



“Wat we nodig hebben, zijn mensen in onze omgeving die ons ondersteunen bij onze lastige kanten, onze sterke kanten herkennen en gebruiken, en onze talenten waarderen.”

(Hoopman, 2012)

Dit was de filosofie om het leerzorgbeleid van een bepaalde school uit te werken en te concretiseren. Bedoeling was om gemeenschappelijkheid te creëren in de manier waarop leerkrachten te werk gaan. Binnen die gemeenschappelijkheid heeft elke leerkracht uiteraard de vrijheid om op een eigen manier het ‘wonder te wijzen’. Er bestaat namelijk niet één aanpak dat voor elk onderwerp en voor elke klasgroep werkt. Wél is het aangewezen om als leerkracht te zorgen voor afwisseling en verrassing tijdens de lessen. Het gaat niet over de vraag ‘Zijn ze goede leerkrachten?’, wel over ‘Zijn ze als leerkrachten goed bezig?’.

Haal zelf maar eens de beste en slechtste herinneringen aan leerkrachten uit je eigen tijd naar boven... Inspirerend, toch? Jongeren verdienen kansen om zich volledig te ontplooien. De vraag is dan hoe een school deze kansen ten volle kan bieden. Elke leerling is uniek. Tegelijk is ook elke school en haar team bijzonder. Vandaar dat het nutteloos is om zomaar een aanpak van andere scholen te kopiëren. Het is een boeiende zoektocht om samen met alle betrokken partijen (personeel, leerlingen en ouders) op stap te gaan.

‘Zorg’ is een breed begrip. In dit artikel komt enkel de ‘leerzorg voor leerlingen’ aan bod. Dit gaat over het geheel van in het lespakket opgenomen activiteiten gericht op het stimuleren van de ontwikkeling van alle leerlingen.

In het afgelegde traject evolueerde de school naar een **gedragen leerzorgvisie** met als centraal vertrekpunt wat de leerling wel/niet nodig heeft. Aansluitend werden de nodige formulieren en procedures ontwikkeld. Wat meteen een evolutie betekende van denken naar doen. Tot slot stippelden we een goede communicatiestrategie uit. Het leerzorgbeleid zal continu blijven evolueren. Er liggen nog heel wat uitdagingen te wachten!

Om het leerzorgbeleid gestalte te geven, zijn er heel wat **theoretische kaders** waarmee we rekening hielden. Voorbeelden zijn: handelingsgericht werken, zorgcontinuüm... Ook het M-decreet rond inclusief onderwijs is een belangrijke invalshoek. Dit decreet zorgt ervoor dat vanaf 1 september 2015 meer leerlingen met een beperking of leerstoornis in het gewoon onderwijs terechtkunnen.

We werkten binnen een **stuurgroep** om de nodige veranderingen aan te sturen en te begeleiden. Als stuurgroep hebben we telkens opnieuw geredeneerd van wenselijk naar haalbaar. Wat vinden wij wenselijk? Welke verbeterpunten zijn er? Hoe maken we die haalbaar? Wat hebben we daarvoor nodig? ... Een andere spelregel die we in acht namen, was werken van inhoud naar organisatie. Eerst bepaalden we de inhoudelijke visie en wat we wilden creëren. Vervolgens bedachten we samen hoe dat te organiseren in het dagelijks handelen.

We kwamen tot volgende pijlers binnen de leerzorgvisie:

- Elke leerling heeft *recht* op de juiste ondersteuning (= redelijke aanpassingen).
- Een attest van een leer- of ontwikkelingsstoornis (bv. diagnose dyslexie) is geen vrijgeleide meer tot het recht op extra ondersteunende maatregelen (bv. spelfouten niet aanrekenen). Wel kennen we maatregelen toe op maat en in dialoog met leerkrachten, leerling en ouders.
- Bij het omgaan met problemen blijven we aandacht hebben voor de totale persoon.
- Sommige extra ondersteunende maatregelen komen alle leerlingen ten goede (= basiszorg).
- Belangrijk is dat leerlingen leren omgaan met persoonlijke uitdagingen zodat ze hun *zelfredzaamheid* verhogen en hun talenten ten volle ontplooiën.
- Gedeelde zorg én gedeelde verantwoordelijkheid is het vertrekpunt: elke partner is evenwaardig en het gaat om een *samen*-verhaal.

**ONS MOTTO VERTREKKEND VAN DE LEEROMGEVING:
ZO NORMAAL WAAR MOGELIJK,
SPECIAAL WAAR NODIG.**



Concreet werkten we enkele 'producten' uit: een schooleigen visietekst, een duidelijk stappenplan ter verduidelijking van de procedures en een overzicht van de maatregelen brede basiszorg / verhoogde zorg. Aansluitend voerden we een goed doordacht communicatieproces uit. We hielden rekening met aandachtspunten bij communicatie met zowel personeel als (kandidaat-)leerlingen en ouders. We verzamelden bijvoorbeeld getuigenissen bij een aantal leerlingen en hun ouders. Zij gaven een antwoord op vragen zoals 'Staat de school open voor het gebruik van compenserende software zoals Kurzweil?' Dit vanuit het geloof dat informatie *door* leerlingen en ouders, *voor* leerlingen en ouders het meest doeltreffend is.

Het kon natuurlijk niet enkel bij praten, schrijven en dromen blijven. Het uiteindelijke doel is dat de ontwikkelde leerzorgvisie effectief wordt gerealiseerd in de praktijk. Tijd voor ACTIE: dit zowel op beleidsniveau als op de klasvloer!

Vertrekpunt van mijn bachelorproef was een '**korf van (zorg)maatregelen**' gebaseerd op de realiteit van de school, praktijkvoorbeelden en invloeden van buitenaf. Door te vertrekken van wat al aanwezig was in de school en alle partners bij dit denkproces te betrekken, bleef het een verhaal van de school zelf. Mijn persoonlijke groei doorheen dit proces kan ik verduidelijken via een symbolische bijenkorf. Ter illustratie is een foto van een prachtig kunstwerk te zien dat meteen aantoont welke talenten er aanwezig zijn binnen de afdeling schilderwerken & decoratie.



Om af te ronden, schets ik kort het **verhaal van de bijenkorf** dat de verworven inzichten van mijn leerproces bundelt:

- Honingbijen die samenleven in een **nest** zijn te vergelijken met de lerende organisatie van een school waarin elk zijn eigen rol heeft. In een schoolteam zijn er heel wat verschillende individuen met elk hun eigen sterktes en meningen. Een biotoop waarin men heel wat van elkaar kan leren. Toch heerst er soms een onveilig klimaat waarin 'elk voor zich' handelt.
- **Bijensteken** kunnen mensen schrik aanjagen en worden ervaren als een zekere weerstand voor vernieuwingen. Tegelijk zijn meningsverschillen en conflicten zeer waardevol, hoe moeilijk ook. Een gezamenlijke verandering kan niet zonder discussie en strijd. Een schoolstelsel zal eerst uit balans moeten raken, om vervolgens naar een nieuw evenwicht toe te kunnen groeien. Dan pas is er sprake van een duurzame verandering. Nochtans denken we vaak dat alles verloren is wanneer iets ons van het vertrouwde pad afbrengt. Terwijl het eigenlijk vaak net het begin van iets nieuws is.
- Eens deze weerstand 'doorprikt' is, ontdek je de aanwezige **nectar**. Het is namelijk de kunst om een win-winsituatie te creëren. Een schoolteam moet vooral weten *waarom* men het doet. Zoek kritische reacties op, maak ze bespreekbaar en benut ze. Ze kunnen behoeden voor overhaaste beslissingen. Buig ze om naar positieve actiepunten.
- Na hard zwoegen, kan je proeven van de zeemzoete **honing** die voor de nodige (ver)binding zorgt. Hoe meer een schoolteam binnen de eigen gemeenschap samenwerkt, hoe productiever men is. Hoe meer men leert van elkaar, hoe rijker men is. Wanneer je elkaars krachten benut, ontstaat er een krachtige leeromgeving.

... Zoeken en vergissen. Dromen en geloven. Betoveren en proeven. ...

Vertrekkende uit kracht en moed: BEGIN ERMEE!

Vernieuwen: niet stapelen, maar puzzelen.

Niet alleen, maar samen en alleen met het beste.