

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 aanvangen 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 DOORGROEIMOEGELIJKHEDEN

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