

Nieuwsbrief 2

1. Voorwoordje

Beste medewerker en bestuurslid binnen onze scholengemeenschap,

Eerst en vooral wil ik alle medewerkers in onze scholen heel oprecht **BEDANKEN** om het onderwijs, ook in moeilijke omstandigheden, blijvend aan te bieden in het belang van onze leerlingen. Ik heb alle begrip voor mensen die om bepaalde redenen niet in staat zijn om hun schoolopdracht in te vullen voor een korte of langere periode. Maar het probleem situeert zich vooral op het confronterende feit dat er amper nog leerkrachten te vinden zijn om de vele vervangingsopdrachten in te vullen. Hierdoor blijven heel wat vacatures gewoonweg open staan met alle gevolgen van dien: klasgroepen worden samen gezet, turnuurtjes worden opgeofferd, sommigen trekken hun verlofstelsel in, gepensioneerde leerkrachten komen terug, vrijwilligers vallen af en toe in, klassen worden overgenomen door de zorgcoördinator, zorgleerkracht, administratief medewerker en zelfs de directeur. Collega's laten hun werk liggen om vervangingen in te vullen en dan achteraf het opgestapelde werk te verwerken.

HEEL VEEL RESPECT voor u allen!!

De vraag is: **“Hoelang kunnen we dit nog volhouden?”**

We trekken al minstens 15 jaar aan de alarmbel. We hebben de overheid al vele jaren geleden gewaarschuwd voor de toestand waarin we nu zijn terecht gekomen! Toch blijven er medewerkers vroegtijdig uitstromen en zijn er mensen die het onderwijs definitief vaarwel zeggen. En dit is nog maar het begin ... de instroom in de lerarenopleidingen ligt immers historisch laag!

Collega's, als scholengemeenschap kunnen wij misschien wel het verschil maken om het allemaal wat draaglijker te maken door het opvolgen van onderstaande tips:

- **Spreek positief over ons onderwijs.** Onze media verspreiden immers al genoeg negatief nieuws waardoor jonge mensen niet gemotiveerd zijn om bewust te kiezen voor een opdracht in ons onderwijs.
 - ***Praten over je problemen is onze grootste verslaving. Doorbreek die gewoonte. Praat over je zegeningen! Praat over jouw fantastische ervaringen!***
- **Zet in op relaties.** Werk sterk samen als **een hecht schoolteam!** Samen staan we immers sterk! We hebben elkaar nodig om goed onderwijs aan te bieden. Als sterk samenhangend schoolteam straal je dit ook uit. Ouders en externen voelen dit duidelijk aan!
- **Draag zorg voor elkaar!** Ga **respectvol** om met elkaar! Geef jouw collega af en toe een welgemeend **pluimpje**, dit geeft je immers vleugels. Ieder mens heeft hieraan behoefte!

- **Zet in op de basisleerstof** om hierop te kunnen verder bouwen. Maak samen bewuste keuzes en laat je niet overdonderen door uitgeverijen met hand- en werkboeken die dikwijls overvol staan! Durf ook los te komen van de methode. Maak hierover samen afspraken zodat vastgelegde leerlijnen blijvend worden gerespecteerd.
- Zoek naar mogelijkheden om onze leerlingen blijvend te **motiveren om te leren**. Zet in op **doelgerichtheid, betrokkenheid** en **welbevinden** door observaties, evaluaties en het geven van opbouwende feedback.
- Maak bewust tijd voor **professionalisering**: volg vormingen, verbreed uw visie op onderwijs, lees artikels en boeken, praat met elkaar over jouw onderwijservaringen, leer van elkaar, ...
- **Geloof in de groeikracht van alle lerenden**: van de jongste peuter tot de oudste leerling in het 6^{de} leerjaar en alle medewerkers op jouw school! Niemand is immers perfect, iedereen heeft wel een aantal groeipuntjes waarbij jij wellicht van betekenis kunt zijn!

Het zijn geen structurele maatregelen maar wel haalbare adviezen die wij, zonder al te grote inspanningen, wel degelijk kunnen realiseren. **Alvast bedankt omdat ik op u mag rekenen!** 😊

Niettegenstaande de voorbije twee maanden bijzonder hectisch waren voor bepaalde scholen, kwam de werking op niveau van onze scholengemeenschap voorlopig nog niet in gedrang. Ik hoop heel oprecht dat het coronavirus geen roet in het eten gooit. We zullen bekijken hoe we de geplande activiteiten op een veilige manier kunnen laten doorgaan. U zal hiertoe tijdig verwittigd worden.

Ik wens u in ieder geval een welverdiende rustige en gezonde herfstvakantie toe! Geniet ervan!

Met oprechte groeten,

Danny De Smet

2. Een terugblik op de voorbije weken

06-09-2021 **OCSG**

Op het **OverlegComité ScholenGemeenschap** worden de personeelsvertegenwoordigers vanuit onze scholen én de vertegenwoordigers van onze zeven schoolbesturen geïnformeerd over de algemene werking op niveau van onze scholengemeenschap.

Op de eerste bijeenkomst van dit schooljaar was er onder andere aandacht voor:

- De **aanpak van het nieuwe evaluatietraject** in functie van het **personeelsbeleid**. De regelgeving is immers gewijzigd. De focus ligt meer op het waarderende en het coachen van medewerkers. Vandaar dat de nieuwe functiebeschrijvingen enorm zijn

vereenvoudigd. Enkel de specifieke verwachtingen met betrekking tot de **kernopdracht** worden erin opgenomen.

Aan elk personeelslid wordt een **eerste en een tweede evaluator** toegewezen. De eerste evaluator is in de meeste gevallen de directeur. De tweede evaluator is iemand van het schoolbestuur.

Alle evaluatoren moeten voortaan een **verplichte opleiding** volgen. Op het OCSG werd besproken op welke manier we de vorming zullen organiseren. Er werd geopteerd voor een gezamenlijke vorming die heel waarschijnlijk pas in het schooljaar 2022-2023 zal gepland worden.

- We bespraken ook de **veiligheidsmaatregelen** in functie van het coronavirus.
- De grootste brok werd besteed aan de **personeelspuzzel**:
 - De invulling van het **lerarenplatform**: tot vorig jaar hadden wij recht op 151 lestijden om het lerarenplatform in te vullen. Concreet betekende dit dat we hierin **zes** leerkrachten voltijds konden aanstellen, met dan nog 7 restlestijden. Vanaf dit jaar ontvingen we nog slechts 105 lestijden waardoor we slechts **vier** leerkrachten voltijds konden aanstellen. Dit was alvast een duidelijke besparingsmaatregel ... 😞
 - De invulling van de **bijkomende uren voor kinderverzorging**: dit was al een jarenlange vraag die eindelijk werd ingevuld. Hierdoor moesten sommige kinderverzorgsters een keuze maken waardoor er hier en daar vacatures moesten ingevuld worden. Gelukkig vonden we voor elke school sterk gemotiveerde kinderverzorgsters. In de loop van dit schooljaar voorzien we binnen onze scholengemeenschap nog een **overleg** met onze kinderverzorgsters waarbij we onder andere de nieuwe functiebeschrijving even zullen bespreken aan de hand van praktijkervaringen.
 - De invulling van de **bijkomende uren ICT-coördinatie** naar aanleiding van de **Digisprong**. We waren bijzonder tevreden met de verhoging van het aantal uren, maar ervaren nu dat er toch nog te weinig zijn ... met de uitbreiding van het computerpark hebben onze ICT-coördinatoren immers hun handen vol. Daarnaast zetten zij heel sterk in op de inhoudelijke ondersteuning van onze leerkrachten in functie van de ICT-integratie.
 - De invulling van de **bijkomende lestijden 'Bij sprong'** ... tja, blijkbaar wordt er verwacht dat we sprongen vooruit zetten: digisprong, bij sprong, ... 😊
De Bij sprong-lestijden moeten ingezet worden om de leervertraging ten gevolge van het coronavirus aan te pakken. Deze bijkomende lestijden worden enkel voor dit schooljaar toegekend.
 - We hadden het ook nog over de **korte vervangingseenheden**, de verdeling van de **puntenenveloppes** (waarin de volgende ambten worden aangesteld: administratief medewerker, zorgcoördinator, ICT-coördinator en de functie van coördinerend directeur), het overzicht van de **TABD'ers** (leerkrachten met een tijdelijke aanstelling voor bepaalde duur), de **TADD'ers** (tijdelijke aanstelling met doorlopende duur), de **gedeeltelijk vastbenoemden** en de medewerkers die ter beschikking werden gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Binnen onze scholengemeenschap werken wij heel **transparant**

voor wat betreft de personeelsbezetting binnen onze scholen. Deze transparantie zorgt voor **duidelijkheid** en **vertrouwen**!

- Tot slot hadden we het nog over de **inhoudelijke werking** op niveau van onze scholengemeenschap. Er werden **vijf ambitiekaarten** voorgesteld waarin concrete acties zijn opgenomen die we dit schooljaar willen realiseren met betrekking tot:
 - Schoolleiderschap
 - Media en ICT
 - Evalueren en rapporteren
 - Professionalisering
 - Op te volgen aspecten.
- De leden van het OCSG worden elke keer goed geïnformeerd over onze werking én hebben uiteraard ook inspraak! Eventuele zorgen, vragen en/of suggesties vanuit de schoolteams of vanuit de schoolbesturen worden ook geagendeerd en besproken.

15-09-2021 Expertgroep 'evalueren en rapporteren'

Vanuit elke school zijn er 2 tot 5 enthousiaste medewerkers die zich hebben geëngageerd om aan deze expertgroep deel te nemen.

We zijn gestart met een **brainstorm** over het centrale onderwerp. **Wat roept het ‘breed evalueren en rapporteren’ op bij de deelnemers?**



Je kan duidelijk vaststellen dat feedback, observeren, doelgericht, zelfevaluatie en differentiatie het meest werden verwoord. Maar ook de vele andere begrippen spelen een belangrijke rol bij het evalueren. Het evalueren vormt als het ware een rode draad doorheen

onze klas- en schoolwerking. Als leerkracht ben je in principe voortdurend aan het evalueren op basis van wat je vaststelt binnen de klaswerking. Op basis van jouw evaluaties stuur je het onderwijsleerproces bij om zo passend te kunnen inspelen op de leerbehoeften van jouw leerlingen.

Maar hoe geef je zo'n evaluatiebeleid vorm? Wel, daartoe werden een vijftal vragen doorlopen:



Op basis hiervan werden de specifieke **uitdagingen** vanuit de verschillende scholen verwoord. Waaraan willen we verder aandacht besteden in de volgende expertgroepen?

- De doelgerichte aanpak op klasniveau
- Het geven van feedback
- Kindgesprekken
- Reflecteren met kinderen
- Het doelgericht observeren en evalueren binnen verschillende ontwikkelvelden
- Een haalbaar, gebruiksvriendelijk en duidelijk (procesgericht) kindvolg- en rapportstelsel (met aandacht voor bewegingsopvoeding, persoonlijke ontwikkelingsvelden, media, muzische, ...)

Kortom, we hebben nog heel wat uitdagingen op ons lijstje staan ... laten we dit vooral rustig maar grondig aanpakken door te **waarderen** wat reeds goed loopt binnen onze scholen en te **onderbouwen** (= visieontwikkeling) om tot inzicht te komen wat eventueel anders kan aangepakt worden.

20-09-2021 Overleg leermeesters lichamelijke opvoeding

Onze leermeesters kwamen samen onder leiding van **Rita Van Wassenhove** en bespraken de volgende onderwerpen:

- Verkenning van de pro-sites Katholiek Onderwijs Vlaanderen waarop je heel wat nuttige informatie kunt vinden. www.katholiekonderwijs.vlaanderen
- Bespreking van de **gezondheidsmatrix** met specifieke aandacht voor het **voedings- en bewegingsbeleid**, het **lang stilzitten** en het **mentaal welbevinden** in onze basisscholen.
- Voorbereiding van de twee geplande sportdagen binnen onze scholengemeenschap
- Het delen van een aantal groepsspelen voor grote leerlingengroepen

Het werd opnieuw een leerrijke bijeenkomst!

22-09-2021 CASS

In het Comité Afgevaardigden Schoolbesturen Scholengemeenschap zetelen twee vertegenwoordigers vanuit elk schoolbestuur. Aangezien we zeven schoolbesturen hebben, zijn er dus veertien leden. Ook de directeurs worden hierop uitgenodigd.

Het CASS draagt de **eindverantwoordelijkheid** over de werking van onze scholengemeenschap. Alle adviezen die op het OCSG worden voorgesteld, worden uiteindelijk ter goedkeuring voorgelegd op het CASS.

Naast het bespreken van de adviezen komen ook heel wat bestuurlijke zaken ter sprake zoals de vernieuwde VZW-wetgeving, de vorming van evaluatoren, nieuwe regelgeving in functie van het personeelsbeleid en de schoolorganisatie, ...

Een oprecht woord van dank aan alle leden van onze schoolbesturen omdat zij **als vrijwilliger** een grote verantwoordelijkheid willen opnemen. Ieder schoolbestuur draagt immers de eindverantwoordelijkheid over hun onderwijsinstelling(en) met betrekking tot de infrastructuur, de veiligheid, de tewerkstelling, de schoolorganisatie, de financiële middelen en zoveel meer. Misschien staan we hierbij niet altijd stil! Vandaar dat ik dit heel expliciet in deze nieuwsbrief wil vermelden!

27 en 28-09-2021 Directie-tweedaagse

Dit was de eerste keer dat we met onze directieploeg een directie-tweedaagse hebben georganiseerd. We wilden ons immers focussen op twee belangrijke onderwerpen in functie van het schoolleiderschap.

Op de eerste dag werd de focus gelegd op het **“onderwijskundig leiderschap”**. Na een korte theoretisch insteek door de codi, werd er tijd voorzien voor **collegiale consultatie**. Elke directeur stelde zijn/haar specifieke aanpak voor met betrekking tot het onderwijskundig beleid: het bepalen van de prioriteiten, het uitschrijven en de opvolging. Dit werd als bijzonder leerrijk ervaren.



Elke directeur toonde aan de hand van documenten en/of presentaties hoe het onderwijskundig beleid vorm krijgt binnen de schoolwerking.

Op de tweede dag hadden we **Sarah Neyts** als gastspreker. Zij had het over het “**motiverend leiderschap**”. Hoe kan je als schoolleider het schoolteam en de individuele medewerkers echt motiveren? We kwamen al gauw tot de **zelfdeterminatie-theorie**:

*Aan de basis van motivatie liggen drie universele psychologische basisbehoeftes die de noodzakelijke wortels vormen voor motivatie en groei. Deze behoeftes noemen we het “**ABC**”: de behoefte aan **Autonomie**, **verBondenheid** en **Competentie**. Net zoals we bepaalde fysieke behoeftes (eten, slaap...) nodig hebben om te overleven, zijn deze psychologische basisbehoeftes **essentieel voor ons persoonlijk en sociaal functioneren**. Een kwaliteitsvolle motivatie zal dus slechts optreden als in zekere mate aan deze psychologische basisbehoeftes is voldaan. Tegelijk zien we dat duurzame, kwaliteitsvolle motivatie leidt tot tal van **positieve effecten**. Het belang van motivatie is daarom niet te onderschatten.*

Op de volgende bladzijde vindt u de met een aantal richtvragen waardoor u zelf kunt vaststellen opdat er wel of niet wordt voldaan aan de drie psychologische basisbehoeftes.

A	B	C
AUTONOMIE	VERBONDENHEID	COMPETENTIE
Gevoel van psychologische vrijheid en keuze in mijn denken, voelen en handelen	Gevoel van een warme, hechte en authentieke band te hebben met anderen	Gevoel van succes en bekwaamheid in het bereiken van de gewenste doelen.
V O L D A A N - Ik ervaar de ruimte om mijn interesses en voorkeuren te volgen. - Mijn beslissingen en keuzes weerspiegelen wat ik echt wil. - Ik ervaar ruimte om initiatief te nemen. - Ik voel dat mijn voorstellen en mening worden gehoord. - Ik mag me gedragen zoals ik werkelijk ben. - Ik voel me niet geremd om mijn gevoelens en zorgen te delen. IK MAG MEZELF ZIJN	- Ik voel me nauw verbonden met mijn collega's/leidinggevende(n)/medewerkers. - Ik heb een warm gevoel bij de mensen met wie ik tijd doorbreng. - Ik kan mijn zorg voor anderen en betrokkenheid tonen. - Ik ervaar een 'wij-gevoel' bij mijn collega's/leidinggevende(n)/medewerkers. IK + JIJ = WIJ WIJ STAAN ER SAMEN VOOR	- Ik voel me in staat om mijn doelen te bereiken. - Ik heb er vertrouwen in dat ik dingen goed kan doen. - Ik voel me bekwaam in wat ik doe. - Ik heb het gevoel dat ik moeilijke taken met succes kan volbrengen. - Ik ervaar dat ik vooruitgang maak: ik word beter in wat ik doe. IK KAN MIJN VAARDIGHEDEN ONTPLOOIEN
G E F R U S T R E E R D - Ik voel me gedwongen om veel dingen te doen waar ik zelf niet voor zou kiezen. - Ik ervaar geen ruimte om zelf beslissingen of initiatief te nemen. - Mijn voorstellen en standpunten worden niet ten volle erkend. - Ik heb het gevoel dat ik me op een voorgeschreven manier hoor te gedragen. - Mijn gevoelens en zorgen worden geminimaliseerd of ontkend. IK MOET IEMAND ZIJN DIE IK NIET BEN/WIL ZIJN	- Ik heb het gevoel dat mijn collega's/leidinggevende(n)/medewerkers koud en afstandelijk zijn tegen mij. - Ik heb de indruk dat mijn collega's/leidinggevende(n)/medewerkers een hekel aan me hebben. - Ik heb het gevoel dat de relaties die ik heb (op het werk) slechts oppervlakkig zijn. - Ik voel me niet thuis of zelfs eenzaam in mijn team. IK STA ER ALLEEN VOOR	- Ik boek naar mijn gevoel weinig of geen vooruitgang. - Ik heb ernstige twijfels over de vraag of ik de dingen wel goed doe. - Ik stel mijn vaardigheden sterk in vraag. - Ik voel me onzeker over de haalbaarheid van mijn doelen. - Ik voel me als een 'loser' omwille van de fouten die ik maak. IK FAAL IN WAT IK DOE

30-09-2021 zorgoverleg

Op het overleg voor onze zorgcoördinatoren en/of zorgleerkrachten legden we deze keer de focus op twee onderwerpen, onder leiding van onze taalbegeleider **Kristien De Schuyter**:

1. **Het begrijpend lezen: de vijf didactische sleutels** voor effectief begrijpend lezen werden toegelicht aan de hand van een aantal praktijkvoorbeelden.
 - **Functionaliteit:** aan functionaliteit werken doe je door ervoor te zorgen dat opdrachten voor de leerlingen **uitdagend** en **betekenisvol** zijn.
 - Vb. informatie laten opzoeken in functie van een WO-thema aan de hand van een aantal vragen.
 - **Leesmotivatie:** het “willen” en “graag” lezen
 - Het voorzien van leesmotiverende activiteiten zoals het kwartierlezen, voorlezen, ...
 - **Interactie:** tussen leraren en leerlingen, tussen leerlingen onderling
 - Praten over leesteksten (de structuur en de inhoud), samen zoeken naar antwoorden op gevarieerde vragen, ...
 - **Transfer:** Om een vaardigheid echt onder de knie te krijgen, is het van belang dat leerlingen die vaardigheid ook in andere leergebieden kunnen toepassen.
 - Bv binnen wereldoriëntatie, muzische ontwikkeling, Frans, godsdienst, ... ook hier bieden zich veel kansen om expliciet in te zetten op het begrijpen van teksten.
 - **Strategie – instructie:** Een strategie is een mentale tool om het begrip van de leerlingen te ondersteunen, te monitoren en of te herstellen.
 - Dit gaat over het expliciet voortonen en oefenen van bepaalde leerstrategieën: vb. aantekeningen maken bij het luisteren, een betekenis van een woord achterhalen, kunnen samenvatten, ...
 - De **lees-, spreek-, luister-, schrijf- en woordleerstrategieën** vindt u terug in het **leerplan ZILL**. Hierop expliciet inzetten zorgt voor een sterkere taalontwikkeling bij al onze leerlingen.
2. We hadden het ook over de **taalscreening Koala** die verplicht moet afgenomen worden bij alle 5-jarige kleuters in de derde kleuterklas. Eigenlijk zou deze screening ook digitaal kunnen afgenomen worden maar ... blijkbaar is de digitale versie pas klaar tegen volgend schooljaar!?!
 



30-09-2021 collegiale consultatie 1^{ste} leerjaar

Er werden heel wat **inspirerende praktijkvoorbeelden** gedeeld in functie van de **mediakundige ontwikkeling** en de **ICT-integratie**. De aangehaalde voorbeelden waren dikwijls bevestigend en herkenbaar, vernieuwend maar soms ook wel eens confronterend. Maar dit werd in alle openheid aan elkaar verteld. Dit vond ik bijzonder sterk aan deze bijeenkomst. Het **leren van elkaar werd echt centraal gesteld** met effect! Achteraf vernam ik immers dat leerkrachten nieuwe ideeën hebben uitgetoetst in de eigen klaspraktijk. De lokale ICT-coördinator bood hierbij wat ondersteuning waardoor de leerkracht én de leerlingen een positieve ervaring hadden. De leerkracht is nu in staat om bepaalde ICT-toepassingen zelfstandig in te zetten binnen de klaswerking. Dit is toch fantastisch, niet?

07-10-2021 overleg administratief medewerkers

Onze overkoepelende administratief medewerker, **Brigitte De Veleer** (werkt wekelijks 6/36 voor onze scholengemeenschap) was bereid om deze bijeenkomst te leiden. Ze hadden het onder andere over het **digitaal platform** binnen Office 365 waarop voortaan heel wat stappenplannen, richtlijnen in functie van de leerlingen- en personeelsadministratie en dergelijke meer ter beschikking worden gesteld.

Daarnaast kwamen uiteraard heel wat **administratieve aspecten** ter sprake waarbij heel wat handige tips werden gedeeld.

Onze administratief medewerkers vonden dit een **aangename en leerrijke bijeenkomst!**



Els Roels (vanuit Overmere) staat echter niet op de foto, maar was iets later aanwezig ten gevolge van de drukte op de weg.

12-10-2021 collegiale consultatie 2^{de} leerjaar

Ook op deze bijeenkomst werden heel wat praktijkervaringen gedeeld.

18-10-2021 collegiale consultatie 3^{de} leerjaar

En ja, hoe kan het ook anders ... ook deze leerkrachten deelden heel wat inspirerende voorbeelden. Onze oudere leerkrachten leerden heel wat bij dankzij onze jonge leerkrachten.

Een mooi voorbeeld van een sterke samenwerking!



Juf Liezl Van Twembeke demonstreert een aantal handige ICT-tools en kan rekenen op heel wat belangstelling door de collega's. Ook Marie-Astrid Hanselaer bracht heel wat inspirerende ideeën aan. Echt top!!

22-10-2021 directievergadering

Deze keer kwamen we samen in de Vrije Basisschool De Appelaar te Oosterzele. We hadden het vooral over de **mogelijke invulling van de bijkomende lestijden en uren** (zie verder). Het is immers niet zo eenvoudig om vanaf november mensen te vinden om deze extra lestijden en uren in te vullen.

Daarnaast hadden we het ook over de **nieuwe functiebeschrijvingen**, de **evaluatie van de directie-tweedaagse**, de **planning tussen de herfst- en kerstvakantie** en nog een aantal **pedagogische zaken**.

Het was een goed gevulde vergadering.

25-10-2021 OCSG

De **25 aanwezigen** werden geïnformeerd over:

- De **vacantverklaring** die op 08/11/2021 binnen onze scholen zal verspreid worden in functie van **mogelijke benoemingen op 01/01/2022**. Alle leden van het OCSG keurden de vacantverklaring goed.
- De **vernieuwde functiebeschrijvingen**: maar liefst negen functiebeschrijvingen werden overlopen. De codi lichtte ook enkele belangrijke aandachtspunten toe vanuit de omzendbrief. De afspraak is dat alle geledingen (schoolbesturen en vertegenwoordigers van de schoolteams) alle functiebeschrijvingen kritisch nalezen en eventuele vragen, opmerkingen en/of suggesties kunnen doorsturen naar de codi tegen uiterlijk 20 december 2021. Alles wordt door de codi verwerkt en opnieuw voorgelegd aan de directeurs en de leden van het OCSG om zo tot gezamenlijk gedragen functiebeschrijvingen te komen die dan uiteindelijk ook nog ter goedkeuring worden voorgelegd op het CASS. Het is de bedoeling dat de nieuwe functiebeschrijvingen worden ingezet vanaf 01/09/2022.
- Tot slot hadden we het ook uitgebreid over de invulling van de **bijkomende lestijden en uren vanuit de CAO XII**. Elke school ontvangt immers het volgende:
 - **Bijkomende punten voor administratieve omkadering of beleids-ondersteuning.**
 - **Bijkomende lestijden in functie van 'samen school maken'** (sociaal overleg met de vertegenwoordigers van de vakbond). Dit gaat over minimaal 1 lestijd tot maximaal 2 lestijden per school.
 - **Bijkomende lestijden in functie van de kernopdracht van de leerkracht.** Eigenlijk hadden we hiertoe heel wat meer lestijden verwacht, maar het reële aantal lestijden schommelt per school tussen de 1 en 6 lestijden. Tja, dit is niet veel ... maar ik zie dit als een begin 😊

- Tot slot ontvangen we binnen onze scholengemeenschap nog **zes bijkomende lestijden voor aanvangsbegeleiding**.
- Je hebt eerder al kunnen lezen dat we in het lerarenplatform twee voltijdse ambten minder konden aanstellen. Als je nu de bijkomende lestijden van alle scholen samentelt, komt je ook aan ongeveer twee voltijdse ambten. Maar met het grote verschil dat alles heel versnipperd is! Tja, eerst besparen om dan achteraf terug te geven? En zo kunnen we bezig blijven, niet?

3. Zorg om de zorg?!

Ik las een interessant artikel in de krant op maandag 25/10/2021:

De hulpmiddelen die scholen nu gebruiken voor kinderen met een leerstoornis, hebben geen tot zelfs een negatief effect. Dat concludeert VUB-professor Wim Van den Broeck uit eigen onderzoek!

Leerkrachten in basisscholen worstelen met het groeiende aantal leerlingen met leerstoornissen als dyslexie, dyscalculie of ADHD. Voor elk van die kinderen nemen zij speciale maatregelen. Sticordi heten die, een letterwoord voor 'stimuleren', 'compenseren', 'remediëren' en 'dispenseren'. Zo kan de leraar beginnen met aanmoedigen (stimuleren) en in het uiterste geval bepaalde leerstof laten vallen (dispenseren). De compenserende maatregelen vallen het meeste op in de klas. Leerlingen met ADHD krijgen bijvoorbeeld een koptelefoon om zich te kunnen concentreren en kinderen met dyslexie kunnen een beroep doen op voorleessoftware.

Professor ontwikkelingspsychologie Wim Van den Broeck (VUB) onderzocht voor het eerst wat het effect is van die maatregelen op lange termijn. Samen met collega's Katrien Koolen en Eva Staels volgde hij 1.400 leerlingen, van het eerste tot het zesde leerjaar. Op basis van de resultaten voor rekenen is de conclusie volgens hem duidelijk. "Er zijn geen positieve en soms zelfs negatieve effecten", zegt hij. "Dat is logisch. Een compenserende maatregel als maaltafelkaartjes zijn tijdelijk bedoeld om een leerling op weg te helpen. In de praktijk worden ze vaak blijvend gebruikt. Dat betekent dat we leerproblemen bestendigen of zelfs versterken. Voor alle duidelijkheid: ik heb het niet over kinderen met zwaardere handicaps, zoals visuele of mentale. Het gaat over leerlingen met leer-, aandachts- of gedragsproblemen."

*Van den Broeck pleit voor een radicale omslag: schrap in die maatregelen en beperk ze strikt in de tijd. In de plaats komt het zogenaamde Response To Intervention-model (RTI). "Je begint met **goed klassikaal onderwijs**", legt Van den Broeck uit. "Voor 80 procent van de leerlingen werkt dat. 20 procent heeft verlengde instructie nodig. Dat kan je nog in de klas organiseren door groepjes apart te nemen. Voor 5 procent zijn intensieve lessen nodig, soms individueel. Op die manier kunnen we er wél in slagen om alle kinderen de basis bij te brengen."*

In zijn beleidsnota zegt minister van Onderwijs Ben Weyts zelf ook inspiratie te willen zoeken bij het RTI-model, maar daar is voorlopig nog weinig van in huis gekomen. Wel bevestigt hij dat het systeem van compenserende maatregelen soms te ver doorslaat. "Maar ik wil het kind niet met het badwater weggooien: voor sommige kinderen zijn die wel een belangrijke houvast." (jvde)

Beste collega's, ik maak me al langer zorgen om de zorg voor onze leerlingen. Het moet immers nog allemaal **haalbaar blijven voor onze leerkrachten!** Daarom is het inzetten op goed opgebouwde en doelgerichte **klassikale instructie** bijzonder belangrijk!

Wie professor **Wim Van den Broeck** graag wil horen, dan kan ik u nu al aanbevelen om **dinsdagavond 29 maart 2022** vrij te houden. Ik heb hem immers gecontacteerd voor een open lezing. Een aanrader!!

4. Professionaliseringskansen binnen en buiten onze scholengemeenschap

Binnen onze scholengemeenschap proberen wij onze medewerkers te **stimuleren tot voortdurende professionalisering**. Vandaar dat we hiertoe heel wat initiatieven hebben uitgewerkt. (zie ook vorige nieuwsbrief – hier volgt enkel een update voor de komende periode)

1. Versterking van jouw ICT-competenties door het volgen van Webinars
Zie vorige nieuwsbrief voor de planning en inschrijvingen. Na de kerstvakantie volgt er opnieuw een overzicht met een aantal interessante Webinars.
2. Versterking van jouw ICT-basiscompetenties door het volgen van fysieke vormingen
 - Zie vorige nieuwsbrief
 - Tot nu toe zijn er vanuit onze scholengemeenschap 10 geïnteresseerden. De bijeenkomsten worden vanaf het tweede trimester gepland.
 - Wie nog interesse heeft om eventueel aan te sluiten, mag nog steeds een mailtje sturen naar codi@ksrs.be
3. Zet in op functionele ICT-integratie door het gebruik van handige ICT-tools in jouw lessen / activiteiten
 - Op donderdag 18 november 2021 was er een “**Open vorming**” voorzien over de 12 bouwstenen voor effectieve didactiek waarbij we aan elke bouwsteen één of twee gebruiksvriendelijke ICT-tool(s) zouden koppelen en demonstreren.
 - Op de directievergadering werd voorgesteld om deze **open vorming te verschuiven naar donderdag 20 januari 2022** (eveneens van 16.30 uur tot 18.00 uur) om de volgende redenen:
 - We willen eerst alle collegiale consultaties van het lager onderwijs laten doorgaan. Hierop worden immers heel wat ICT-tools en apps besproken. Op basis van deze overlegmomenten kunnen we de meest interessante ICT-tools voorstellen én demonstreren op de geplande open vorming. We willen kant-en-klare stappenplannen voorzien zodat je echt in staat bent om ICT stap voor stap te integreren binnen jouw klaspraktijk.

- Voor het **kleuteronderwijs** willen we dit op dezelfde manier aanpakken: eerst plannen we de collegiale consultaties en met de input organiseren we nog een open vorming met demonstraties. De datum moet nog bepaald worden. U wordt hiervan op de hoogte gebracht in een volgende nieuwsbrief.
- Op 20 december zal onze **ICT-werkgroep** de open vorming verder voorbereiden. Dit zal in ieder geval een **sterk praktijkgerichte vorming** worden.

4. **Taalscreening, taalstimulering en talenbeleid**

- Op **dinsdag 23 november 2021** komt professor **Kris Van den Branden** een lezing geven in het **Scheppersinstituut**, Cooppallaan 128 te Wetteren over krachtige taalstimulering in het basisonderwijs.
- **Hoe kan een schoolbeleid rond taalstimulering aan kleuters uitmonden in een breder talenbeleid waarin ook gerichte aandacht aan begrijpend lezen wordt besteed?**
- Dit wordt ongetwijfeld een leerrijke en inspirerende lezing voor leraren kleuter- en lager onderwijs, zorgcoördinatoren en directeurs.
- COV-leden en de huidige cursisten aan het KHIVO kunnen hieraan gratis deelnemen. Anderen betalen ter plaatse € 20.
- Interesse? Inschrijven kan via codi@ksrs.be . U ziet maar!

4. Nieuwe regelgeving – verlof wegens overmacht en omstandigheidsverlof

Verlof wegens overmacht

Bij ziekte of ongeval van welbepaalde personen

De personeelsleden krijgen deze vorm van verlof omdat ze wegens overmacht aanwezig moeten zijn bij welbepaalde andere personen. Die overmacht is **een gevolg van een ziekte of van een ongeval van één van de volgende personen, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid**:

- de echtgenoot
- de samenwonende partner
- een bloed- of aanverwant van het personeelslid of van de samenwonende partner
- een persoon, opgenomen met het oog op zijn adoptie of de uitoefening van een pleegvoogdij

Overmacht als gevolg van ziekte of ongeval

Deze vorm van verlof is bedoeld om een oplossing te bieden aan situaties die **eerder uitzonderlijk van aard** zijn. Het komt namelijk voor dat, door een ziekte of een ongeval van één van de voormelde personen, het personeelslid buiten zijn/haar goede wil, in de onmogelijkheid is de normale onderwijsopdrachten tijdens zijn/haar normaal werkschema uit te oefenen.

Het oordeel of de aanwezigheid van het personeelslid bij één of meer van de voornoemde personen absoluut vereist is, is de bevoegdheid van de arts. Of deze noodzakelijke aanwezigheid een vorm van overmacht is waardoor het verlof enkel op de aangevraagde werkdagen moet worden genomen, is een kwestie van feiten die enkel door het personeelslid en het schoolbestuur of de directie onderling kunnen worden beoordeeld.

Voorbeeld: bij sommige routinebehandelingen moet uit de reële omstandigheden blijken of het verlof al dan niet verantwoord is.

Niet enkel meer voor de vereiste aanwezigheid thuis

In tegenstelling tot de huidige regeling impliceert de omschrijving “aanwezig moet zijn bij” niet enkel dat de aanwezigheid van het personeelslid thuis vereist is. Het is ook mogelijk dat het personeelslid absoluut aanwezig moet zijn bij - bijvoorbeeld - ziekenvervoer, in een ziekenhuis,....

Dit moet uiteraard blijken uit het **medisch attest** (zie hierna).

Duur

De duur van het verlof mag **per burgerlijk jaar niet meer dan vier werkdagen** bedragen.

Medisch attest

Uit een **medisch attest** moet blijken dat de aanwezigheid van het personeelslid bij één of meer van de voornoemde personen absoluut vereist is.

Volledige dagen

Het verlof moet steeds met **volledige dagen genomen worden**. Dit betekent dat de woensdag telt voor een volledige dag. Ook als het personeelslid deeltijds werkt wordt elke dag aangerekend.

Niet aaneensluitend

De dagen moeten niet aaneensluiten.

Omstandigheidsverlof

Het omstandigheidsverlof biedt het personeelslid de mogelijkheid om een aantal dagen afwezig te zijn naar aanleiding van een **huwelijk** of **overlijden** of voor **het vervullen van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten**.

Het omstandigheidsverlof is **een recht**. Het bevoegd bestuur kan het verlof niet weigeren, maar kan wel een **bewijsstuk** opvragen.

Huwelijk:

huwelijk van het personeelslid en het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid	twee werkdagen
huwelijk of afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning van een kind van het personeelslid , van de echtgenoot of van de samenwonende partner	twee werkdagen
huwelijk van bloed- of aanverwant in de eerste graad , die geen kind is, of in de tweede graad , van het personeelslid, van de echtgenoot of van de samenwonende partner	de dag van het huwelijk

Uitzondering: De administratief medewerker van het beleids- en ondersteunend personeel en de vastbenoemde leden van het meesters-, vak- en dienstpersoneel krijgen voor hun huwelijk of voor het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning **vier werkdagen**.

Het omstandigheidsverlof bij huwelijk heeft **geen vaste begin- of einddatum**. Het personeelslid neemt het verlof op het ogenblik van de gebeurtenis of naar aanleiding van omstandigheden die uit de gebeurtenis voortvloeien. De inrichtende macht, het school- of centrumbestuur of de directie oordeelt over het verband met de gebeurtenis.

Overlijden:

overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van het personeelslid of van zijn echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner of overlijden van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden	tien werkdagen waarbij <u>drie dagen</u> door het personeelslid te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en <u>zeven dagen</u> door het personeelslid te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.
overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van het personeelslid of van zijn echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner	vier werkdagen , door het personeelslid te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.

overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van het personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden	vier werkdagen , door het personeelslid te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.
overlijden van een bloed- of aanverwant in om het even welke graad van het personeelslid of van de samenwonende partner, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid	twee werkdagen , door het personeelslid te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis
overlijden van een bloed- of aanverwant in de tweede graad van het personeelslid of van de samenwonende partner, die niet onder hetzelfde dak woont als het personeelslid	één werkdag , door het personeelslid op te nemen op de dag van de begrafenis
overlijden van een pleegkind van het personeelslid of van zijn echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden	één werkdag , door het personeelslid op te nemen op de dag van de begrafenis.

Het vervullen van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad , bijeengeroepen door de vrederechter	één werkdag
oproeping als getuige voor een rechtscollege of persoonlijke verschijning op aanmaning van een rechtscollege	de nodige tijd
de uitoefening van het ambt van voorzitter, van bijzitter of van secretaris van een stembureau of een stemopnemingsbureau	de nodige tijd
om deel uit te maken van de jury van het hof van assisen	de duur van de zitting

Het verlof moet steeds met **volledige dagen** genomen worden. Ook als het personeelslid deeltijds werkt, wordt elke dag aangerekend.

Bewijsstukken die het personeelslid eventueel heeft voorgelegd om zijn omstandigheidsverlof te staven, blijven in de instelling en moeten niet opgestuurd worden naar AgODi.

Het omstandigheidsverlof naar aanleiding van een geboorte

Zie vorige nieuwsbrief

5. Meelooptrajecten voor kandidaat-directeurs

De job van schoolleider wordt - net als die van leraar - steeds meer ervaren als een **knelpuntberoep** in onderwijs. Er is een groeiende uitstroom aan schoolleiders tijdens de loopbaan. Heel wat potentiële kandidaten voor het ambt van directeur twijfelen bovendien of ze effectief zouden ingaan op het aanbod om directeur te worden of om zich kandidaat te stellen voor een vacature. Een van de mogelijke redenen daarvoor is dat een startende directeur dikwijls pas echt ervaart wat de job allemaal inhoudt als hij of zij de betrekking al effectief heeft opgenomen. Dergelijke **praktijkschok** leidt in heel wat gevallen tot een snelle uitval, al dan niet definitief. Ook geven heel wat directeurs aan dat als ze vooraf meer zicht hadden op het beroep van schoolleider dat ze er dan misschien niet aan waren begonnen.

Om de twijfel of koudwatervrees van kandidaten weg te nemen of alleszins te milderen, willen we het **mogelijk maken dat** een bestuur **een kandidaat-directeur** - zowel **een reeds geselecteerde kandidaat-directeur** voor een effectieve vacature als **een potentiële of geïnteresseerde kandidaat** – de mogelijkheid kan bieden om gedurende een **bepaalde periode mee te lopen met een of meerdere ervaren directeurs**. Zo kan het betrokken personeelslid kijken, observeren en vragen stellen over de job van directeur. Het personeelslid kan zo “in het echt” zien wat de job van directeur allemaal inhoudt en daarbij ervaren wat het werk allemaal vergt en hoe een ervaren directeur daarmee omgaat.

Hiertoe kan een schoolbestuur onder bepaalde voorwaarden een meelooptraject voor directeur toekennen aan een tijdelijk of vastbenoemd personeelslid of aan een externe persoon die niet in onderwijs is aangesteld (een zgn. zijinstromer).

De mogelijkheid om een meelooptraject voor directeur te organiseren is een **tijdelijke maatregel die voorlopig nog loopt tot en met 31 december 2022**. De minister heeft nu wel in de besparingsmaatregelen aangekondigd dat dit tijdelijk project zou stop gezet worden. Hierover is echter nog niets officieel gekend.

In ieder geval kunt u uw eventuele interesse wel doorgeven aan uw directeur. Hij/zij zal dit dan voorleggen aan het schoolbestuur om te bekijken hoe dit praktisch kan georganiseerd worden. Pas na goedkeuring door het schoolbestuur kan er een aanvraag ingediend worden

bij AGODI. Het is nu natuurlijk af te wachten opdat AGODI nieuwe aanvragen nog zal goedkeuren omwille van de mogelijke besparingen. **Het is in ieder geval de moeite waard om te proberen!**

Meer info vindt u in deze omzendbrief: [omzendbrief PERS/2021/03 van 19/02/2021 \(vlaanderen.be\)](#)

6. Tot slot ... nog een bezinningstekst

God,

*Wij bidden u voor alle mensen
die onze wereld een beetje 'heiliger' maken,
zodat het hier langzaam maar zeker
uw Rijk van vrede wordt.
Laat hen de moed niet verliezen
om van hun leven telkens opnieuw
een venster naar u te maken.*

*Wij bidden u voor onszelf.
Geef ons de kracht
om af en toe een beetje 'heilig' te zijn
en open te staan voor het goede.*

*Wij danken u voor alle mensen
die veel voor ons betekend hebben
en die we nu moeten missen.
Mogen zij voor ons een blijvende inspiratiebron zijn.*

*Wij danken u voor uw liefde zonder einde,
die ons vasthoudt in dit leven
en ons ook niet loslaat na de dood.*