

Deel 1

Een jaar COnneCt

Hip hip hoera!

THEO KUPPENS & GERT MAENE

In januari van het vermaledijde jaar 2020 kondigden we, na maanden van voorbereidend werk, de officiële opstart van COnneCt aan. Het was spannend. Hoe zou onze nieuwe dienstverlening onthaald worden? Hoe zouden we de weg kunnen vinden naar onze potentiële cliënten? Zouden de keuzes die we maakten over de manier waarop we onze ondersteuning wilden organiseren de juiste blijken te zijn?

De eerste aanvragen voor ondersteuning kwamen vlot binnen en we dachten dat we goed vertrokken waren.

Maar net zoals bij veel organisaties en initiatieven strooide corona zand in de raderen van onze machine. De plotse lockdown en de noodzaak voor iedereen om een nieuwe manier van onderwijs organiseren te zoeken, zorgde ervoor dat ook COnneCt werd uitgedaagd om haar eigen werking te heroriënteren. Zo ontstond onze blog¹ met een overzicht en samenvatting van de vragen die vooral in de schoot van de coronacrisis ontstonden.

De heropstart van het onderwijs en de geleidelijke terugkeer naar een nieuw normaal brachten ook voor ons meer begeleidend werk mee. Het is een ontzettend boeiend jaar geweest en we leerden ongelofelijk veel bij, maar we werden ook

bevestigd. Er is zeker een grote noodzaak aan onze begeleiding, we vonden de weg naar onze cliënten en we maakten echt wel de juiste keuzes over de manier waarop we onze ondersteuning wilden organiseren.

In dit en het komende Brandpuntnummer delen we onze ervaringen uit het eerste jaar COnneCt met jullie.

Gestart met als doelstelling onderwijspersoneel te ondersteunen in hun functioneren om uitstroom te voorkomen, merkte COnneCt al snel dat **veel factoren** in onderwijsland uitstroom, uitval en gebrek aan enthousiasme bij onderwijspersoneel verklaren.

Wat maakt dat iemand **de binding** met zijn onderwijsopdracht of met het schoolteam verliest? Wat kan COnneCt dan voor onderwijspersoneelsleden betekenen? Op welke problemen stootte COnneCt zoal? Welke bedenkingen hebben we daarbij?

1. Met een visie aan de slag

Enkele maanden van visievorming en training gingen aan de concrete opstart van COnneCt vooraf. We maakten een aantal keuzes over de manier waarop we de begeleiding wilden aanpakken. Onze ervaring heeft ons ondertussen geleerd dat we de juiste keuzes hebben gemaakt.

Sinds de lancering klopten al tientallen onderwijspersoneelsleden aan bij de nieuwe COC-service die als COnneCt boven de doopvont werd gehouden.

De vragen die leden ons voorleggen, zijn **zeer uiteenlopend**. Scoren goed: vragen rond zelfbeeld, hulp bij de combinatie gezin-werk, ondersteuning in de aanpak van burn-out of bore-out, loopbaanplanning, conflicten met collega's en/of directie, problemen met leerlingen en hun ouders.

Maar we ontmoetten ook **enthousiaste** leden die op zoek waren naar de juiste manier om hun onderwijsloopbaan een **nieuwe dynamiek** te geven. Waar moeten ze aankloppen om hun onderwijsprojecten aan te kaarten? Hoe kunnen ze het participatief beleid op hun school nog concreter maken? Welke stappen zet je chronologisch het best voor een constructief overleg?

1. Je vindt onze blog via

<https://www.hetacv.be/acv-coc/connect>



DIT ZIJN GERT & THEO. NA 1 JAAR BEGELEIDING & INZET BIJ COnneCt STELDEN ZIJ ENKELE MANDACHTS-PUNTJES VAST BIJ HET FUNCTIONEREN VAN ONS ONDERWIJSPERSONEEL...



In het algemeen valt op dat het Vlaamse onderwijspersoneelslid eerder **schroom** heeft om met zijn probleem of vraag naar buiten te treden. Strookt dat niet met zijn rol waarin hij, naast vorming, ook vaak een hulpverlenende taak heeft? Of liggen de oorzaken elders en dieper? In elk geval contacteerden een aantal onderwijspersoneelsleden ons omdat ze al heel wat stappen hadden gezet op verschillende niveaus en in COneCt een mogelijke (laatste?) oplossing zagen.

2. Imago van onderwijspersoneelsleden

Heel wat onderwijspersoneelsleden geven aan dat ze weten dat in bepaalde kringen een **imagoprobleem** leeft rond hen. Maar ze geven er niet aan toe. Integendeel, ze zijn **fier** op wat ze doen, ze voelen zich **belangrijk en waardevol**, ook al moeten ze vaak tegen de stroom van die zogenaamde negatieve perceptie ingaan. We nemen het woord **zogenaamd** in de mond, omdat vroeger onderzoek aantoonde dat de Vlaming wel degelijk respect heeft voor onderwijspersoneel, terwijl bepaalde media het vaak liever anders voorstellen. De klassieke vooroordelen, nietwaar!?

De **toegenomen mondigheid** van leerlingen en hun ouders vinden heel wat

onderwijspersoneelsleden een goede evolutie, ook voor hun imago als gesprekspartner. Tegelijkertijd baart dat hen zorgen. Ze beseffen doorgaans dat **gedeelde verantwoordelijkheid** het verst leidt, maar worstelen er mee dat een juiste plaats te geven in hun onderwijsopdracht. Meer nog, heel wat onderwijspersoneelsleden ervaren dat als een **verzwaring** van hun (maatschappelijke) opdracht, terwijl goede communicatie met leerlingen en hun ouders net het omgekeerde effect zou moeten ressorteren. Die voorbeelden zijn er gelukkig ook.

3. Communicatie in alle richtingen

Het is een cliché maar oh, zo waar ... **communicatie** laat vaak te wensen over en dat **in alle richtingen**. Toch mogen personeelsleden van hun schoolbeleid verwachten dat er **tijdig, transparant, helder en, ja, foutloos** wordt gecommuniceerd. De ergernis over onzorgvuldig opgestelde berichten, brieven en mededelingen doet vaak wederzijds onbegrip rijzen.

Vaak melden mensen een overvloed aan informatie: het schoolreglement is een fraai en belangrijk document, Smartschool bijhouden is een onmisbare, maar ook extra taak en dan heb je alle

schriftelijke communicatie (agenda, rapporten, brieven, mededelingen) nog niet meegeteld.

Het gebrek aan voeling met wat een aangename en goede gespreksomgeving is, het gebrek aan feeling voor het gepaste moment, de onbekendheid met iemands persoonlijke situatie op dat moment ... zijn vaak de **voedingsbodem** voor nog meer onbegrip. **Professionalisering rond communicatie** is dan ook geen loos begrip, zeker voor beleidsteams. Maar ook voor onderwijspersoneel is het geen overbodige luxe om **meer beslagen** de communicatie met directie, collega's, leerlingen en hun ouders aan te gaan.

4. Teamwork bij onderwijspersoneelsleden

Together everybody achieves more. In onderwijs is teamgericht werken belangrijk en waardevol, maar de aanmeldingen tonen aan dat (leren) **samenwerken in onderwijs nog veel kansen** inhoudt. Onderwijspersoneelsleden moeten **'er staan'** om gezagvol over te komen. Ze moeten over de juiste kennis en kunde beschikken, ze zijn een rolmodel voor de leerlingen.

Om 'er te staan', is een hele weg af te leggen in het kluwen van het onderwijs >>





en een school. En dat is blijkbaar niet makkelijk. Instromende onderwijspersoneelsleden appreciëren daarom **goede begeleiding**, maar klagen eveneens het **gebrek** daaraan aan.

Tijdens het integratieproces maken instromers kennis met **de typische cultuur van elke school**. Wat wij meteen als sfeer aanvoelen als we bij een school aankloppen voor een overleg, is de realiteit van alledag voor een personeelslid. Of en hoe personeelsleden samenwerken, hangt van zoveel factoren af. Ze moeten het **zelf willen**, maar het moet ook **gefaciliteerd worden door het schoolbeleid**. Ook hier duikt weer de centrale rol op van het beleid van een school: **hoe zet men aan tot samenwerken? Hoe zet men aan tot verbondenheid en solidariteit? Hoe zet men aan tot een zorgzame school voor de leerlingen en voor elkaar?**

Het helpt als een onderwijspersoneelslid zich kwetsbaar durft opstellen. Dat wil zeggen dat men zijn vragen en eventuele fouten bespreekbaar durft maken. Dat men kan aanvaarden dat er (goedbedoelde) opmerkingen worden gemaakt. In overleg durven gaan en zich uitgedaagd weten door zijn werkomgeving is een kwaliteit.

COⁿneCt kan via de vaststellingen in de aanmeldingen alleen maar aanmoedigen het gesprek tussen personeelsleden gaande te houden. Want er wordt wel eens geweigerd samen te werken, er worden weleens collega's genegeerd en gepest, er lijken 'collega's ego's' te zijn die niets ontziend zijn.

Toch zijn er in de kleine wereld die een school vaak is ook **heel veel lichtpunten**. Mooi zijn de initiatieven waarbij nieuwe collega's **op een attente wijze** worden onthaald en begeleid, hartverwarmend zijn de initiatieven waarbij contact wordt

Het helpt als een onderwijspersoneelslid zich kwetsbaar durft opstellen. Dat wil zeggen dat men zijn vragen en eventuele fouten bespreekbaar durft maken.

onderhouden met zieke collega's, hoe vakleraren een vakwerking opzetten om u tegen te zeggen, hoe samen lesbundels worden gemaakt, hoe examenvragen worden overlegd ... Het is voor een personeelslid louterend als ze na een zwaar incident terecht kunnen bij collega's, de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon. Maar de inbedding van een **'centrum voor lerarenbegeleiding'**² ontbreekt alsnog.

En dan is er de **combi gezin-arbeid**. In het verkennen van loopbaanperspectieven valt op dat dat nog steeds en vooral een vraag is bij vrouwelijke personeelsleden. Dat mag. Maar er rijzen problemen als verwacht wordt dat onderwijs soepel inspeelt op de thuissituatie of de zorgsituatie voor ouders.

Wie thuis goed functioneert, functioneert meestal goed op school en omgekeerd. Als we vanuit COⁿneCt wel eens moeten pleiten voor wederzijds begrip voor elkaars werksituatie, dan heeft dat te maken met **bepaalde evidenties** die doorprikt moeten worden. De werkdag van een onderwijspersoneelslid eindigt niet altijd rond 16.00 uur. Er is nood aan personeelsvergaderingen, de klassenra-

den zijn een must, remediëring kan vaak pas gegeven worden na schooltijd.

Last but not least hebben heel wat onderwijspersoneelsleden te maken met één of ander **minderwaardigheidsgevoel**. Van sommige jongere leraren krijgen ervaren leraren het gevoel te **hebben afgedaan**. Anderen lijden onder de negatieve perceptie van **'maar'** in het onderwijs te staan. Het potentieel aan kennis en ervaring kan nochtans een bijzondere betekenis hebben voor elke generatie leraren. Waar een ervaren leraar klasmanagementsvaardigheden bij de jongeren kan aanbrengen, kan de jongere generatie dat compenseren met bijvoorbeeld info over digitale vaardigheden. Daaraan ontbreekt het vaak bij de ervaren leraren. Oh ja, dat laatste is vaak een reden of een bijkomende spreekwoordelijke druppel die ervaren leraren doet neigen naar demotivatie, ontmoediging en in het verlengde daarvan ziekteverlof.

Benieuwd naar meer? In Brandpunt 6 lees je het vervolg op dit artikel. Daarin hebben we het over:

- De belasting van beleidsteams
- Functioneren en evalueren
- (Nieuwe) sociale media
- Mondige leerlingen
- Leerlingenbegeleiding
- Mondige ouders

Wil je meer weten over COⁿneCt of zit je zelf met een vraag?

Neem dan zeker eens een kijkje op <https://www.hetacv.be/acv-coc/connect>

Je kan ook een mailtje sturen naar connect@acv-csc.be

2. Meer hierover in deel 2 in Brandpunt 6.