

## De complexe realiteit van het onderwijslandschap benaderen

*Een zoektocht naar blijvende en structurele professionalisering in het buitengewoon onderwijs*

**... Ze zullen je adviezen geven**

**Over hoe ze denken dat het moet**

**Ze zullen wijze lessen geven**

**Want zij weten het zo goed ... (René Oskam)**

Het beroepsprofiel en de basiscompetenties<sup>1</sup> voor leraren geven aan welke eisen onderwijs en maatschappij aan respectievelijk de ervaren en de beginnende leraar stellen. Daarmee geeft de overheid de minimale kwaliteitscriteria aan, zodat ouders en externen weten wat zij van leraren mogen verwachten. Toch lijkt het erop dat de leraar steeds vaker de rol van *miracle worker* opgedrongen krijgt. Vanuit de samenleving komen alsmaar meer uitdagingen op het (buitengewoon) onderwijs, de scholen en hun leerkrachten/begeleiders af. De samenleving verandert en evolueert zelf voortdurend, met de uitdagingen die daarbij horen. En de leraar is de tovenaars die met al die veranderingen aan de slag moet om in zijn klas kinderen en jongeren zo goed mogelijk op een plaats in die samenleving voor te bereiden. (Houben, F. & Scheers, W., 2015)

Dat tendensen de afgelopen decennia voor een verbreding van het lerarenprofiel hebben gezorgd, is geen *hot news*. In onze maatschappij worden het lerarenberoep en de taken die daar (al dan niet) bij horen met een vergrootglas onder de loep genomen. Diezelfde maatschappij stelt (terecht en terecht) hoge eisen aan de leerkracht, kijkt constant kritisch mee en geeft op verschillende manieren en via verschillende kanalen feedback op de rol en taken van de leraar. Logisch toch dat dit

---

<sup>1</sup> Dit profiel is terug te vinden in de infobrochure "Een nieuw profiel voor de leraar kleuteronderwijs en lager onderwijs. Hoe worden leraren daartoe gevormd?" uitgegeven door de Vlaamse Overheid.

onzekerheid met zich meebrengt, die ervoor zorgt dat leraren hun functioneren (soms te veel?) in vraag stellen. "Doen we wat we moeten doen en doen we dat goed?" is het stemmetje dat door ieders hoofd kan spoken. Instaan voor de ontwikkeling van kinderen (met specifieke onderwijsbehoeften) en dus ook de toekomst van de maatschappij, brengt heel wat verantwoordelijkheid met zich mee. Het zou dan toch ook één van de kerntaken van de samenleving en de overheid moeten zijn om ervoor te zorgen dat er aandacht aan leerkrachten wordt geschonken én dat er *duurzaam* in hen wordt geïnvesteerd (Vandenberghen S., Gennez C., Soens, T. en Segers, K., 2017).

**Ik ben altijd dingen aan het doen die ik nog niet kan, om zo te leren hoe ik ze moet doen ... (Vincent van Gogh)**

Het voorbije academiejaar startten we in de Lerarenopleiding banaba Buitengewoon Onderwijs met het impulsproject 'De complexe realiteit van het onderwijslandschap benaderen'. In dat onderzoek stelden we ons de vraag wat deze "duurzame investering" in de praktijk van het buitengewoon onderwijs zou kunnen betekenen.

Wat hebben leraren en begeleiders nodig om zichzelf blijvend te professionaliseren en in het beroep staande te blijven? En vooral, waarin willen zij zichzelf graag versterken en wat hebben zij nodig om bevestiging te krijgen over de taak die ze dagdagelijks volbrengen in samenwerking met externe betrokkenen, collega's, ouders en kinderen? Met andere woorden, zijn er middelen die hen helpen om het eigen functioneren enerzijds in vraag te stellen, maar anderzijds ook af te toetsen en te bevestigen?

**Spiegeltje, spiegeltje aan de wand ...**

**Ik heb mijn proces zelf in de hand ... (geïnspireerd op Gebroeders Grimm)**

In samenwerking met het werkveld buitengewoon onderwijs ontstond er doorheen dit onderzoek een tool (gebaseerd op de banabacompetenties<sup>2</sup>) die

<sup>2</sup> Deze gedeelde competentiematrix voor de banaba-opleidingen Buitengewoon Onderwijs en Zorgverbreding en Remediërend Leren kwam er na het onderzoeksproject 'Afstemming van de bachelor-na-bachelor-opleidingen op de implementatie van het leerzorgkader', gefinancierd

buitengewone scholen in staat stelt om zichzelf in beeld te brengen, bij te sturen en te professionaliseren, zowel op individueel vlak als in team (schoolniveau). Door het aanbieden en invoeren van deze tool verhoogt het beleidsvoerend vermogen op vlak van levenslang professionaliseren. Het doel is om los te komen van eenmalige bijscholingen en traditionele navormingen en in te zetten op een duurzame professionele ontwikkeling, gebaseerd op eigen leiderschap ('brede visie') (Kelchtermans, 2001).

### ... Want de weg verrijkt ons terwijl we hem bewandelen (Paulo Coelho)

Met het oog op een professionaliseringsbeleid dat niet enkel tot individuele professionele ontwikkeling bijdraagt, maar ook tot schoolontwikkeling, is het belangrijk om leerkrachten een voorname rol in het uitdenken van beleid te geven. Algemeen kan immers vastgesteld worden dat leerkrachten zich voornamelijk in functie van hun eigen noden en interesses professionaliseren. Te grote discrepanties tussen de nascholingsideeën vanuit beleid en de eigen noden leiden tot afwijzing. Overeenkomsten of raakpunten daarentegen zorgen ervoor dat ze sneller geneigd zijn om inhouden en ideeën als haalbaar, belangrijk of wenselijk te erkennen (Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2012).

In de ontwikkeling van een reflectietool om stil te staan bij taken en rollen in het buitengewoon onderwijs, was het dan ook vanzelfsprekend dat we het werkveld in het proces betrokken. Vanuit een bevraging van het werkveld en de intense samenwerking met ervaringsdeskundigen, stond vooraan om zicht te krijgen op de invulling van de job. De huidige competentiematrix was daarbij de eerste leidraad. Aftoetsen in welke mate die matrix nog steeds relevant was en de eigenheid van het

buitengewoon onderwijs dekte, was de uitdaging waar we voor stonden. Door het werkveld vanaf de eerste stap mee te nemen, te betrekken en te laten meedenken ('bottom-up'), hopen we een draagvlak te creëren voor de latere implementatie van de reflectietool in het werkveld zelf.

### Zolang je nieuwsgierig bent, blijf je leren (corienoenema)

Uit de bevraging bleek dat de huidige vijf competenties<sup>3</sup> nog steeds relevant zijn en door een honderdtal respondenten waardevol worden geacht. De grote klemtoon die het werkveld (zowel leidinggevenden als medewerkers) op de competentie 'Leraar als zichzelf sturende en geëngageerde persoon die voortdurend leert uit eigen en andermans ervaringen en uit meerdere bronnen' legde, toont aan dat professionalisering niet alleen een beleidstopic is, maar werkelijk als nood en kernattitude door de verschillende respondenten die dagdagelijks in de praktijk aan de slag gaan, wordt ervaren en beschouwd. Dat begeleiders in het buitengewoon onderwijs de uitdagingen die de veranderende samenleving met zich meebrengen in de school- en klascontext willen aangaan, was enerzijds een aangename bevestiging. Anderzijds ook de bekrachtiging dat dit onderzoek een antwoord kan bieden op de vraag naar duurzaam professionaliseren.

Hoewel de huidige matrix dus nog steeds toepasselijk is, bleek echter toch dat ze lading niet (meer) volledig dekt. Uit de bevraging alsook uit de samenkomsten met ervaringsdeskundigen blijkt dat een aantal aspecten zo vooraan zijn komen te staan de afgelopen jaren dat zowel beginnende als ervaren medewerkers hierin ontwikkelkansen zien. In het vervolg van dit artikel lichten we toe welke hiaten aan het licht kwamen en verdere verkenning vroegen.

---

door het expertisenetwerk 'School of Education' van de Associatie KU Leuven.

<sup>3</sup> 1. Planmatig begeleider van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften 2. Vertaler van het onderwijsaanbod, de leerlijnen en inhouden uit diverse leerdomeinen, rekening houdend met de specifieke onderwijsbehoeften van leerlingen 3. Partner van ouders, leerlingen en een ruim team van betrokkenen uit de omgeving van een leerling

met specifieke onderwijsbehoeften, vanuit maatschappelijke verbondenheid 4. Coach van collega's en coördinator van beleidsondersteunende maatregelen bij de implementatie van het planmatig handelen op klas- en schoolniveau 5. Zichzelf sturende en geëngageerde persoon die voortdurend leert uit eigen en andermans ervaringen en uit meerdere bronnen

... nooit en nergens kan ik horen

wat visje van me wil:

ik ben waterwoordendoof

visje mensenstemmenstil (Edward van de Vendel)

Uit onderzoek blijkt dat communicatie voor professionals vaak een kritische succesfactor in het uitvoeren van hun werkzaamheden is. Communicatie is geen doel op zich, maar voor een professional onlosmakelijk en noodzakelijk onderdeel van zijn werk in contacten met betrokkenen (van der Pool, E. & Vonk, F. 2010). Communicatie is een aspect dat nauw verankerd zit in het beroepsprofiel van de leraar en in heel wat professionele bacheloropleidingen worden studenten dan ook in communicatie geoefend. Toch blijkt uit de bevraging dat het werkveld buitengewoon onderwijs meer handvaten vraagt wat betreft communicatie.

De multidisciplinaire werking, die zo eigen is aan het buitengewoon onderwijs, maar ook de intensere samenwerking met vele (externe) betrokkenen, zorgt voor een noodzaak aan meer expertise op dat vlak. In gesprek prioriteiten (durven) stellen, to-the-point spreken (ook in moeilijke gesprekken), écht luisteren en communiceren vanuit een growth mindset, bleken belangrijke elementen die een begeleider zich eigen moet maken. Bovendien mogen we niet vergeten dat de diverse doelgroepen binnen het buitengewoon onderwijs de nood aan een meer afgestemde communicatie met zich meebrengen. Het aspect communicatie samen met ervaringsdeskundigen ontleden zorgde m.a.w. voor een verfijning van het profiel van een begeleider in het buitengewoon onderwijs en een belangrijke aanvulling in onze huidige matrix.

... De zon scheen en overal zag ik mensen,

haastig en ernstig,

en iedereen trok een streep

iedereen ging verder (Toon Tellegen)

Een ander element dat uit de bevraging kwam, was de enorme veerkracht die mensen in het buitengewoon onderwijs binnen hun job nodig hebben. Day (2008) omschrijft veerkracht, naast het terug kunnen veren in moeilijke omstandigheden, als het kunnen vormgeven van positieve relaties, het hebben van een goed probleemoplossend

vermogen, het hebben van een doel en het hebben van de motivatie om jezelf te verbeteren.

Niet alleen confrontatie met mogelijk problematische opvoedingsituaties, specifieke onderwijsbehoeften, maar ook leerlingen met zeer problematische gedrags- en/of emotionele stoornissen, zorgen ervoor dat veel van de tewerkgestelden in het buitengewoon onderwijs moeite ervaren om hun job los te laten. Ook blijkt uit onderzoek dat het steeds moeilijker hanteerbaar worden van leerlingen samenhangt met verlies van veerkracht (Gibbs & Miller, 2012). Verhalen sluipen mee in je privécontext, kinderen en jongeren kruipen onder je vel ...

Het siert de begeleiders dat ze zo bij hun job betrokken zijn, maar het vraagt ook veerkracht om elke dag opnieuw uitdagingen aan te gaan en soms maar heel kleine stapjes vooruitgang te zien ...

Veerkracht is met andere woorden een positieve basishouding die een essentieel onderdeel van het profiel van de begeleider buitengewoon onderwijs is. Begeleiders die een hogere mate van veerkracht bezitten, behalen volgens onderzoek bovendien over het algemeen betere resultaten in hun werk. Daarnaast is het belangrijk dat begeleiders veerkracht vertonen, omdat zij als rolmodel fungeren. Kinderen en jongeren veerkrachtiger maken, begint dus bij een begeleider die het goede voorbeeld geeft (Day, 2008).

... Hetzelfde zien

Maar het zo

zien, zoals nog

niemand het zag (J.A. Deelder)

Mensen professionaliseren om kwaliteitsvol onderwijs aan te bieden, gebeurt niet alleen eens ze tewerkgesteld zijn. Reeds in de bachelor-na-bacheloropleiding (banaba) zetten we bij toekomstige begeleiders van kinderen in op een attitude van levenslang leren en proberen we hen zo goed mogelijk op hun job in het (buitengewoon) onderwijs voor te bereiden.

In de ontwikkeling van een reflectietool om stil te staan bij taken en rollen in die job, vonden we het dan ook vanzelfsprekend om de tool die het werkveld zou gebruiken vanaf de start, in de opleiding dus, te integreren.

Eenzelfde tool in de banaba Buitengewoon Onderwijs en later in het complexe, steeds veranderende (buitengewone) onderwijslandschap hanteren, zorgt enerzijds voor continuïteit en anderzijds voor een verkleining van de kloof tussen opleiding en werkveld. Inzetten op die kloofverkleining zou een positieve impact op de uitstroom van (beginnende) leerkrachten kunnen hebben, die momenteel toch ook in het buitengewoon onderwijs merkbaar is.

De gemeenschappelijke taal die het instrument met zich meebrengt, faciliteert het in gesprek gaan over het eigen functioneren in de opleiding. Later zou het de basis kunnen vormen van sollicitatiegesprekken, functioneringsgesprekken, collegiale consultatie, enzovoort.

De meer transparante en soepele overgang die eenzelfde tool met zich meebrengt, zorgt daarenboven voor veiligheid wanneer het gaat om de essentie van je taak als begeleider in het buitengewoon onderwijs in beeld te krijgen. Opleiding en werkveld trekken in dat geval aan een gemeenschappelijk touw. We maken als het ware samen school, samen praktijk, samen toekomst.

#### **Denkt aler gij doende zijt en doende, denkt dan nog (Guido Gezelle)**

In het vervolgetraject van ons onderzoek beogen we de ontwikkelde tool in een aantal proefscholen te implementeren. Dat implementatieproces biedt tevens kans om de reflectietool verder te verfijnen en bij te sturen. De diversiteit van de schooleigen culturen waarin we de tool zullen implementeren, zal ons meer inzicht geven in voorwaarden die vervuld moeten zijn om een duurzaam professionaliseringstraject aan te gaan binnen een bepaalde context, maar ook m.b.t. invulling van de verschillende trajecten binnen de scholen.

School- en onderwijsontwikkeling kan immers niet plaatsvinden zonder een cultuur waarin professionele ontwikkeling belangrijk wordt geacht en professionele ontwikkeling zal vastlopen zonder de aanwezigheid van een ondersteunende schoolomgeving (Hargreaves, 1994; Hawley en Valli, 1999). Met ons vervolgetraject willen we dan ook op beide aspecten inzetten.

*Martine Carmans is leerkracht buitengewoon lager onderwijs, onderwijsbegeleider in de kinderpsychiatrie in Genk en docent in de bachelor-na-bachelor Buitengewoon Onderwijs in de UC Leuven-Limburg.*

*Cristina Dalli Cardillo is leerkracht secundair onderwijs, master in de educatieve studies, lector in de educatieve bachelor kleuter- en lager onderwijs en geeft les in de bachelor-na-bachelor Buitengewoon Onderwijs in de UC Leuven-Limburg*

#### **BRONNEN**

Houben, F. & Scheers, W. (2015). *De absurde verwachtingen over de leraar anno 2015*. Geraadpleegd op 7 mei 2019 via <http://www.dewereldmorgen.be/artikel/2015/04/27/de-absurde-verwachtingen-over-de-leraar-anno-2015>

Kelchtermans, G. (2001). *Reflectief ervaringsleren voor leerkrachten. Een werkboek voor opleiders, nascholers en stagebegeleiders*. (Cahiers voor Didactiek, 10). Deurne: Wolters Plantyn.

Vandenbergh, S., Gennez, C., Soens, T. en Segers, K. (2017). *Voorstel van resolutie, betreffende het versterken van leerkrachten in het basisonderwijs*. Vlaams parlement.

Hawley, W. D. & Valli, L. (1999). *The essentials of effective professional development*. In L. Darling-Hammond & G. Sykes (Eds.), *Teaching as the learning profession: Handbook of policy and practices* (pp. 127-150). San Francisco: Jossey-Bass.

Hargreaves, A. (Ed.). (1994). *Changing teachers, changing times. Teachers' work and culture in the postmodern age*. London: Cassell.

Day, C. (2008). *Committed of life? Variations in teachers' work, lives and effectiveness*. *Journal of Educational Change*, Vol. 9 (3), 243-260.

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming (2012). *Professionalisering in praktijk. Evaluatie van het professionaliseringsbeleid van basis- en secundaire scholen*. Beukeleirs, Lint

Van der Pool, E. & Vonk, F. (2010). *Ge(s)laagde communicatie: Aspecten van professioneel communiceren in beeld*. HAN Business Publication