

Verslag van de schoolgesprekken

project 'De leraar op
school en in de
samenleving'

VLOR ● vlaamse
● onderwijsraad



INHOUDSTAFEL

1 INLEIDING	3
1.1 PROJECT 'DE LERAAR OP SCHOOL EN IN DE SAMENLEVING'	3
1.2 DE PROJECTGROEP	4
1.3 HET LERAREN PANEL	5
2 OVER DE GESPREKKEN MET SCHOOLTEAMS	6
3 VERSLAG SCHOOLBEZOEK 1	8
3.1 SITUERING	8
3.2 VERSLAG GESPREKSTAFEL	8
4 VERSLAG SCHOOLBEZOEK 2	19
4.1 SITUERING	19
4.2 VERSLAG GESPREKSTAFEL	19
5 VERSLAG SCHOOLBEZOEK 3	30
5.1 SITUERING	30
5.2 VERSLAG GESPREKSTAFEL	30

1 Inleiding

1.1 Project 'De leraar op school en in de samenleving'

Het project 'De leraar op school en in de samenleving' is een meerjarig en vernieuwend project binnen de Vlaamse Onderwijsraad (Vlor), de strategische adviesraad (SAR) voor het beleidsdomein Onderwijs en Vorming. Vanuit een bezorgdheid voor het lerarentekort en de kwaliteit van onderwijs engageert de Vlor zich in dit project voor de leraar en het lerarenberoep. De vraag die centraal staat: Hoe kunnen we meer mensen motiveren om een sterke leraar te worden – én te blijven – binnen een maatschappij die de leraar ook naar waarde schat? Want zonder sterke leraren, geen sterk onderwijs.

Het project is vernieuwend voor de Vlor, omdat de raad verschillende participatieve werkvormen verkent. Zij dienen als een aanvulling voor de klassieke Vlor-consultatiemethode. Dat moet zorgen voor een dynamiek met de representatieve organisaties binnen de Vlor en voor een verbreding van het draagvlak. De raad wil de output van het project ook gebruiken om zijn impact te versterken en sterker proactief te werken.

Met dit project wil de Vlor een nieuwe stap zetten in dit (soms uitdagend) beleidsdossier, onder meer door een dynamiek op gang te brengen door de leraar zelf te horen. Van bij de start werden leraren bij het project betrokken. De meerwaarde van dit project is dan ook dat we mét de leraar dit thema verder verkennen. Dit doen we door zo veel mogelijk naar de meningen en ideeën van leraren zelf te gaan en deze (letterlijk) te verwoorden. Dat is een vorm van erkenning en waardering. Dit project is geen wetenschappelijk onderzoek en pretendeert geen wetenschappelijke validiteit. Het kan er wel perfect aanvullend naast staan.

Het project 'De leraar op school en in de samenleving' werd voorbereid in het werkjaar 2019-2020. Een projectgroep onder voorzitterschap van Marianne Coopman (COV) en Veerle Hendrickx (Karel de Grote Hogeschool) maakte werk van het positioneren van het project in de Vlor en legde de contouren en de inhoudelijke pijlers ervan vast. Om ervoor te zorgen dat de juiste vragen en thema's centraal zouden staan, werden op 4 maart 2020 11 leraren uit het basis- en secundair onderwijs uitgenodigd voor een lerarentafel. Dit gebeurde op basis van een open oproep rond de vraag 'Waar ligt de leraar wakker van?'. Uit deze voorbereidende fase werden vier kernvragen gestedilleerd:

- 
- 1. Wat maakt het beroep van de leraar uniek?**
 - 2. Hoe kunnen we de aantrekkelijkheid van de leer- en werkplek versterken?**
 - 3. Hoe kunnen we de professionaliteit van leraren (blijven) versterken?**
 - 4. Hoe kunnen we het imago en de maatschappelijke waardering voor het lerarenberoep versterken?**

Het project verliep in een aantal etappes. De kernvraag rond de uniciteit van het leraarschap hebben we beantwoord in het werkjaar 2020-2021 aan de hand van gesprekstafels met tientallen diverse personen binnen en rond het onderwijswerkveld. Uit deze gesprekstafels volgden de bouwstenen van het lerarenberoep. Dit vormde een verder referentiekader in het project. De andere kernvragen pakten we aan via een online ideeënplatform. In werkjaar 2021-2022 diepten we deze uit via gesprekstafels met het lerarenpanel en schoolteams.

De drijvende kracht achter het project was het lerarenpanel. Dit panel – dat bestaat uit leraren – waakte erover dat het project dicht bij de leraar en de leefwereld van de leraar staat. Het dacht na en reflecteerde kritisch over de resultaten van de participatieve trajecten.

1.2 De projectgroep

De projectgroep werkte in opdracht van het Vast Bureau van de Vlor het projectplan uit. Ze volgt het project op als stuurgroep en bewaakt de kwaliteit van het proces. Ze is ook verantwoordelijk voor het opleveren van de resultaten. Op het einde van de rit is het ook de projectgroep die het project evalueert en er lessen uit trekt voor de werking van de Vlor.

Marianne Coopman (COV) – covoorzitter
Veerle Hendrickx (KDG Hogeschool) – covoorzitter

Bruno Sagaert (OVSG)
Frederik Maes (Kat Ond Vla)
Geert Spiessens (GO!)

Goele Cornelissen (COC)
Isabel Rots (COV)
Nancy Libert (ACOD Onderwijs)
Wim Van der Schueren (VSOA Onderwijs)

Kathleen Bodvin (VCOV)

Els Consuegra (Vlir)
Sofie Landuyt (Vlhora)

Hilde Lesage (Departement Onderwijs en Vorming)

Brigitte Vermeersch (VRT)

Katrien Persoons (Vlor) – secretaris
Simon Grymonprez (Vlor) – projectcoördinator

1.3 Het lerarenpanel

In oktober 2020 deed de Vlor via zijn kanalen een oproep aan leraren om zich kandidaat te stellen voor het lerarenpanel van dit project. Uit 144 enthousiaste inzendingen selecteerde de Vlor een divers panel van leraren: het lerarenpanel bestaat uit leraren van alle onderwijsniveaus en alle onderwijsvormen. De voorzitter van het panel is VRT-journalist Brigitte Vermeersch.

Sarah Bauters (*voorheen* VBS Sint-Janscollege – Gent))

Ann De Craene (VBS Sint-Jozef - Lochristi)

Fattoum Bousba (Het Spoor – Sijsele)

Danielle Verheye (BSGO! 't Kofship – Edegem)

Bonny Goethals (BSGO! Brugge Centrum – Brugge)

Anneleen Arnauts (Sint-Pietersschool Korbeek-Lo)

Koen Van Huele (Het College – Vilvoorde)

Dag De Baere (*voorheen* GO! Koninklijk Atheneum Antwerpen)

Nicolas De Lobel (*voorheen* Secundair Kunstinstituut – Gent)

Griet Mertens (De MET – Leuven)

Leen Van Beeck (Talentenschool – Turnhout)

Harry Schillemans (Spectrumschool – Deurne)

Isabel Van Kerckhove (De Radar – Tienen)

2 Over de gesprekken met schoolteams

Als onderdeel van het project ging de Vlor in de tweede helft van het schooljaar 2021-2022 op bezoek bij drie scholen voor een gesprekstafel over 'de leraar'. Hiermee wilde de projectgroep de blik van een schoolteam meekrijgen in het dossier over de leraar.



De verslagen van die schoolbezoeken vindt u in dit document. Het zijn getuigenissen van gesprekken in scholen over beleidsvoorstellen met de focus op haalbaarheid. De verslagen geven ook weer wat deze vraagstelling met een schoolteam doet.

De drie schoolbezoeken verliepen telkens op dezelfde manier:

- 1 Een verwelkoming en kennismaking
- 2 Een korte toelichting over de Vlor en het project De leraar
- 3 Een korte toelichting bij de bouwstenen van het lerarenberoep
- 4 Start gesprekstafel

We legden het schoolteam telkens vijf stellingen voor, waaruit ze twee stellingen konden kiezen om in de diepte over te discussiëren. De hoofdvraag was daarbij: welk voorstel is nu het meest wenselijk/noodzakelijk/het meest dringende?

De vijf stellingen waren:

- Voorstel 1: Minder papierwerk is de sleutel tot een aantrekkelijker lerarenberoep. Er is veel papierwerk in onderwijs dat je als planlast kan beschouwen. Minder planlast, meer focus op de kerntaak.
- Voorstel 2: Er is nood aan een grotere samenwerking en meer begrip tussen school en ouders. Verbinding en samenwerking tussen de school en de ouders zorgt voor wederzijds vertrouwen, voor begrip voor elkaars perspectieven en belangen. Zo krijgen leraren meer zicht op de bezorgdheden van ouders en zo vergroot het vertrouwen van de ouders in de school.
- Voorstel 3: Er is nood aan diepgaande en langere professionaliseringsinitiatieven voor leraren. Vaak zijn nascholingen te algemeen en te kort om in de diepte te kunnen werken. Daarom zijn diepgaande en lange (meerdere daagse) navormingstrajecten die een langere periode bestrijken een goed idee.
- Voorstel 4: In scholen is nood aan een cultuur van delen en openstaan voor ontwikkeling. Dat betekent ook dat er een mogelijkheid moet kunnen zijn om kwetsbaarheid te tonen. Er is met andere woorden nood aan een veilig leef- en leerklimaat voor de leraar.
- Voorstel 5: Ontwikkel binnen het personeelsbeleid van de school loopbaanpaden waarin leraren zich verder kunnen ontwikkelen. Mogelijke 'paden' zijn: beleidsvoering/leiderschap

(graad- of vakcoördinatorschap, beleidsondersteuning); expert-leraar (didactisch); specialisatie (zorg, coaching van collega's als mentor, ...) Een loopbaanpad zorgt voor meer verdieping en verbreding van de deskundigheid en doorbreekt de vlakke loopbaan.

3 Verslag schoolbezoek 1

3.1 Situering

Dit is het verslag van een gesprekstafel met vertegenwoordigers van een scholengroep (basis en secundair onderwijs, gewoon en buitengewoon, deeltijds beroepssecundair onderwijs, volwassenenonderwijs).

Profielen van aanwezigen (9): HRM-verantwoordelijke, hoofd dienst infrastructuur/facility, pedagogisch aanvangsbegeleider (buitengewoon) basisonderwijs, leraar Latijn en leerlingenbegeleider, directeur, ondersteuner binnen scholengroep, leerlingenbegeleider, aanvangsbegeleider, directeur.

3.2 Verslag gesprekstafel

We leggen het schoolteam vijf stellingen voor:

Voorstel 1: Minder papierwerk is de sleutel tot een aantrekkelijker lerarenberoep. Er is veel papierwerk in onderwijs dat je als planlast kan beschouwen. Minder planlast, meer focus op de kerntaak.

Voorstel 2: Er is nood aan een grotere samenwerking en meer begrip tussen school en ouders. Verbinding en samenwerking tussen de school en de ouders zorgt voor wederzijds vertrouwen, voor begrip voor elkaars perspectieven en belangen. Zo krijgen leraren meer zicht op de bezorgdheden van ouders en zo vergroot het vertrouwen van de ouders in de school.

Voorstel 3: Er is nood aan diepgaande en langere professionaliseringsinitiatieven voor leraren. Vaak zijn nascholingen te algemeen en te kort om in de diepte te kunnen werken. Daarom zijn diepgaande en lange (meerjaarige) navormingstrajecten die een langere periode bestrijken een goed idee.

Voorstel 4: In scholen is nood aan een cultuur van delen en openstaan voor ontwikkeling. Dat betekent ook dat er een mogelijkheid moet kunnen zijn om kwetsbaarheid te tonen. Er is met andere woorden nood aan een veilig leef- en leerklimaat voor de leraar.

Voorstel 5: Ontwikkel binnen het personeelsbeleid van de school loopbaanpaden waarin leraren zich verder kunnen ontwikkelen. Mogelijke 'paden' zijn: beleidsvoering/leiderschap (graad- of vakcoördinatorschap, beleidsondersteuning); expert-leraar (didactisch); specialisatie (zorg, coaching van collega's als mentor, ...) Een loopbaanpad zorgt voor meer verdieping en verbreding van de deskundigheid en doorbreekt de vlakke loopbaan.

De vraag die we aan het schoolteam voorleggen is: welk voorstel is nu het meest wenselijk/noodzakelijk/het meest dringende?

- Ik dacht aan voorstel 4 (cultuur van delen) en voorstel 5 (loopbaanpaden). Ik heb zelf veel kunnen delen in mijn loopbaan, maar dat is niet voor iedereen evident. En vijf: ik heb zelf

een heel grillig pad gedaan. Dat zorgt er wel voor dat je anders kijkt als je effectief opnieuw lesgeeft. Je gaat leerlingen anders benaderen. Zo een uitstapjes doen helpt je eigen lesgeven vooruit.

- ─ Voorstel 4 (cultuur van delen) en voorstel 5 (loopbaanpaden). Vier: Als bij er vier heel wat gebeurt, dan zal er veel minder planlast zijn. Kwetsbaarheid is een heel belangrijke.
- ─ Voorstel 1 (minder papierwerk). Je moet altijd bewijzen dat je iets hebt bereikt. Voorstel 3 (langere nascholing): nascholing is altijd een herhaling van een vorige nascholing voor mij. Ik leer er praktisch niets bij.
- ─ Voorstel 3 (langere nascholing) en voorstel 4 (cultuur van delen). Bij voorstel 2 (verbinding met ouders) heb ik tof gezet. Het is ongelooflijk handig als je de ouders meehebt. Voor voorstel drie: ik volg elk jaar nieuwe dingen. Nog elk jaar volg ik cursussen. Omdat ik nog altijd vind, zeker als je ouder wordt, dat je een aantal dingen mist. Je mag niet zeggen: de laatste tien jaar van mijn loopbaan ga ik het op mijn gemak doen. Je moet ergens verplicht worden om dat te doen. Voorstel 4: cultuur van delen is heel belangrijk. Ook om zo vakoverschrijdend projecten te kunnen uitwerken.
- ─ Ik heb voorstel 4 (cultuur van delen). Het is belangrijk om de leraar niet op zijn eigen in zijn of haar klaslokaal te zien. Voor de rest twijfel ik dus tussen voorstel 3 (langere nascholing) en voorstel 5 (loopbaanpaden). Professionalisering vind ik heel belangrijk – ze bieden wel dingen aan maar je moet er wel effectief iets mee doen achteraf. Zo navorming effectief effect laten hebben op de klasvloer is niet gemakkelijk. Dus ik kies drie.

Er wordt op een eilandje gewerkt in het onderwijs. In het bedrijfsleven wordt veel meer samen gewerkt. Men durft hier niet over het muurtje kijken. Als je een cultuur van delen creëert, ga je ook sneller zij-instromers meenemen.

- ─ Voorstel 4 (cultuur van delen) en voorstel 5 (loopbaanpaden). Vier: er wordt op een eilandje gewerkt in het onderwijs. In het bedrijfsleven wordt veel meer samen gewerkt. Men durft hier niet over het muurtje kijken. Als je een cultuur van delen creëert, ga je ook sneller zij-instromers meenemen. En dan nummer vier: die vlakke loopbaan. Iedereen die twintig jaar in onderwijs staat denkt: wat nu? Daar moet echt iets gebeuren. Doorgroeimogelijkheden? De job meer inkomensafhankelijk maken? Als je niet je best doet, of wel je best doet: op het eind staat hetzelfde loon op de rekening. Dat kan gewoon niet aantrekkelijk zijn. Er is ook geen tijd om bij te spijkeren. Voorstel 2, rond de ouders, zijn we al veel mee bezig en dat vind ik zelf superbelangrijk.
- ─ Voorstel 4 (cultuur van delen) voor mij. Collega's hebben al belangrijke zaken uitgepikt. Voor beginnende leraren is het een grote meerwaarde die samenwerking, zoals co-teaching. Leraren die al langer lesgeven kunnen ook jonge leraren coachen. Een van de aantrekkelijke dingen in het beroep van leraar is natuurlijk dat je er altijd je eigen accent en eigenheid in kan leggen. Dat vind ik een van de mooie kanten van het beroep. Samenwerking én zelf je eigen stempel kunnen drukken. Dat vind ik heel verkoopbaar naar mensen die interesse

hebben in het beroep. Voorstel 3 (langere nascholing) en voorstel 5 (loopbaanpaden), daar twijfel ik tussen. Ik vind ook dat professionalisering ervoor kan zorgen dat we ons veiliger voelen in onze job. Ik heb mijn lerarenopleiding lang geleden gevolgd. Toen was er in 'zo een opleiding nog geen sprake van autisme en ADHD. We hebben dat allemaal niét meegekregen. Nu moet de leerlingenbegeleider trekken en sleuren om mensen mee op de kar te krijgen. En het ideaal: voldoende tijd en ruimte voor krijgen. Als je dieper wilt gaan moeten mensen daar de tijd voor krijgen. En misschien wel onder lichte dwang. Dit hoort wel bij het beroep. Voorstel 5: als ik dan denk hoe maak je het beroep aantrekkelijker, dan kom je toch bij een volledige herdenking van het beroep. Het kunnen combineren van twee jobs is ook zeer verrijkend. Maar je hebt natuurlijk geen twintig leerlingenbegeleiders en twintig directeurs nodig als school.

- Voorstel 4 (cultuur van delen) en voorstel 5 (loopbaanpaden). Vanuit mijn job nu als aanvangsbegeleider kom ik in contact met verschillende profielen. Ik zie daar dat de draagkracht beperkt is omdat ze alleen voor de klas gezet worden. Er is weinig tijd voor professionalisering. Als ze dat willen doen, wie gaat dan pampers verversen? De wil is er om te delen. Maar er is geen ruimte. Het moet buiten de uren om. Terwijl de wil er wel heel hard is. Voorstel vijf hangt daar mee samen: inzetten op talenten. Professionalisering gebeurt niet alleen ergens op cursus, maar ook bij elkaar. Er is geen marge en ruimte om professionalisering verder te uitbouwen als team.
- Ik zie infrastructuur in dienst van onderwijs. We zijn er een deel van en staan in dienst van het onderwijs. Voorstel 3 (langere nascholing) en voorstel 4 (cultuur van delen) voor mij. Je mag een nieuw gebouw zetten, het zijn de leraren die de ziel zijn van dat gebouw. Het begeleidingstraject naar de nieuwbouw moet je samen als team doen. Ook tijdens de bouw moet je het team meepakken. Het is heel belangrijk om op voorhand samen met directie en leraren de noden en verwachtingen aan te voelen. Je moet ergens hun droom vervullen, maar óók de droom van de volgende leraren. Ook dat co-teachen. Is het dat nu of is het dat niet? We moeten flexibel zijn in onze gebouwen.
- Ik heb voorstel 1 (minder papierwerk) en voorstel 5 (loopbaanpaden). Papierwerk. Niet enkel papierwerk zorgt voor planlast, ook toezichten en zo. Ik heb met het lerend netwerk HRM besproken dat we out of box moeten denken en dat apart moeten zien van het beroep van leraar. Als toezichten door een extern persoon kunnen gebeuren De leraar moet niet focussen op toezichten maar op zijn kerntaak. Dat houdt geld en middelen in. Daar moet de directeur achter staan en in investeren. En voorstel vijf is iets wat we besproken hebben. Er kan maar één directeur zijn. In horizontale richting zijn er wel mogelijkheden.

De moderator besluit: we kiezen de meest gekozen voorstel 4 (cultuur van delen) en voorstel 5 (loopbaanpaden).

We beginnen met voorstel 4 (cultuur van delen): in scholen is nood aan een cultuur van delen en openstaan voor ontwikkeling. Dat betekent ook dat er een mogelijkheid moet kunnen zijn om kwetsbaarheid te tonen. Er is met andere woorden nood aan een veilig leef- en leerklimaat voor de leraar.

De bespreking van de stelling bestaat uit twee delen:

- 1 Wat is nodig om dit voorstel te realiseren? Wie is er nodig om dit voorstel te realiseren
- 2 Hoe haalbaar is dit voorstel?

- ─ Ik denk dat wij vanuit onze functie als begeleiders deze stelling bovenaan hebben gezet. Drie jaar geleden hebben we hier op school gezegd: we moeten hospiteren bij elkaar, delen en leren van elkaar. Dat was drie jaar geleden. Corona heeft natuurlijk wel een rol gespeeld, want hospiteren bij elkaar ging toen niet. Maar het geheel realiseren is gewoon niet zo evident. Het is een heel mooi idee in theorie. Maar je loopt al vlug tegen praktische issues aan. Als iemand gaat kijken binnen de eigen school, ça va nog. Binnen secundair onderwijs, ook ça va nog. Maar in het basisonderwijs waar er geen springuren zijn ... als je ergens wilt hospiteren moet je vrijgesteld worden en toestemming krijgen van de directie. In deze tijden is dat gewoon niet fijn. Er zijn al veel vervangingen met ziektes en zo. Er moet dus de mogelijkheid gecreëerd worden om dat effectief te kunnen doen. Het is eigenlijk heel laagdrempelig en het kost niets: het leren van elkaar. Als je leert bij een collega in de klas leer je daar zoveel uit. Je leert van? mensen die hetzelfde vak geven, die bijvoorbeeld goed zijn in groepswerken. En dan kan je direct contact leggen. Er is een poging geweest om mensen die hetzelfde vak geven binnen de scholengroep zoveel keer per jaar samen brengen in Diksmuide, maar dat werkt niet. Het was dan weer verplicht ...
- ─ Bij de ondersteuningsnetwerken werken wij vanuit buitengewoon onderwijs. Wij kunnen gaan hospiteren. Ik heb een vrije agenda. Ik kan veel inroosteren. Ik heb vijftien jaar alleen voor de klas gestaan in het gewoon onderwijs. Als ik daar achteraf op terug kijk: ik had een paardenbril op. Nu sinds ik twee jaar ondersteuner ben is mijn wereld open gegaan. Maar anderen overtuigen van die open visie die ik twee jaar geleden niet had, dat is een ander paar mouwen.

Ik heb vijftien jaar alleen voor de klas gestaan in het gewoon onderwijs. Als ik daar achteraf op terug kijk: ik had een paardenbril op. Nu sinds ik twee jaar ondersteuner ben is mijn wereld open gegaan.

- ─ Ik kom vanuit die context in het basisonderwijs. Hospiteren: iedereen staat daar voor open om dat te kunnen doen. Ze zouden heel graag gaan kijken naar andere scholen om te kijken hoe ze dat moeten doen. Maar dat gaat niet nu, de directeur moet zelf voor de klas gaan staan. Dat is niet van kwaai wil als de directeur zegt: dat gaat nu gewoon niet. Ons lerarenplatform? Ook hier botsen we tegen veel beperkingen. Er zijn zes mensen die overal brandjes moeten gaan blussen. Dat zijn gewoon de omstandigheden. Er moet nagedacht worden hoe dat kan aangepakt worden binnen het basisonderwijs. De brug naar het secundair onderwijs is ook belangrijk. Bijvoorbeeld derde graad leraren die zeggen: wat zouden ze nu van Frans verwachten? Ik zou eigenlijk wel eens willen gaan kijken in het secundair onderwijs. Maar er zijn geen mogelijkheden.

- Ik was er als leraar wel van overtuigd toen, maar praktisch heb ik nooit gehospiteerd. We hadden een vakgroep en deelden wel advies en tips. Maar als je een springuurtje hebt kan je niet weg en weer rijden om even ergens anders te hospiteren. Ik ben wel een grote voorstander aan het worden van co-teachen. Ik ben in een basisschool geweest die volledig rond teamteaching werkt. Dat is super. Met drie en vier voor de groep, differentiatie... Je geeft ruimte! Je kan dan ook eens weg als je bijvoorbeeld met vier leraren bent.
- Dat is lange termijn. Als we zo een keuzes maken pro team of co-teachen, dan gaan we mensen die niet meewillen verliezen. Dan zal het eerst een beetje erger worden vooraleer het beter wordt. Ik vermoed dat daarom scholen die er van overtuigd zijn van teamteaching de stap niet zetten want je kunt die leraren niet willen gewoonweg niet verliezen.
- Als er meerdere mensen voor de klas staan, vergroot dat de draagkracht. Ik heb elf jaar in de derde graad gestaan. Op een gegeven moment stootten we op een diverse groep: wat moeten we hier mee doen? Dan heb ik de kans gekregen om te gaan kijken naar verschillende scholen, observeren, hoe pakken jullie dit aan op vlak van dit en dat? Verschillende scholen: aso, tso, bso. Dat was een zeer grote eye-opener. Van alle bijscholing was dat de beste. We zijn daar praktisch mee aan de slag gegaan. We hebben contact gehouden met die mensen van het secundair onderwijs en stellen nog steeds vragen over leerinhouden et cetera.
- Hospiteren: dat is goed maar er is dus zo weinig marge voor. Er is geen enkele marge binnen een schooljaar om mensen kans te geven om dat te doen. Ik noem het: de kreupelzone. Als we zouden kunnen zeggen: je hebt zoveel tijd voor hospiteren per jaar, voor professionalisering. Dat zou werken.
- Pedagogische studiedagen zitten ook eivol.



➤ Pas op: als je keuzes maakt komt er wel iets vrij. Dan heb je mensen nodig binnen het team die dat doen en daarvoor openstaan. Maar dan kom je opnieuw bij jouw punt: op het einde van de maand staat er evenveel op de bankrekening. Dat zorgt na een aantal jaar voor frustratie: het is een keer aan iemand anders, krijgt men dan het gevoel. Je wordt niet beloond voor die initiatieven.

➤ Laatst was er hier opnieuw de discussie: lesopdracht of schoolopdracht? Een schoolopdracht: je komt op school toe om 8.30 u en gaat weg om 16 u. Vanaf 8.30 u 's morgens maandagvoormiddag tot

vrijdagnamiddag. Maar dat is gevoelig om in de groep te gooien. Leraren willen een lesopdracht.

- Moest je het als leraar in 36 uren kunnen doen, dan zou iedereen dat sowieso kiezen. Maar je haalt die 36 uren niet, je gaat daar ruim boven.
- Je moet allemaal maar doen. Ik weet waarom collega's soms snakken naar een koffietje... Voor mij was het een grote eye-opener om even door een detachering als educatief medewerker te werken bij de provincie. Ik moest niet meer op commando naar het toilet! Op school leefde ik van bel naar bel. Bij starters komen daar nog eens toezichten bij: ze

verdrinken daar in. Als we die taken zouden kunnen delen met elkaar... Die marge moet zeker ook daarin gecreëerd worden. We hadden ook nog personeelsvergadering en een werkgroepvergadering en als we nog iets wilden doen voor het schoolfeest dan moest dat tussen de soep en de patatten. Dan is dat leven van vakantie naar vakantie. Ik zie dat bij iedereen: ze tellen af naar de vakantie want anders houden ze dat niet vol.

- De weken dat er school is, zijn inderdaad zeer intense weken. Waar er veel moet gebeuren.
- Er moet tijd voor zijn om dat te doen. Er is voor heel veel dingen tijd te kort. Ook dat delen. Hoe kom je daar dan toe? Een en-en verhaal. Er moet beleidsmatig meer ruimte gecreëerd worden in het aantal dagen dat school kan en mag. We willen altijd alles in die pedagogische studiedag proppen. Wanneer gaan we dat anders doen? Alles heeft zijn voor- en nadelen. Als scholen losbreken om dat te doen, dan krijgen leerlingen soms geen les natuurlijk. Die kwetsbaarheid is ook een heel grote drempel. Ik denk dat heel veel collega's daar heel veel moeite mee hebben om zich op te stellen, als ze met twijfels zitten en collega's komen kijken: voldoet dat dan wel? Er moet omzichtig mee omgesprongen worden. Er zijn misschien ook mensen die dan afhaken. Vanuit de lerarenopleiding zou meer focus te komen te liggen op co-teaching en samenwerken. Het is een drempel die je over moet. Leraren worden ook niet graag iets opgelegd. Dat is eigen aan ons DNA. We zijn soms een beetje eigenzinnig, hé. Er is inderdaad eens een idee geweest: we zetten vakgroepcollega's samen en laten ze samen cursus maken. Het idee vond ik fantastisch. Maar toch vreesde ik dat ik dan een eenheidsworst-cursus moest gebruiken waar mijn eigenheid niet in zit, dan ging dan weer een stap te ver. Je moet je eigenheid en eigen persoonlijkheid wel kunnen behouden. Dat is een interessant aspect van het beroep.
- Die kwetsbaarheid tonen, het blijft een uitdaging... Met corona moesten de deuren open. Je ziet dan dat het niet altijd goed gaat met een collega. Maar dan nog is er schroom om die collega eens te benaderen.
- Die muren bestaan wel. Het is ook heel moeilijk in een nieuwbouw. We hadden een bepaald project waar de juf van het derde een open ruimte niet zag zitten. We hebben dan een compromis gevonden door met een schuifdeur te werken. Zo dat ze, als ze wil gaan kijken, dan kan ze gaan kijken en de deur letterlijk openen. We zijn momenteel in een overgangsfase hé. We zaten in het verticale cultuur: 'meneer de directeur'. Tegenwoordig is het met een team te doen. Nu is het meer horizontaal. Je probeert als team de problemen van een andere op te lossen, je werkt samen met elkaar. Die overgang zijn we nu aan het meemaken. Dat is wat het spannend maakt. Nu moeten we een mooi product, de leerling, afleveren op een heel andere manier. Die overgang is bezig en in elke overgang zijn stukken van de puzzel die niet samengaan. Waar sommige leraren in een andere fase zitten. Dat vraagt werk en tijd. De uitdaging rond infrastructuur is dus om de werking te doorbreken in oude infrastructuur die het oude weerspiegelt.
- Soms moeten er toch gewoon harde keuzes gemaakt worden? Als ik in de privé niet akkoord ben, dan ga ik toch ook niet tegenpruttelen? Soms is het zo: als dat de visie van de school is dan is dat de visie. Soms mag je wel eens keuzes maken.

- Het is soms ook een of-of verhaal. Welke keuzes maken we als school en daar zijn we duidelijk over. Dan creëren we een veilig leef- en leerklimaat door keuzes te maken. Dan moet je evalueren en zien of het werkt en durven een stap terug zetten als dat nodig is.

Hoe haalbaar acht het schoolteam dit voorstel nu? We vragen hen een score te geven op tien. Nul op tien is compleet onhaalbaar. Tien op tien is zeer haalbaar. Het tijdsperspectief is vijf à tien jaar.

- Een acht.
- Zeven.
- Een acht, indien er aanpassingen komen aan het rigide systeem.
- Ik geef een negen, als we de lerarenopleiding meenemen in het verhaal. Zij moeten een cultuur helpen mee opbouwen. Leraren moeten het gewoon zijn om feedback te krijgen. In het bedrijfsleven is het normaal om feedback te krijgen.
- Ik geef een zes en half. Er moet een directeur zijn die de leraren het gevoel geeft dat het idee van henzelf komt.
- Ik geef een zes. Het draait rond middelen. En die zijn er niet. En er is een drempel bij collega's, al lijkt die me overbrugbaar.
- Acht.
- Zeven.
- Zes.
- zeven

Het schoolteam geeft een gemiddelde score van **7,25**.

- Ik heb al veel ambitieuze trajecten gezien die nu al bestaan. Als het nu al kan bestaan in sommige scholen met de huidige rigide structuur, dan kan het snel gaan. Dan moeten we durven mikken en dromen van de negen.
- We willen inderdaad altijd het warm water uitvinden, maar we moeten durven kijken naar anderen.

We gaan over naar voorstel 5 (loopbaanpaden): 'Ontwikkel binnen het personeelsbeleid van de school loopbaanpaden waarin leraren zich verder kunnen ontwikkelen. Mogelijke 'paden' zijn: beleidsvoering/leiderschap (graad- of vakcoördinatorschap, beleidsondersteuning); expert-leraar (didactisch); specialisatie (zorg, coaching van collega's als mentor, ...) Een loopbaanpad zorgt voor meer verdieping en verbreding van de deskundigheid en doorbreekt de vlakke loopbaan.'

- Ik denk dat dit vooral overheidsmaterie is. Dat je meer officiële functies kunt creëren.
- Of ook een beleidsteam dat visies en een idee heeft.
- Maar denk nu aan onze functie: pedagogische aanvangsbegeleider. De scholengroep heeft gekozen om die functie te creëren. Het feit dat dat kan geeft ook al perspectieven. Ik was zelf een tijd geleden op zoek naar blikverruiming. Ik heb via een detachering zes maanden elders gewerkt en ik ben sterker dan ooit in de klas teruggekomen. Ik weet dat er veel discussie is met TAO (verlof Tijdelijke Andere Opdracht) en detacheringen en we mogen onze leraren niet laten gaan. Maar het is niet omdat je leraren laat gaan dat het niet goed is voor de school. Het is echt blikverruimend om dat te doen.

Ik weet dat er veel discussie is met TAO (verlof Tijdelijke Andere Opdracht) en detacheringen en we mogen onze leraren niet laten gaan. Maar het is niet omdat je leraren laat gaan dat het niet goed is voor de school. Het is echt blikverruimend om dat te doen.

- Wij kregen op HRM een envelop van een leraar. Met twee documenten daarin. Een begeleidende brief met daarop: je mag kiezen welke twee documenten je gebruikt. Wat waren de documenten? Ontslag of aanvraag tot verlof. Die leraar was bereid om ontslag te nemen om toch maar tijdelijk een andere job te kunnen doen. Dus TAO of detachering tegenhouden werkt niet, ze gaan het toch doen.
- Ik ken veel mensen die in ziekteverlof gaan uit noodzaak omdat er geen andere opties of mogelijkheden zijn, of omdat ze dat niet zien. Ze zijn op zoek naar nieuwe uitdagingen.
- Als iemand sterker terug komt, dan heb je toch gewonnen als school en directeur? En als leraar.
- Het hoeft ook zover niet te komen. Veel mensen hier aan tafel hebben dat gedacht: ik geef les maar het is niet goed genoeg. Er zijn dus ook opties binnen onderwijs of school. We hoeven niet te blijven wachten tot het helemaal vast zit. Je moet kunnen variëren om de honger te stillen. Het is helemaal geen vlucht.
- Wij dromen ook over loopbaanbegeleiding. Wij hebben zelf nooit aanvangsbegeleiding gehad, dat ging wel gescheeld hebben.
- Aanvangsbegeleiding is fantastisch: maar dan stopt het ook. Na de aanvang begint het eigenlijk nog maar.
- We zeggen altijd dat we de talenten van leerlingen in de kijker moeten plaatsen. Maar hetzelfde geldt voor de leraren. En we zouden ze moeten inzetten waar ze goed zijn.
- Ik ben op mijn 23 gestart in onderwijs. Eind augustus kreeg ik een telefoontje: je mag hier in september les komen geven. Dus blij maar ook veel schrik. Ik ben er meteen in gesmeten geweest en doorgedaan, mama geworden en plots na een jaar of zes of zeven was ik opgebrand. Met twee kleine kinderen. En ik dacht gewoon: is dat het nu? Moet ik dat nog zo lang volhouden? Ik ben beginnen solliciteren weg van het onderwijs. Pas op, ik deed wel veel op school, hé. Je hebt mensen die hun uurtjes doen en naar huis gaan. Ik was toen al vast benoemd. Ik had wel het geluk om snel vast benoemd te worden. Maar mensen stelden er vragen over waarom ik elders ging solliciteren. En madame, waarom wil je weg uit het onderwijs? Dat vroeg men. En de vakantie? En de benoeming? Ik heb toen geprobeerd om me opnieuw op te laden en dat is gelukt. Nu ben ik heel blij dat ik niet veranderd heb. Maar het probleem is dat je nooit wordt aangesproken met: hé, hier ben je goed in, wil je dat niet eens proberen?
- Dat is die coaching. Je moet op dat moment in vertrouwen kunnen zeggen: ik weet het even niet meer. Waar ben ik sterk in? Wat vind ik leuk? Samen met een coach. Als je functies creëert binnen onderwijs heb je direct meer variatie. Bijvoorbeeld. coach en senior coach.

- Ik mis daar echt de middelen. Ik merk bijvoorbeeld die persoon is goed in Google Classroom. Ik vraag haar omdat te verder te ontwikkelen. Maar zij moet dat doen bovenop haar uren. Ik zou willen zeggen: hier, vier uur per week voor ondersteuning van Google Classroom. Maar dat gaat gewoon niet. Je hebt dus mensen die sterk zijn, maar je overbevraagt ze eigenlijk.
- Een goeie collega die zoveel kan dreig je dan kwijt te spelen ...
- Je verbrandt ze.
- Het komt er op neer dat we onze eigen carrière moeten maken. Niemand die ooit naar jou komt: je bent sterk daarin.
- Je hebt wel scholen en directeurs die dat wel aftoetsen, hé. De vraag alleen al is heel positief. Maar dat gaat gewoon vaak niet: de uren zijn er niet. Als dat jaar na jaar niet lukt dan heeft die persoon het op een gegeven moment gehad. Dit voorstel hangt echt samen met systemen en middelen.
- Eén van de systemen waar we aan vasthangen is het diploma van leraar. Als je die deskundigheid in spotlight wil zetten et cetera. moet dat altijd een leraar zijn? Momenteel is dat nodig om vast benoemd te geraken, een lerarendiploma. Maar er zijn misschien andere zonder dat diploma die ergens goed in zijn en een rol kunnen spelen
- Je bent vast benoemd aan een school. Dus als er even minder leerlingen zijn, dan zit je met leraren die gereffecteerd moeten worden. Dan zit je ook met impact op starters. Die moeten dan heel veel dingen doen, combineren. Die krijgen dan van alles toebedeeld: turnen, GOK, ... Dat moet je dan allemaal combineren. Zelfs met jaren ervaring gaat dat niet. Hoe komt dat dan? Het is een rigid en log systeem. Dan maak je onze starters ook wel moe, hé.
- Nu zijn het nieuwe leraren die moeilijke klassen geven.
- Die losse uurtjes: op een personeelsvergadering al eens vragen: wie heeft er interesse in? Dat zijn de kleine stapjes die je kan zetten. Het kan niet altijd perfect gepuzzeld worden. Maar niet alle losse uurtjes bij één iemand.
- Als je zou denken in schoolopdrachten heb je veel marge. Met lesopdrachten is dat lastig.
- Hoever krijgen leraren inspraak in verdeling van uren eigenlijk?
- Dat begint wel een beetje. Er zijn mensen die daar echt veel moeite voor doen om op zijn minst te luisteren. Niet iedereen. Je hebt verschillende types. Leraren hebben verschillende wensen.
- Directies horen in functioneringsgesprekken wat de wensen zijn.
- Het moet starten met informele gesprekken hé. Gewoon eens vragen: hoe loopt het?
- Maar voor het informele wordt er vaak geen tijd genomen!
- Nochtans is het belangrijker.
- In de context van basisonderwijs is dat moeilijk.
- De benoeming zorgt voor zekerheid. Maar het is een benoeming voor het leven. We moeten de benoeming niet afschaffen denk ik. Vanuit de overheid moet je mensen die vast benoemd zijn wel eens tegen het licht te houden. In welke mate functioneer je nog zoals het zou moeten of hoor je bij die kleine percentage die voor de hangmat gekozen heeft? Dat zorgt voor veel frustratie. Op het einde van de maand staat hetzelfde bedrag op de rekening.

Ik kom veel directeurs tegen: er zijn er superveel die op hun tandvlees zitten.

- Als directies meer tijd zouden hebben om aan een mooi personeelsbeleid te doen... Maar in het dagdagelijkse school runnen gaat dat gewoon niet.
- Elk zichzelf respecterende bedrijf heeft toch een personeelsdienst?
- Ik kom veel directeurs tegen: er zijn er superveel die op hun tandvlees zitten.
- Je runt eigenlijk een grote KMO ...
- Directeurs komen ook vaak uit lerarenkorps. Maar management is niet te onderschatten. Ook wat betreft infrastructuur. Ik sta soms perplex van de antwoorden van directeurs: ze zijn daarvan niet op de hoogte.
- Ik zie heel veel engagement van leraren voor geen frank meer, dat is fantastisch om te zien. Maar het is een utopie om tegen iemand te zeggen dat iemand heel zijn carrière even gepassioneerd dezelfde job zal doen. Je zal vijftien, twintig jaar iets doen. En dan is het tijd voor iets anders. Het systeem is niet dynamisch, je blijft er in vastroesten. Natuurlijk: om gepassioneerd te blijven moet je je constant heruitvinden en nieuwe dingen lanceren. Je mag niet op hetzelfde pad blijven. Het is een utopie om te zeggen: een leraar veertig jaar in de klas. Ik wens je veel succes.
- Er zijn enkelingen...
- Voor sommigen is dat inderdaad voldoende.
- Vanuit de personeelsdienst kan ik zeggen: er is veel mogelijk als je als leraar dingen wil doen. Maar het is een hele constructie achter de schermen. Dat zou anders moeten. Het is niet flexibel.
- Tijdscrediet kon je nemen om spreekwoordelijk een wereldreis te maken. Nu moet je dat allemaal gaan bewijzen - hoewel er misschien wel misbruik was. Nu is het misschien doorgeslagen. Nu komen mensen er niet. Dat is dus jammer. Het uitgangspunt moet zijn: we zijn de leraar zes maand kwijt en die komt sterker terug. Dat moet het idee zijn.
- Bepaalde functies binnen de school moeten we meer officialiseren. Wij bestaan officieel niet hé, als begeleider. Je moet dat ook kenbaar maken aan het personeel: wat bestaat er allemaal? Dat moet ook in de lerarenopleiding aan bod komen. Misschien kun je in de lerarenopleiding al specialisaties opnemen.
- Onze job bestaat ook officieel niet: we zijn mentor maar we zijn officieel leraar. Het is zoals een dokter: je specialiseert nog. Maar wij worden daarin niet erkend.

Hoe haalbaar acht het schoolteam dit voorstel? We vragen hen een score te geven op tien. Nul op tien is compleet onhaalbaar. Tien op tien is zeer haalbaar. Het tijdsperspectief is vijf à tien jaar.

- Zes.
- Zes, omdat we het voor een groot stuk niet zelf in de hand hebben.
- Vijf.
- Vijf
- Vijf, omdat veel dingen niet binnen ons bereik liggen.

- Beetje dubbel - er moet veel van bovenaf komen - als zij meewerken zeg ik acht of negen, zolang zij neen zeggen is het drie. Wij kunnen het gewoon; wij kunnen niet zeggen: ik creëer een job, ik neem een psycholoog aan, ik zet hier een ICT-persoon want daar is geen geld voor. Ik geef een tussenscore: zes.
- Het is een keer niet aan ons, zou ik zeggen. Zelf kunnen we daar weinig aan doen. Ik geef een zes en half.
- Zes en half - de overheid heeft hier een rol, maar de overheid kiezen we zelf, hé. Dat begint bij ons en wat we verwachten. We zeggen soms veel: er zijn geen middelen. Zijn we bereid om meer middelen te geven? We zijn alleszins rijk aan engagement en passie. Dat komt veel te weinig in beeld. De vakanties komen dan in beeld. Dé oneliner. Maar het engagement zie ik weinig in het nieuws komen. Dat is jammer.
- Ik ben heel positief geweest, ik wil een zeven geven omdat ik wil denken in termen van mogelijkheden. We hebben partners nodig: overheid, lerarenopleidingen ... we zijn ook heel creatief in onderwijs. Er zijn veel profielen hier aanwezig vandaag: officieel bestaan ze wel niet. Samen de krachten bundelen en samenwerken dus! Maar het is ook nog log. Ik kom van een scholengroep die veel kleiner was en alleen basisonderwijs. Wij hadden geen personeelsdienst, geen ICT, geen infrastructuur ... voor mij is dat een openbaring dat dat er nu wel is. En dat er gedacht wordt in termen van mogelijkheden om te realiseren.
- Ik geef een zeven. Ik denk dat de overheid toch ergens het besef zal hebben dat er een lerarentekort is en er iets zal moeten gebeuren. Dit is toch wel een haalbare kaart, denk ik.

Het schoolteam geeft een gemiddelde haalbaarheidsscore van **6**.

4 Verslag schoolbezoek 2

4.1 Situering

Dit is het verslag van een gesprekstafel met vertegenwoordigers van een secundaire school (dubbele en arbeidsmarktgerichte finaliteit).

Profielen van aanwezigen (9): leraar Wetenschappen tweede en derde graad (zij-instromer), leraar Islamitische Godsdienst en Geschiedenis, leraar Nederlands en Wiskunde eerste graad, leraar Wiskunde derde graad en paar uur coördinatiewerk (zij-instromer), leraar STEM eerste graad, pedagogisch coördinator, leraar Elektromechanica, Technologische Wetenschappen en Elektriciteit tweede en derde graad, leraar Biologie tweede en derde graad.

4.2 Verslag gesprekstafel

We leggen het schoolteam vijf stellingen voor:

Voorstel 1: Minder papierwerk is de sleutel tot een aantrekkelijker lerarenberoep. Er is veel papierwerk in onderwijs dat je als planlast kan beschouwen. Minder planlast, meer focus op de kerntaak.

Voorstel 2: Er is nood aan een grotere samenwerking en meer begrip tussen school en ouders. Verbinding en samenwerking tussen de school en de ouders zorgt voor wederzijds vertrouwen, voor begrip voor elkaars perspectieven en belangen. Zo krijgen leraren meer zicht op de bezorgdheden van ouders en zo vergroot het vertrouwen van de ouders in de school.

Voorstel 3: Er is nood aan diepgaande en langere professionaliseringsinitiatieven voor leraren. Vaak zijn nascholingen te algemeen en te kort om in de diepte te kunnen werken. Daarom zijn diepgaande en lange (meerdaagse) navormingstrajecten die een langere periode bestrijken een goed idee.

Voorstel 4: In scholen is nood aan een cultuur van delen en openstaan voor ontwikkeling. Dat betekent ook dat er een mogelijkheid moet kunnen zijn om kwetsbaarheid te tonen. Er is met andere woorden nood aan een veilig leef- en leerklimaat voor de leraar.

Voorstel 5: Ontwikkel binnen het personeelsbeleid van de school loopbaanpaden waarin leraren zich verder kunnen ontwikkelen. Mogelijke 'paden' zijn: beleidsvoering/leiderschap (graad- of vakcoördinatorschap, beleidsondersteuning); expert-leraar (didactisch); specialisatie (zorg, coaching van collega's als mentor, ...) Een loopbaanpad zorgt voor meer verdieping en verbreding van de deskundigheid en doorbreekt de vlakke loopbaan.

De vraag die we aan het schoolteam voorleggen is: welk voorstel is nu het meest wenselijk/noodzakelijk/het meest dringende?

- ─ Voorstel 1 (planlast) en voorstel 3 (langere navorming). Ik sta nu zeven jaar in het onderwijs en heb het gevoel dat er meer en meer standaardisering is, vooral van de output. Dat gaat voor mij in tegen het professionele karakter van onze job. Dat maakt het beroep ook minder aantrekkelijk. We worden minder als expert gezien. We worden meer uitvoerders dan ontwerpers. Ik ben enigszins pro de gestandaardiseerde toetsen, maar bezorgd rond standaardisatie. De planlast wordt erger en maakt het beroep minder aantrekkelijk. Meer nadruk op professionalisering van leerkrachten (voorstel drie) en minder op de output standaardiseren.

We worden minder als expert gezien. We worden meer uitvoerders dan ontwerpers. (...) De planlast wordt erger en maakt het beroep minder aantrekkelijk.

- ─ Voor mij voorstel 3 (langere navorming) en voorstel 5 (loopbaanpaden). Toen ik zes jaar geleden begon, had ik het gevoel dat ik voor de leeuwen werd gegooid. Ik had het gevoel dat ik mijn plan moest trekken. Toen werd ik ook weinig gecoacht. Ik vind een studie van drie jaar niet voldoende. Ik was heel onzeker over hoe ik bepaalde zaken moest aanpakken, vooral als het ging om klassfeer en klasmanagement. Een coach, die heb ik op deze school wel gehad. De pech is gewoon dat toen ik het nodig had, ik er geen had. En toen het minder nodig was kreeg ik er wel een.
- ─ Voorstel 4 (cultuur van delen) en voorstel 5 (loopbaanpaden). Ik ben een zij-instromer, ondertussen is het mijn vierde jaar in het onderwijs. Delen: ik vindt dat dat ontbreekt in deze sector. Ik hou enorm van die autonomie als leraar, maar overleg en het uitwisselen van materiaal, daar is nog veel verbetering mogelijk. Voor vijf: personeelsbeleid is quasi onbestaande in onderwijs. De zaken en loopbanen die hier in staan, zijn inderdaad motivatoren. Zaken aanbieden, al is het tijdelijk. Iemand die goed organisatorisch is bijvoorbeeld de ruimte geven om te coördineren. Voor mezelf geldt ook dat als je hier begint als zij-instromer, je weinig begeleid wordt, informatie krijgt rond statuut, de paperassen die erbij horen. Ik verwacht van een personeelssecretariaat dat zij dat regelen.
- ─ Voorstel 3 (langere navorming) en voorstel 5 (loopbaanpaden). Ook ik ben zij-instromer, dus ik volg voor een groot deel wat de collega hiervoor zei. Ik heb de lerarenopleiding gedaan maar dat voelde niet goed, had er niet veel aan. Ik was dan op zoek naar opleidingen om wiskunde te geven. Ik vind de professionele noden voor zij-instromers ondermaats ... ik vind nergens iets om bij te scholen op het niveau om les te geven. Bij voorstel 5: zouden we nog heel veel kunnen realiseren, maar de knowhow is er niet. Superveel talenten van leerkrachten komen niet tot hun recht.
- ─ Voorstel 1 (planlast) en voorstel 5 (loopbaanpaden). Er komt veel papierwerk bij het lerarenberoep aan te pas. Eender wat er gebeurt, er moet verslag gemaakt worden, het moet correct zijn, de manier waarop je opvolging eraan geeft ... Ouders steunen je er ook niet altijd in. Die weten vaak meer van de rechten die ze hebben. We zijn maar gewoon leerkrachten, daarvoor heb je een team nodig die dat eventueel kan doen. Wat betreft

voorstel vijf, bij mijn vorige school ben ik een paar keer in Engeland geweest. Dat is daar heel anders. Daar worden bijvoorbeeld leerkrachten die einde loopbaan zijn, mentor van een starter. Je wordt er hier helemaal ingegooid. Van oudere collega's zou je heel veel kunnen leren. Die ervaring wordt wel doorgegeven, en mag ik eens komen kijken ... hier op school gebeurt dat wel. Ik kan me voorstellen dat dat in veel scholen niet gebeurt.

- ─ Voorstel 2 (verbinding met ouders) en voorstel 5 (loopbaanpaden). Een veilig leer- en leefklimaat. Dankzij een goede mentor en de mogelijkheid van leerpaden, kan je ook een veilig leer- en leefklimaat creëren. En dan is er meer professionaliteit en automatisch delen tussen leerkrachten. Dat is effectief een groot gemis. Mijn kijken naar het schoolgebeuren is iets holistischer, omdat ik al bepaalde dingen heb kunnen doen in mijn loopbaan. Dat moet mogelijk zijn voor iedereen, om dat te delen en met elkaar daarover in gesprek te gaan. Voorstel 2 is voor mij ook wel heel belangrijk en is hier nog niet genoemd. Dat is voor mij van primordiaal belang. Ik bel bij wijze van spreken voor een scheet naar ouders, omdat ik het heel belangrijk vind dat ouders op de hoogte zijn. Dat wordt geapprecieerd door bepaalde mensen. Over het algemeen haal ik daar vooral constructiviteit uit, naar de leerlingen toe. Dankzij vijf wordt vier gerealiseerd dus ik kies vijf.
- ─ Ik kies voorstel 4 (cultuur van delen) en voorstel 5 (loopbaanpaden). Vier omwille van de kwetsbaarheid die daarin staat. Ik sta hier als starter, dit is mijn tweede jaar. Als je dat niet doet als starter, loop je tegen muren aan. Dat heb ik vorig jaar zelf gemerkt. Ik heb wel mijn best gedaan om dat wel te doen. Ik heb bij het begin van het jaar ook gezien bij andere starters, die hieraan gewerkt hebben en zich meer kwetsbaar opgesteld hebben. Sommigen doen dat niet en die blijven dan in de shit zitten. Vijf omdat ik vind dat ze de goede mensen wegplukken uit de scholen, die gaan hoger op, en daardoor blijf je op de school achter met mensen die wel willen maar niet weten hoe. Dat maakt dat je op schoolniveau met dezelfde shitstory blijft zitten. Dat is voor mij de grootste reden waarom het onderwijs zo'n stug systeem is. Is als starter vervelend. Als aan HR hard gewerkt wordt, dan zitten daar de grootste kansen.
- ─ Voorstel 2 (verbinding met ouders) en voorstel 5 (loopbaanpaden). Papierwerk belemmert je, maar toch zijn andere zaken belangrijker. Voorstel 2: je hebt dezelfde doelen als leerkracht en ouder, een kind zo goed mogelijk ontplooien. Als leerkracht heb je veel contacturen met leerlingen. Als je de band tussen leerkrachten en ouders versterkt, kan je ook aan dezelfde normen en waarden werken. Die transparantie is belangrijk. Voorstel 5: ook omdat je de talenten van leerkrachten moet benutten. Als je weet wie in je team zit, moet je die benutten en als school beter worden. Mensen blijven uitdagen en motiveren, zodat ze niet verzuurd geraken.

De groep beslist om voorstel 4 (cultuur van delen) en voorstel 5 (loopbaanpaden) te bespreken. Er is getwijfeld tussen voorstel 3 (langere navorming) en voorstel 4 (cultuur van delen), maar de groep vindt dat je als starter meer baat hebt bij vier dan bij drie. Als starter heb je een heel opleidingstraject achter de rug, dus heb je ook tijd nodig om je te ontwikkelen in het leraarschap. Dan kan door samenwerken en dingen delen. Uiteindelijk zijn er veel zij-instromers die er geen boodschap aan hebben terug direct opnieuw een opleiding te (moeten) volgen.

We beginnen het gesprek over voorstel 4 (cultuur van delen): In scholen is nood aan een cultuur van delen en openstaan voor ontwikkeling. Dat betekent ook dat er een mogelijkheid moet kunnen zijn om kwetsbaarheid te tonen. Er is met andere woorden nood aan een veilig leef- en leerklimaat voor de leraar.

De bespreking van elke stelling bestaat uit twee delen:

- 1 Wat is nodig om dit voorstel te realiseren? Wie is er nodig om dit voorstel te realiseren?
 - 2 Hoe haalbaar is dit voorstel?
- Vertrouwen moet eerst goed zitten. Dat zit hier wel goed omdat we een kleine school zijn. Als mensen bang zijn om fouten te maken, dan ga je ook niets delen. Er moet eerst een goede teamcultuur zijn. Er zijn veel systemen die helpen om aan kennis delen te doen, maar die werken enkel als er teamcultuur is. Informeel contact is belangrijk. Vertrouwen moet goed zitten om feedback te krijgen en te ontvangen.

We moeten beginnen bij lerarenopleiding. Daar moeten leerlingen al het gevoel krijgen dat er open gestaan wordt voor fouten die je durft te maken.

*Als student ben je bang: mag dat wel, is dat wel goed,
kom ik niet verkeerd over?*

- De informele band, de cultuur, moet goed zitten. Er moet vertrouwen zijn voordat het een succes kan zijn. Eerst dus een soort van teambuilding, voordat je werkt aan kennisdelingssysteem en coaching. Een coach haalt niets uit als je de coach niet vertrouwt.
- Helemaal mee eens. Voor starters: als je inderdaad ziet dat een starter op een bepaald moment bij een meer ervaren leraar kan gaan, en kom maar eens langs, dan zie je op korte termijn heel goede resultaten. Zij die het initiatief willen nemen om te praten en te leren van elkaar, daar zie je een sterke groei. Maar de basis is vertrouwen aan beide kanten. Het zit een stuk in persoonlijkheid en aanleren. En misschien mag dat meer aandacht krijgen in de lerarenopleiding.
- We moeten beginnen bij lerarenopleiding. Daar moeten leerlingen al het gevoel krijgen dat er open gestaan wordt voor fouten die je durft te maken. Als student ben je bang: mag dat wel, is dat wel goed, kom ik niet verkeerd over?
- In de lerarenopleiding moet men de boodschap geven aan studenten: een leraar deelt graag kennis, dat is eigenlijk de kern van uw passie en uw zijn. Doe dat maar, daar word je veel sterker van.

Moderator: Ik hoor: een rol voor de lerarenopleiding. Ik hoor ook feedback geven, informele sfeer, stuk persoonlijkheidsvorming. Zijn er nog zaken?

- De ruimte: koffiehoeke is belangrijkste hoekje.
- In een kleine school weet je snel bij wie je terecht kan om iets te vragen.

Moderator: Het is dus makkelijker in een kleine school?

- Dat is ook een beperking. Er is weinig vakinhoudelijke steun want weinig collega's. Je moet alles zelf doen. Maar er is wel uitwisseling over de aanpak in de klas.
- In andere scholen waar ik ben geweest zaten leraren vaak alleen, en vallen dan uit omdat er geen binding is. Omdat ze echt het gevoel hebben dat ze er alleen voor staan.
- Bij ons wordt er qua beleid wel op ingespeeld. Zie vijf. Als de directeur weet wie er in het team zit en hoe het team functioneert, kijkt de directeur of die persoon in een team past. Als er keuze is. Soms is er ook inspraak bij de sollicitatie.
- Als we kijken naar bijvoorbeeld wetenschappen heb ik er de laatste jaren al heel wat zien passeren.
- We zijn nu ook nog altijd op zoek naar leerkrachten elektromechanica. We vangen dat wel op. Maar we hebben op één jaar tijd drie leraren fysica gehad.
- Vanuit directie moet bekeken worden of collega er past en dan moet er vooral aandacht zijn voor de band tussen de collega's. Vorig jaar heb ik goed kunnen starten omwille van een goeie collega, maar als die er niet was geweest, dan had ik me in het vakgebied en in de groep niet kunnen integreren. De directie heeft mij aan hem voorgesteld. Directie heeft mij gezien en weet wat ik nodig heb. Het gevoel dat je daarbij krijgt... Je moet je sterk genoeg voelen om dat uit te spreken. De cultuur in de school moet zijn dat het geaccepteerd wordt: 'We hebben je gezien en we weten wat je nodig hebt'.
- Ruimte als fysieke plek is belangrijk, maar ruimte in tijd is ook belangrijk. Het onderwijzend personeel moet dat hebben. Er is bijvoorbeeld net ook een weekend geweest met collega's. Dat is ook ruimte. Door het bestaan van een personeelsgroepje vergemakkelijk je voorstel vier.

Moderator. Wat heb je nodig om tijd te creëren?

- Bij het opstellen van lessenroosters bijvoorbeeld: structureel overlegtijd voorzien dat springuren samenvallen om elkaar te zien. Het is echt heel moeilijk om zaken af te spreken. Nu is het even tijdens de middagpauze overleggen rond GIP- begeleiding. We moeten toch wel een moment hebben om daarover te praten? Dat is onze vrije tijd.
- Ook onze personeelsactiviteiten dragen sterk bij tot een goede werksfeer.
- Paar jaar geleden was er een 'café' dat we voor het team organiseerden. Maar er zijn ook geen uren voor om dat te organiseren, dan bloedt dat dood.

Moderator: Zijn er nog andere voorstellen?

- Een van onze oudste collega's heeft een opleiding gedaan rond coaching en doet dat nu ook. Maar die heeft de uren daarvoor niet. Maar hij blijft het wel doen, omdat dat in hem zit. Die opleiding heeft ook veel voor hem gedaan.
- Uren toekennen en er een pakket van maken, terwijl er meer gekeken zou moeten worden wat collega's nodig hebben.

Ik voel doorheen de jaren dat door het opleggen van regels je in een keurslijf terechtkomt, waar je niet helemaal kan achterstaan. En van bovenaf moet je zien dat het in orde is, uw dossiers kloppen, zien dat je niet teruggefloten wordt. Dat schuurt. En dat zorgt op zijn beurt weer voor een onveilig leer- en leefklimaat. En dat raakt aan de normen en waarden van mensen.

Moderator: Wie heeft echt aandeel om dit mogelijk te maken?

- Het beleid en de directie van de school, zeker om de teamcultuur te kunnen verbeteren
- Ik ben ervan overtuigd dat de inrichtende macht er ook iets in kan betekenen. Die kunnen ook budget voorzien en een visie ontwikkelen.
- De lerarenopleiding: tijdens mijn studie zelf heb ik veel studenten zien afhaken, mogelijk ook omdat er niet voldoende basisvaardigheden werden ontwikkeld om feedback te geven en je kwetsbaar op te stellen, ...
- Bij de basis beginnen, weten wat er in je team leeft en wat daar nodig is. Dan kan je daarmee aan de slag en kan beleid ermee verder. Kijken zoals je bij de leerlingen doet: vertrekken wat er nodig is.
- Op al die plaatsen moet gewerkt worden om tot een succes te komen. Dat is onmogelijk zonder beleid, zonder lerarenopleiding, zonder de basis. Het moet een holistisch geheel zijn, anders werkt het niet. Het moet een overkoepelende aanpak zijn. Cultuur zit overal.
- Maar het zit ook in de regels van de school. Als bijvoorbeeld de cultuur van het team niet matcht met de regels die worden opgelegd.
- Vaak matcht het, want de directeur heeft ook in het team gezeten, maar soms is niet afgestemd.
- En de regels die de wetgever ons oplegt. De regels en de procedures en de manieren van werken van beroepscommissies, het opmaken van dossiers rond tucht, ... matcht vaak niet met de cultuur en hoe we willen handelen. We hebben meer vrijheid en autonomie nodig; Brussel moet dat niet bepalen. Ik voel doorheen de jaren dat door het opleggen van regels je in een keurslijf terechtkomt, waar je niet helemaal kan achterstaan. En van bovenaf moet je zien dat het in orde is, uw dossiers kloppen, zien dat je niet teruggefloten wordt. Dat schuurt. En dat zorgt op zijn beurt weer voor een onveilig leer- en leefklimaat. En dat raakt aan de normen en waarden van mensen.

Moderator: Er is tijd nodig, maar wie of wat moet dat creëren?

- Structureel overleg? Elke maandagmiddag werden alle leerkrachten lesvrij gemaakt om overleg te hebben. Dat zou hier opnieuw worden ingevoerd.
- In buo bestaat de lesopdracht uit zo veel uren en zoveel uur klassenraad. Het zo structureel inbedden?
- Nu heb je ook zo weinig tijd door je lesopdracht. En er komt heel weinig extra bij. Leerkracht is vrijwilligerswerk. Je doet maar zo veel uur, terwijl je zo veel bezig bent. En je zit verplicht

in zo veel vakwerkgroepen. Je doet dat voor de school en voor je leerlingen, maar dat gaat ten koste van de tijd voor jezelf.

Hoe haalbaar acht het schoolteam dit voorstel nu? We vragen hen een score te geven op tien. Nul op tien is compleet onhaalbaar. Tien op tien is zeer haalbaar. Het tijdsperspectief is vijf à tien jaar.

- Ik geef het een vier, want ik zie het niet goed komen omdat de mensen die het zouden in orde kunnen brengen, hier niet zijn. De kans dat het binnen vijf jaar opgelost is, is heel klein. Daar heb je meer tijd voor nodig.
- Acht want het is belangrijk en het moet. Regel het gewoon.
- Je moet het wel meer tijd geven, want het effect van de lerarenopleiding zal een tijd op zich laten wachten ... de lerarenopleiding moet dus aangepast worden, tegen dat die dan komen les geven ... ik geef een zes. Mits meer tijd dan vijf jaar.
- Niet mee eens. Veranderingstrajecten kunnen sneller gaan. Op twee jaar tijd, zelfs. Ik geef een acht. Je kan wel iets doen in de lerarenopleiding, maar we moeten ze ook juist opvangen, die starters.
- Open zijn, houding ... zit in de cultuur. In Nederland is men meer open. Door meer open te staan kan je bepaalde miscommunicatie vermijden. Als we eraan werken, dan ben ik er positief over. Een zeven.
- Een vijf: het kan wel, maar toch riskant.
- Ik weet het niet goed. Bij ons op school is al een mooie cultuur aanwezig. Maar de vraag blijft: de nood aan de structurele inbedding ontbreekt. Op sommige vlakken draait het al goed. Maar het structureel gegeven ... Ik geef tussen een vier en een acht.
- Een acht op voorwaarde dat alle niveaus mee zijn.
- Een zeven: als iets prioritair is, dan moet het haalbaar zijn. Maar er moeten middelen zijn.

Het schoolteam geeft een gemiddelde score van **6,5**.

We beginnen het gesprek over voorstel 5 (loopbaanpaden): Ontwikkel binnen het personeelsbeleid van de school loopbaanpaden waarin leraren zich verder kunnen ontwikkelen. Mogelijke 'paden' zijn: beleidsvoering/leiderschap (graad- of vakcoördinatorschap, beleidsondersteuning); expert-leraar (didactisch); specialisatie (zorg; coaching van collega's als mentor, ...) Een loopbaanpad zorgt voor meer verdieping en verbreding van de deskundigheid en doorbreekt de vlakke loopbaan.

De bespreking van elke stelling bestaat uit twee delen:

- 1 Wat is nodig om dit voorstel te realiseren? Wie is er nodig om dit voorstel te realiseren?
 - 2 Hoe haalbaar is dit voorstel?
- Kennis van het team, weten wie je mensen zijn, wat ze kunnen.
 - Meer flexibiliteit in het gebruik van uren, nu zijn uren gekleurd en een klein stukje van het pakket waardoor je de talenten niet juist kan inzetten.

Moderator: Dus je zegt: geef scholen meer vrijheid in de toepassing van de uren?

- Je kan diplomagewijs bijvoorbeeld de uren niet aan iedereen geven. En als de uren aan iemand gegeven zijn, zijn ze op. De administratieve uren kan je niet gebruiken voor een master, want dan wordt die niet op masterniveau verloond.
- Moderator: Jullie zeggen duidelijk: er zijn te veel uren gekleurd waardoor we te weinig kunnen uitdelen aan mogelijke behoeftes. Daarnaast zeggen jullie : ze hangen ook vast aan diploma's, laat dat los. Een ten derde hoor ik: we hebben een te beperkt aantal uren.
- We hebben er extra last van als kleine school. We moeten alles hebben bijvoorbeeld. talenbeleid et cetera maar we hebben te weinig uren. Dezelfde taken en minder uren. Het basispakket is te klein voor een kleine school.

Moderator: Dus de vraag is om ook naar kleine scholen te kijken, dan?

- Om een goed HR-beleid uit te werken, lijkt me ... het kost evenveel tijd voor een kleine als voor een grote school, maar er zijn minder uren. Daar zit een probleem. Daarnaast, onze opvoeders, zitten in administratieve uren, dus ze hebben een loon dat niet hoog is. Soms kunnen ze anciënniteit ook niet meenemen. Als je daar kwaliteit in wil ... en dat kan je als school niet aanpakken want die uren hebben die kleuring, die invulling, ...
- Ik ben bijna klaar met mijn master, als ik verloond wil worden volgens master, dan kan ik mijn expertise niet kwijt in de eerste graad. Wat ik graag wil doen, wil ik in de eerste graad blijven doen.
- Bij mij omgekeerd: er was niemand in de derde graad om de uren te geven, ik zou dat heel graag doen, maar ik mag het niet, want heb geen master. Verloning interesseert me dan zelfs niet.
- In het onderwijs is HR onbestaand. In de privé moet je het hebben, en hier moet het niet. Voorstel 5 bestaat niet. De verplichting van HR is er niet. Dat geldt voor kleine en grote scholen. Het gevolg is dat alles bij het voorstel er niet is. We hebben 80 personeelsleden. Als je daar drie mensen voor zou aannemen die er fulltime mee bezig zijn, dan zou dat niet eens overdreven zijn. Mijn uren volgend jaar: onduidelijk door de onderwijsvernieuwing, ik zou ook graag een ander vak geven, maar niemand kan dan mijn plaats innemen. Ik zie mezelf op deze school over vijf jaar ook iets anders doen, maar tegen wie kan ik dat zeggen?
- Ook goede vacatures maken, het analyseren van elke werknemer rond sterktes en hoe die inzetten, hoe je de toekomst ziet op de school et cetera.
- En ook mensen die veel ervaring hebben, hoe die ingezet kunnen worden.

Moderator: Ik hoor ook de rol van de directie duidelijk naar voren komen.

- Die is natuurlijk al overbevraagd want die moet alles alleen doen. Andere zaken zijn dringender. We kunnen ook niet van de directeur verwachten dat die alles kan.
- Je moet het zelf ook durven en kunnen aangeven, je noden en verwachtingen.
- Als er meer ambitieuze mogelijkheden waren in het onderwijs, dan zouden ook andere mensen aangetrokken worden, die willen groeien. Mijn man is hier weg gegaan, die wou meer uitdaging, omdat je hier op school geen opties meer hebt na verloop van tijd.

Moderator: Wat voor functies dan?

- Hij coacht startende leerkrachten vanuit pedagogische begeleidingsdiensten. Op dat moment was er geen perspectief naar uren aanvangsbegeleiding. Of een functie rond mee nadenken over het beleid. Het is altijd heel functioneel en als het iets is van beleid, dan is het heel uitvoerend, weinig abstract. Heel administratief. Alles ligt al veel vast, je hebt weinig vrijheid. Constant de inspectie, het moet op papier staan, ... Waardoor dan het projectmatig werken verzuipt, omdat er andere prioriteiten zijn. Dat wordt altijd opgegeven door de dagdagelijkse realiteit.
- Die functie 'expert-leraar'. Dat kan zo veel meerwaarde voor iemand creëren en waardering teweeg brengen. Dan hoeft je niet te wachten op een functie die vrij komt.

Moderator: Hoe kan je dat realiseren?

- Meer vrijheid als school. Er moeten uren zijn.
- Ik denk ook wel dat er meer uren nodig zijn. Expert leraar: daar zijn geen uren voor. Je kan hen dat niet zomaar laten doen, erbovenop.
- Ik denk dat daar ook vertrouwen moet zitten, het durven uitspreken in een veilige omgeving.
- Voorstel 1 rond planlast is ook belangrijk. Er zijn structurele aanpassingen nodig. Ik denk niet dat met het budget dat er is, de uren die er zijn, en de planlast die er is, het lukt.

*Dit is toch wat we met onze leerlingen doen: onderwijsloopbaanbegeleiding.
Waarom kan dat niet voor de leerkrachten? We doen alles voor onze
leerlingen. Waarom zouden we dat niet voor onszelf doen?*

Moderator: Jullie kijken dus naar het versterken van de school.

- Je begint in de privé als junior, en dan word je senior. Zo creëer je waardering voor iemand die al lang iets doet. Je moet duidelijk hebben in welke fase iemand zit.
- Daarmee dat ik als zij-instromer mijn anciënniteit kwijt ben.
- Terwijl er andere collega's zijn, die lang in het onderwijs staan, waar ik veel van geleerd heb omdat ik ook weet dat die er al lang instaat.
- Ik denk dat de maatschappij ernaar kijkt dat je leerkracht wordt, en daar houdt het op. Als daar wel een vorm van groei in zit, en er opties zijn, en het ook naar buiten wordt gecommuniceerd, kan het meer mensen aantrekken. Toon de opties en vul ze in.
- Mensen doen blijven omdat ze weten wat de opties zijn.

Moderator: Wat heb je nodig om daartoe te komen?

- Het probleem zit voor de opleiding, je weet niet wat je allemaal kan doen.
- Dit is toch wat we met onze leerlingen doen: onderwijsloopbaanbegeleiding. Waarom kan dat niet voor de leerkrachten? We doen alles voor onze leerlingen. Waarom zouden we dat niet voor onszelf doen?

- Oplossing is HR, met een soort opwaarderingssysteem, zodat de mensen geraken waar ze willen staan.
- Dat zou op een hoger niveau kunnen dan op schoolniveau. Voor leerlingen doen we dat in klassenraad. Ik zou het een beperking vinden als maar één directielid met loopbaan zou bezig zijn.
- Een groeicoach misschien? Iemand die de leraar kan begeleiden in zijn sterktes en wat de mogelijkheden zijn. Soms komen er functies vrij, terwijl niet iedereen dat weet, of wat dat inhoudt. Of dat directie niet weet wie interesse heeft. Transparantie, dus.
- Op school en bovenschools, alle twee. Ik zou het graag zien op schoolniveau, het overkoepelende kan een meerwaarde zijn als je niet overeenkomt.
- Nu richt de pedagogische studiedag zich op leerkrachten in functie van de leerlingen. Waarom geen workshop doen rond ontwikkeling, ... professionalisering mag niet enkel gericht zijn op leerlingen, maar ook op je eigen functioneren. Sommige mensen kennen hun eigen kwaliteiten ook niet.
- Is het ook niet evident dat het meer op het persoonlijke gericht is? Dat doen we bij onze leerlingen ook. Waar ben je goed in en hoe kan je het probleem oplossen?

Moderator: Wat nog?

- Het online leerplatform is op dit moment slecht uitgewerkt, heel passief. Het platform moet veel interactie toelaten, een soort van facebookgroep waar je verschillende zaken over school kan delen. Gebruiksvriendelijker.
- Ook kennisplatformen in bedrijfswereld zijn er, maar toch ook van belang dat mensen elkaar kennen.
- Voor innovatieve zaken gebeurt dat nu al, maar minder voor traditionele vakken.
- Dan is 'tijd' weer een muur waar je tegen aan loopt.

Moderator: Wie moet het doen?

- Voor leerlingen is er Arktos, een organisatie die zich constant met leerlingen bezig houdt. Dat hebben we als leerkrachten ook nodig.
- Dat is dat bovenschoolse. Maar ik blijf herhalen dat het in de school ook zelf aanwezig moet zijn.
- De mensen met de centen, de overheid.
- Dit voorstel is wel een goed om het vol te houden. Omdat ik mijn job doodgraag wil doen. Of ik het altijd wil blijven doen, weet ik niet. Je weet niet wat je opties zijn.
- In de overgangsperiode speelt de directie ook een belangrijke rol. De directie houdt vooral rekening met de mensen die er niet zijn. Omdat er een collega ziek is, zal ik geen fysica kunnen geven. Er wordt rekening gehouden met iemand die niet bestaat. En dat is heel vervelend voor mij.
- Dat heeft met krapte te maken op de arbeidsmarkt. Ze vinden geen andere ingenieur.
- Het loopbaanpad: als men een leerkracht mist, is de school er toch mee gebaat om mij in meerdere vakwerkgroepen te hebben. Dat geldt voor nog een hoop collega's die niet de vakken geven die ze willen geven. De directie moet daar een oplossing voor zien. Gaat over het vrij invullen van de uren, HR, ...

- Er wordt zo veel geschoven dat je er ook amper uit geraakt.
- Geef gewoon blanco uren en laat scholen dit beslissen. Terug een proper blad.

Hoe haalbaar acht het schoolteam dit voorstel nu? We vragen hen een score te geven op tien. Nul op tien is compleet onhaalbaar. Tien op tien is zeer haalbaar. Het tijdsperspectief is vijf à tien jaar.

- Een één: het is mooi op papier, maar niet haalbaar dat er meer geld en uren voor zal zijn. Het aandeel wat wij als school bottom-up kunnen doen is beperkt. Een goed idee zal weer door het dagdagelijkse opzij worden geduwd.
- Een tien: kijk naar de privé en kopieer het, want het werkt daar. De oplossing is helder. Het draait enkel rond subsidies die een school moet krijgen. Volgens mij zijn de mensen die daarvoor capabel zijn ook aanwezig op school. We doen het al op de leerlingen. We kunnen het gewoon toepassen op de leerkrachten.
- Ik sluit me aan bij de tien.
- Ik denk niet dat iedereen diezelfde ingesteldheid heeft: een vijf. Het vraagt moeite, tijd en inspanning. Niet iedereen wilt, of kan het. Niet iedereen zit hier goed op zijn plaats.
- Heilige huisjes worden het grootste struikelblok. Een twee. Ik geloof niet dat men het binnen het aantal jaren kan veranderen. Ik geloof wel dat de potenties er zijn. Maar op het hoogste niveau verandert het niet snel.
- Een vier: maar er zal iemand moeten opstaan die ballen heeft, er zal veel weerstand op volgen. Het wit blad, toch sommige zaken in de vuilbak gooien ... ik denk niet dat het gaat lukken, dus ik buis ...
- Een zeven omdat sommige zaken niet gaan kunnen veranderen, maar sommige zaken kunnen wel zonder aan de heilige huisjes te komen. Mits er middelen komen om het te realiseren.

Het schoolteam geeft een gemiddelde score van **5,6**.

5 Verslag schoolbezoek 3

5.1 Situering

Dit is het verslag van een gesprekstafel met vertegenwoordigers van een basisschool in een grote centrumstad.

Profielen van aanwezigen (8): twee co-directrices, een leraar vierde leraar, een zorgcoördinator kleuterafdeling, een kleuterjuf, een leraar tweede leerjaar, een leraar zesde leerjaar, een flexibele leraar-invalleur.

5.2 Verslag gesprekstafel

We leggen het schoolteam vijf stellingen voor:

Voorstel 1: Minder papierwerk is de sleutel tot een aantrekkelijker lerarenberoep. Er is veel papierwerk in onderwijs dat je als planlast kan beschouwen. Minder planlast, meer focus op de kerntaak.

Voorstel 2: Er is nood aan een grotere samenwerking en meer begrip tussen school en ouders. Verbinding en samenwerking tussen de school en de ouders zorgt voor wederzijds vertrouwen, voor begrip voor elkaars perspectieven en belangen. Zo krijgen leraren meer zicht op de bezorgdheden van ouders en zo vergroot het vertrouwen van de ouders in de school.

Voorstel 3: Er is nood aan diepgaande en langere professionaliseringsinitiatieven voor leraren. Vaak zijn nascholingen te algemeen en te kort om in de diepte te kunnen werken. Daarom zijn diepgaande en lange (meerdaagse) navormingstrajecten die een langere periode bestrijken een goed idee.

Voorstel 4: In scholen is nood aan een cultuur van delen en openstaan voor ontwikkeling. Dat betekent ook dat er een mogelijkheid moet kunnen zijn om kwetsbaarheid te tonen. Er is met andere woorden nood aan een veilig leef- en leerklimaat voor de leraar.

Voorstel 5: Ontwikkel binnen het personeelsbeleid van de school loopbaanpaden waarin leraren zich verder kunnen ontwikkelen. Mogelijke 'paden' zijn: beleidsvoering/leiderschap (graad- of vakcoördinatorschap, beleidsondersteuning); expert-leraar (didactisch); specialisatie (zorg, coaching van collega's als mentor, ...) Een loopbaanpad zorgt voor meer verdieping en verbreding van de deskundigheid en doorbreekt de vlakke loopbaan.

De vraag die we aan het schoolteam voorleggen is: welk voorstel is nu het meest wenselijk/noodzakelijk/het meest dringende?

- Voorstel 2 (verbinding met ouders) en voorstel 5 (loopbaanpaden): Er haken dingen in elkaar. Voorstel vijf hangt samen met voorstel 3 (langere navorming). Ik denk persoonlijk aan voorstel 1 (planlast) en voorstel 2 (verbinding met ouders). En voorstel 4 (cultuur van delen) eigenlijk ook. Maar vooral twee. Daar frustreren wij ons vaak in als leraar. Het is vaak

moeilijk om met ouders op dezelfde golflengte te zitten. Je probeert bijvoorbeeld zelf een deel van de taak van de ouders op te vangen, bijvoorbeeld door zelf de dokter te regelen. Ook kinderen bij wie het moeilijk loopt. Als je daarover met ouders kan communiceren en begrip tonen, als je de thuissituatie wat kan achterhalen, ... dan wordt het in je hoofd ook minder werk. Je hebt minder bezorgdheden. Door te communiceren kun je meer sprongen vooruit maken. Ik kies ook vijf. Als je daarop focust dan zal je meer professionaliseren. We zijn nu ook zelf aan het zoeken wat betreft onze leermethodes. Waar zijn we tevreden over? Wat doen we met methodes? Je start zelf werkgroepjes op. Maar we doen dat vooral op buikgevoel en minder vanuit expertise. Je hebt weinig achtergrond. Het 'expert worden in iets' zegt me zelf wel iets om daarmee dan aan de slag te gaan. Je moet er wel ruimte voor krijgen.

- Voorstel 3 (langere navorming) en voorstel 5 (loopbaanbaden): Wat betreft voorstel 2 (verbinding met ouders) vind ik het gek om tijd, geld en werk te steken in ouders die absoluut geen interesse hebben. Er zijn ouders die zes jaar totaal afwezig zijn. Er zijn ouders waar dat niet zal lukken. Ik vind dat dus heel onbelangrijk, voorstel twee. Ik kies drie en vijf. Nascholing vind ik een heel moeilijk concept: als er een collega op nascholing gaat, moet die klas opgevangen worden. Die persoon wordt misschien keihard gemotiveerd op de nascholing maar die moet dat dan vertalen naar het team en hen ook proberen overtuigen. Als dat niet lukt, valt het allemaal in dovemansmuren. Je moet eigenlijk heel je team meekrijgen op een zelfde manier. Je moet dat met een heel team doen op een diepe manier. Voorstel vijf is om mensen aan trekken die nog niet gewonnen zijn voor het onderwijs. Er is een grote groep die denkt dat doorgroeien niet bestaat in onderwijs en dat je rondjes blijft draaien. Maar je moet aantonen dat er van alles is. Ik ervaar dat er al heel wat is. Maar voor mij zijn geen van deze vijf voorstellen het belangrijkste punt. Meer leraren en kleinere klassen: daar draait het rond. Er moet eerst budget zijn voor kleinere klassen. Vanaf dan zijn al deze vijf punten echt heel relevant. Maar wat betreft 'meer leraren': ik ga niet in het onderwijs om in een klas met 26 leerlingen te staan. En dan later komt professionalisering. Maar we zijn gewoon met te weinig.
- Voorstel 3 (langere navorming) en voorstel 5 (loopbaanbaden): Ik begrijp de vijf voorstellen. Maar ik vind ze niet prioritair. Als je naar de ouders toe gaat kijken: scholen vinden dat heel belangrijk. Dat vind ik ook niet een extra taak. Al die voorstellen zijn super goeie maar ik heb niet de kracht om te zeggen: ik ga mij daarin verdiepen. Bijvoorbeeld expert in rekenen en taal. Ik zou niet weten hoe je dat moet doen. Dus ik kies vijf. En dan drie. We studeren af, maar het is belangrijk om mee te groeien in vernieuwingen en niet vastgeroest te blijven. Maar als ik dat nu zou doen, wordt het iets dat er bij komt.
- Voorstel 3 (langere navorming) en voorstel 2 (verbinding met ouders). Ik heb al veel bijscholingen gedaan. De ene is goed, de andere stukken minder. Soms vraag je dan tips voor in de klas en antwoordt de docent: 'Ik heb nog nooit in de klas gestaan'. Ik vind het dus totaal oninteressant als die geen feeling hebben met in de klas te staan. Het moeten mensen zijn met ervaring in het onderwijs. Die in het veld hebben gestaan. Het zou ook meer moeten gaan om verdieping en het uitpuren van talenten (hoort beetje bij vijf) Dus drie. Rond de ouders: ik heb de indruk dat wij meer aan het opvoeden zijn in de kleuterklas dan

dat we met de kinderen iets doen. De ouders verwachten, bij wijze van spreken, dat wij hun kinderen een boterham met confituur leren eten. Opvoeden moeten ze thuis doen. Wij willen ‘werken’ met de kinderen. Heel vaak lopen wij daar tegenaan.

Deze voorstellen zijn heel belangrijke dingen, hoor. Maar daarbovenop komt het tekort aan leraren en het teveel aan kinderen. Als dat weggewerkt wordt, kunnen we hier meer verder.

- Voorstel 2 (verbinding met ouders) en voorstel 5 (loopbaanbaden): Deze voorstellen zijn heel belangrijke dingen, hoor. Maar daarbovenop komt het tekort aan leraren en het teveel aan kinderen. Als dat weggewerkt wordt, kunnen we hier meer verder. Wij voelen dat wel van die ouders, zeker in de kleuterschool. Wij moeten basisvaardigheden aanleren in plaats van de ouders. Dat gaat echt over heel kleine dingen. Ik sta al jaren in het onderwijs: dingen die vroeger wel lukten, nu loop je daar tegenaan. Ik ga voor twee en vijf.
- Voorstel 4 (cultuur van delen) en voorstel 5 (loopbaanbaden). En dan gaat het om kennis en ervaringen delen, je kwetsbaar opstellen. We hebben een gemeenschappelijke drive. En de vijf: dat pad kan niet alleen naar boven gaan maar ook naar onder. Kijk bijvoorbeeld naar de klas-assistent (de Engelse assistent teacher). Als directeur en leraar zoeken wij naar mensen. Er moet een degelijke opleiding zijn voor mensen die kunnen inspringen... zoals een soort studiemeester, of mensen voor de nabewaking.. Ik mis dus het ‘naar onder werken’ in het loopbaanpad.
- Voorstel 2 (verbinding met ouders) en voorstel 5 (loopbaanbaden): Ik ga voor de vijf. Ik hoop dat dat mogelijkheden geeft om out of the box te denken. Afstappen van de klassieke schoolorganisatie. We zijn daar stilaan aan toe. Ik frustreer mij aan klassieke organisatie. Je kan je personeelsbeleid niet voeren zoals je wil. Je botst op regelgeving. Specialisten aannemen, zoals leraren muziek of anderen, kunnen wij niet doen, daar botsen we tegen. We moeten anders school maken, maar nu gaat dat niet. Nu botsen we op grenzen. En dan de ouders... Ik wil er iets aan toevoegen. Wij hebben nood aan extra mensen om die nood en zorgen mee op te nemen. Dat is een groot deel van je pakket. Wij hebben ook een middenkader nodig en assistenten.
- Voorstel 2 (verbinding met ouders) en voorstel 3 (langere navorming): Je moet je als leraar heel de tijd bewijzen tegenover ouders. Ik had de twee ook. Omdat het niet alleen draait om ouders. Maar dat ouders een manier zijn om te beginnen aan het opwaarderen van het beeld van de leraar. We hebben al situaties gekend waar we niet met respect zijn behandeld. Dan had ik voorstel drie: nascholingen en meegaan met de tijd zijn super belangrijk. Het begint dan wel vroeger in de lerarenopleiding, maar die zou herdacht moeten worden op dat vlak.

De groep beslist om voorstel 2 (verbinding met ouders) en voorstel 5 (loopbaanbaden) te bespreken.

We beginnen het gesprek over voorstel 2 (verbinding met ouders): Er is nood aan een grotere samenwerking en meer begrip tussen school en ouders. Verbinding en samenwerking tussen de school en de ouders zorgt voor wederzijds vertrouwen, voor begrip voor elkaars perspectieven en belangen. Zo krijgen leraren meer zicht op de bezorgdheden van ouders en zo vergroot het vertrouwen van de ouders in de school.

Moderator: Heel opvallend, in de secundaire school is het woord 'ouders' amper gevallen. Hier veel, dat is opvallend.

- Onze leraren en wij steken daar heel veel tijd in.
- Kleinere klassen betekent ook minder ouders.

Moderator: Als je kleinere klassen hebt, is dat dan de oplossing?

- Dat zou al een heel groot begin zijn.
- Het stoort mij niet dat dat 22 ouders zijn. Ik heb gewoon geen tijd voor de ouders. Ik trek mij dat heel erg aan. Het kind doet soms moeilijk in de klas. Ik ga dan in gesprek. Hier op school mogen ouders in de school komen om hun kind af te zetten. De ouders komen dan om half negen naar mij, maar dan is mijn klas wel alleen natuurlijk. We moeten er samen aan werken. Maar de tijd is er niet! Het zou goed zijn dat er iemand is die mee voor de klas staat zodat ik dan eufkes met die ouders kan praten. Dat moet niet elke dag. Bijvoorbeeld elk leerjaar op een vast moment.

Moderator: Als er assistenten zijn is dat al een oplossing. En ik hoor jullie ook zeggen: geef een uur per week vast (structureel).

- Een uur per week is weer vastgepind. De ouder moet er dan kunnen geraken ook, hé.
- Er moet in de school tijd zijn om flexibel met ouders in contact te treden.

Moderator: Hoor ik jullie dan zeggen dat het wel effectief jullie opdracht is omdat te doen?

- Ja, maar ik wil een extra persoon. Een sociaal assistent, een opvoedingsassistent in de klas,...
- Ik heb ouders die in mijn klas komen met een rekening die ze niet begrijpen of niet kunnen lezen. Ze vragen mij dan om hulp.
- Of ouders die een brief hebben van de rechtbank.
- Als ik een kleinere klas heb, dan heb ik meer tijd voor een kleine groep kinderen en heb ik minder kinderen waarvoor ik naar de ouders moet gaan om te zeggen: 'Dit lukt niet'.
- Maar je kan toch ook veel problemen hebben in een klas van 12?

Moderator: Jullie gaan zover om te zeggen: de sociale problematiek maakt deel uit van de opdracht in de school. Dat hoor ik goed?

- Dat is nu al. Als het dan toch al gebeurt kunnen we het beter ondersteunen.
- Op dit moment doen wij leraren dat. Maar wij zijn daar niet voor opgeleid, voor sommigen dingen wij meemaken.

- Deze school is natuurlijk laagdrempelig, de ouders komen binnen en dus ook de problemen.
- Veel hangt af van de populatie van de school. Wij hebben veel diversiteit. Maar ook kansrijke ouders hebben problemen.
- Dankzij het M-decreet steken wij toch ook veel meer tijd in ouders, het ondersteuningsnetwerk, therapie en alles daarrond.
- Het kost bakken tijd, gesprekken. Je steekt er heel veel uren in. Heel dat concept zou toch ook eens herbekeken worden.
- Wat ik heel moeilijk vind is het feit dat er mensen zijn die neerkijken op ons. Dat je ouders hebt: je bent even oud als mijn dochter, ik weet het beter. Gewoon het algemene beeld van de leerkracht heeft zo'n laag imago. Ik denk als dat beeld weggaat, dan zou dat vertrouwen er automatisch meer komen. Breng de status omhoog en men zal anders naar u kijken.
- De ouders zijn niet het probleem maar we kunnen ze niet genoeg opvangen. We slagen er niet in om te doen wat we zouden willen doen.

Wat ik heel moeilijk vind is het feit dat er mensen zijn die neerkijken op ons. (...) Gewoon het algemene beeld van de leerkracht heeft zo'n laag imago. Ik denk als dat beeld weggaat, dan zou dat vertrouwen er automatisch meer komen. Breng de status omhoog en men zal anders naar u kijken.

Moderator: Hoe realiseerbaar is dit alles en waar moeten we eerst op inzetten?

- Onderwijsassistenten lijken mij iets dat mogelijk is op korte termijn. Een opleiding zou toch snel moeten kunnen gefixt worden?
- Als je als leraar afwezig bent voel je eigenlijk al heel schuldig. Dat er een persoon zou zijn die de klassen opvangt, dat zou goed zijn. Ik geloof in zo een soort assistent of goede kinderverzorger die zegt: 'Ik denk wel dat ik dat kan. Maar ik ga niet nog drie jaar lerarenopleiding doen'. Maar door assistent te zijn kan je wel getriggerd worden om de opleiding te doen en door te stromen naar het lerarenberoep, in de vorm van een soort werkplekleren.
- We hebben een stagiair die we ook heel graag willen aannemen die nu in haar derde jaar zit maar wel twee dagen thuis zit. Dan zou ze ook kunnen lesgeven.
- Een belangrijke voor een onderwijsassistent is dat die ook zekerheid krijgt. Dat ze niet van de ene school hier naar de andere school daar en klas hier en groep daar moet switchen. Je moet wel een beetje langetermijnzekerheid hebben.
- Ja, maar ik zie een onderwijsassistent die wel overal wat staat. Maar wel een zekerheid heeft dat die (voor lange termijn) in een school staat en over de invulling van de job.
- Er kan ook veel geld vrijkomen door te stoppen met ondersteuningsnetwerken die niet werken of ze te herdenken. We hebben liever de mensen op school. Nu hebben die mensen geen verbinding met de school. We zien ze ook te weinig.

- Wij hebben nu een kinderverzorgster. Die perfect kinderjuf kan worden, maar nog geen bachelor heeft. We hebben moeten foefelen om die binnen te krijgen. Hetzelfde met stagiaires die via werkplekleren, met een beperkt loon, verbonden zijn aan de school.

We starten het gesprek over voorstel 5 (loopbaanbaden): Ontwikkel binnen het personeelsbeleid van de school loopbaanpaden waarin leraren zich verder kunnen ontwikkelen. Mogelijke 'paden' zijn: beleidsvoering/leiderschap (graad- of vakcoördinatorschap, beleidsondersteuning); expert-leraar (didactisch); specialisatie (zorg; coaching van collega's als mentor, ...) Een loopbaanpad zorgt voor meer verdieping en verbreding van de deskundigheid en doorbreekt de vlakke loopbaan.

- Het is heel moeilijk te zeggen in onderwijs: ik bouw iets op. Er wordt jaar per jaar gekeken. Als er eens minder goede zijn, is het bye bye, naar een andere school. Tegen dat je iets kan opbouwen ben je zoveel jaren verder.
- Als je je zou specialiseren in wiskunde en je volgende school heeft daar dan geen nood aan. Wat doe je dan? Anderzijds, als je een muzische coach aanneemt, die TADD wordt, maar een volgende directie vindt muzische niet zo belangrijk. Wat moet je daar dan mee?
- Het hoeft geen vijftigjarenplan zijn, maar je moet verder kunnen kijken dan een jaar.

Moderator: Hoe lost je dat concreet op?

- Autonomie aan de directeur in personeelsbeleid. Ik zou graag het project koppelen aan de juiste mensen en daarvoor autonomie hebben.
- Je kunt nooit heel de ploeg houden. Je leerlingenaantallen schommelen.
- Laat de vaste benoeming los. Maak een contract van vijf jaar, door beide partijen afgesloten. En na vijf jaar evalueer je. Dan trek je ook mensen aan van buiten onderwijs, zoals sociale werkers.
- In dat tijdspad van vijf jaar zouden we het kunnen faciliteren dat je een lerarendiploma haalt.
- Als je dat wil, dan kun je dat. Maar niet per se.
- De muzische coach die we in dat scenario graag zouden willen aantrekken kan ook anders beslissen en dan na vijf jaar uit het onderwijs gaan. Misschien wil die persoon een andere richting uit.
- We hebben een groep opgericht om wiskunde hier op school te bekijken. De vraag is: wanneer moet die dat doen? Voorzie tijd voor professionalisering. Wat mij betreft een 40-uren week met daarbinnen tijd voor professionalisering.
- Woensdagnamiddag verplicht blijven, bijvoorbeeld.
- We hebben dat gezien in Zweden: leraren werken tot 17 u en de kinderen verlaten de school om 15 u. De kinderen worden opgevangen door jeugdwerk en sport. Leraren kunnen ondertussen overleggen en voorbereiden. Maar leerlingen zitten niet louter in de opvang maar doen dan zinvolle activiteiten. Zo kan er tijd vrijkomen voor de leraar om dingen te doen.

- Als werkende ouder is dat niet evident om je kind kwart na drie te halen. Maar als je zinvolle opvang organiseert, kun je daar wel verder in gaan, tot vijf uur bijvoorbeeld. Ondertussen kunnen wij dingen doen.

Moderator: Welke loopbaanpaden zouden voorzien moeten worden voor leraren?

- Voor mij is een middenkader belangrijk. Ook naar verloning. We hebben een middenkader, maar niet officieel. Je kunt daar niet de eisen aan stellen van een middenkader, ze doen het wel maar ze worden niet extra verloned. Het zou dus gepaard moeten gaan met extra verloning en een eis naar verdere professionalisering. Dat zou een opleidingsaanbod kunnen zijn vanuit de overheid met keuze voor een vijftal modules.
- Ik denk ook wel aan beleidsondersteuning als loopbaanpad. En zorg.
- Ook vakdidactische innovatie van professionals die voeling hebben met de werkvloer.
- Voorzie voldoende professionaliseringstijd! Dat hangt ook samen met leren van elkaar. We zijn telkens het warm water aan het uitvinden. Of vergelijken tussen steden met dezelfde problematieken en eens een week meedraaien in een andere school. We zijn op een pedagogische studiedag op studiebezoek naar een andere school gegaan. Maar dan is de dag wel op. Het gaat altijd om tijd. Tijd en mensen.

Moderator: Kun je dat concreet maken? Waar heb je nood aan als school?

- Tijd, middelen (extra navormingsgeld) en mensen om het op te vangen als je er niet bent.
- Deuren open om te leren en faciliteer dat zodat scholen dat kunnen doen, netoverschrijdend.
- Zie ik mezelf veertig jaar voor de klas staan? Het moet vooral houdbaar en leefbaar blijven. Dan kan het wel. Dat is meer prioritair dan het 'ontvlakken' van de loopbaan. Maar indien niet: laat mij maar dan doorgroeien naar iets anders.
- Doorgroeien: dat maakt precies dat hetgene dat je deed minder waard was.
- Zie ik me twintig jaar voor de kleuterklas staan? Misschien niet. Maar misschien wel in onderwijs of ergens in de zorg.
- Ik vind dat een dubbele. Ik geef vijf jaar les. Ik heb heel vaak al gedacht: is dit het? Kan i dit jaren blijven doen? Maar ik wil het wel graag blijven doen. Ik doe het graag in hart en nieren. En toch loop je vaak tegen de muur, omdat je geen middelen hebt. Als dat leefbaar is doe ik dit binnen veertig jaar nog. Maar op deze manier houd ik dat niet vol.
- Waarom willen mensen doorgroeien? Omdat ze hun job niet meer kunnen volhouden. Vlakke loopbaan ... de loopbaan blijft gewoon altijd zwaar.
- Er beginnen ook gewoon mensen niet aan omdat ze doorhebben: het is echt zwaar.
- Je kan niet verstoppen dat de draagkracht is overschreden.
- Ook de directie heeft extra ondersteuning nodig. Die kunnen hun kerntaak niet meer doen.
- We steken nu ook veel tijd in het begeleiden van zij-instromers of onvoldoende opgeleiden. We zijn wel voorstander van zij-instromers maar het is toch een ander verhaal in het basisonderwijs dan de 'expert-leraren' in het secundair onderwijs.

Moderator: Achten jullie het mogelijk dit alles te realiseren?

- Ik word een beetje boos van de vraag. Het is niet meer van kunnen: het móét haalbaar zijn. Het is een urgentie. Niet binnen twee en vijf jaar. Het is vijf na twaalf.
- We willen de wereld verbeteren maar maken ons zelf kapot, mentaal en fysiek. We willen school maken, maar dat gaat gewoon niet meer.
- Als je het nu niet onder handen neemt ...
- Alles wat we hier voorstellen kost geld.
- Het is pijnlijk dat het vechten moet zijn. Het gaat wel om onze kinderen.

Moderator: Willen jullie nog iets extra toevoegen dat nog niet aan bod gekomen is?

- Klasgrootte beperken.
- Meer uren kinderverzorging.
- Leeftijd optrekken om kinderen naar school te sturen. 2.5 jaar is echt te jong.



Koning Albert II-laan 37
BE-1030 Brussel
www.vlor.be