

blad voor verbazend  
interessante persoonlijkheden

**GO!&co**  
ONDERWIJS VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

---

## DE LEERKRACHT CENTRAAL

---

**WELKE  
LEERKRACHT  
INSPIREERDE HEN?  
28 HERINNERINGEN**

---

Mark Elchardus licht het  
beroep door

---

dossier  
**NASCHOLING**

Geen muren, geen grenzen  
allemaal burens  
en unieke mensen

Afgiftekantoor: Antwerpen X, P808382, BC30941



jaargang 3 - nr.11 - oktober 2010



## Leer en kracht: sleutelwoorden in het onderwijs

Dit nummer van GO!&co is opgedragen aan een van de belangrijkste beroepen ter wereld: de leerkracht. Het woord bundelt twee onmisbare facetten van het beroep: dat van de wil om anderen te laten leren en dat van de kracht die daarvan uitgaat.

Leerkrachten openen de wereld voor jongeren. Zodat de leerlingen straks klaar zijn om zich in die wereld te begeven, om hun levenstocht aan te vangen. Leerkrachten zorgen ervoor dat de rugzakken voor die tocht goed gevuld raken, met meer dan alleen de beginselen van spelling en wiskunde. Want even belangrijk is de bijdrage om van hun leerlingen mensen te maken die met elkaar hebben leren omgaan op een prettige, respectvolle manier. Een bijdrage die voor een gemeenschap van onschatbare waarde is.

Maar ik kan me heel goed voorstellen dat - nu de maatschappij steeds meer van de leerkracht verlangt - sommigen onder hen wat waardering missen. En dat mag gerust meer zijn dan een schouderklopje van de directeur, ouders of leerlingen.

Leerkrachten zien de resultaten van hun arbeid en inzet voor zich: de opgroeiende jeugd in hun klas. Soms is er een dagje dat die resultaten wat tegenvallen en kan je pas na een tijd vol trots terugkijken op wat je bereikt hebt. En komen oud-leerlingen je later vertellen hoeveel erkenning ze voor je hadden.

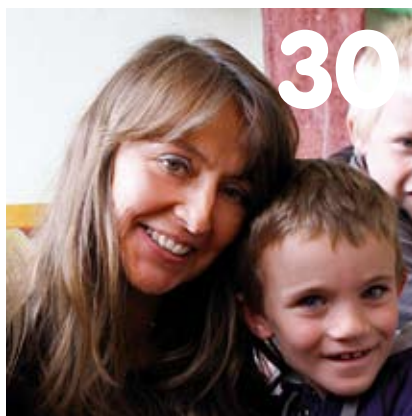
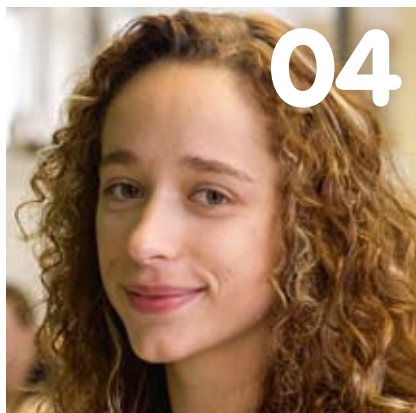
Naar erkenning voor het beroep is al veel onderzoek gedaan. Vreemd genoeg geven de resultaten ervan vaak een ander beeld dan wat 'algemeen leeft'. Want al bij al zijn de Vlaamse leerkrachten behoorlijk tevreden over hun job. Toch zijn er knelpunten waar we niet blind voor mogen zijn zoals de in- en uitstroom, de verregaande vervrouwelijking van het beroep, de vlakke loopbaan...

Met onderzoeksresultaten kun je niet alles vertellen, vandaar dat we in dit nummer mensen aan het woord laten, veel mensen, die allemaal een bemoedigend verhaal vertellen. En dat stemt me bijzonder hoopvol.

Veel leesplezier!

Raymonda Verdyck  
afgevaardigd bestuurder

# INHOUD



## 02 EDITORIAAL

Raymonda Verdyck

## 04 DE INSTROMING

- Oudere leerkrachten langer aan de slag
- Van BSO & TSO naar lerarenopleiding
- Aandacht voor nieuwe leerkrachten
- SLO vormt leerkrachten met een visie
- Diversiteit via taalbeleid

## 11 DOSSIER

Nascholing

## 19 CONNECTING THE DOTS

De leerkracht van de toekomst

## 20 HET BEROEP DOORGELICHT

Interview met Mark Elchardus

## 22 DE VERVROUWELIJING VAN HET BEROEP

Leerkrachten staan hun mannetje

## 24 DE UITSTROMING

- Hoe uitstroom tegengaan
- Onderwijsarbeidsmarkt
- Wat zegt de minister?
- Is er leven na onderwijs?

**WELKE  
LEERKRACHT  
INSPIREERDE  
HEN?**

## WAT IS EEN LEERKRACHT? 30

- Waaraan moet een leerkracht voldoen?
  - De zorgcoördinator
  - Ondersteuning van leerkrachten
  - Leerkrachten zijn tevreden mensen
- De gemiddelde loopbaan van een leerkracht

We herinneren ons allemaal wel die ene leerkracht die een blijvende indruk naliet. Enkele bekende mensen getuigen over de leerkracht die hen inspireerde.

7. Raymonda Verdyck
21. George Leekens
26. Jean-Luc Vanraes
27. Pascal Smet
29. Herman Brusselmans
31. Bart De Wever
37. Elio Di Rupo

Dit tijdschrift is een uitgave van het **GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap** Communicatiedienst, Alhambragebouw, Emile Jacqmainlaan 20, 1000 Brussel tel. 02 790 93 00, Fax: 02 790 95 06

### Frequentie:

GO! & co verschijnt viermaal per jaar

### Oplage:

20.500 exemplaren

### Info:

huismagazine@g-o.be

Je vindt GO! & co ook op

[www.g-o.be/communicatie](http://www.g-o.be/communicatie)

### Redactiecomité:

Hélène De Keyser, Luc De Man, Eva Hugaerts, Saskia Lieveyns, Ann Van Driessche, Willem-Jan van Ekert, Luc Van Gasse, Cynthia Vanhee, Raymonda Verdyck

### Werken mee aan dit nummer:

Femke Coopmans, CVO Brussel, CVO De Vlaamse Ardennen, Joke Van Caesbroeck, Barbara Vandenbussche

### Redactie en vormgeving:

Het Salon - [www.het-salon.be](http://www.het-salon.be)

### Fotografie:

Thomas De Boever, Michiel De Cleene, Shutterstock

### Verantwoordelijke uitgever:

Raymonda Verdyck, afgevaardigd bestuurder Emile Jacqmainlaan 20, 1000 Brussel

### Reclameregie:

Media Surplus - tel. 0497 48 15 17



Ik verwacht te blijven werken tot mijn zestigste, om de eenvoudige reden dat ik gewoon graag les geef



# OUDERE LEERKRACHTEN BLIJVEN LANGER AAN DE SLAG

INSPIRERENDE  
LEERKRACHTEN

Leerkrachten werken langer, zeggen de cijfers. Maar wat zijn daar precies de redenen voor? We polsten bij enkele oudere leerkrachten van het Koninklijk Atheneum Voskenslaan Gent.

In juni 1978 studeerde **Dirk Van Hulle** af als licentiaat Nederlands-Duits, en sindsdien heeft de bijna 54-jarige leraar nooit een ander beroep uitgeoefend. “Ik verwacht te blijven werken tot mijn zestigste, om de eenvoudige reden dat ik gewoon graag les geef. Bij het begin van elk nieuw schooljaar voel ik nog steeds een zekere vorm van enthousiasme en idealisme. Bovendien beheers je de job elk jaar beter, en wordt je cursus steeds interessanter en gevarieerder.”

Collega **Mia Vanhove**, leerkracht Nederlands en sinds 1980 in het onderwijs, treedt hem bij. “Op mijn 52ste ben ik nog niet bewust bezig met mijn pensioen. Als je iets graag doet, kijk je niet uit naar het einde ervan, tenzij het om de een of andere reden te lastig zou worden. Bovendien kan het door de vergrijzing niet meer dat gezonde mensen al op hun vijftigste met pensioen gaan. En de mix van oudere en jongere leerkrachten lijkt me ook gezond, omdat beide groepen van elkaar kunnen leren.”

**Catherine Rotsaert**, 51 jaar, licentiaat LO en sinds 1981 in het onderwijs, denkt evenmin al aan haar pensioen. “Ik ben er nog veel te jong voor en weet zelfs niet veel over de wettelijke regels. Je mag me dit binnen tien jaar nog eens vragen. Ik heb wel altijd gezegd dat ik niet ‘uitgeblust’ voor mijn leerlingen wil staan. Maar het is zo’n toffe job: jonge mensen iets kunnen bijleren, ze leren hun grenzen te verleggen, ze mee te geven dat ze iets kunnen betekenen in onze maatschappij...”

## Stimulansen

Om leerkrachten te stimuleren langer aan de slag te blijven, pleit Mia Vanhove voor pedagogisch comfort. “Oudere leerkrachten kunnen vermoedelijk fysiek en mentaal minder aan dan jongere collega’s. Je zorgt er dus best voor dat er een evenwicht is in de lesopdrachten en dat de klassen niet te groot zijn, maar dat geldt net zo goed voor jonge collega’s die anders misschien te vlug zouden opbranden. Ook de lesopdracht verminderen en oudere leerkrachten de kans geven om hun expertise op een andere manier in te zetten, door bijvoorbeeld jonge leerkrachten te coachen, is een goede optie.”

Dirk Van Hulle vindt in de eerste plaats inspraak met betrekking tot bevoegdheden (of attributies) en het uurrooster en uiteraard ook een hoger loon een goede stimulans. “De relatie met de directie is ook zeer belangrijk. Bij ons worden oudere leerkrachten niet bevoordeeld, maar we hebben hier altijd goede directeurs gehad die de kwaliteiten en wensen van hun leerkrachten kenden en er rekening mee hielden.”

“Alles begint met het ‘welbevinden’ van een mens”, vindt Catherine Rotsaert. “Als ik me nuttig en gewaardeerd voel en er naar mij geluisterd wordt, ben ik de koning te rijk. Bij ons zitten directie en leerkracht jaarlijks samen om te praten over het verloop van de loopbaan en de verwachtingen, maar vanwege de soms strikte regels kan de directie hier nog niet altijd op inspelen.”

## MIA VANHOVE

De leerkracht die mij inspireerde toen ik zelf op de schoolbanken zat, was mijn vader, die jammer genoeg 18 jaar geleden gestorven is. Eind jaren zestig volgde ik bij hem in de Middenschool van Moerbeke-Waas zowel Zedenleer als Engels. Hij was een relatief strenge leraar, maar altijd zeer correct. Van hem erfde ik de liefde voor taal. Mijn eerste lessen Engels zal ik nooit vergeten: het verhaal van Rip van Winkle in de nu totaal verouderde boeken van De Paepe. Mijn vader was toen al een moderne leerkracht: met de bandopnemer nam hij zelf de teksten op, want cassettes of cd's van de uitgeverijen bestonden toen nog niet. Hij introduceerde luistervaardigheid met de middelen die hij had. En als zijn oudste zus, die in Brentwood (Essex) woonde, bij ons op bezoek kwam, dan kregen de leerlingen van mijn klas de volgende dag stukjes walgelijk-zoete roze Engelse taart.

## DIRK VAN HULLE

Frits Standaert was mijn leraar Duits in het Koninklijk Atheneum van Blankenberge. Een schitterende man, en een boeiende en leuke leerkracht. Toen ik hem vertelde dat ik van plan was om Germaanse te gaan studeren, wees hij me op de rijkdom van de Duitse cultuur waarmee ik - bij een keuze voor Engels - anders nooit in contact zou komen. Ik ben hem er nog steeds dankbaar voor!

## CATHERINE ROTSAERT

Mijn leerkracht L.O. heeft zeker indruk gemaakt op mij, maar dat geldt ook voor andere leerkrachten. Ik zat in een groot atheneum waar openheid en communicatie sleutelwoorden waren, waardoor de school een leuke plaats was om te vertoeven. Voor mij was een school dus per definitie een heel leerrijke en sociale plaats, waar ik van mijn hobby mijn beroep kon maken. Ik hou immers van sport én van mensen.



# VAN BSO EN TSO NAAR DE LERARENOPLEIDING

Steeds meer leerlingen uit het beroeps- en technisch secundair onderwijs stromen door naar de lerarenopleiding. Maar zijn ze daar wel altijd goed op voorbereid? We vroegen het aan directeurs, docenten en aan studenten zelf.

In 2008-2009 schreven zich bij Howest 35 nieuwe studenten in voor de opleiding Kleuteronderwijs. Hiervan hadden er 14 een vooropleiding in het BSO, 13 studenten kwamen uit TSO, 4 uit KSO en 4 uit ASO. De ASO-studenten behaalden minstens 75 % van de studiepunten waarvoor ze ingeschreven waren. Voor de BSO-studenten was dit 43 % en voor de TSO-studenten 69 %. Gemiddeld behaalde 22 % van de studenten met een BSO-vooropleiding meer dan 75 % van de ingeschreven studiepunten; voor de studenten met een TSO-vooropleiding was dit 43 %. In de opleiding Lager Onderwijs, waar zich 1 student uit het BSO, 14 uit TSO, 1 uit KSO en 12 uit ASO inschreven, is een gelijkaardige trend te zien. Ondertussen verdubbelde het studentenaantal in Howest en blijven de verhoudingen met betrekking tot de vooropleiding grosso modo ook in 2010-2011 dezelfde.

**Het is mijn droom om leerkracht te worden en ik besepte dat het hard werken zou worden, zeker nadat ik uit het TSO kwam**

**Joke** kwam uit het BSO, waar de nadruk lag op de praktijk, en volgt nu kleuteronderwijs. “Leerkrachten in het BSO gaan er vaak van uit dat hun leerlingen niet verder studeren en informeren hen niet. Ik denk dat meer mensen naar hoger onderwijs zouden doorstromen mocht dat wel het geval zijn.”

Bij Xios ziet men een dalende lijn in het aantal studenten lerarenopleiding uit het BSO (9,6 %). “De grootste instroom uit het BSO

gaat naar het kleuteronderwijs, terwijl de studie voor onderwijzer een groter aandeel aan ASO en TSO-studenten aantrekt”, vertelt departementshoofd Lerarenopleiding **Vera Goossens**. “Van de TSO-studenten slaagt 20 %, maar geen enkele student met BSO-achtergrond stroomt door naar het tweede jaar van de onderwijzersopleiding.”

“Mijn traject in het secundair sloot niet aan bij wat ik in de bachelor kleuteronderwijs

bij Xios leer”, stelt **Els**, “maar toch voelde ik me goed voorbereid doordat ik andere, buitenschoolse cursussen en activiteiten gevolgd heb. Dankzij een animatorcursus bijvoorbeeld, kwam ik al in contact met jonge kinderen.”

In de opleiding tot kleuteronderwijzer slaagt 20 % van de BSO-studenten. ASO-studenten hebben daar inhoudelijk weinig problemen, zij moeten echter meer aandacht besteden aan creativiteit en de omgang met kinderen. In dat creatieve en het zorgende aspect hebben studenten met een BSO-vooropleiding meestal wel meer ervaring. Het creatieve en zorgende compen- sieren is echter een minder zware klus dan grotere en abstractere hoeveelheden leerstof leren verwerken.”

### Hiaten in de bagage

Hogeschool Artesis merkt in haar professionele bachelors wel een sterke toename van het aantal studenten uit BSO en TSO, vertelt **Joëlle Pletinckx**, hoofd van het departement Bedrijfskunde, lerarenopleiding en sociaal werk. “Een aantal studenten uit het beroeps- en technisch onderwijs kampt soms wel met hiaten in hun bagage, die op taalniveau gevolgen hebben voor het begrijpend lezen en schrijven, en op vlak van wiskunde voor het analytisch en probleemoplossend vermogen. Op beide aspecten moet extra gewerkt worden. Onze school zet sterk in op begeleiding. De overgang van secundair naar hoger onderwijs is een scharniermoment, waarin de bagage en het verwachtingspatroon verandert, en de match tussen beide is niet altijd goed. Daarom proberen we studenten vrij snel duidelijk te maken wat er van hen verwacht wordt, en gaan we al van in het begin na waar hun sterktes liggen.”

“Doordat ik vroeger te weinig uren wiskunde heb gevolgd, was ik niet helemaal klaar voor de bachelor lager onderwijs”, vindt **Tine**. “Toekomstige studenten zou ik aanraden zich tijdens de zomervakantie al voor te bereiden op bepaalde leerinhouden. Maar vanaf het begin kreeg ik bij alle vak-

ken wel een zeer goede begeleiding, en de lessen werden rustig opgebouwd, waarbij ze goed te volgen zijn.”

### Ondersteunen en begeleiden

Om de instroom van studenten uit BSO en TSO te bevorderen ondersteunt hogeschool Howest acties naar secundaire scholen die informatie geven over het hoger onderwijs en de begeleidingsmogelijkheden. “We besteden specifieke aandacht aan de doorstroom van studenten uit BSO en TSO, maar wel steeds vanuit een inclusief beleid, zegt opleidingscoördinator **Ward Dumoulin**. “Anderzijds kunnen studenten ondersteuning krijgen op het vlak van studievastigheden via mentoraat en studietoetsing, taalvaardigheden via taalondersteuning en niet-onderwijsgebonden materies: studie-financiering, psychosociaal, huisvesting, mobiliteit,...” Een dergelijke ondersteuning vinden we ook terug bij Artesis en Xios, die met traject- en studiebegeleiding, sterkte-zwakteanalyses, taaltests, introductiecur- sussen, leergroepen en tal van andere initiatieven studenten opvangen. Desondanks doen heel wat BSO en TSO-studenten gemiddeld toch wat langer over hun studie.

“Ik vind dat ik in het ASO goed voorbereid was op het vlak van basiskennis, maar had wel moeite om tijdig te beginnen aan taken die over een langere periode gaan en om de leerstof regelmatig bij te houden, omdat ik daar vroeger nooit zoveel voor moest doen”, vertelt **Shiara**. “Maar de leerkrachten en medeleerlingen bij Howest zijn altijd bereid extra uitleg te geven en de begeleiding zit hier zeker goed.”

“Het is mijn droom om leerkracht te worden en ik beseft dat het hard werken zou worden, zeker nadat ik uit het TSO kwam”, zegt **Evelien**. “Maar dankzij het goede contact met de leerkrachten durven we vragen te stellen wanneer we iets niet weten, en het is fijn om te weten dat je er niet alleen voor staat. De leerkrachten doen hun uiterste best om te zorgen dat je je goed voelt en dat je mee bent met de lessen.”

**WELKE  
LEERKRACHT  
INSPIREERDE  
MIJ?**



**RAYMONDA VERDYCK**

*afgevaardigd bestuurder GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap*

Chris Baelus! Zij was ongetwijfeld de leerkracht die mij het meest inspireerde. Ze gaf zedenleer op het Koninklijk Lyceum Leuven. Dankzij haar lessen verruimde ik mijn blik op de wereld: ze besteedde onder meer aandacht aan andere godsdiensten, armoede, verliefdheid en seksualiteit. Nu lig je van een aantal van die onderwerpen wellicht niet meer wakker, maar voor die tijd - 1967 - was haar manier van lesgeven zonder meer baanbrekend. En vooral de manier waarop ze ons als gelijken behandelde is me nog het meest bijgebleven. We waren VIP's avant-la-lettre! Ze creëerde een huiselijke sfeer in de klas, met een potje thee erbij. Ze was een geval apart, daar was ik me wel van bewust. Ze slaagde erin onze complexen weg te nemen en wist ons te stimuleren om verantwoordelijkheid op te nemen. Ik heb haar later nog maar één keer ontmoet, helaas is Chris jong gestorven. Door haar ben ik leerkracht geworden. Net als zij wilde ik jonge mensen inspireren, stimuleren en het beste in hen laten bovenkomen.

# AANDACHT VOOR NIEUWE LEERKRACHTEN

WELKE  
LEERKRACHT  
INSPIREERDE  
MIJ?

Jonge mensen vinden niet altijd even gemakkelijk hun weg in het onderwijs. Toch blijkt de uitstroom niet zo groot te zijn. De toegenomen aandacht voor nieuwe leerkrachten werpt dus zijn vruchten af. We spraken met enkele directeurs en met een leerkracht die vertrok, maar later terugkeerde naar het onderwijs.

Volgens **Jan De Maeyer**, algemeen directeur van Scholengroep Panta Rhei, stelt het fenomeen van de uitstroom zich niet acuut. “Sommigen vertrekken wel, bijvoorbeeld omdat het onderwijs niet hun ding blijkt te zijn, maar een structurele uitstroom zie ik niet.” Collega **Walter Oddery** van Scholengroep Agora treedt hem bij: “Voor heel wat mensen is het onderwijs een bewuste keuze. Ook wij hebben een lage uitstroom, mogelijk doordat starters beter opgevangen worden dan twintig jaar geleden.”

Walter Oddery vertelt hoe nieuwelingen in zijn scholengroep een mentor krijgen, en in het secundair onderwijs mee worden opgevangen door de voorzitter van de betrokken vakgroep. “Daarnaast krijgen ze een hele uiteenzetting over de scholengroep en praktische aspecten en hebben we een gedetailleerde onthaalbundel met informatie op Vlaams niveau, op dat van de scholengroep en dat van de school.”

Jan De Maeyer: “Alle directeurs zijn verplicht in hun nascholingsbeleidsplan te voorzien in het professionaliseren van het lerarenberoep. Niet alleen voor nieuwe leerkrachten, maar voor iedereen. In het on-

derwijs heb je een redelijk vlakke loopbaan, maar via nascholing kun je toch een gedeeltelijk andere invulling geven aan je werk. Ik sta ook achter het idee van een gedifferentieerd salaris, afgestemd op de inzet van de leerkracht. Heel wat mensen stromen mijns inziens uit omdat ze hun inspanningen niet beloond zien.”

## Weten wat waarom

**Wim De Jonge** stapte tien jaar geleden uit de klas om bij Klasse aan de slag te gaan als een internetjournalist. Eind mei werd zijn detachering bij Klasse niet verlengd, en nu is hij deeltijds (70 procent) herbegonnen in het onderwijs. Een regelmatige en fundamentele bevraging in het onderwijs lijkt Wim aangewezen. “Ik denk dat veel energie die nu in onderwijs gestopt wordt pas echt zou renderen als we weten wat we waarom doen. Jonge leerkrachten moeten de kans krijgen om te groeien in hun job. Door hen bijvoorbeeld voltijds te betalen voor een halftijdse job in de eerste drie jaar van hun carrière, zou je jongeren een serieuze stimulans geven, en de kans om hun lessen écht goed voor te bereiden en nog extra activiteiten op school mee te begeleiden.”

## JAN DE MAEYER

Ik heb zes jaar les gevolgd aan het atheneum Oostende, een zeer bloeiende school destijds. Ik had les van heel wat inspirerende leerkrachten. Zo waren er de verschillende leerkrachten Wiskunde waaronder de heer Fernand Smislaert, later studiefunctie van het Lyceum, die de kunst verstond om alles geduldig uit te leggen en ook begreep dat niet iedereen even wiskundig was aangelegd. Maar ook mijn taalleerkrachten waren bijzonder, vooral die van Nederlands. En dan de vele leerkrachten, nu ik eraan denk, vrijwel iedereen die een of andere specialiteit had en dat met de leerlingen deelde. Toen bestond het systeem nog dat men om de veertien dagen complementaire activiteiten organiseerde (een soort vrije ruimte avant la lettre) met kunst, toneel, fotografie, labo-experimenten, enz... Ik spreek over de jaren 60. Dus al een tijdje geleden. Ik heb een mooie tijd gehad aan het Atheneum van Oostende en ik ben mijn ouders dankbaar dat ze mij aan die school hebben toevertrouwd.

## WALTER ODDERY

Ik herinner me nog twee leerkrachten heel goed van mijn jaren op het Atheneum van Antwerpen. Onze leerkracht biologie, meneer Walscharts, gaf heel gedreven les en is een belangrijke inspirator geweest om zelf een wetenschappelijke richting te volgen achteraf. Je had ook ‘de witte’ en ‘de zwarte’ Janssens. De ‘witte’ Janssens gaf Nederlands op een heel bezielde manier, met veel aandacht voor kunst en culturele ontwikkelingen. Hij heeft me sterk beïnvloed als leerling.

# SLO VORMT LEERKRACHTEN MET EEN VISIE

Er is de jongste jaren heel wat veranderd in de specifieke lerarenopleiding (SLO). Daarmee lijkt de vroegere aggregatieopleiding haar imago van lelijke eendje van zich te hebben afgeschud. De voorbije academiejaren zag de UGent de motivatie en slaagcijfers alvast mooi toenemen.



Evenwicht tussen academische basis en professionele gerichtheid bewaken

Antonia Aelterman

“Sinds het decreet van 2006 staat het aantal studiepunten van de lerarenopleiding op 60, de helft meer dan voordien, en moet de helft van die studiepunten besteed worden aan praktijk”, vertelt **Antonia Aelterman** van de Vakgroep Onderwijskunde aan de UGent. “Het gaat daarbij niet enkel om stage, maar ook om microteaching, waarbij een les op video wordt opgenomen, practica, lessen in kleine groepjes, simulaties, analyses van leerplannen, observeren, enzovoort. Gaven onze studenten vroeger gemiddeld twintig uur les als stage, vandaag is dat het driedubbele. Met de hervorming komt de opleiding meer tegemoet aan de vraag van de scholen om toekomstige leraren beter voor te bereiden op de verschillende onderwijsvormen in het secundair onderwijs en de vraag van studenten om het echte schoolleven te be-

leven, wat betekent dat ze ook meedraaien in vakgroepen, leerlingenbegeleiding en dergelijke. In andere opleidingscomponenten, alles wat geen stage is dus, worden zoveel mogelijk oefeningen ingewerkt. Die moeten praktijkgerelateerd zijn, geënt op casussen en concrete situaties.

## Opleiding ‘in service’

Nieuw is ook de LIO-baan (Leraar In Opleiding), waarbij de praktijkcomponent ‘in service’ georganiseerd wordt. Houders van een masterdiploma kunnen dan al starten met lesgeven en tegelijk hun lerarenopleiding afwerken. Het is een ‘leer-werktraject’. “Hun praktijkervaring wordt mee opgenomen in het leertraject, zodat ze geen aparte stage meer moeten volgen”, legt Antonia Aelterman uit. “Ze worden vrijgesteld van de reguliere lessen maar tonen op basis

van opdrachten en zelfevaluatie dat ze de kennis die ze aangereikt krijgen wel toe-passen en zich de basiscompetenties voor leraren eigen maken. Jaarlijks stappen zo’n 35 à 40 mensen in dit systeem. Net als de andere studenten kunnen ze hun opleiding spreiden over verschillende jaren. Er wordt voorzien in een intense begeleiding vanuit de lerarenopleiding. Op school wordt de LIO begeleid door de mentor.”

“We willen het evenwicht tussen de academische basis en de professionele gerichtheid bewaken”, besluit Antonia Aelterman. “Daarom proberen we leraren met een visie te vormen, die heel goed weten wat ze doen en waarom ze het doen, in functie van de situatie in de klas, de leerlingen, de school,... en die tegelijk over de meer technische vaardigheden beschikken om hun lessen zo ruim mogelijk te kunnen invullen. Vakdidactiek staat voor ons dus heel centraal om de inhoudelijke vorming uit de masteropleiding en de algemeen didactische referentiekaders uit de lerarenopleiding te kunnen integreren. Die vakdidactiek is vandaag breder dan ooit omdat leraren soms ook andere vakken moeten opvangen of verschillende vakken integreren in één project.”

WELKE LEERKRACHT INSPIREERDE MIJ?

## ANTONIA AELTERMAN

In het vijfde leerjaar kreeg ik les van een dame die erin slaagde bij alle leerlingen het onderste uit de kan te halen. Ze wist het goede midden te vinden tussen een affectieve omgang met de leerlingen en er toch alles uit te halen wat ze hadden aan talent.

# DIVERSITEIT VIA TAALBELEID IN DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING

Het voeren van een taalbeleid is een nieuwe opdracht voor de lerarenopleiding en een aspect van de brede diversiteitsproblematiek. Vanuit de Pedagogische begeleidingsdienst ondersteunt Bart Horemans de negen centra voor volwassenenonderwijs van het GO! met een specifieke lerarenopleiding (SLO) hierbij.

“Diversiteit en taalbeleid hangen nauw samen”, vertelt **Bart Horemans**. “Een geïntegreerd taalbeleid doet immers meer dan enkel laagtaalaardigen remediëren: het is erop gericht om de taalvaardigheid van alle cursisten structureel te verbeteren door hen strategieën aan te leren en door het werken aan taalvaardigheid te integreren in de didactiek. Zo doen we recht aan alle cursisten in de opleiding en krijgen ook cursisten die taalzwak zijn of met andere struikelblokken kampen alle kansen.”

## Verenigd in lerend netwerk

De centra voor volwassenenonderwijs houden niet alleen rekening met de heterogeniteit van de cursisten in de lerarenopleiding, ze benutten die ook ten volle om het leerproces te versterken. “Belangrijk is bijvoorbeeld het activeren van de voorkennis, samenwerkend leren met veel interactie, rekening houden met persoonlijke leerstijlen en intelligenties en taalsteun in alle vakken. Zo krijgen we taalvaardige leerkrachten die geleerd hebben hoe ze moeten omgaan met diversiteit in hun klas en hoe ze van die diversiteit gebruik kunnen maken.”

Om hierover na te denken en van gedachten te wisselen hebben de negen centra van het GO! die de SLO aanbieden zich verenigd in een lerend netwerk. In een ‘virtueel CVO’ doorlopen ze als directieteam het hele proces van de implementatie van een taalvaardigheidsbeleid in de SLO. Daarbij ontwikkelen ze onder meer enquêtes, kijkwijzers en visieteksten die ook gebruikt en uitgetest kunnen worden in de deelnemende centra. Verder doen ze aan intervisie, bespreken ze cases en wisselen ze ervaringen uit. De afzonderlijke centra voeren elk op eigen tempo al de aspecten van het taalbeleid in, rekening houdend met hun eigenheid.

## Verplichte taalttest

“Voor alle startende cursisten hebben we



sinds dit jaar een verplichte taalttest”, vertelt **Frits Van den Abeele**, coördinator taalbeleid van het CVO Brussel. “Wie minder dan vijftig procent haalt, wordt aangeraden een remediëringstraject te volgen. De Taalunie heeft in het document ‘Dertien doelen in een dozijn’ ook neergeschreven welke talige competenties een student in de lerarenopleiding moet bereiken. Die gebruiken we in de didactiek van de lerarenopleiding. Ze komen aan bod in de oefenlessen en bij de observatie moeten de studenten ook letten op communicatie en taalgebruik.” Nieuw is ook een project van Scholengroep Brussel en de VUB, waarbij studenten individuele begeleiding geven aan taalzwakke leerlingen van het secundair, een ideale voorbereiding op de latere praktijk in de klas.

Hét CVO De Vlaamse Ardennen in Oudenaarde werkt met een taalcoach en geeft sinds dit jaar alle nieuwe cursisten een algemene screening die schriftelijke taalvaardigheid en leesvaardigheid meet en die taalproblemen snel detecteert, vertellen coördinator SLO **Koen Cousaert** en coördinator taalbeleid **Koen De Praeter**. “Voor wie niet slaagt, volgt nog een diagnostische toets. Dit is de basis

voor remediëring, geen criterium voor selectie.” Daarnaast is er in Hét CVO De Vlaamse Ardennen ook een opleidingsonderdeel ‘Communicatie en Overleg’ waarvoor ‘Dertien doelen in een dozijn’ als referentiekader werd gebruikt en waarin onder meer lees- en betekenisstrategieën worden aangeleerd. “En in het eerste deel van de observatiestage brengen we onze cursisten in contact met het taalbeleid van een secundaire school, zodat ze hier later mee kunnen omgaan.”

WELKE  
LEERKRACHT  
INSPIREERDE  
MIJ?

## BART HOREMANS

Ik volgde les op een jezuïetencollege en ik kan me eigenlijk geen enkele inspirerende leerkracht herinneren. Het motto daar luidde ‘zwijgen en slikken’: veel stof verwerken zonder enig persoonlijk contact met de leerkrachten. Net omdat ik vind dat zo’n manier van lesgeven niet meer kan, ben ik beginnen werken bij het GO!.

# DOSSIER: NASCHOLING

Voor de dienst GO! Nascholing is VIP de afkorting van Vernieuwen, Inspireren en Professionaliseren. Het team past zijn aanbod voortdurend aan en houdt de opleidingen zo praktisch mogelijk. "Ze moeten meteen iets kunnen doen met wat ze bij ons ervaren hebben." Een rondetafelgesprek.



RECHT NAAR DE PRAKTIJK .....	p.12
THEMA'S EN LESGEVERS .....	p.14
INDIVIDUEEL OF OP SCHOOL .....	p.15
EEN JOB MET DOORGROEI-MOGELIJKHEDEN .....	p.16
HET OVERZICHT BEWAREN.....	p.18



Aan het gesprek namen deel: Monique D'Aes, Rudi De Remiens, Ingrid Lauwers en Andries Valcke

## RECHT NAAR DE PRAKTIJK

Op 1 september 2009 werd GO! Nascholing een onderdeel van de pedagogische begeleidingsdienst. Het blijft een apart team, met daarbinnen nog een Cel Opleidingen voor Middenkader en Directie, maar de nieuwe aanpak opende wel perspectieven. Zowel begeleiders als nascholers zijn er om de scholen te ondersteunen en nu kunnen ze hun aanbod mooi op mekaar laten inspelen. Ondersteunen = nascholen én begeleiden.

### Zo, of een beetje anders

“Het doel van nascholing moet altijd zijn dat mensen iets kunnen aanvangen met wat ze bij ons ervaren hebben”, vindt coördinator **Andries Valcke**. “Het mag niet bij een theoretische basis blijven, onze opleidingen zijn zo praktisch mogelijk. Wij gaan er ook nooit van uit dat wij de enige echte waarheid verkondigen. We zeggen niet wat moet, maar laten ruimte om deel-

nemers zelf toepassingen te laten zoeken die passen binnen de context van hun school en in functie van hun leerlingenkenmerken. Een nascholing moet inspelen op noden. Meestal kennen we die noden via de intakegesprekken, maar er kunnen onderweg ook andere aan de oppervlakte komen. Dat betekent dat de meeste nascholingen ook zeer flexibel zijn. Dat wil zeggen: ze passen binnen een kader en worden gegeven door mensen met expertise, maar dat mag niet betekenen dat leerkrachten naar huis gaan met het gevoel dat het zo moet en niet anders. Een nascholing hoort nieuwe perspectieven te openen voor hen, en dus ook onrechtstreeks voor hun leerlingen. Op dat laatste hadden wij tot nu toe minder zicht, maar dankzij onze sterkere band met de pedagogische begeleidingsdienst zal dat snel veranderen. We gaan op zoek naar manieren om het effect van onze nascholingen

in kaart te brengen en te verbeteren waar nodig, want scholen moeten er beter van worden.”

### Noden herkennen

De nascholingsdienst hanteert dezelfde basisregel als elk ander stukje onderwijs in het GO!: elk individu de kans bieden tot persoonlijke ontwikkeling. Dat betekent dat het aanbod van GO! Nascholing leerkrachten toelaat om zich bij te scholen volgens de eigen noden. Andries Valcke: “Bij elke nascholing, op maat of individueel, proberen we zo goed mogelijk in te gaan op wat de deelnemers nodig hebben. Ook in onze vakoverschrijdende thema's zoals 'Zorg en diversiteit' of 'Moelijk gedrag' vertrekken we vanuit het unieke: iedere persoon is anders, iedere school heeft haar eigen context en dat verdient een eigen aanpak om effecten te hebben op de klasvloer.”

**Monique D'Aes** heeft zich als nascholer toegelegd op hoe leerkrachten van het secundair onderwijs kunnen omgaan met gedragsproblemen van leerlingen. "We vertrekken vanuit het idee dat leerkrachten geen nascholing volgen omdat ze zich vervelen of een leuke hobby zoeken", vult ze aan, "maar omdat ze een nood of een probleem hebben. Een heel belangrijk stuk van onze job is proberen om op verschillende manieren te weten te komen wat scholen precies nodig hebben en hoe wij daaraan tegemoet kunnen komen. Mensen zeggen niet altijd even duidelijk wat het probleem is, vooral niet als ze het persoonlijk moeilijk hebben."

### Op weg zetten

De nascholers gaan ervan uit dat de opleiding die ze aanbieden weliswaar op een bepaald moment stopt, maar dat leerkrachten nadien zelfstandig met de inhoud aan de slag moeten kunnen gaan. "Wij zetten hen op weg en geven hen de handvatten om op een eigen manier de kennis, attitudes en vaardigheden toe te passen in de eigen schoolcontext."

**WELKE  
LEERKRACHT  
INSPIREERDE  
MIJ?**

### ANDRIES VALCKE

Dat zal mijn leerkracht geschiedenis uit de eerste graad zijn. Geen idee meer hoe dat kwam, maar ik weet wel nog goed hoe groot de ontgoocheling was toen we in het derde jaar iemand anders kregen. Het boeiende was er helemaal af. Ik heb die jaren in elk geval gedacht dat ik later geschiedenis zou gaan doen. Uiteindelijk is het pedagogiek geworden en wellicht had het ook minder te maken met het vak dan met de manier waarop het gebracht werd.

**Het doel van nascholing moet altijd zijn dat mensen iets kunnen aanvragen met wat ze bij ons ervaren hebben**

# THEMA'S EN LESGEVERS

Het nascholingsaanbod zit verpakt in een aantal thema's: didactische vernieuwing (met onder meer activerende werkvormen, Frans in het basisonderwijs, opleidingen voor methodeonderwijs...), gezondheid en veiligheid, kunst en cultuur/muzische vorming, moeilijk gedrag, nieuwe media, taal en communicatie, zorg en diversiteit en dan zijn er nog de inservice trainingen voor directie en middenkader en ook nascholingen voor de kinderopvang.

## Trends spotten

“Die thema's zijn voor een stuk historisch gegroeid”, zegt coördinator Andries Valcke. “Afhankelijk van wie op onze dienst werkte, kwam iets extra onder de aandacht. Daarnaast bekijken we wat de aandachtspunten zijn voor de komende jaren. Ook dat lukt beter nu de link met de pedagogische begeleidingsdienst er is. Zo hebben we bijvoorbeeld iemand aangeworven voor het volwassenenonderwijs, een nichegroep die we voordien heel weinig aanspraken, maar die ook zijn noden heeft. En er kwam een traject 'techniek' in het basisonderwijs. Zo'n traject betekent dat de nascholers met tussenpozen van een paar weken telkens drie uur met een vijftiental leraren op school samen zitten om een onderdeel van het thema uit te werken. Techniek was al een speerpunt voor de begeleiders basisonderwijs. In dit traject wisselen begeleidingsmomenten en nascholingen elkaar af. Op die wijze wordt de visie van het leerplan geduid en zorgen de nascholingssessies voor toepassingen. De begeleider kan zowel doorverwijzen naar als verder bouwen op nascholingen. Zo proberen wij dus sterke trajecten in elkaar te steken met effecten op de klasvloer.”

Andere bronnen van inspiratie zijn de doorlichtingsverslagen van de inspectie en de struikelblokken die daar voor verschillende scholen uit komen, evaluaties van de nascholingen, mails van leerkrachten die informatie of een nascholing zoeken, accenten die het departement Onderwijs en Vorming legt, onderzoeken aan hogescholen, voorbeelden uit het buitenland en soms nieuwe tendensen in het bedrijfsleven. Op basis daarvan gaat GO! Nascholing programmeren.

## Mee met de professionele behoeften

De thema's evolueren mee met de veranderende behoeften, merkt Andries Valcke op. “Een voorbeeld daarvan is ICT. Een paar jaar geleden boemde de vraag naar opleidingen, op dit moment zitten we op een verzadigingspunt. We organiseren nog cursussen, maar niet meer zo grootschalig. We zijn het thema ook aan het herbekijken, want er zullen binnen ICT ongetwijfeld nieuwe noden zijn.” Het zou kunnen dat alle leerkrachten ondertussen vlot weg kunnen met de computer of dat ze elders een ICT-opleiding gaan volgen. “Wij moeten proberen die dingen aan te bieden die ze ergens anders niet zo vlot vinden. En er moet een relatie zijn met de professionalisering van de leerkracht. Wij zijn er bijvoorbeeld niet om hen te leren onthaasten”, verduidelijkt nascholer, Monique D'Aes.

Items die in de toekomst meer aandacht zullen krijgen zijn onder meer 'Zorg en diversiteit' en 'Handelingsgericht werken' voor het basisonderwijs. “Daar is vraag naar, ook omdat de CLB's er erg mee bezig zijn. Handelingsgericht werken gaat bij ons verder dan enkel de visie en principes van de methodiek uit de doeken doen. Wij geven praktische opleidingen die doordrongen zijn van de principes van handelingsgericht werken en in het model meteen een plek krijgen. Doordat we samenwerken met zowel de begeleidingsdienst als de CLB's, hebben we een sterk traject kunnen uitstippelen waar de scholen daadwerkelijk mee geholpen zijn.”

“We proberen een langetermijnvisie op te bouwen en een aantal thema's in kaart te brengen. Daarbij zullen er altijd behoeften blijven waar we niet aan kunnen voldoen omdat we zo'n klein team zijn. Maar zelfs al waren we met dubbel zoveel, ons doelpubliek is ontzettend divers”, besluit Andries Valcke.

## Team van specialisten

Een coördinator, negen nascholers, een Cel Directie en Middenkader en de administratie: in totaal een 20-tal mensen leiden GO! Nascholing in goede banen. “Dat is een redelijk klein team en we moeten dus ook heel veel werken met externe expertise. We vinden het belangrijk dat we specialisten in huis hebben, maar we kunnen onmogelijk

zelf alle onderwerpen en thema's tot in de details uitwerken. Anderzijds mag de nascholing geen dienst zijn die alleen maar nascholingen met externen organiseert, want dan zouden we de voeling met het veld verliezen.”

Monique D'Aes legt uit hoe zij binnen het thema 'Moeilijk gedrag' werkt: “Neem nu Omgaan met allochtone leerlingen. Ik weet daar wel wat over, heb erover gelezen en net door mij erin te verdiepen heb ik ook mensen leren kennen die daar een boeiend verhaal over kunnen brengen. Het is beter om een expert te vragen die van Marokkaanse oorsprong is en die het goed kan uitleggen, dan dat ik probeer om wat ik van hem gelezen heb na te vertellen. Een ander voorbeeld: tegenwoordig is er veel vraag naar meer informatie over de ontwikkeling van de hersenen, het adolescentenbrein dat verantwoordelijk is voor een aantal gedragingen waarmee leraren moeten zien om te gaan. Dat is een trend en trends brengen experts met zich mee. Wij gaan luisteren naar lezingen en als ze goed zijn, dan vragen wij de deskundigen voor een nascholing. Een nascholer die thuis is in een gebied ontdekt de juiste mensen om binnen te brengen.” De negen nascholers hebben dus elk hun specialiteit en ze trekken, ook over de netten heen, andere experts aan.

WELKE  
LEERKRACHT  
INSPIREERDE  
MIJ?

## MONIQUE D'AES

Onze leerkracht Frans in het laatste jaar ging met ons op weekend, leerde ons de liedjes van Françoise Hardy kennen... Het ging niet zozeer om de taal, maar om de passie waarmee ze haar vak, datgene waar zij van hield en in geloofde, op ons overbracht. Van haar heb ik geleerd dat onderwijzen een boeiend vak is. Een uitzonderlijke leerkracht.



Soms heeft een school  
niet de behoefte om een  
nascholing op school te  
organiseren

## INDIVIDUEEL OF OP SCHOOL

Voor sommige cursussen kunnen leerkrachten individueel inschrijven en dan worden ze bijvoorbeeld in het lesgebouw in Jette verwacht. Maar de meeste navormingen komen er op vraag van de scholen. Vaak is dat een heel praktische vraag: we hebben een studiedag, hoe kunnen we die invullen? En dan trekken de nascholers ernaartoe om te ontdekken wat het belangrijkste is dat de school nodig heeft.

Monique D'Aes: "Het intakegesprek krijgt bij ons veel aandacht. Voor we op school een studiedag of traject organiseren, willen we eerst uitgebreid praten met de directeur en eventueel ook enkele leraren of coördinatoren. Wat hebben ze nodig en wat vragen ze precies? Soms wordt de hulpvraag pas in de loop van het gesprek duidelijk."

Zoveel mogelijk nascholingen vallen binnen de schooluren, maar dat is niet altijd

haalbaar. Als het handig is om een traject te organiseren, dan lukt dat niet met pedagogische studiedagen en kindvrije dagen alleen, zeker kleinere scholen kunnen tijdens de uren niet altijd mensen vrijmaken. "Dat is bijvoorbeeld van 15 tot 18 uur. We zitten dus aan hun vrije tijd, dat klopt. Maar ze moeten zich niet verplaatsen en krijgen vorming met een deel van het team, maken samen tussentijdse opdrachten, zien mekaar elke dag. Zo bereik je veel sneller effect dan wanneer je één iemand afvaardigt die zich individueel inschrijft voor een nascholing en het nadien op z'n eentje moet waarmaken op school. Ik denk dat beide formules nodig zijn. Soms heeft een school niet de behoefte om een nascholing op school te organiseren maar heeft een leraar wel het gevoel dat hij iets mist. Dan kan hij tijdens een nascholing samen met gelijkgestemden uit andere scholen antwoorden onderzoeken op gemeenschap-

pelijke uitdagingen." Daarnaast kunnen de individuele nascholingen ook aanleiding geven tot de organisatie van een traject op school waaraan verschillende leraren kunnen deelnemen.

WELKE  
LEERKRACHT  
INSPIREERDE  
MIJ?

### RUDI DE REMIENS

In het vierde middelbaar hadden wij een leerkracht wiskunde die de dingen zichtbaar maakte voor ons. Jammer dat hij het jaar daarna professor aan de universiteit is geworden. Ik ben een wiskundige richting blijven volgen, maar daarna is het toch een beetje misgegaan, want ik ben Germaanse gaan studeren.



# EEN JOB MET DOORGROEIMOGELIJKHEDEN

## Steeds beter en boeiender

Leerkrachten hebben een zware opdracht. Ze leggen de basis voor de professionele carrière van kinderen en jongeren en helpen tegelijk hun persoonlijkheid te vormen, brengen hen waarden en attitudes bij. Dat vraagt om voldoende gekwalificeerde, bekwame en gemotiveerde mensen. Volgens het departement Onderwijs en Vorming wordt het een steeds groter probleem om die aan te trekken én te behouden. Twee van de redenen om te bedanken voor een job in het onder-

wijs zijn een gevoel van onderwaardering en het idee dat de carrièremogelijkheden beperkt zijn. Met het motto 'Vernieuwen, Inspireren en verder Professionaliseren' geeft GO! Nascholing een antwoord.

Andries Valcke: "Wij hopen met nascholing te bereiken dat mensen binnen hun job een nieuwe richting uitgaan of iets vinden waardoor hun werk rijker wordt en hun arbeidsvreugde toeneemt. Bijvoorbeeld: wij hebben directies en middenkaders. Maar wat is het

middenkader als je het over onderwijs hebt? Dat is nogal vaag. Vaak gaat het om mensen die in een bepaalde periode een bepaalde functie uitoefenen. Zo maakt een leerlingenbegeleider, vrijgesteld of niet, deel uit van het middenkader, ook al is hij op datzelfde moment ook leerkracht. Is dat doorgroeien? Niet als doorgroeien voor jou samenhangt met een hoger loon of een speciaal naamkaartje. Wel als je uitgaat van het gevoel dat jouw expertise gebruikt wordt ten goede van de organisatie en de leerlingen."



## Een vormingsattest geeft beter aan dat de onderwijscarrière voortdurend in beweging is

wordt beslist door je algemeen directeur. Een deel van de cursisten heeft wel de bedoeling om zich daarna nog verder te specialiseren en bijvoorbeeld naar de pedagogische begeleidingsdienst door te groeien.”

De directieopleiding is de voorbije jaren sterk geëvolueerd. De basisregelgeving hoort er uiteraard nog steeds bij, maar er komt steeds meer bij het directeursambt kijken. Onderwijsvernieuwing is de rode draad die door het curriculum loopt.” Nog een verandering: vroeger kreeg je aan het einde van de twee jaar durende opleiding een ‘akte van bekwaamheid’, nu is dat een ‘vormingsattest’. Dat geeft beter aan dat de hedendaagse onderwijscarrière voortdurend in beweging is en dat het vormingsattest een tussenstap is. Rudi De Remiens: “Een belangrijke tussenstap, dat wel, maar het is geen kant-en-klare sleutel op het ambt van directeur. Er is nadien nog een ontzettend groot gebied waarin je je verder kunt verdiepen. Voor de toepassing en de fijne kneepjes moet je het veld in of een nascholing volgen. Bij het vormingsattest hoort ook een sterkte-zwakte-analyse, een handig werkdocument voor de inrichtende macht en voor de nieuwe directeur zelf. Je ziet waar nog aan gewerkt kan worden en kunt op zoek naar een gepaste extra opleiding.”

### Directeurs scholen zich bij om hun leerkrachten te ondersteunen

Voor verdere nascholing komen directeurs en middenkader terecht bij **Ingrid Lauwers**: “Voor de inservice opleiding voor directeurs hebben we vorig jaar gekeken welke thema’s voorkomen in de directieopleiding en welke nog verder uitgediept mochten worden als mensen verder aan hun competenties willen werken. We hebben ook een heel duidelijke link met de systeembegeleiders van de pedagogische begeleidingsdienst. Als een directeur bijvoorbeeld onze cursus Functionerings- en evaluatiegesprekken volgt en nadien voelt dat hij toch nog nood heeft aan een vertaling van hoe dat in

zijn school kan, dan kan hij bij systeembegeleiding een traject aanvragen.”

“Voor een deel zijn de inservice trainingen gericht op schoolorganisatie maar er is ook een belangrijk luik personeelsbeleid en pedagogiek. Vaak is het uitgangspunt: wat zijn de noden van leerkrachten en hoe ga je daar als organisatie of school mee om? Denk aan een cursus Functionerings- en evaluatiegesprekken, maar ook aan Aanvangsbegeleiding, Ondersteuning van leraren in de klas, Competentiemanagement, ... Die hebben allemaal een impact op de leerkracht en hoe die zich voelt op school.”

“Bij onze cursus Projectmanagement verwachten we dat de directeurs samen met een miniteam bekijken hoe ze een project op school kunnen realiseren. Een paar leerkrachten kunnen daarvoor even klasvrij gemaakt worden. Dat samenwerken op zich is al een leermoment, iedereen bouwt know-how op voor zijn organisatie en voor zichzelf. Maar een sterkte van de nascholing is dat directeurs ook met elkaar kunnen overleggen: ‘Hoe loopt dat bij jullie op school?’ Bovendien krijgen de projecten vaak opvallend snel vorm doordat het team even met niets anders bezig kan zijn, geen computer of telefoon op de achtergrond, geen secretariaat in de buurt.”

**WELKE  
LEERKRACHT  
INSPIREERDE  
MIJ?**

### INGRID LAUWERS

Ik ben bio-ingenieur geworden, maar door mijn leerkracht geschiedenis in het tweede middelbaar heb ik heel lang gedacht dat ik later geschiedenis zou gaan studeren. Wij gingen zelfs tijdens de middagpauze terug naar haar klas om kaartjes van het Oude Griekenland in te tekenen. Ik was helemaal in de ban van haar verhalen.

### Directeur worden

De Cel Opleidingen voor Middenkader en Directie zit mee onder de paraplu van GO! Nascholing. Zij zorgt ervoor dat leerkrachten die directeur, technisch adviseur/technisch adviseur-coördinator, internaatbeheerder/opvoeder of coördinator deeltijds beroeps-onderwijs willen worden, een opleiding kunnen volgen en zo meteen hun vormingsattest kunnen behalen. **Rudi De Remiens**, projectmedewerker van de Cel, merkt op dat nogal wat mensen die een opleiding starten, de job al ad interim doen. “Bij het begin van de opleiding die nu start, zitten we op zo’n 20 %, in de loop van de volgende twee jaar worden dat er zeker nog meer. Wij hebben in het GO! een decretale vereiste dat je om benoemd te worden een proef moet afleggen. Wie de opleiding uiteindelijk mag volgen,



# HET OVERZICHT BEWAREN

## | Samenwerken op zich is al een leermoment

### Schoolniveau, klasniveau, breed niveau

Een heleboel nascholingsmogelijkheden, zoveel is duidelijk. Om het overzicht een beetje te bewaren, stelt de dienst elk thema voor als een cirkel met drie partjes: binnen elk thema zitten cursussen die gericht zijn op de schoolorganisatie, cursussen gericht op lesgeven en cursussen gericht op de brede schoolcontext. “Op termijn zou niet alleen het nascholingsaanbod daarin opgenomen moeten worden, maar het hele ondersteuningsaanbod. We merken dat de contacten die we nu leggen, onder meer met de begeleidingsdienst, ons helpen om veel informatie snel uit te wisselen. Uiteindelijk dienen we allemaal hetzelfde doel: scholen ondersteunen”, vertelt coördinator Andries Valcke.

De cirkels helpen directeurs en leerkrachten om te beslissen welke nascholing het beste bij hen past. Ze gaan uit van een behoefte en komen zo bij het algemene thema terecht. Dan gaan ze kijken welke cursussen binnen dat thema specifiek inspelen op lesgeven. Een leerkracht die in de klas wil leren omgaan met moeilijk gedrag komt zo bijvoorbeeld terecht bij ‘Creatief omgaan met grensoverschrijdend gedrag bij jonge kinderen’ of ‘Gedragsproblemen in de klas (doelgroep nieuwe leerkrachten per vakgebied)’. Wil een team het probleem op schoolniveau aanpakken, dan brengt de cirkel hen onder meer bij ‘Herstelgericht werken’ of ‘Pesten stoppen met de No Blame-aanpak’. In het luik brede schoolcontext gaat het om maatschappelijke thema’s die een indirecte invloed hebben op de school.

Onder het thema Moeilijk gedrag zijn dat: ‘De uitdaging van allochtone leerlingen en ouders’, ‘Diversiteit en interculturaliteit’ en ‘Ingaan op weerstanden (voor GON-begeleiders)’.

### Nascholingen op elkaar afstemmen

“Door dit aan te bieden proberen we directeurs een zicht te geven op wat kan binnen een school en welke doelstellingen ze binnen een bepaald thema kunnen realiseren”, verduidelijkt de coördinator. Monique D’Aes vult hem aan: “Het is de bedoeling dat directeurs gaan kijken hoe ze met een hele school aan een bepaalde nood gaan werken. Leerkrachten moeten niet zomaar verschillende nascholingen gaan volgen. Het is goed om binnen die cirkel verschillende mensen naar verschillende cursussen te sturen. Zo krijg je op schoolniveau een expertise die op elkaar is afgestemd.”

### Levenslang leren

“We verwachten veel van leerkrachten, dat is waar. We verwachten eigen inbreng, kritisch omgaan met de inhoud, creativiteit in hun aanpak. We verwachten bovendien dat ze de nascholing niet als een eindpunt zien, maar dat hun interesse gewekt is en ze zichzelf verder gaan bekwamen door te lezen, te discussiëren en uit te proberen. Voor ons als nascholers betekent dit dat we ervoor moeten zorgen dat de nascholing voldoende uitdaagt en leerkrachten enthousiast maakt om met de inhoud verder aan de slag te gaan. Levenslang leren is bij ons een vanzelfsprekendheid”, besluit Andries Valcke.

Alle praktische informatie vind je in het boek *Aanbod GO! Nascholing Schooljaar 2010-2011* of op [www.g-o.be/nascholing](http://www.g-o.be/nascholing)

# 'CONNECTING THE DOTS': LEERLINGEN OVERAL EN ALTIJD LATEN STUDEREN

## EERSTE BELGISCHE GOOGLE LEERKRACHT LUCAS VAN DE PAER

Voor sommigen predikt hij de revolutie, leerkracht multimedia Lucas Van de paer ziet zichzelf eerder als een vooruitziend pragmaticus. "Binnen tien jaar zal de leerkracht geen lesgever meer zijn, maar een coach die in de school, maar ook van thuis uit werkt en altijd bereikbaar is voor zijn leerlingen." Met dank aan Google.



workshops en bijlessen die ik geef dat niet elke leerkracht daar direct een voorstander van is, vaak vinden ze dat ze zoveel werk in hun lessen gestoken hebben dat ze die ervaring voor zich willen houden. Maar het is juist de uitwisseling van kennis en ideeën die het onderwijs zal verbeteren. Ik krijg dan ook hoofdzakelijk positieve reacties: zodra leerkrachten het onder de knie hebben, zijn ze vertrokken."

Stof tot nadenken, zeker nu het vak ICT verdwijnt en zal opgaan in alle andere vakken... "In de komende tien jaar zal ons onderwijs veranderen. In plaats van louter les te geven, zal de rol van de leerkracht evolueren naar die van een coach, een begeleider die van de school uit werkt, maar ook van thuis uit en altijd bereikbaar is voor zijn leerlingen." De lijfspreuk van Lucas Van de paer luidt niet voor niets 'Connecting the Dots'.

**Lucas Van de paer** is leerkracht multimedia aan de derde graad TO Zenit in Turnhout en nascholer Nieuwe Media bij het GO!. Afgelopen zomer werd hij uitgeroepen tot Google Leerkracht. Die eretitel kreeg hij van de Google Teacher Academy voor zijn innovierend gebruik van media in het onderwijs. "Ik werd eind juli door hen uitgenodigd voor een driedaagse stoomcursus in Londen, samen met 49 andere leerkrachten van over de hele wereld. Google is op zoek naar leerkrachten voor de lagere en secundaire niveaus die actief zijn op het gebied van internet en educatie."

Google wil internetgebruikers de mogelijkheid bieden om altijd en overal te kunnen leren of studeren, de klok rond en zeven dagen per week. "Dat vind ik logisch: jongeren pikken tegenwoordig evenveel op achter hun computer als op school. Dat is geen veroordeling, maar een gewone vaststelling. De kunst is om die twee leer-

momenten aan elkaar te koppelen. Dat doe je onder meer door netwerken te ontwikkelen voor studenten onderling, voor leerkrachten onderling en voor beide partijen samen. Kennis uitwisselen en taken maken wordt zo veel eenvoudiger."

### Beter onderwijs

Lucas Van de paer is bijzonder enthousiast over de gratis applicaties die Google nu al aanbiedt en in het vooruitzicht stelt. "Die applicaties kunnen perfect naast Smart-school bestaan." Maar hij is zich ook bewust van de argumenten die tegenstanders van deze ontwikkelingen opwerpen. "Het meest gehoorde bezwaar is: 'Als het gratis is, kan het niet goed zijn'. Ik kan daar alleen maar op antwoorden dat we niet rond bepaalde ontwikkelingen heen kunnen. En dat we de goede daaronder moeten omarmen: het onderwijs zal er alleen maar op vooruitgaan. Het principe is gebaseerd op het delen van kennis. Ik merk tijdens de

**WELKE LEERKRACHT INSPIREERDE MIJ?**

### LUCAS VAN DE PAER

Mijn mentor en latere collega meneer Van Dyck, zoals de schilder, was leerkracht grafische vormgeving en deed dat met zo'n bezieling dat ik er nog steeds koude rillingen van krijg. We komen nog geregeld samen om over de school te praten. Ook de leerkracht niet-confessionele zedenleer meneer Van den Auweland die mij de wereld liet ontdekken, heeft een grote impact op mijn verdere denken gehad.



## Laat alle leerkrachten een universitaire opleiding volgen

Mark Elchardus

© Bernadette Mergaerts

# HET BEROEP DOORGELICHT

Hoogleraar sociologie Mark Elchardus onderzoekt in ‘Leraars. Profiel van een beroepsgroep’ wat het beroep van leerkracht wel en niet aantrekkelijk maakt. Dit doet hij door te vergelijken met andere beroepsgroepen. Met verrassende bevindingen als gevolg.

“In het boek hebben we een honderdtal kenmerken vergeleken van verschillende beroepsgroepen, te veel om hier allemaal mee te geven. Laat ik me tot één vaststelling beperken. In vergelijking met andere beroepsgroepen kiezen leraars dikwijls inhoudelijk voor hun beroep. Natuurlijk is het loon belangrijk, natuurlijk is de lange vakantie belangrijk, natuurlijk is het belangrijk dat het beroep een evenwicht tussen gezin en werk makkelijker bereikbaar maakt dan de meeste andere beroepen ... Maar in de eerste plaats wordt voor het lerarenberoep gekozen omdat men graag les geeft en een verantwoordelijkheid tegenover jonge mensen wil opnemen. Men verlaat het beroep ook – een niet onaardig aantal jonge leraars kapt ermee tijdens de eerste jaren – als men dat lesgeven niet aankan. Dat laatste heeft dan vooral te maken met het kunnen bewaren van discipline.

Die inhoudelijke motivatie, die liefde voor het beroep, ... dat valt op. Ik wil daar nu niet romantisch over doen, maar het is een duidelijk verschil met vele andere beroepsgroepen.”

***Wat zijn volgens u de belangrijkste knelpunten die mensen ervan weerhouden om te kiezen voor een loopbaan in het onderwijs?***

“Er zijn inderdaad te weinig mensen die kiezen voor een loopbaan in het onderwijs. We hebben meer leraars nodig, zowel in het basisschools als in het secundair onderwijs. Het komt er dus op aan enerzijds de hindernissen weg te nemen die mensen beletten voor het beroep te kiezen, anderzijds het imago van het beroep te verbeteren. Het eerste lijkt me makkelijker dan het tweede. Er zijn een aantal knelpunten die mensen beletten voor het beroep te (blijven) kiezen. Het belangrijkste knelpunt lijkt me de moeilijke instap. Jonge leraars blij-

ven veel langer in grote onzekerheid over hun werkvastheid dan jonge mensen in andere sectoren. Velen van hen moeten lang werken met tijdelijke contracten, dikwijls met deeltijdse lesroosters in verschillende scholen, dikwijls ook in de richtingen die niet hun eerste voorkeur wegdragen. Hierdoor haken al veel jonge leerkrachten af. Daarbij komt nog dat de jonge leerkrachten in de scholen vaak overladen worden. Zij krijgen de moeilijke, minder begeerde jobs terwijl zij sowieso al meer tijd moeten investeren in lesvoorbereidingen. Het basis- en secundair onderwijs is een van de enige sectoren waar de werkdruk met de leeftijd afneemt, niet toeneemt.

Om het aantal leerkrachten te doen stijgen, moet ook het aantal zijinstromers de hoogte in. Het is ook leuk via die mensen de elders verworven competenties op school binnen

te halen. Maar het aanbod ligt beneden de verwachtingen. Verschillende zijinstromers met wie we in de loop van het onderzoek gesproken hebben, klagen erover dat ze hun anciënniteit niet volledig kunnen meenemen naar het onderwijs.

Een ander belangrijk knelpunt is het loopbaaneinde. Het blijkt gewoon moeilijk en belastend te zijn zo lang voor de klas te staan. Ik vermoed, maar hier is meer onderzoek nodig, dat dit vooral te maken heeft met twee dingen. Ten eerste, als men ouder wordt groeit de mentale afstand tot jonge mensen. Leraars blijven waarschijnlijk wat langer jong dan andere mensen, maar toch, 'de jeugd van tegenwoordig' gaat steeds vreemder lijken naarmate men wat ouder wordt. Dat is normaal en is al altijd zo geweest. Ten tweede is er ook de zogeheten 'vlakke loopbaan'. Heel veel leraars klagen over de vlakke loopbaan, maar als je dieper graaft stel je vast dat zij daarmee geenszins bedoelen dat zij in een competitieve omgeving zouden willen werken. Eigenlijk zijn zij grote voorstanders van de vlakke loopbaan. Als ze daarover klagen, bedoelen ze dat hun werk toch wel een beetje monotoon wordt op den duur, dat ze onvoldoende nieuwe uitdagingen krijgen, ... Wie leraars wil helpen, moet zich niet de vraag stellen hoe we het beroep concurrentiëler kunnen maken – met de bedenking dat niet iedereen directeur kan en wil worden; wie hen wil helpen, gebruikt alle mogelijke middelen om meer afwisseling en nieuwe uitdagingen in de job in te bouwen."

**Wie moet de grote gangmaker hierbij zijn: is dit een taak van de overheid, de onderwijskoepels, de lerarenopleidingen, de scholen, de leerkrachten zelf?**

"Dat is een verantwoordelijkheid voor iedereen. Het eindstation van alle onderwijsbeleid is de leraar voor de klas. Dus uiteraard hebben leraars zelf een heel belangrijke rol te spelen. Zij bepalen in grote mate de kwaliteit van het onderwijs en hebben ook in grote mate zelf in handen hoe goed en gelukkig zij zich daarbij voelen. De samenleving moet hen wel de kans geven dat te doen. Ik hoor veel leraars klagen over een gebrek aan respect, niet in een vage zin, maar in de zin dat volgens hen de leerlingen nu alle rechten hebben en de leraar geen. Dat is waarschijnlijk overtrokken, maar er zit mijns inziens wel een kern van waarheid in. We moeten de leraar helpen in zijn professionaliteit, hem terug de mate van onafhankelijkheid en gezag geven die hem toelaten zijn werk goed te

doen. Het oplossen van de knelpunten die ik eerder heb genoemd lijkt me vooral een opdracht van de onderwijsbonden, de koepels en de overheid.

We hebben hier veel over knelpunten gesproken. Dat kan de indruk wekken dat het allemaal kommer en kwel is. Maar dat wil ik graag corrigeren. Onze leraars vormen in hun geheel een overwegend gelukkige, geëngageerde, geïnteresseerde, bij hun werk betrokken beroepsgroep. Die daarenboven goed onderwijs verzorgt, toch wat kennis betreft."

**Ten slotte: welke zaken zijn volgens u van prioritair belang om het beroep van leraar opnieuw aantrekkelijk te maken?**

"Ik heb het nog niet gehad over het imago van leraars. Dat is slecht. Ik ken weinig mensen die fier zeggen: mijn zoon of mijn dochter wordt leraar. Wel, het zou een beroep moeten worden waarop men fier is. Daarom wil ik iedereen oproepen om te stoppen met klagen en meer de positieve kanten van het lerarenberoep te belichten. Ik vind het jammer dat een paar verzuurde leerkrachten meteen een breed podium krijgen in de media om te klagen over het verlies van kennis en de zogezegde dominantie van vaardigheden, zonder een greintje bewijs daarvoor aan te dragen. Terwijl de meeste leraars ervan overtuigd zijn dat zij onze jonge mensen competenties moeten bijbrengen: kennis, vaardigheden en de juiste attitudes. Wat zouden onze werkgevers zijn met mensen met veel kennis maar de verkeerde attitudes en een gebrek aan vaardigheden? Wat is men in het persoonlijke leven met veel kennis maar zonder de vaardigheden nodig om met anderen te kunnen omgaan en een bevredigend leven te leiden? De grote meerderheid van onze leraars zoekt naar een goed evenwicht tussen kennis, vaardigheden en houdingen, een aantal van hen vindt dat ook.

Er is ook een harder pad naar grotere erkenning van de leraars. Laat ze allemaal een universitaire opleiding volgen. Landen waar dat het geval is, doen het op het vlak van het onderwijs beter dan Vlaanderen. Wil Vlaanderen terug aansluiting vinden bij de Europese topregio's, dan zal het vroeg of laat toch zo'n maatregel moeten nemen. Mijns inziens gebeurt dat beter vroeg. Het zal waarschijnlijk ook het respect voor het lerarenberoep ten goede komen."

**WELKE LEERKRACHT INSPIREERDE MIJ?**



**GEORGES LEEKENS**  
*bondscoach Rode Duivels*

Op mijn dertiende liep ik school in het Sint-Jan Berchmansinstituut in Zonhoven. Daar kruiste een heel bijzondere leraar Engels mijn pad. Zijn stijl en flegma haal ik me nog zo voor de geest omdat zijn markante uitstraling en extravagante kleding ook toen mijn aandacht trok. Hij was een moderne leraar die z'n tijd ver vooruit was. In tegenstelling tot vele van zijn collega's in die tijd, betrok hij zijn leerlingen intensief bij de lessen, leerde hij ze zelfstandig werken en voerde ze mee in uitgebreide discussies waarbij iedereen telkens verplicht was de Engelse taal te gebruiken. Deze manier van lesgeven motiveerde ons enorm en verhoogde de kennis van de Engelse taal drastisch.

Bovendien leerden we ons zelfvertrouwen opkrikken om onze angst tot falen te temperen. Een deel van ons karakter werd hierdoor gevormd, wat zeer belangrijk is op de invloedrijke leeftijd van 13 jaar. Ik durf nu nog beweren dat de passage van mijn leraar Engels in Zonhoven mijn leven vandaag heeft beïnvloed."

**Meer info?** Leraars, Profiel van een beroepsgroep (Lannoo, 2009) door Mark Elchardus, Ellen Huyge, Dimikritos Kavadias, Jessy Siongers, Guido Vangoidsenhoven



Van links naar rechts: Wilhelm Meyer, Gunter Van der Auwera en Alex Bervoets

Leerkrachten zijn en blijven vooral vrouwen. Dat merken de mannelijke leerkrachten van het KA De Ring in Leuven dagelijks als ze de leraarskamer binnenstappen. Tijd om mannen aan de macht te laten? Wij vroegen ons af of een school er dan anders zou uitzien.

Alex, Gunter en Wilhelm zijn drie mannelijke leerkrachten midden in een oase van vrouwelijke collega's. Samen met 26 mannelijke collega's houden ze stand tussen 55 vrouwelijke collega's. Hoe vergaat het mannen in een 'vrouwenschool'? De drie leerkrachten van het Koninklijk Atheneum Ring moeten even lachen met het woord 'vrouwenschool', zo voelen ze het eigenlijk niet aan, zeggen ze. Als ik de leraarskamer binnenstap, merk ik dat de mannelijke leerkrachten er inder-

daad geen uitgestorven diersoort zijn. Er zitten heel wat mannen te keuvelen met vrouwelijke collega's. En als de drie mannelijke LO-leerkrachten binnenvallen, zijn de mannen zelfs – even – in de meerderheid.

### Mannen zijn direct

“Wat me opvalt, is dat leerlingen zich anders gedragen als er een man dan wel een vrouw voor de klas staat”, vertelt **Wilhelm Meyer**, leraar cultuurwetenschappen. “Jongens kunnen moeilijker de autoriteit van een vrouwelijke leerkracht aanvaarden. Ze zullen lastiger zijn en haar meer testen.” **Gunter Van der Auwera**, leraar Engels, knikt: “Onze vrouwelijke collega's zeggen dikwijls: ‘Die of die leerling deed toch weer lastig’, terwijl die bij de mannen geen problemen oplevert. Maar wanneer de vrouwen eenmaal getest zijn en de leerlingen weten hoe ver ze kunnen gaan, is dat weer voorbij.”

Zou hun school er anders uitzien, moesten de mannen in de meerderheid zijn? Dat niet, zeggen de drie mannen in koor. Maar ze merken wel duidelijke verschillen in het omgaan met de leerlingen. “Vrouwelijke leerkrachten laten meer zien dat ze ook maar een mens van vlees en bloed zijn”, zegt **Alex Bervoets**, leraar informatica. “Ze zullen sneller hun emoties tonen.” Wilhelm vult aan: “Mannen zijn directer. Vrouwen leggen meer nuances en ze begeleiden meer. Ze gaan gemoedelijker om met de jongeren: leerlingen zullen met hen makkelijker een praatje komen slaan. En als er een thuis problemen heeft, zal die sneller naar een vrouw stappen dan naar een man. Zo gaat het toch bij mij (lacht). Ik ben nogal direct. Soms té waarschijnlijk: sommige meisjesleerlingen zijn gepikeerd als ik een grap vertel.”

### Vrouwen strenger op orde en tucht

KTA Mobi in Gent is het spiegelbeeld van het Koninklijk Atheneum in Leuven: geen vrouwenschool in het ASO, maar een technische school met drie vierde mannelijke leerkrachten en 11 meisjesleerlingen op een totaal van 488.

Ook de vrouwelijke leerkrachten merken verschillen met hun mannelijke collega's. “Mannen zijn directer in een discussie, zij zullen er iets sneller komaf mee maken”, vertelt **Sylvie Inghels**, lerares schilderen en decoratie. “Maar op het vlak van orde en tucht zijn de vrouwen bij ons dan weer strenger. Rijen

vormen, de agenda's controleren, ... daar zijn de mannelijke collega's slordiger in."

Directrice **Mania Van der Cam** vult aan: "We hebben vrouwelijke leerkrachten die bemoeiden, maar evengoed is onze coördinator leerlingenbegeleiding een echte vaderfiguur. Een wijze man waar veel leerlingen raad bij gaan vragen. De verschillen tussen persoonlijkheden zijn veel groter dan die tussen mannen en vrouwen. Het hangt niet van het geslacht af naar wie de leerlingen trekken, maar van de aard van het probleem."

### Fysieke kracht

"Ik heb het gevoel dat onze jongensleerlingen eerder opkijken naar de mannelijke leerkrachten", zegt Sylvie. "Naar de vrouwen doen ze dat veel minder, terwijl ze bij ons dan weer langskomen met hun grote en kleine problemen. Wij hebben iets meer geduld en zijn rustiger. Ze zien in ons een moederfiguur, iets wat onze leerlingen thuis dikwijls missen. Wij hebben de mannelijke leerkrachten wel nodig om al die jongens de baas te kunnen. Bij grote conflicten zoals vechtpartijen zouden we het zonder hun fysieke kracht niet redden."

Gunter van het Koninklijk Atheneum in Leuven merkt ook een verschil in het omgaan met collega's. "Vrouwen zullen sneller hulp vragen aan een andere leerkracht. Terwijl een man eerst zelf zijn probleem zal proberen oplossen en pas als dat niet lukt, zal hij naar een collega stappen. Te veel fierheid, zeker?" (lacht). Sylvie denkt dat dit in het TSO anders is: "Doordat wij in de harde sector zitten, moeten we een hecht team vormen – mannen én vrouwen – om de leerlingen in de hand te houden. Iedereen is heel hard op elkaar aangewezen."

### Met mannen sneller een personeelsdrink

Gunter ziet toch een verschil moesten de mannelijke leerkrachten op school in de meerderheid zijn. "De onderwerpen in de leraarskamer zouden anders zouden zijn en onze personeelsdrink – die nu voor de tweede maal plaatsvindt – zou veel sneller ingevoerd zijn." **Martine De Winter**, lerares aan het KTA Mobi in Gent, ziet ook verschillen in de leraarskamer. "Tien jaar geleden zaten de mannen en de vrouwen elk aan een aparte tafel. De mannen spraken over de voetbal, de vrouwen over hun kinderen. Cliché, maar

## Leerlingen gedragen zich anders als er een man dan wel een vrouw voor de klas staat

zo was het. Terwijl nu er meer vrouwen zijn, iedereen meer door elkaar zit en er meer over de leerlingen zelf wordt gesproken."

### Weerstand tegen directrice

In het KTA Mobi is slechts één leerkracht op de vier een vrouw. Die mannenomgeving was ook voor directrice Mania Van der Cam even wennen. "Onze school bestaat al 200 jaar en ik ben de eerste vrouwelijke directeur. Veel mannelijke leerkrachten vroegen zich af: 'Wat komt die barbiepop hier doen?'. Ik ben geen manwijf moet je weten: blond en klein, ... dat scheidt vooroordelen. Zelfs heel wat vrouwelijke leerkrachten hadden schrik dat het me niet ging lukken. Die sfeer heeft zeker een jaar of twee geduurd. Tot de eerste resultaten merkbaar waren: de sfeer is nu beter en we hebben 200 leerlingen meer dan toen ik hier zes jaar geleden begon."

"We zijn vroeger een jongensschool geweest", vult Mania aan. "Doordat wij in de harde sector zitten, moet ik echt een beleid voeren om vrouwelijke leerkrachten aan te trekken. En dat lukt. Let wel: ik doe niet aan positieve discriminatie. Ik wil de juiste man of vrouw op de juiste plaats. Alleen als een mannelijke en vrouwelijke leerkracht even goed zijn, kies ik voor de vrouw."

Martine, die PAV, aardrijkskunde en Frans geeft aan de vrachtwagenchauffeurs in spe, ziet dat het beleid van een directrice wel degelijk iets kan veranderen: "Ik geef hier nu twintig jaar les en sinds het aantreden van onze directrice zijn er meer vrouwelijke leerkrachten gekomen. Daarmee is ook het haantjesgedrag verminderd. Ik merk een groot verschil tussen de oude en de jonge garde mannelijke leerkrachten. De oudere collega's blijven een beetje afstand houden, zeker tegenover jonge vrouwelijke leerkrachten. Zij voelen zich al snel bedreigd in hun positie. Terwijl de jonge mannelijke leerkrachten mannen en vrouwen als gelijkwaardig beschouwen, ze zijn met dat idee opgegroeid, dat zie je duidelijk."

**WELKE LEERKRACHT INSPIREERDE MIJ?**

### SYLVIE INGHELS

*leerkracht schilderen en decoratie*

Het is een kunst om leerlingen te boeien. Mijn leraar wiskunde kon dat: hij maakte zijn theoretisch vak heel interessant. Hij breide leuke verhaaltjes rond de formules zodat ze bleven hangen.

### ALEX BERVOETS

*leerkracht informatica*

Mijn leerkracht aardrijkskunde uit het middelbaar kon de allermoeilijkste zaken heel eenvoudig uitleggen, ook aan wie niet mee was. Hij gaf zijn laatste jaar les, en deed dat vol passie. Dat enthousiasme wil ik zelf ook uitstralen.

### WILHELM MEYER

*leerkracht cultuurwetenschappen*

Mijn leerkracht geschiedenis was een straffe. Hij leerde ons leren en heeft een hopeloos geval zoals ik laten groeien. Het is ook mijn ambitie om mijn leerlingen op een hoger niveau te krijgen.



De eerste drie jaar dat leerkrachten hier in dienst zijn, krijgen ze een coach toegewezen. Iemand die altijd voor hen klaarstaat

Bernard Billiet

# HOE DE UITSTROMING WAARD DAAR D

In de visienota van de commissie-Monard over de hervorming van het secundair onderwijs komt onder meer de vlakke loopbaan van de leerkracht ter sprake. Het opvallendste punt eruit is het voorstel om goede leerkrachten in de klas te houden door hun het perspectief van de senior leerkracht voor te houden. Maar wat kan je nog meer doen om de uitstroom van beginnende leerkrachten tegen te gaan? We vroegen het aan Bernard Billiet, al 20 jaar directeur van de school voor buitengewoon secundair onderwijs De Varens in Sint-Andries.

“Misschien hebben we geluk gehad, misschien pakken we het op de juiste manier aan, dat laat ik even in het midden.” Feit is dat **Bernard Billiet** als directeur van SBSO De Varens nauwelijks met uitstroming te maken krijgt. “Dat wil natuurlijk niet zeggen dat het probleem niet bestaat, maar je moet het vanaf het begin goed aanpakken.”

### Ondersteuning is nodig

“De eerste drie jaar dat leerkrachten hier in dienst zijn, krijgen ze een coach toegewezen. Iemand die altijd voor hen klaarstaat. Want support is erg belangrijk. Vroeger kregen we daar als school 4 tot 5 lesuren voor, dat is peanuts. We zijn erin geslaagd om daar iemand fulltime voor in te schakelen en die dus ruim 32 lesuren aanwezig is voor de leerkrachten. Die pedagogisch coördinator (Nina) is een ervaren leerkracht, echte top, haar heb ik voor die job kunnen

# LOON TEGEN TE GAAN VERING, DRAAIT HET OM

enthousiasmeren, ze is goed pedagogisch geschoold. Leerkrachten kunnen altijd bij haar terecht, vooral de beginnende hebben die ondersteuning echt wel nodig. Als school ben je gebaat bij gemotiveerde leerkrachten. Je moet er dan ook voor zorgen dat hun welzijn verhoogd wordt, leerkrachten moeten zich gewaardeerd voelen. Dat is alvast één manier om de uitstroom te verminderen.”

SBSO De Varens heeft dit jaar 10 nieuwe leerkrachten in dienst genomen. Die kunnen allemaal bij Nina terecht. Bernard Billiet: “Mede dankzij die begeleiding komen ze ook met meer plezier naar school, het welbevinden speelt dus een erg grote rol. Maar net als in het bedrijfsleven is niet iedereen geschikt voor de job, dat is normaal. Lesgeven is niet eenvoudig, je staat voortdurend voor een publiek dat je niet altijd mee hebt, dat soms ook moeilijk kan doen. Daar moet je tegen kunnen, zeker in het buitengewoon beroepsonderwijs zoals bij ons. Een goede leerkracht laat dergelijke zaken niet aan zijn hart komen.”

## Loon komt op de tweede plaats

Het mentoraat is blijkbaar een belangrijk werktuig om leerkrachten in dienst te houden. Maar speelt het loon dan geen grote rol? “Dat is natuurlijk zo maar ik denk dat het pas op de tweede plaats komt. Je moet het niet voor de centen alleen doen. Als je in het onderwijs stapt ‘teken’ je voor iets, voor een bepaald project. Daar staat een loon tegenover dat in België heel dicht tegen de middenmoot zit. En als je daarbij de onlosmakelijke voordelen optelt, zoals de vakantiedagen, dan heb je eigenlijk een loon dat boven de middenmoot uitsteekt. Je hebt natuurlijk altijd het recht om te vergelijken, bij de tuinman is het gras altijd groener. Maar als je dat doet moet je ook met alle ‘tuinmannen’ vergelijken.”

“Het loon zie ik dan ook niet als een hoofdreden voor de uitstroom. Maar je moet natuurlijk wel iets kunnen bieden. De loopbaan is qua loon te weinig gedifferentieerd”, vindt Bernard Billiet. “Het loon voor een beginner is in principe voldoende, daar moet wel tegenover staan dat je op basis van ervaring kunt doorstromen. Daarom zou het departement een toeslag moeten geven voor ‘ervaren’ leerkrachten, mensen die 7 tot 8 jaar ervaring hebben. Hetzelfde voor ‘senior’ leerkrachten, de echte ervaren, oude rotten. Bij- en nascholing en de bereidheid tot innovatie van hun cursussen moeten in mijn ogen hierbij beoordelingscriteria zijn. Hoe de financiering ervan geregeld moet worden is een kwestie van beleid. Mij lijkt een ‘enveloppe’ - een eigen budget waar de school over kan beschikken - een goede methode. Dan kan elke school de seniors belonen voor hun extra inspanningen en kan je hen ook iets voorhouden. Want oudere leerkrachten zijn cruciaal, die mag je niet verliezen.”

## Voldoening

“Ik heb de indruk dat de nieuwe generatie leerkrachten erg gemotiveerd zijn. Ze maken deel uit van een nieuwe maatschappij en geven ook duidelijk hun visie daarop. Ze zijn vertrouwd met de nieuwe communicatiemogelijkheden. En ze zijn vertrouwd met de jeugd omdat ze er zelf deel van uitmaken.”

“Iedereen is gediend met waardering, daar doe je het tenslotte voor. Vandaar dat ik ze zeer regelmatig bedank. Want wie zou ik zijn zonder mijn team? Ook als directeur word je daardoor gesterkt. Onderwijs blijft leuk werk, echt waar. Het is een uitdaging waar je veel voor terugkrijgt als je ziet waar je leerlingen uiteindelijk terechtkomen. Dat geeft voldoening. Maar je moet erin geloven!”

**WELKE  
LEERKRACHT  
INSPIREERDE  
MIJ?**

## BERNARD BILLIET

Ik heb het geluk gehad om meerdere inspirerende leerkrachten te kennen, maar ik heb vooral een goede herinnering aan meneer Vandenbussche, leraar psychologie en didactiek van de Normaalschool (Howest) in Brugge. Ik had het niet zo begrepen op de perfecte leraar, omdat die mijlener staat van je eigen identificatieproces. Daarentegen was hij de leraar die tijdens het bijwonen van een stageles toeliet dat je fouten maakte. Die begreep dat je zo nu en dan als student een uitschuiver maakt. Hij stuurde bij en door hem heb ik ook een groep in onze maatschappij - de kansarmen - leren kennen, waarmee ik tot dan geen contact had gehad. Mijn functie vandaag heeft daar veel mee te maken.

Hij had de gave om een klas te kunnen boeien met de onderwerpen die hij aanreikte. Soms zette hij zich tussen de studenten en wist met humor ervaringen te delen uit het onderwijsveld. Hij gaf geen bakken theorie. Wat ik vooral apprecieerde was dat hij de studenten individueel benaderde om hen te wijzen op tekortkomingen en daarbij altijd remediërend optrad. Een schouderklopje na een moeilijke eerste les in het beroeps stimuleerde mij om er voluit voor te gaan.

# DE ONDERWIJSARBEIDSMARKT VANDAAG EN MORGEN

De onderwijsadministratie publiceert sinds 1999 jaarlijks een arbeidsmarktrapport. Dat rapport vergelijkt vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt en maakt een prognose voor de toekomstige ontwikkelingen. Op die manier weten we of er de komende jaren voldoende leerkrachten op de arbeidsmarkt zullen zijn.

De prognoses duiden op een toekomstig tekort aan leerkrachten voor het kleuter- en lager onderwijs. Dit is vooral een gevolg van de demografische evolutie en de uitstroom van leerkrachten. Voor het secundair onderwijs wordt de vraag naar nieuwe leer-

krachten de eerste jaren getemperd door de demografische samenstelling en de besparingen. Uit de arbeidsmarktbarometer blijkt dat door de financieel-economische crisis deze prognoses enigszins moeten worden bijgesteld: de indicatoren tonen een ontspanning van de arbeidsmarkt ongeveer één jaar na het uitbreken van de crisis. In het basisonderwijs blijft het invullingspercentage echter dalen. In een breder tijdspectief blijkt ook dat, zelfs na het uitbreken van de crisis, het vacaturepeil nog altijd erg hoog is en het aantal werkzoekenden erg laag in vergelijking met enkele jaren geleden.

WELKE LEERKRACHT INSPIREERDE MIJ?



**JEAN-LUC VANRAES**

voorzitter Vlaamse Gemeenschapscommissie, bevoegd voor Onderwijs

Om me een leerkracht te herinneren die mij zo geraakt heeft dat ik me hem nu nog herinner, moet ik teruggaan naar mijn lagere schooltijd. Toen had ik een leraar die erg gepassioneerd was door geschiedenis. Hij vertelde verhalen, zo levensecht dat het wel leek alsof we er gewoon bij stonden. Ik groeide op in West-Vlaanderen, in Ieper, een streek met enorm veel geschiedenis. Tot op de dag van vandaag durf ik zeggen dat die leerkracht mij de liefde voor het verleden heeft meegegeven. Als ik ergens op handelsmissie moet of gewoon op vakantie ben, moet ik toch altijd een beetje de geschiedenis van de regio kennen.

## IS DE LEERKRACHT BETAALBAAR?

Het onderwijssalaris is afhankelijk van een aantal factoren zoals het ambt dat uitgeoefend wordt, de onderwijsvorm, het onderwijsniveau of de graad waarin dat gebeurt, het bekwaamheidsbewijs, eventueel de verworven nuttige ervaring. Dit zijn de referentiebedragen :



□ = ambt / ○ = salarisschaal / \* = max bruto maandsalaris (index oktober 2010) / SO = secundair onderwijs

Wil je meer weten over het onderwijssalaris?

Op [onderwijs.vlaanderen.be/wedde](http://onderwijs.vlaanderen.be/wedde) vind je bij de rubriek Wedde-info > Onderwijspersoneel en onder het trefwoord weddeschalen uitgebreide informatie.



WELKE  
LEERKRACHT  
INSPIREERDE  
MIJ?

PASCAL SMET

*Vlaams minister van Onderwijs*

Toen ik de grote overstap van het basisonderwijs naar het eerste middelbaar maakte, had ik het heel moeilijk. Als minister van Onderwijs begrijp ik nu al veel beter waarom dat zo was. Gelukkig had ik Wilfried Maes, een fantastische klastitularis die echt in mij geloofde en me overtuigde van mijn kunnen. Dankzij hem evolueerde ik van een middelmatige tot zwakke leerling naar een vrij goede. Ik weet bijna zeker dat ik zonder dat extra duwtje in de rug ergens onderweg zou zijn gestopt. Het is een persoonlijk bewijs dat leerkrachten wel degelijk het verschil kunnen maken door te geloven in de kracht en mogelijkheden van elk kind.

## WAT ZEGT DE MINISTER?

Nascholing geeft het beroep van leerkracht onmiskenbaar een meerwaarde en speelt een cruciale rol om een vlakke loopbaan tegen te gaan. Dat schreef ook Vlaams minister van Onderwijs Pascal Smet in zijn beleidsnota 2009-2014.

“Uit de resultaten van de Teaching And Learning International Survey (TALIS) bleek dat Vlaamse leraren weinig nascholing volgen. Nascholing vormt een onderdeel van de functiebeschrijving van iedere leraar. Het komt erop aan die gericht in te zetten in functie van zijn of haar competentie- en/of loopbaanontwikkeling. Het opstellen, uitvoeren en bijsturen van een nascholingsplan is namelijk een belangrijk aspect van het beleidvoerend vermogen van een school. Stages van leraren en andere vormen van werkplek-

leren zijn krachtige vormen van competentieontwikkeling en middelen om de vlakke loopbaan te doorbreken. Ze zijn echter nog onvoldoende ingeburgerd. Daarom zal ik een actief stimuleringsbeleid voeren.”

### Een professioneel personeelsbeleid mogelijk maken

“Het blijvende tekort aan leraren zet de inspanningen om kwaliteitsvol onderwijs te leveren onder druk. Door de vergrijzing zullen we tegen 2020 heel wat leraren moeten

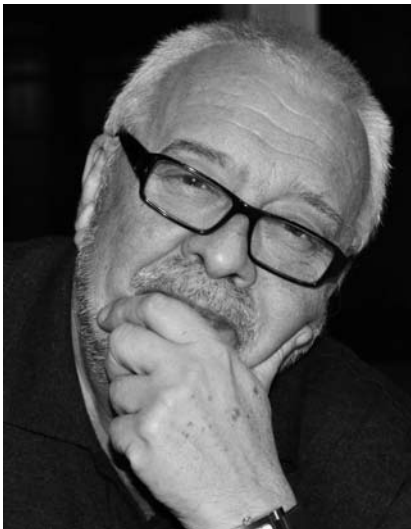
vervangen. De krapte op de arbeidsmarkt voor leraren wordt nog groter omdat te veel leraren bij het begin van hun loopbaan afhaken. Dat begin moet herbekeken worden. Behalve een aantal specifieke instapmoeilijkheden zoals de praktijkschok, zetten vooral de werkonzekerheid en de daarbij horende inkomensonzekerheid een domper op het enthousiasme van beginnende leraren. Jonge leraren hebben veel werk en krijgen onvoldoende ondersteuning.”

# IS ER LEVEN NA HET ONDERWIJS?

Een leerkracht pik je zo uit een groep mensen. Daar zorgt een aangeboren nieuwsgierigheid en drang naar kennis verwerven en doorgeven voor. Gaat al die expertise dan verloren, als de deur van de klas achter hen dichtslaat?

## Ik ben als de dood voor intellectuele verschrompeling of vervreemding

Eddy Van Eeckhoven



Onderwijs moet je in het bloed zitten, anders hou je het niet vol. Lesgeven is immers een intensieve job. Veel leerkrachten kiezen er dan ook voor om vanaf hun 58ste met TBS te gaan, of hebben er rond hun zestigste een volledige loopbaan op zitten en kunnen met pensioen. Maar dat hoeft niet te betekenen dat het onderwijs volledig uit hun leven verdwijnt. Daarover kan **Eddy Van Eeckhoven** (61) meespreken. “Vorig jaar in september ging ik met pensioen. Mijn laatste functie was die van hoofdadviser basisonderwijs op de Pedagogische begeleidingsdienst van het

GO!. Mijn hele professionele loopbaan stond in het teken van (lager) onderwijs. Na een leven in de nok van het onderwijs-circus dacht ik dat mij na mijn pensioen enkel rust wachtte, maar niets bleek minder waar”, vertelt hij. “Een maand voordat ik met pensioen ging, werd ik benaderd door de Hogeschool West-Vlaanderen om er met mijn GO! expertise aan de slag te gaan. Nu ben ik er drie dagen in de week intensief bezig als personal coach van beginnende docenten en van opleidingscoördinatoren. Verder ben ik lid van de denktank secundair onderwijs van de lerarenopleiding en sta ik in voor de supervisie van de bachelor na bachelor (banaba) buitengewoon onderwijs. Samen met collega’s zijn we ook bezig met de samenstelling van een nieuwe banaba ‘onderwijsontwikkeling’. Zolang men daar mijn witte kop kan gebruiken, blijf ik mijn nieuwe rol als ‘doorgeefluik’ vervullen. Tot mijn 65ste, want dan gaan de boeken echt dicht. Wellicht zal ik nog publiceren, maar dan denk ik wel genoeg gedaan te hebben voor het onderwijs”, glimlacht hij.

Eddy ziet nog andere voordelen in het bezig blijven. “Die blijvende intellectuele stimulering vind ik heel belangrijk. Ik ben als de dood voor intellectuele verschrompeling of vervreemding. Nog een leuk

neveneffect is het contact met jonge mensen. Zij verplichten je voortdurend om je gedachten en opvattingen over onderwijs én de postmoderne wereld bij te sturen en om steeds open te staan voor nieuwe uitdagingen. Echt waar, ik ben een heel tevreden man en zeg zonder terughoudendheid: Habe dank!”

WELKE LEERKRACHT INSPIREERDE MIJ?

### EDDY VAN EECKHOVEN

Aan de Normaalschool in Hasselt kreeg ik les van een heel bijzondere pedagoog, Fernand Snytsers. Door zijn bezielde manier van lesgeven opende hij een nieuwe wereld voor mij. Dat had te maken met zijn persoonlijkheid, maar vooral met zijn visie op ontwikkelend onderwijs. Met een grote kennis van het gedachtengoed van de Nederlandse pedagoog Van Parreren, een van de grondleggers van ontwikkelend onderwijs.



## Na mijn pensioen had ik eindelijk opnieuw tijd

Janine Agon

### Tijd voor eigen hobby's

Tot haar 58ste was **Janine Agon** onderwijzeres in GO! basisschool De Wijze Eik in Gent. De eerste 27 jaar gaf ze les aan de kinderen in het eerste leerjaar, de laatste jaren van haar loopbaan aan het tweede leerjaar. "Ik ben altijd graag bezig geweest met kinderen, maar op het einde van mijn loopbaan werd de job toch lastiger. Niet alleen fysiek, je bent tenslotte met kleine kinderen bezig, maar ook de tijden veranderen. Ouders en kinderen werden mondiger, en als onder-

wijzer kreeg je er ook bijkomende taken bij. Ik was uitgeput als ik naar huis ging, en echt tijd voor hobby's was er niet. Na mijn pensioen had ik eindelijk opnieuw tijd om te doen wat ik graag doe. Zo heb ik met veel plezier een cursus kalligrafie gevolgd. Mijn afscheid van het onderwijs ligt nu al enkele jaren achter mij, en ik mis het eerlijk gezegd niet. Het is genoeg geweest. Maar als ik een klas voorbij zie lopen, dan komen de herinneringen met de nodige binnenpretjes terug", besluit ze glimlachend.

WELKE  
LEERKRACHT  
INSPIREERDE  
MIJ?



HERMAN BRUSSELMANS

*auteur*

De beste leraar uit mijn schoolgeschiedenis was Marc Suy, die Nederlands en Engels gaf. Hij was een eenvoudige arbeiderszoon die zich opgewerkt had tot Germanist en als een fris veulen het Heilig-Hartinstituut in Hamme kwam binnengerend, vastbesloten om de inerte jongeren daar te bewegen tot taalkunde, literatuur, verbaliteit, en poëzie. Daar is hij bijzonder goed in geslaagd, zeker als je mij bekijkt, die mede onder invloed van de Heer Suy, uitgegroeid is tot het Belangrijkste Vlaamse Literaire Fenomeen van na de (Koreaanse) oorlog. Ik wil de Heer Suy bij deze dan ook nogmaals bedanken, alsmede z'n echtgenote Mieja, die overigens in de jaren zeventig een bijzonder lekker dier was.



# DE VELE GEZICHTEN VAN DE LEERKRACHT

## WAARAAN MOET EEN LEERKRACHT VOLDOEN?

Het decreet van 15 december 2006 over de vernieuwde lerarenopleiding omschrijft het beroepsprofiel en de basiscompetenties van de leerkracht. Eén van de positieve gevolgen ervan is dat de professionalisering van het beroep al tijdens de opleiding aanvangt.

De omschrijving geeft aan over welke kennis, vaardigheden en attitudes een leerkracht moet beschikken. Dat is uiteraard een ideaalbeeld, want afhankelijk van de schoolsituatie treden aspecten uit dat beroepsprofiel meer of minder op de voorgrond. Bovendien hebben beginnende leerkrachten logischerwijze een ander profiel dan de ervaren collega's. Lesgeven is immers een proces van levenslang leren.

### Afwijkende houdingen?

Een leerkracht speelt een actieve rol bij het realiseren van ontwikkelingsdoelen en vakoverschrijdende eindtermen. De kunst bestaat erin om die geloofwaardig over te brengen bij de leerlingen. Dat zal voor de meeste leerkrachten geen probleem opleveren want uit onderzoek blijkt dat ze zich betrokken voelen bij wat er in de samenleving gebeurt. Ze combineren zowel con-

## Een leerkracht geeft niet enkel les op zijn eiland in de klas

servatieve als progressieve houdingen: van aandacht voor stiptheid tot solidariteit en tolerantie. Iets wat je in het algemeen minder ziet bij de bevolking.

### Meer dan som der delen

Maar een leerkracht heeft nog andere taken: activiteiten en lessen voorbereiden, lesgeven, toetsen verbeteren... Die taken interageren voortdurend op drie niveaus: met de leerling, de school en onderwijsgemeenschap en met de maatschappij. Het leraarschap is dan ook geen opsomming van allerlei taken, maar een geheel dat

meer is dan de som der delen. Een leerkracht geeft niet enkel les op zijn eiland in de klas. Om bepaalde sociale vaardigheden en eindtermen zoals 'leren leren' te realiseren, moet hij vak- en zelfs leerjaaroverschrijdend aan de slag met zijn expertise. Communicatie met collega's en andere partners in het onderwijsveld is hierbij van essentieel belang.

### Geen eenrichtingsverkeer

De tijd dat leerlingen vooral moesten zwijgen in de klas is gelukkig al lang voorbij. Leren is een actief gebeuren waarbij de



leerling in het leerproces participeert. In de lerarenopleiding wordt daarom veel aandacht besteed aan de principes van actief leren, brede en harmonische vorming, zorgverbreding en samen leren. De rol van de leerkracht verschuift daardoor naar een van begeleiding en ondersteuning bij leer- en ontwikkelingsprocessen. Door leerlingen inspraak te geven, stimuleer je hun emancipatie en sociale vaardigheden.

Bij de intellectuele ontwikkeling van de leerlingen is er nu meer oog voor hun persoonlijkheid. Een logisch gevolg van die verschuiving in focus is de omschakeling van een traditionele toetscultuur naar een brede evaluatiecultuur van intellectuele, dynamisch-affectieve, sociale en motorische leeractiviteiten.

### Iedereen VIP

Terwijl vroeger elke leerling op dezelfde wijze werd behandeld, is er nu aandacht voor diversiteit. De geglobaliseerde wereld leidt tot verscheidenheid in taal, cultuur, religie, sociaaleconomische achtergrond,... Het is dan ook van cruciaal belang dat we gelijke kansen in het onderwijs bevorderen. Maar verscheidenheid uit zich ook bij leerlingen met leermoeilijkheden, gedragsproblemen. Ook zij hebben recht op gelijke kansen. Vandaar het belang van inclusief onderwijs. De leerkracht heeft dus ook een rol als opvoeder met oog voor de sociale en emotionele noden van de leerlingen. Om hen maximaal te stimuleren moet hij een goede affectieve band met hen hebben.

### Leerkracht als partner

Vroeger speelden ouders een eerder passieve rol in het schoolgebeuren. Nu zijn ze er op verschillende niveaus bij betrokken, bijvoorbeeld via de oudervereniging of de ouderraad. Daardoor is ook de rol van de leerkracht ten aanzien van de ouders gewijzigd: hij is nu namelijk een partner in de opvoeding en ontwikkeling van het kind. De dialoog met de ouders is belangrijk om de achtergrond van de leerlingen te begrijpen. In de lerarenopleiding krijgen de studenten dan ook training in communicatieve en sociale vaardigheden.

De school is geen eiland, dus komt een leerkracht ook in contact met externe partners als de CLB's, de welzijnssector, bedrijven en jeugdorganisaties. In het concept van de Brede School zijn deze contacten onontbeerlijk: de school moet leerlingen als zelfstandige en kritische jongvolwassenen de wereld in sturen. De leerkracht heeft de belangrijke taak om al deze contacten te sturen, te stimuleren en te ondersteunen.



**BART DE WEVER**  
voorzitter N-VA

**WELKE  
LEERKRACHT  
INSPIREERDE  
MIJ?**

Het zal niemand verbazen: mijn favoriete leraar, André Mens, gaf Latijn en Grieks. Tijdens de eerste les Latijn die ik ooit kreeg, liet hij ons zijn achternaam 'Mens' opzoeken in ons Latijnse woordenboek. Het woord bleek 'geest, verstand' te betekenen. De leraar die het uur erna kwam, wees ons erop dat dit trucje jaarlijkse traditie was en liet ons het woord *amens* opzoeken, de afkorting van A. Mens. Dat woord bleek het tegenovergestelde te betekenen van *mens*. Zo begon voor mij het contact met mijnheer Mens, die me de meeste jaren van de *humaniora* Latijn gaf. Hij vertelde ons vaak hoe hedendaagse gebeurtenissen hem deden denken aan wat er zich veel eerder in de Oudheid had voorgedaan om dan elke keer glimlachend te besluiten dat er 'nil novi sub sole' is. Geen toeval dus dat vergelijkingen met de Romeinse tijd één van mijn favoriete onderwerpen zijn van mijn columns in *De Standaard*. Mijnheer Mens was het soort leraar die geen populariteit nastreefde bij zijn leerlingen, maar ons wel op een degelijke, vaderlijke manier de kennis van het Latijn bijbracht. Hij straalde een enorme rust uit, slechts heel uitzonderlijk verhief hij zijn stem. Eén keer stuurde hij me – volkomen terecht – de klas uit. Ik verwachtte me aan een bijkomende strafstudie, maar die bleef uit. Hij wist dat zijn smalende blik in mijn richting bij het verlaten van het lokaal, zwaarder op mijn gemoed zou wegen dan een paar uurtjes nablijven. Mijnheer Mens was geen superman, maar wel een uitstekende leerkracht.

# ‘VROEGER MOESTEN ZE HET ALLEMAAL ZELF DOEN!’

## ZORGCOÖRDINATOR ANNICK DE GEEST OVER DE ONDERSTEUNING VAN LEERKRACHTEN

Het zorgbeleid van een school is in de eerste plaats gericht op leerlingen die om bepaalde redenen extra hulp of aandacht nodig hebben. Leerkrachten, en met name de klasleerkrachten, vormen de basis voor het zorgbeleid op school. Gelukkig kunnen zij altijd een beroep doen op een zorgcoördinator.

Klasleerkrachten observeren, begeleiden en bieden eerste hulp in de klas. Maar ze hebben ook een signaalfunctie: ze informeren het zorgteam bij problemen die niet of moeilijk in de klas te behandelen zijn. Zo'n zorgteam bestaat uit de leerkracht zelf, de directeur, de zorgcoördinator en de GOK-leerkracht. De zorgcoördinator is de draaischijf binnen dit team, coördineert alle zorgactiviteiten en coacht waar nodig.

### Annick De Geest is zorgcoördinator op basisschool De Vierklaver in Temse

“Voor deze opdracht krijg je gemiddeld 1,5 uur per klas per week, in een grotere school van meer dan 450 leerlingen kan je daardoor voltijds aan het werk. Op De Vierklaver heb ik zowat een fulltime functie als zorgcoördinator. Dat is nodig want

op een paar uur tijd kan je de zorg niet coördineren, het is moeilijk werk en er komt veel opvolging bij kijken, mede door de vele overlegmomenten met het zorgteam, ouders, leerkrachten, leerlingen, het CLB en met externen. Ik denk wel dat leerkrachten het belang van deze taak erkennen, misschien was dat in het begin wat minder, maar nu beseffen ze dat een deel van hun vroegere taken door een zorgcoördinator overgenomen wordt. Maar naast die ontlasting van hun taken betekent zorgcoördinatie ook een grote hulp voor hen, ze kunnen altijd op me rekenen. Zo zoeken we voortdurend naar een oplossing om de kinderen vooruit te helpen. Vroeger moest de klasleerkracht of de directeur het allemaal zelf doen, maar had die daar eigenlijk wel de tijd voor?”

WELKE  
LEERKRACHT  
INSPIREERDE  
MIJ?

### ANNICK DE GEEST

Bij mij was de juf van het 2de leerjaar een voorbeeld: zij zorgde voor welbevinden in de klas door het heel huiselijk te maken en dat creëerde de juiste omgeving om tot leren te komen. Na al die jaren ben ik haar naam vergeten maar ik weet nog dat zij kort nadien als leerkracht in een ziekenhuis aan de slag ging.

# Ik denk dat leerkrachten het belang van een zorg- coördinator wel erkennen

Annick De Geest





# ONDERSTEUNING VAN LEERKRACHTEN

Uit onderzoek blijkt dat beginnende leerkrachten op zoek zijn naar veiligheid en naar erkenning en aanvaarding door collega's, leerlingen, directeur en ouders. Verder is het voor hen ook zoeken naar hun plek in de schoolcultuur en hoe daarmee om te gaan.

Uit onderzoek blijkt dat beginnende leerkrachten op zoek zijn naar veiligheid en naar erkenning en aanvaarding door collega's, leerlingen, directeur en ouders. Verder is het voor hen ook zoeken naar hun plek in de schoolcultuur en hoe daarmee om te gaan.

Het GO! hecht heel veel belang aan het ondersteunen van leerkrachten en doet dit op verschillende manieren. Vanuit de centrale administratie werd een (digitaal) pakket samengesteld dat nieuwe leerkrachten ondersteunt bij de instap in het onderwijs. Dit pakket bestond eerst enkel voor het basisonderwijs, en werd recentelijk uitgebreid naar het secundair onderwijs. **Jean Vallers** van de afdeling Onderwijsorganisatie en -personeel licht toe: "Vroeger was het ont-

haal in de school van nieuwe leerkrachten afhankelijk van de 'goodwill' van de directeur. Er bestond geen systematische aanpak. Met het aanbieden van de digitale onthaalbrochure hebben we daar vanuit GO! centraal verandering in gebracht. De brochure helpt beginnende leerkrachten hun weg te vinden op school. We geven mee wat hun rechten en plichten als leerkracht zijn en maken ze wegwijs in het hele organigram van het onderwijspersoneel."

## Algemene waarden

"De invulling van algemene zaken zoals lessenroosters of toezicht verschilt van school tot school, maar de onderliggende principes zijn overal dezelfde", vervolgt Jean Vallers. "Naast de rechten en plichten lichten we ook de algemene waarden van het PPGO toe. Het

is aan de scholen en scholengemeenschappen zelf om de leerkrachten verder toe te lichten wat de missie of visie van de school is, wat er leeft op school, welke accenten uit het PPGO meer of minder aandacht krijgen naargelang de lokale noden. De onthaalbrochure zenden we naar de scholen, en het is dan aan hen om die aan de juiste personen te bezorgen, eventueel via Smartschool. Indien nodig, gaan we op school zelf bepaalde principes nader toelichten. Verder stellen we ook algemene modellen op zoals schoolreglementen die de organisatie op school ondersteunen. Het is dan verder aan de schoolgemeenschap om te bepalen hoe ze uren rond mentorschap of andere vormen van ondersteuning invullen. Vanuit GO! centraal geven we daar geen richtlijnen voor."



## We houden rekening met de feedback van leerkrachten en passen onze sessies aan waar nodig

Mark Verbelen

### De vakbegeleiders

**Mark Verbelen** is pedagogisch vakbegeleider wiskunde voor het secundair onderwijs. Zijn bureau bij de Pedagogische begeleidingsdienst ruilt hij dikwijls in voor studiedagen en andere ontmoetingen met leerkrachten. “Elk jaar stel ik samen met mijn collega een begeleidingsplan op met ons vakgebonden aanbod voor de leerkrachten. Net als andere vakbegeleiders organiseren we elk jaar studiedagen voor beginnende leerkrachten. Voor wiskunde nemen die 2 à 3 dagen in beslag. Tijdens die dagen schetsen we het onderwijslandschap en hoe bijvoorbeeld de begeleidingsdienst zich verhoudt tot de inspectie, en het GO! als onderwijsnet ten opzichte van de andere onderwijsnetten. Dat is normaliter kennis die ze meekregen in de lerarenopleiding, maar in de praktijk is dat niet altijd het geval. Verder hebben we aandacht voor pedagogische en didactische handelingen in de klas. Dat gaat over het omgaan met de verschillende verplichte documenten zoals de agenda, de jaarplanning en het evaluatieschrift, tot het voorstellen van didactisch materiaal als handboeken, softwarepakketten, en rekentoestellen. Tijdens die studiedagen hameren we op het belang van leerplangericht werken. Veel leerkrachten – niet alleen beginnende – trappen in de val om het handboek te volgen in plaats van het leerplan. De informatie in het handboek die buiten het leerplan valt, kunnen ze eventueel wel gebruiken om sterke leerlingen extra te stimuleren. Daarom is het goed dat handboeken niet noodzakelijk enkel het leerplan volgen.”

### Differentiatietrajecten

Naast de studiedagen ontwikkelden Mark en collega's ook verschillende trajecten rond verschillende onderwerpen, waarvan sommige ook vakoverschrijdend zijn, zoals differentiatie. “Sinds drie schooljaren bieden we ons aanbod aan groepen leerkrachten per scholengroep aan, in plaats van studiedagen per provincie te organiseren. Voordeel daarvan is dat deze leerkrachten elkaar meestal kennen, en ze dus achteraf sneller ervaringen uitwisselen.” Afhankelijk van het onderwerp stelt Mark groepen samen per school of per graad. Ook aan de opvolging is gewerkt. “Vroeger hadden we geen zicht op wat er na de studiedag in de klas gebeurde. Nu evalueren we na afloop met het centraal beleid van de scholengroep. Ook de leerkrachten evalueren onze sessies. We houden echt rekening met hun feedback en passen onze sessies aan waar nodig”, aldus Mark. “De opdrachten die leerkrachten uitvoeren tijdens onze studiedagen verzamelen we nu ook in ons vaklokaal op Smartschool. Voor ICT hebben we ondertussen al meer dan 150 opdrachten op leerlingenniveau bij elkaar gebracht! Het materiaal - zo concreet mogelijk - dat we als vakbegeleider zelf ontwikkelen, zetten we ook op Smartschool. In het digitale vaklokaal vinden leerkrachten ook links naar interessante websites en kondigen we onze studiedagen aan. We gaan voor een aanpak met concrete voorbeelden omdat je leerkrachten dan pas echt in beweging krijgt. Met enkel een theoretische aanpak bereik je veel minder resultaat.”

WELKE  
LEERKRACHT  
INSPIREERDE  
MIJ?

### JEAN VALLERS

De leraars Latijn-Grieks en Nederlands vormden voor mij een grote inspiratiebron. Zij combineerden een grote vak kennis met een dosis enthousiasme en empathie voor jongeren. Zij leerden mij vanuit een diepgaande basiskennis creatief met het vak en vakkenoverschrijdend aan de slag te gaan. Een principe dat ik in mijn latere lerarenloopbaan ook heb toegepast bij mijn leerlingen onder het motto 'grenzen verleggen'.

### MARK VERBELEN

Van onze leerkracht geschiedenis mochten we niks zeggen tijdens de les. Erg vonden we dat niet, want hij verstond de kunst om zijn leerlingen 50 minuten lang te boeien. Hij gaf geen les, hij vertelde verhalen. Als de les over Afrika ging, deed hij ook de moeite om tijdens de speeltijd de kaart van Afrika op het bord te tekenen! Hij straalde zo'n liefde voor zijn vak uit, daarvoor kan ik alleen maar respect hebben.

### MARTINE VAN RENTERGHEM

Mijn praktijkleraar had een enorme brede kennis. Over alles wat we deden in de praktijk, kon hij een verhaal vertellen. Dat gaf echt kleur aan de les! Hoe meer ervaring je hebt als leerkracht, hoe meer verhalen je kunt vertellen, hoe meer je school kunt maken. Zo maak je als leerkracht van de les niet alleen een aangename ervaring, maar kan je toekomstige leerkrachten inspireren.



# Praktijkleerkrachten moeten zich voortdurend bijscholen om voeling te blijven hebben met de sector

Martine Van Renterghem

## Praktijkgerichte opleidingen

De aanpak van de vakbegeleiders bij praktijkgerichte vakken in het TSO en BSO loopt grotendeels gelijk met die van de collega's uit het ASO, maar toch zijn er belangrijke verschillen. **Martine Van Renterghem** is 12 jaar vakbegeleider Haartooi, Schoonheidsverzorging en Mode. "Net als de andere vakbegeleiders stel ik elk jaar een begeleidingsplan op met het ondersteuningsaanbod voor verdere professionalisering van de leerkrachten per vak. Dat aanbod spitst zich gedurende 3 jaar toe op 3 speerpunten: differentiatie, taalbeleid en leerlijnen. Concreet betekent dit dat ik bijvoorbeeld de leerkrachten schoonheidsverzorging regionaal bij elkaar laat komen en hen trajectmatig begeleid bij het opzetten van leerlijnen of in het toepassen van differentiatie in hun klaspraktijk. Hierbij komen activerende en didactische werkvormen aan bod, waarmee ze in de klas aan de slag kunnen. Een belangrijk pluspunt van die regionale benadering is het stimuleren van uitwisselingen tussen leerkrachten, zodat ze hun horizon op het vlak van lesgeven verbreden en een lerend netwerk kunnen vormen. Deze meerwaarde is niet te onderschatten voor praktijkleerkrachten, die heel wat uren met dezelfde leerlingen doorbrengen. Ze zijn helemaal ondergedompeld in hun praktijken en staan heel dicht bij hun leerlingen. Daardoor hebben ze soms minder oog voor wat er op andere scholen gebeurt", vindt Martine. "Via het netwerk dat we met hen vormen, krijgen ze impulsen en feedback over hun eigen praktijk."

## Beroepscompetenties

"Voor beginnende leerkrachten organiseer ik elk jaar een begeleidingstraject in 3 sessies. Hier zie je al een verschil met het ASO. De leerplannen van de praktijkleerkrachten hebben geen eindtermen als doel, maar

moeten beantwoorden aan beroepscompetentieprofielen. Deze werden door de SERV ontwikkeld en definiëren de competenties voor beginnende werknemers. Onze leerplannen in het TSO en het BSO zijn nu gebaseerd op de noden, aangegeven vanuit de sector. Regionaal overleg met de verschillende sectoren is van groot belang bij de invulling van technische en praktijkvakken. De partners uit de sectoren trekken vaak ook financiële middelen uit voor nascholing van de leerkrachten. Praktijkleerkrachten moeten zich voortdurend bijscholen om voeling te blijven hebben met de evoluties in hun beroepssector. Persoonlijk ben ik heel trots op de resultaten van dit overleg, omdat je zo kort op de bal kunt spelen en een goede samenwerking opbouwt." Van het tekort aan goede vakleerkrachten merkt Martine voorlopig weinig in haar 'sector'. "In tegenstelling tot de harde sector, stromen nog voldoende praktijkleerkrachten door die een lerarenopleiding gevolgd hebben. In deze opleiding krijgen ze een brede algemene vorming, maar mis ik een beetje aandacht voor de praktijk. De vele bijscholingen maken dat tekort goed, plus het feit dat heel wat vakleerkrachten ook zelf een eigen zaak hebben, en dus affiniteit hebben met de sector. Zelf heb ik ook 15 jaar lesgegeven en 20 jaar een eigen zaak gehad, dus ik weet hoe belangrijk het is om voeling te blijven hebben met wat leeft buiten de schoolmuren. Schoonheidspecialisten en kappers zijn sowieso bezig met levenslang leren. Hun beroep legt hen op open te staan voor verandering en constant mee te zijn. Bijscholing op vakgebied hoort er dus bij. Wat nog beter kan, is de pedagogisch-didactische ondersteuning en nascholing, want vakleerkrachten hebben de neiging om eerder vakinhoudelijk dan didactisch te werken."

**WELKE  
LEERKRACHT  
INSPIREERDE  
MIJ?**



**ELIO DI RUPO**

*voorzitter PS*

In het middelbaar was ik een slechte leerling. Ik was een halfwees, kwam uit een heel arme familie en was een puber die slecht in zijn vel zat. Toen ik 15 was, veranderde een leraar mijn leven. Franz Aubry gaf les aan mij op de Technische School van Morlanwelz, vlakbij La Louvière. Hij zei me op een dag na school: "Elio, je bent iets waard!" Hij gaf me zelfvertrouwen en deed me het belang van studeren inzien. Door hem maakte ik de noodzakelijke 'klik'. Vanaf dat moment heb ik altijd het beste van mezelf proberen geven. Een paar jaar geleden besloot ik om als eerbetoon aan deze geweldige man het Aubryfonds op te richten, dat weeskinderen met financiële problemen helpt om hun hogere studies af te ronden.



# LEERKRACHTEN ZIJN TEVREDEN MENSEN

## ONDANKS HOGE WERKDRUK EN EMOTIONELE BELASTING

De verbreding en verdieping van het takenpakket van de leraar heeft de voorbije decennia gezorgd voor belangrijke veranderingen, die de druk vanuit de maatschappij en de ouders vergroten.

In onze maatschappij hebben ouders nood aan goede leraren om mee te helpen bij de opvoeding van hun kind. Onze wereld is zo complex geworden en tijd zo'n kostbaar goed, dat ouders de zorg voor hun kinderen niet meer alleen kunnen dragen.

Tegelijk leven we in een emancipatorische samenleving waarin het gezag van leraren niet langer onaantastbaar is. Leraren moeten zich almaar meer bij de mondige ouders van vandaag verantwoorden voor hun keuzes. Het beroep heeft de voorbije decennia qua status aan glans ingeboet en wordt door veel jongeren eerder als een negatieve keuze gezien.

### Onderwijs als selectiemechanisme

De kritische houding van ouders en maatschappij is meer dan gerechtvaardigd, zoals heel wat onderzoek aantoont. Onderwijs is in onze samenleving een essentieel selectiemechanisme geworden. Wie het goed doet op school, heeft doorgaans meer kansen in het leven, en omgekeerd. Er rust dus een zware opdracht op de schouders van leerkrachten.

De vraag naar goede leraren stijgt, maar het aanbod is te klein. De onderwaardering van het beroep heeft daar veel mee te maken. Als jonge mensen toch de stap naar het onderwijs zetten, dan zien we ook dat

er veel uitstromen. Zelf wijzen deze jonge leerkrachten de hoge werkdruk als reden aan, maar even goed de moeilijkheden die ze hebben bij het instappen. Ondanks de verzuchtingen over de hoge werkdruk en vlakke loopbaan, zijn leraren over het algemeen tevreden mensen leert onderzoek ons, met 95 % in vergelijking met 90 % van de mensen die elders werken. De bijkomende druk van ouders en maatschappij wordt ook door ervaren leerkrachten gevoeld. Samen met de emotionele belasting zorgt de hoge werkdruk ervoor dat veel leerkrachten vanaf 58 met TBS gaan. Dat is jammer, want zo gaat veel expertise verloren.

# DE GEMIDDELDE LOOPBAAN VAN EEN LEERKRACHT

Onderwijspersoneelsleden starten hun loopbaan in de regel als tijdelijk personeelslid. Zij beginnen meestal via aanstellingen van beperkte duur, bijvoorbeeld om een personeelslid met loopbaanonderbreking, ziekte- of bevallingsverlof te vervangen.

Sommige tijdelijke personeelsleden hebben iets meer geluk en kunnen onmiddellijk in een aanstelling voor een volledig schooljaar stappen. De eerste jaren als tijdelijk personeelslid is er in de meeste gevallen niet direct sprake van een stabiele job: vaak kom je in verschillende scholen terecht, soms ook in verschillende functies (bijvoorbeeld als leraar en opvoeder). Wanneer een tijdelijk personeelslid een bepaalde anciënniteit (720 dagen aanstelling over ten minste drie schooljaren) heeft verworven in een bepaald ambt (bijvoorbeeld onderwijzer), krijgt die het voorrangrecht op een tijdelijke aanstelling.

Wanneer je als voorrangsgerechtigd tijdelijk personeelslid een betrekking opneemt, krijg je een aanstelling van doorlopende duur. Zolang de betrekking blijft bestaan, loopt je aanstelling dus ononderbroken door. Je komt dan ook in aanmerking voor een vaste benoeming. Om benoemd te kunnen worden, moet je voldoen aan een aantal voorwaarden (anciënniteit, diploma, gunstige evaluatie, ...) en moet er een betrekking vacant verklaard worden voor benoeming.

Zodra je benoemd bent, word je 'geaffecteerd' aan een bepaalde school. De meeste personeelsleden worden eerst deeltijds benoemd: die hebben nadien wel voorrang voor uitbreiding van hun benoeming tot een fulltime.

Een vast benoemd personeelslid heeft meer zekerheden: als de job wegvalt in de eigen school (bijvoorbeeld door vermindering van uren of door het wegvallen van een bepaalde studierichting), is er de garantie

## De eerste jaren als tijdelijk personeelslid is er in de meeste gevallen niet direct sprake van een stabiele job

dat de wedde verder wordt uitbetaald. De inrichtende macht moet dan wel op zoek gaan naar een reffectatie of wedertewerkingstelling, ofwel in de eigen school ofwel in een andere school van de scholengemeenschap. Vast benoemd zijn biedt naast de weddegarantie ook nog een aantal andere voordelen: een aantal verlofstelsels zijn specifiek voorbehouden voor vast benoemde personeelsleden. Een onderwijs carrière biedt tal van mogelijkheden om werk en gezin te combineren. Heel wat personeelsleden maken tijdens hun loopbaan dan ook gebruik van een of andere verlofvorm.

Een groot deel personeelsleden blijft - eens vast benoemd - verder fungeren in dit ambt (als onderwijzer, leraar, opvoeder, ICT-coördinator, ...) tot ze definitief uit dienst treden of met pensioen gaan. Ook binnen hetzelfde ambt van leerkracht kunnen personeelsleden soms andere taken opnemen: bijvoorbeeld graadcoördinator, groene leerkracht, mentor, .... Dit kan zorgen voor enige taak- of functiedifferentiatie binnen de loopbaan.

Sommige personeelsleden groeien op termijn door naar een aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt. Voorbeelden van selectieambten zijn technisch advi-

seur, adjunct-directeur. Voorbeelden van bevorderingsambten zijn technisch-adviseur-coördinator, directeur van een school, beheerder van een internaat. Deze functies kunnen waarnemend ingevuld worden, of via vaste aanstelling (na één jaar verplichte proeftijd).

Naar het einde van hun loopbaan toe willen personeelsleden vaak iets minder uren werken ofwel vervroegd uitstappen. Een en ander is mogelijk, gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf 50 jaar bijvoorbeeld. Personeelsleden kunnen ook vanaf 56 jaar (voor kleuteronderwijzers) of vanaf 58 jaar (alle anderen) vervroegd uitstappen via een terbeschikkingstelling (TBS) voorafgaand aan het rustpensioen (dat is een soort prepensioen). In dit geval moeten deze personeelsleden wel verplicht met pensioen gaan op 60 jaar. De wettelijke pensioenleeftijd in het onderwijs is 65 jaar maar het is een zeer beperkte groep van personeelsleden die tot die leeftijd in het onderwijs actief blijft. Heel wat personeelsleden maken immers gebruik van de beschikbare verlofstelsels om hetzij gedeeltelijk, hetzij voltijds vervroegd uit te stappen.

# ONZE LEERKRACHTEN ENGAGEREN ZICH VOOR ELK TALENT

Vanuit de verschillende functies die een GO! leerkracht vervult, maakt hij in de dagelijkse realiteit van de klas en de school actief werk van het pedagogisch project van het GO!. De invulling van die functies is gekleurd door de waarden die het GO! als onderwijsnet uitdraagt.

1

## DE LERAAR ALS INSPIRATOR

Mijn aanpak opent deuren en geesten en maakt de leerlingen enthousiast om naar school te komen. Ik geef ze zin om te leren

2

## DE LERAAR ALS BEGELEIDER VAN LEER- EN ONTWIKKELINGSPROCESSEN

Ik ga actief om met diversiteit, met een open geest zonder vooroordelen, en met belangstelling en respect voor ieders mening.

4

## DE LERAAR ALS INHOUDELIJK EXPERT

Ik ben mondig en breng met een positief kritische geest mijn expertise over, met zin voor creativiteit.

3

## DE LERAAR ALS OPVOEDER

Ik maak werk van actief pluralisme in de klas: bij mezelf en bij mijn leerlingen. Met oprecht respect.

5

## DE LERAAR ALS INNOVATOR EN ONDERZOEKER

Ik beschik over een gezonde dosis leergierigheid die me aanzet tot levenslang en levensbreed leren.

6

## DE LERAAR ALS PARTNER VAN DE OUDERS

Ik ga in dialoog met de ouders, op voet van gelijkheid, vanuit het principe van actief pluralisme.

8

## DE LERAAR ALS PARTNER VAN EXTERNEN

Ik zet me in voor de Open School door contacten te leggen en samen te werken met externe partners.

7

## DE LERAAR ALS LID VAN EEN SCHOOLTEAM

Met zin voor verantwoordelijkheid vervul ik mijn rol in het schoolteam, om met een open vizier te overleggen en samen te werken met alle collega's.

9

## DE LERAAR ALS LID VAN DE ONDERWIJSGEMEENSCHAP

Ik kijk verder dan de klas en met zin voor zelfreflectie denk ik voortdurend mee na over beter school maken.

10

## DE LERAAR ALS CULTUURPARTICIPANT

Als geëngageerd lid van onze maatschappij volg ik met kritische aandacht wat leeft op vlak van cultuur en maatschappij.