten gaan, omwille van reffectatie".

Starters

Maar telkens wordt wel aangegeven dat het niet gemakkelijk is om TADD te krijgen en daarna vastbenoemd te geraken. Tijdelijke personeelsleden hebben naast jobonzekerheid ook een andere (en lagere) verloning tijdens vakanties en minder mogelijkheden om verlofstelsels op te nemen.

Een startende onderwijzeres (tijdelijk zonder TADD) getuigt: "Je wil heel graag werken, maar er is veel onzekerheid. Elke vakantie hoop je om na de vakantie opnieuw aan de slag te kunnen. Elke dag ben je dan nerveus en bekijk je om zes uur 's morgens de VDAB-site. Dat hou je niet vol!"

Er wordt sterk gepleit voor een goede begeleiding van startende leraren. Zowel de starter als de directeur moeten een realistisch beeld krijgen van wat het voor deze persoon betekent om in deze school te werken. De directeur speelt dus een belangrijke rol.

Naast weten of men zich wel goed voelt in een bepaalde school, moeten ook de prestaties meegeteld worden om een TADD te kunnen bereiken.



Profiteurs?

En ja, als er over vaste benoeming gepraat wordt, dan duiken er verhalen van profiteurs op. Deelnemers stellen zelf om dat niet te veralgemenen en het ruimer te kaderen: "Als je de ingesteldheid hebt: 'ik wil leerkracht worden', dan zal je een goede leerkracht zijn, met of zonder vaste benoeming. Als je de ingesteldheid hebt: 'ik wil in de hangmat' hangen, dan zal je met of zonder vaste benoeming, in je hangmat hangen. Het heeft allemaal met persoonlijkheid te maken."

Het is belangrijk om een goed evaluatiesysteem te hebben. Dit mag geen 'afschrik'-gesprek zijn, maar net een manier waardoor personeelsleden professioneel en als persoon kunnen groeien. Een goede communicatie is dus belangrijk. Er wordt dan samen gezocht naar wat er goed en minder goed verloopt en hoe hierop kan ingespeeld worden. Deelnemers merken op dat dit soort gesprekken nog te weinig plaatsvinden. Dat is jammer, want hierdoor voelen personeelsleden zich gewaardeerd waardoor ze fier kunnen zijn op hun beroep.

Solidariteit, wat betekent dit voor jou?

Het thema aan de tafels 'Solidariteit, wat betekent dit voor jou?', werd heel breed ingevuld:

In schoolteams

Zijn we in de schoolteams wel solidair met elkaar? "Er is te veel extra werk. Solidariteit staat hierdoor onder druk." "Wat we voor de kinderen doen, brengen we soms niet op voor onze eigen collega's. We zeggen dat de leerlingen elkaar niet mogen pesten, maar zelf doen we dat wel."

Invallen voor een collega is te veel gevraagd." "Een collega stond steeds overal op de barricades. Maar toen ze problemen met haar gezondheid kreeg, was ze plots afgeschreven. Er was geen begrip voor haar situatie. Haar klas werd leeggemaakt en het materiaal werd door een nieuwe collega gebruikt. Ik ben bang dat mij dit ook kan overkomen."

Deelnemers geven aan dat het belangrijk is om te kunnen werken in een hecht team, waar je je kan en mag openstellen en waar kwetsbaarheid herkend en erkend wordt. Om dat te realiseren moeten er ontmoetingskansen en -mogelijkheden zijn. Door de hectiek van de dag lukt het niet steeds om daarvoor tijd te maken.

Ieder kind gelijke kansen

In onderwijs moeten we solidair zijn met mensen in armoede. Deelnemers geven aan dat er gezocht wordt naar oplossingen als ouders de schoolrekening niet kunnen betalen of als blijkt dat bepaalde kinderen niet aan een uitstap kunnen deelnemen omwille van de kostprijs. Soms komt solidariteit onder druk te staan: "Onze school kreeg de vraag om een kind met een zware beperking in te schrijven. De directeur stond hiervoor open, maar gaf aan dat de school onvoldoende middelen had om in de noodzakelijk begeleiding te voorzien. De ouders antwoordden dat zij voor deze begeleiding zouden instaan. Later protesteerden andere ouders: waarom krijgt mijn kind niet zo'n begeleiding?"

Solidariteit is broodnodig, maar hierin een evenwicht vinden kan ook heel moeilijk blijken.

Als vakbond

"Samen sta je sterker" kan een invulling van 'solidariteit' zijn. Door solidair te zijn, kunnen we als vakbond een antwoord bieden aan de oprukkende 'verdeel en heers'-mentaliteit. Dat samen en solidair ervoor gaan, is vaak niet evident. Want wie is solidair met wie? Zijn de jongeren dat met de oudere leraren en vice versa? "Jongeren hebben het moeilijk om zich in te leven in de situatie van ouderen. Zij betogen niet mee voor pensioenen." "Het is ook moeilijk om een jonge leerkracht te zijn. Dan sta je drie uur hier, daarna vier uur daar." "Jongeren zijn wel solidair, maar voor kortlopende acties."

Mensen overtuigen om lid te worden (en te blijven) van een vakbond, is een opgave. De vakbond oogt namelijk niet 'hip', veel te abstract en te moeilijk. Vaak wordt 'vakbond' in één adem met 'staking' genoemd. Dat schrikt potentiële leden af. Maar vakbond is veel meer dan dat. Daarom moeten we als vakbond vaak in de verf zetten wat we al bereikt hebben. En ook de kleine realisaties moeten meegenomen worden: "Er moet meer positivisme zijn!"

De leraren? Dat zijn wij! Inspraak in onderwijs?

Tijdens de tafelgesprekken over 'de vakbond' werd het belang van vakbonden onderstreept. In een maatschappij die dreigt te verrechtsen, kunnen vakbonden tegenwicht geven omdat zij het geheel breder kunnen schetsen.

Wij zijn de vakbond!

Om als vakbond ook effectief te kunnen wegen op beleid (zowel dat

van de school, scholengemeenschap als op Vlaams niveau), geven de deelnemers enkele voorstellen en werkpunten mee.

Zo is het belangrijk dat vakbondsafgevaardigden hun engagement ook daadwerkelijk kunnen en durven opnemen. Vandaag hebben vakbondsafgevaardigden (VA's) te weinig tijd voor dienstverlening en om zich te professionaliseren in het vakbondswerk. Een VA moet een echt aanspreekpunt voor leden kunnen zijn. Zo maak je het COV zichtbaar op school. Enkele deelnemers houden een pleidooi om werk te maken van het structureel vrijstellen van de vakbondsafgevaardigden (niet met plage-uren). Daarnaast wordt ook voorgesteld om alle VA's van een school samen vrij te roosteren.

De vragen en bekommernissen van leden moeten ook hun weg vinden naar het COV. Het is volgens de deelnemers erg belangrijk dat er in het beleid ook geluisterd wordt naar wat er écht leeft op het veld. Dan gaat het zowel over het beleid op Vlaams niveau, als om inspraak via lokaal onderhandelingscomité (LOC) of onderhandelingscomité van de scholengemeenschap (OCSG). Inspraak moet van onderuit gevoerd worden.

Tijdens enkele gesprekken wordt ingegaan op de vakbondsstructuur. Die is voor de meeste deelnemers niet of weinig bekend. Mensen kennen wel hun vakbondsafgevaardigde. Van het LOC en OCSG hebben ze ook al gehoord. COV-kringen en -regio's kunnen wel nog aan bekendheid winnen.

Betrokkenheid verhogen

Niet alle leden weten wat we als COV doen. Daarom is het essentieel om een goede, heldere en transparante communicatie voor ogen te houden. Dat kan via Basis, website

en sociale media. Ook kleine verwezenlijkingen moeten meegegeven worden. Dat is erg belangrijk om potentiële leden te kunnen overtuigen lid te worden en bestaande leden te motiveren om te blijven investeren in solidariteit.

Deelnemers waarderen het dat het COV aanwezig is in de media, bijvoorbeeld via de enquêtes over schoolkosten en toezichten. Dat verhoogt de betrokkenheid en leidt vaak tot gesprekken in de lerarenkamer. Maar het COV mag ook meer 'lijfelijk' aanwezig zijn, via een bezoek aan de school of een debat in de lerarenkamer.

Een vakbond, en dus ook het COV, moet blijvend aan zijn imago werken. Vandaag is dat vaak te negatief alsof we als organisatie altijd 'anti' zijn. Het COV moet zich profileren als een organisatie die welzijn hoog in het vaandel houdt!


Door breed te communiceren over verschillende thema's en op verschillende manieren kan elk lid ervaren dat het COV ook aan hen denkt. Velen worden lid voor de dienstverlening. Maar ook daarna moeten ze voelen dat het COV inzet op hun arbeidsomstandigheden. De deelnemers zijn het erover eens: mensen meekrijgen om te gaan manifesteren is geen eenvoudige zaak!. De zorg voor de kinderen in de klas en op school gaat voor. Daarom moeten leden zich echt helemaal vinden in het thema waarover men op straat komt.

Verwachtingsvol naar de toekomst

De deelnemers van de tafelgesprekken over 'vakbond' vinden dat het COV moet wegen op het beleid en hierbij moet luisteren naar wat er aan de basis leeft. Het COV moet zichtbaar maken hoe we op het beleid wegen. Er wordt te vaak gesproken over wat er niet werd bereikt. Het is beter om dat positiever te formuleren: wat we wel bereikten. Tot slot wordt gevraagd om naar de lerarenkamer te komen en daar met leden én niet-leden van gedachten te wisselen. Dat zou wervend kunnen werken.

Engagement? Gevonden!

Was je erbij in Hasselt of Gent? Dan kon je voelen dat de lucht bijna elektrisch geladen was van engagement voor onderwijs en vakbond. De tafelgesprekken werden niet omgedoopt tot klaagbarakken. Nee, tijdens beide sessies knetterde de positieve energie om samen mee te denken aan droomwerk(en) in onderwijs. Ja, er worden problemen aangekaart. Maar de impressies van de tafelgesprekken tonen aan dat de deelnemers niet bij de pakken blijven zitten. Ze willen meedenken en meewerken aan de toekomst van onderwijs, aan krachtig en vrij onderwijzen.



“De COV-enquêtes zijn sterk. Ze komen in de media. Zo weet iedereen dat de vakbond daarmee bezig is. Ook de mensen die geen lid zijn. Terwijl als ik vraag wie dat in Basis gelezen heeft, alleen ik dat blijf te zijn.”