

TRIBUNE



SAMENLEVEN

Onderwijsspiegel 2019

De kwaliteit van ons onderwijs doorgelicht

Ieder jaar brengt de Inspectie verslag uit bij de Vlaamse regering. Dat jaarverslag – de Onderwijsspiegel – bestaat uit vier delen. Dit jaar gaat het eerste deel over de doorlichtingen van januari tot juni 2018. In delen twee en drie wordt vooral gerapporteerd over enkele kleinere onderzoeken, met name over de vervolgschoolcoaches en over permanent onderwijs aan huis. Het vierde deel is ‘een open brief’ aan de volgende onderwijsminister en schetst de ambities van de onderwijsinspectie naar de toekomst toe.



Voor het eerst vonden de doorlichtingen plaats op basis van het referentiekader voor onderwijskwaliteit (ROK) en wordt ook gekeken naar de visie en het beleid van de instellingen en naar de manier waarop ze kwaliteitszorg vormgeven. De kwaliteit van de instellingen wordt aan de hand van vier ontwikkelingsschalen voorgesteld. Daarbij wordt een specifieke kleurcode gebruikt: blauw en groen staan voor zeer positief en positief, terwijl oranje gebruikt wordt als er nog werkpunten zijn. Rood betekent grote tekorten. De doorlichtingen – januari 2018 tot juni 2018 – betreffen adviezen zonder juridische gevolgen voor de school, omdat het decretaal kader – inspectie 2.0 – er op dat moment nog niet was. Er is ook een kwalitatieve analyse gebeurd van de 250 doorlichtingsverslagen. 63 procent van de scholen in het basisonderwijs en 35 procent van de scholen in het secundair onderwijs kregen een gunstig advies. Ongeveer 30 procent van de basisscholen en 50 procent van de scholen in het secundair onderwijs kregen een advies met tekorten waarvan de inspectie meent dat de scholen zelf in staat zijn om die weg te werken. De rest van de scholen moet zich extern laten begeleiden om de vastgestelde tekorten weg te werken.

Basisonderwijs

In het basisonderwijs – gewoon en buitengewoon – zijn de resultaten vooral voor

het onderwijskundig beleid iets minder: zo’n 30 procent van de basisscholen heeft maar een beperkt aantal afspraken die de onderwijspraktijk voor alle teamleden vormgeven en voor bijna de helft van de basisscholen blijkt het systematisch en betrouwbaar evalueren van hun kwaliteit een uitdaging. De mindere scores zijn te wijten aan het feit dat scholen best wel stukken van hun kwaliteit evalueren... op organisatorische aspecten op schoolniveau en veel minder op de onderwijsleerpraktijk (onevenwichtige afstemming op het doelenkader, kleuter- en leerlingevaluatie,...). Relevante bronnen worden te weinig gebruikt, gevalideerde toetsen blijven liggen, externe expertise wordt niet opgepikt en de eigen resultaten van de leerlingen blijven in de kast op het moment dat er over de eigen kwaliteit wordt nagedacht. Wel slagen basisscholen erin om een stijgende individualisering van de zorg te realiseren naarmate de nood aan zorg stijgt. Daarbij verloopt de samenwerking met het CLB vlot. Leerlingenbegeleiding en de diversiteitscultuur scoren sterk. In 80 procent van de gecontroleerde basisscholen verloopt de dynamische risicobeheersing in het kader van woonbaarheid, veiligheid en hygiëne op een voldoende tot goede manier. Wat de klaspraktijk betreft, zijn leer- en leefklimaat, de leergebieden wiskunde, Nederlands en Frans sterke punten.

Secundair onderwijs

De visie en het organisatiebeleid zijn in het secundair onderwijs (gewoon en buitengewoon) voldoende tot goed. Twee derde van de scholen slaagt er wel niet in om een heel sterk onderwijskundig beleid te voeren waarbij alle teamleden voldoende worden aangestuurd. Dat geldt voor de professionalisering en de leerlingenbegeleiding. Vooral de organisatorische aspecten wordt door de scholen geëvalueerd ten nadele van de klaspraktijk. De brede basiszorg in de klas en de ondersteuning die leraren daarbij moeten krijgen, blijken nog een werkpunt. De samenwerking met het CLB verloopt vlot en aspecten van leerlingenbegeleiding op school- of middenkader niveau scoren voldoende tot goed.

Een duidelijk knipperlicht is op te merken met betrekking tot de... leerlingevaluatie. Er wordt niet geëvalueerd wat moet worden geëvalueerd (evaluatie spoort niet met de doelen) of er wordt op een te laag of te hoog beheersingsniveau geëvalueerd, waarbij niet altijd gevalideerde toetsen gebruikt worden.

Leraren motiveren, ondersteunen en waarderen hun leerlingen, en ze zorgen voor een stimulerend en positief leer- en leefklimaat. Ook de diversiteitscultuur en de vakken in verband met lichamelijke opvoeding en klassieke talen scoren sterk in de onderzochte scholen in het secundair onderwijs. Globaal genomen zijn de vele gunstige adviezen een sterk punt: zo heeft 35 procent van de secundaire scholen geen enkel tekort en heeft 51 procent één of enkele tekorten.

Algemene conclusie: de scholen zijn sterk bezig met hun onderwijsprocessen, maar soms minder met de effecten ervan.

- De Onderwijsspiegel 2019 en een meer uitgebreid verslag vind je terug op onze website (www.acodonderwijs.be/onderwijsspiegel-2019-jaarverslag).

jeanluc.barbery@acod.be



Nieuwe eindtermen eerste graad SO Een aanfluiting van werkbaar en aantrekkelijk werk

De toepassing van de nieuwe eindtermen voor de eerste graad secundair onderwijs is volop aan de gang. Op 1 september gaan ze van start. Dit zorgt bij onze leden voor een uitbarsting aan verontwaardiging en ongenoegen.

Eenzijds predikt de minister maatregelen voor werkbaar en aantrekkelijk werk, anderzijds vuurt de Vlaamse regering een set eindtermen af die onleesbaar en onwerkbaar zijn, én de werkdruk en planlast de hoogte in jagen. De tweeslachtigheid in het onderwijsbeleid kan niet groter zijn.

Onduidelijke doelstelling en formulering

De eindtermen zijn – volgens het kaderdecreet – minimumdoelen. Daarmee wordt bedoeld dat ze een minimum aan kennis, inzicht, vaardigheden en attitudes bepalen. Ze moeten sober geformuleerd, duidelijk en beperkt in aantal zijn. Ze moeten voldoende ruimte laten voor de leraren, de schoolteams en de schoolbesturen om te werken vanuit hun eigen pedagogische visie. Dit alles met het oog op kwaliteitsonderwijs. De set eindtermen die nu voorligt, voldoet aan geen enkele van deze criteria. De formuleringen laten overduidelijk zien

dat er tijdens de ontwikkeling van de nieuwe eindtermen veel te weinig interactie is geweest met het werkveld. Leerkrachten vinden ze ingewikkeld en moeilijk te begrijpen. Eindtermen zouden een weerspiegeling moeten zijn van de minimale verwachtingen van de maatschappijen opzichte van onderwijs. Een eindterm heeft dus een brede maatschappelijke functie. De nieuwe eindtermen moeten echter letterlijk opgenomen worden in het leerplan en sommige moeten op individueel leerlingenniveau geëvalueerd worden. Verschillende functies toedichten aan dezelfde set eindtermen is in de praktijk onwerkbaar. Hoe ga je immers een eindterm

individueel evalueren zoals: *“De leerlingen beoordelen zowel het belang van een opdracht voor zichzelf als lerende als in relatie tussen eigen en vereiste competenties voor de uitvoering van die opdracht.”*

Welke garantie op succes?

De nieuwe eindtermen maken een onderscheid tussen inhoudelijke en transversale sleutelcompetenties. Leercompetentie, digitale competentie en mediawijsheid, ondernemingszin en loopbaancompetenties, sociaal-relatieve competenties zijn voorbeelden van transversale sleutelcompetenties. Naast het feit dat het aantal eindtermen sterk verhoogd is, moeten scholen ook zelf de transversale eindtermen een plaats geven in het curriculum. De inhoudelijke eindtermen worden bovendien niet meer gelinkt aan een bepaald vak. Laat daar nu net het schoentje wringen: wie garandeert dat elke eindterm zal gegeven worden door een leraar met de juiste bekwaamheid? Wie zorgt ervoor dat alle transversale doelstellingen worden behandeld en evenwichtig worden verdeeld over alle vakken?

De tijd en de voorwaarden om deze inbedding kwaliteitsvol waar te maken, ontbreken volledig. Scholen zien zich genooddakt om meerdere leerkrachten vrij te stellen, en extra vergaderingen en werkgroepen in te lassen. Lesuren worden dus opgeofferd, met als gevolg een verhoogde werkdruk voor anderen. Daarnaast is er veel te weinig ondersteuning en begeleiding voorzien en is de tijdsspanne om nieuw cursusmateriaal te ontwikkelen onhaalbaar.

Vakbonden ontevreden

Waarom heeft men geen proefset ontwikkeld om feedback te krijgen van het brede werkveld? Waarom is men niet in interactie gegaan over de principiële keuzes bij het indelen en schrijven? Wij zijn ervan overtuigd dat men na zo'n proefproces niet was geëindigd met het onding dat nu op het bord van de leerkrachten ligt. ACOD Onderwijs is volstrekt niet betrokken bij de ontwikkeling van deze eindtermen. Wij hebben er ook niet over onderhandeld, want dit behoort niet tot de onderhandelingsmaterie van de vakbonden. Dit wil niet zeggen dat we hierover geen duidelijke mening hebben. De uitrol van de nieuwe eindtermen heeft een grote impact op de arbeidsomstandigheden en

dat zullen we overal aankaarten! Onze leden – jullie dus – moeten nu aan den lijve ondervinden hoe ver de kamergeleerden die deze eindtermen bedacht hebben, van de werkvloer af staan. We vragen jullie om al jullie ongenoegen zoveel mogelijk vast te leggen in verslagen. Laat overal – op personeelsvergaderingen, in werkgroepen of tijdens lokaal overleg – duidelijk noteren welke nefaste gevolgen de implementatie van deze eindtermen heeft. Op die manier kan men Vlaanderen-breed wegen op de evaluatie van deze eindtermen in de hoop dat het proces voor de tweede en derde graad en op termijn het basisonderwijs heel sterk bij-

gestuurd wordt. Collega's, we weten dat dankzij jullie beroepsinst het nieuwe schooljaar niet in chaos zal starten. We hopen dat onze politici jullie hiervoor in de komende legislatuur erkentelijk zullen zijn en jullie tijd en ruimte zullen geven om vernieuwingen te implementeren. ACOD Onderwijs zal jullie inspanningen op alle mogelijke fora extra in de verf zetten en zal pleiten voor een beleid dat rekening houdt met de werkdruk van de mensen die het beleid moeten uitvoeren.

nancy.libert@acod.be

Zet die boekentas maar aan de kant...

Heb je al zo'n handig kalendertje annex bladwijzertje van ACOD Onderwijs gekregen? Neen? Vraag het dan aan je afgevaardigde of bestel het op ons secretariaat in je regio of provincie. Je vindt onze gegevens op www.acodonderwijs.be/contacteer-ons.

Zet die boekentas maar aan de kant...

Kalender 2019 - 2020

Agemeen secretariaat:
 nancy.libert@acod.be
 JeanLuc Barbey@acod.be
 iracac.bolwens@acod.be
 Fontainegolgen 9 - 11
 1000 Brussel
 Tel: 02 268 58 85
 onderw@acod.be

Provinciale secretariaten

Antwerpen:
 info@acod.be
 hoohestraat@acod.be / kintuwantvo@acod.be
 Omwegrangkstraat 47 / 49 - 2018 Antwerpen
 tel: 03 213 69 35 - fax: 03 232 59 66

Mechelen:
 info@acod.be
 tel: 015 41 34 25

Geele:
 info@acod.be
 tel: 014 75 88 11

Brussel:
 brussel@acod.be
 Congrestraat 17 / 19 - 1000 Brussel
 Vintof noc: Emile Joogmarlaan 20 - 1000 Brussel
 tel: 02 228 13 36 - GSM: 0479 39 38 66

Limburg:
 info@acod.be
 Koningin Astridlaan 45 - 3000 Hasselt
 tel: 011 30 09 83 - fax: 011 30 09 71

Oost-Vlaanderen:
 info@acod.be
 Koggestraat 156 - 9000 genf
 tel: 09 269 93 40 - fax: 09 269 93 44
 Zondag Denkdamonde - Aalst

Vlaams-Brabant:
 info@acod.be
 Mary - Theresstraat 121 - 3000 Leuven
 tel: 016 21 57 20

West-Vlaanderen:
 info@acod.be
 Sint-Amendstraat 112 - 8800 Bousies
 tel: 051 30 77 15

www.acodonderwijs.be - www.koolboek.com/acodonderwijs
 ©1998-2018

Centrum voor Basiseducatie Antwerpen Levenslang leren in ervaren handen

De syndicale delegatie van ACOD in het Centrum voor Basiseducatie in Antwerpen bestaat uit maar liefst zeven mensen: Ann Claes, Miet Corneillie, Greet Daems, Lut Jacobs, Manu Tiebos, Johan Vandenbosch en Kristof Vissers.

Lut Jacobs is administratief medewerker, de anderen geven les. Miet Corneillie is de benjamin, zij begon pas vijf jaar geleden in het centrum, Manu Tiebos is de nestor, hij is er al sinds 1990.

Wat maakt de basiseducatie zo speciaal?

Kristof: "Wij hebben een centrumopdracht. We werken hier 38 uren per week in het centrum. De helft daarvan besteden we aan lesgeven, de rest aan lesvoorbereidingen, teamvergaderingen, elkaar coachen, nazorg,... Dat doen we allemaal op school. In de regel werken wij heel weinig thuis."

Heel weinig of niet?

Ann: "Wij mogen thuis werken, maar dat zit dan wel in die 38 uren."

Manu: "Thuiswerk is beperkt tot één vijfde van het werkvolume."

Is dat systeem waterdicht? Moeten jullie echt geen werk meenemen naar huis?

Ann: "Als we boven die 38 uren gaan, dan presteren we overuren. Die mogen we nadien opnemen onder de vorm van verlof."

Greet: "Sommige mensen zullen wel echt te veel presteren, maar dat doet zich enkel voor op piekmomenten, bijvoorbeeld bij het begin van het schooljaar, wanneer de planning moet gemaakt worden of op het einde van het schooljaar."

Ann: "Als mensen te veel overuren doen, dan nemen wij dat op met de teamleiders en moeten de takenpakketten herzien worden."

Dat is syndicaal bespreekbaar? Leidt dat niet tot spanningen?

Greet: "Als mensen naar ons toekomen

met klachten over ons takenpakket, dan proberen wij op te treden als bemiddelaar. Zo spelen wij onze rol, maar ook op het LOC (lokaal overlegcomité) zijn wij bezig met thema's als werkbaar werk, haalbare takenpakketten, de inhoud van het nieuwe arbeidsreglement,..."

Hoeveel mensen werken hier?

Miet: "Goh, wij zijn in uitbreiding, er komen regelmatig nieuwe collega's bij. Ik denk zo'n 340. Dat is uiteraard voor zeven verschillende lesplaatsen in heel Antwerpen. Wij hebben dan ook ieder jaar 10.000 cursisten."

Johan: "Onze syndicale afvaardiging bestaat uit acht mensen. Dat is het maximum. Het is dus de uitdaging om overal in al die vestigingsplaatsen aanwezig te zijn."

Ann: "En zeven van die acht zijn ACOD'ers! De achtste is van COC."

Manu: "We trekken aan hetzelfde zeel. We hebben een jarenlange traditie van samenwerking."

Greet: "We bereiden ook samen de LOC's voor en treden daar op als één team."

Johan: "Alleen wanneer we naar Brussel komen voor een betoging, zijn we soms gescheiden. Dat maakt onze slagkracht ook minder groot."

Lut: "We proberen ook echt een afspiegeling te zijn van ons team: jong en oud, vrouwen én mannen, lesgevers en administratief personeel."

Hoe communiceren jullie met zo veel personeelsleden die over zeven vestigingsplaatsen verspreid zijn?

Greet: "Wij hebben 'vakbondsurtjes'. We splitsen ons dan op en gaan tijdens de middag naar de vestigingsplaatsen om uit te leggen waarmee we op het LOC bezig zijn en om inbreng van de collega's te vragen."

Miet: "We communiceren ook met alle collega's, niet alleen met ACOD- en COC-leden."



Johan: "We hebben hier op het centrum ons eigen e-mailaccount waarmee we ongeveer om de maand een bericht sturen."

Manu: "De personeelsleden zijn verdeeld in teams van ongeveer twaalf leden. Op die manier heb je al vlug persoonlijk contact en vang je al iets op. Je neemt dat dan mee naar het pre-LOC, waar we van al die punten de belangrijkste meenemen naar het LOC."

Ann: "Soms vragen we ook of we op zo'n teamoverleg vijf minuten mogen gebruiken om iets syndicaal te bespreken."

Lut: "We houden ook ieder jaar een vergadering voor het voltallige personeel."

Zijn jullie als afgevaardigden voldoende gewapend om heikle agendapunten te bespreken in het LOC?

Ann: "Wij krijgen vier keer per jaar een vorming van ACOD. We zijn met een hele ploeg hier, we kunnen dus van elkaar leren. We kunnen ook altijd raad vragen aan onze provinciaal secretaris of aan de mensen in Brussel."

Greet: "Wij worden vanuit Brussel goed ondersteund!"

• Lees het volledige interview op www.acodonline.be of op www.acodonderwijs.be