Inspiratiedag
‘Scholen voor iedereen: inspireren, leren en transformeren’

SESSIE: 1A - Onwijs inclusief onderwijs: hoe bespreek en verhoog je het bekwaamheidsgevoel van elke leerkracht?

Marijke Wilssens – Cindy Sallaerts

Universiteit Antwerpen
CNO | Centrum Nascholing Onderwijs

ONWIJS ONDERWIJS is een initiatief van:



ONWIJS INCLUSIEF ONDERWIJS: HOE BESPREEK EN VERSTERK JE HET BEKWAAMHEIDSGEVOEL VAN ELKE LEERKRACHT?

Marijke Wilssens, Arteveldehogeschool

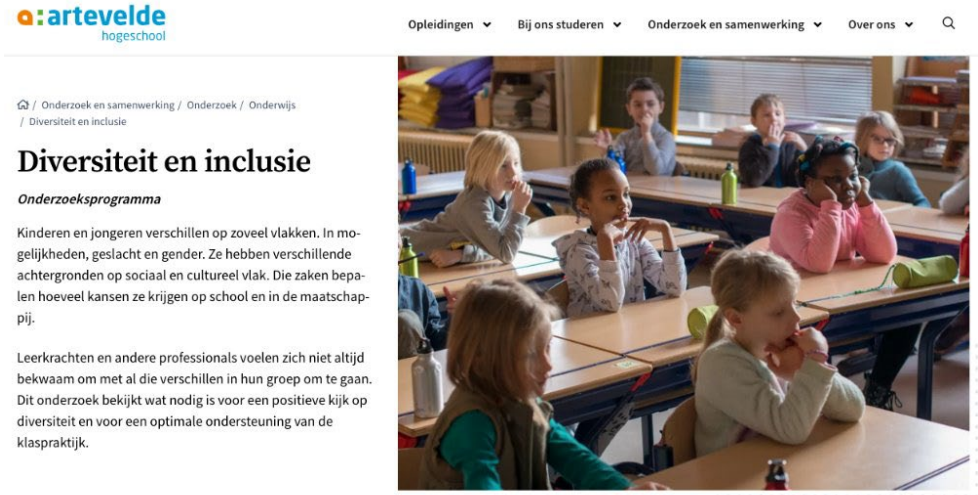
Cindy Sallaerts, Konekt vzw, procesbegeleider VBS De Vuurtoren, Oostende

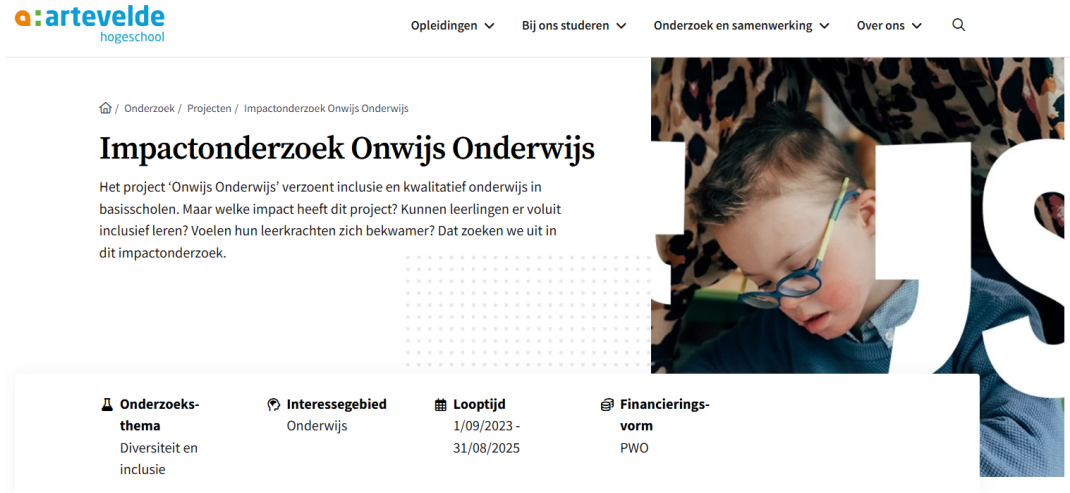
Inspiratiedag Scholen voor iedereen, CNO Antwerpen

Vrijdag 6 februari 2026

Welkom, even kennismaken...









de GENE REUZEN

hart VOOR HANDICAP

docenten voor inclus!e

ONDERWIJS

VOLUIT INCLUSIEF LEREN.

konekt #leef voluit

De Vuurtoren... wijst jouw kind de weg.



Cindy Sallaerts - Trajectbegeleider

Doelstellingen voor deze workshop



1. Je krijgt zicht op de impact van het project ‘Onwijs Onderwijs’ op Vlaamse basisscholen die kwaliteitsvol inclusief onderwijs ontwikkelen en hoe een procesbegeleider dat ervaart.

2. Je ontdekt in welke mate leerkrachten en andere onderwijsprofessionals in de scholen zich bekwaam voelen om inclusief te werken en wat daartoe bijdraagt.

3. Je denkt na over hoe jij het bekwaamheidsgevoel van collega-onderwijsprofessionals kan bespreken en versterken, gericht op scholen voor iedereen.

Inhoud workshop



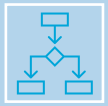
Onderweg naar scholen voor iedereen: hoe zien wij een inclusieve leeromgeving?



Praktijkgetuigenis: hoe ondersteunt de begeleiding vanuit Onwijs Onderwijs het proces op weg naar inclusief onderwijs?



Welke impact heeft dit begeleidingstraject op het inclusief bekwaamheidsgevoel van leerkrachten en andere onderwijsp?



Hoe bespreek en versterk je inclusieve bekwaamheid?



Hoe krijgen we iedereen mee? Hoe blijf je op de hoogte?

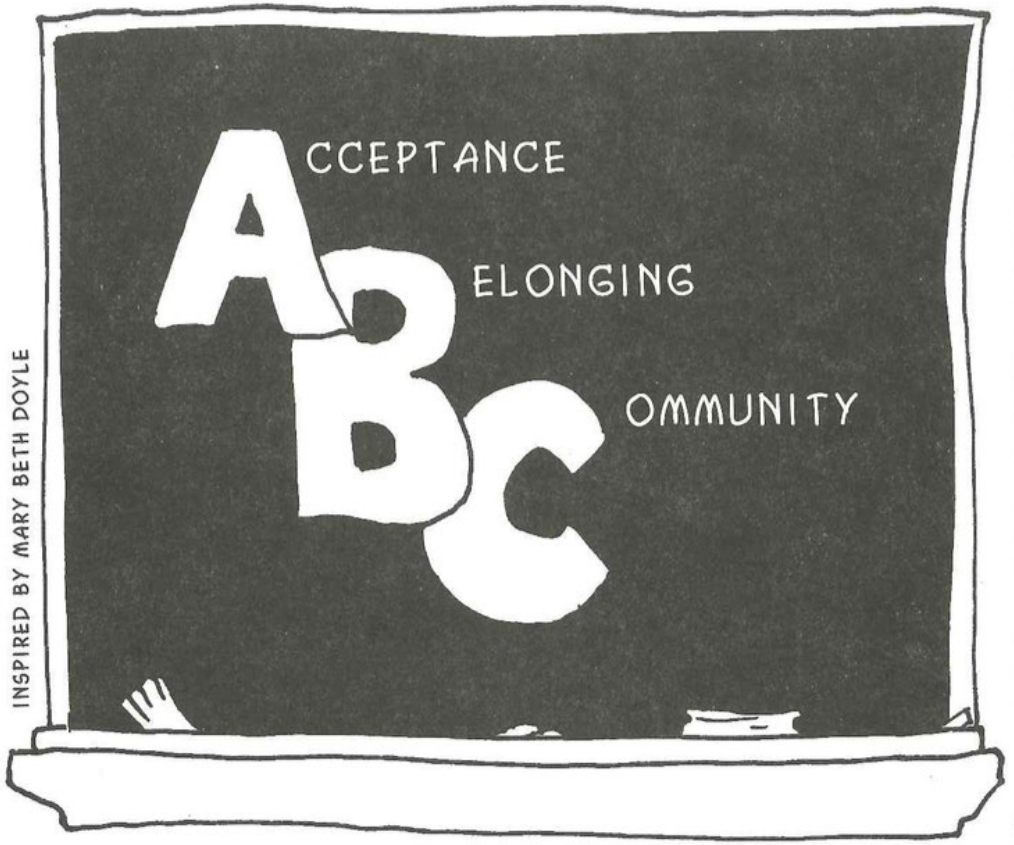
1. Op weg naar scholen voor iedereen: hoe zien wij een inclusieve leeromgeving?

- een leeromgeving die ***kwaliteitsvol onderwijs*** mogelijk maakt

- ***voor alle leerlingen*** ongeacht beperkingen/mogelijkheden, etnisch-culturele achtergrond, taal, sociale afkomst, gender, religie…

www.kenniscentrumpotential.be

www.potentialtoteach.be



* Giangreco, M.F. (1998). *Ants in his pants: absurdities and realities of special education.* Minnetonka: Peytral Publications inc., p. 33

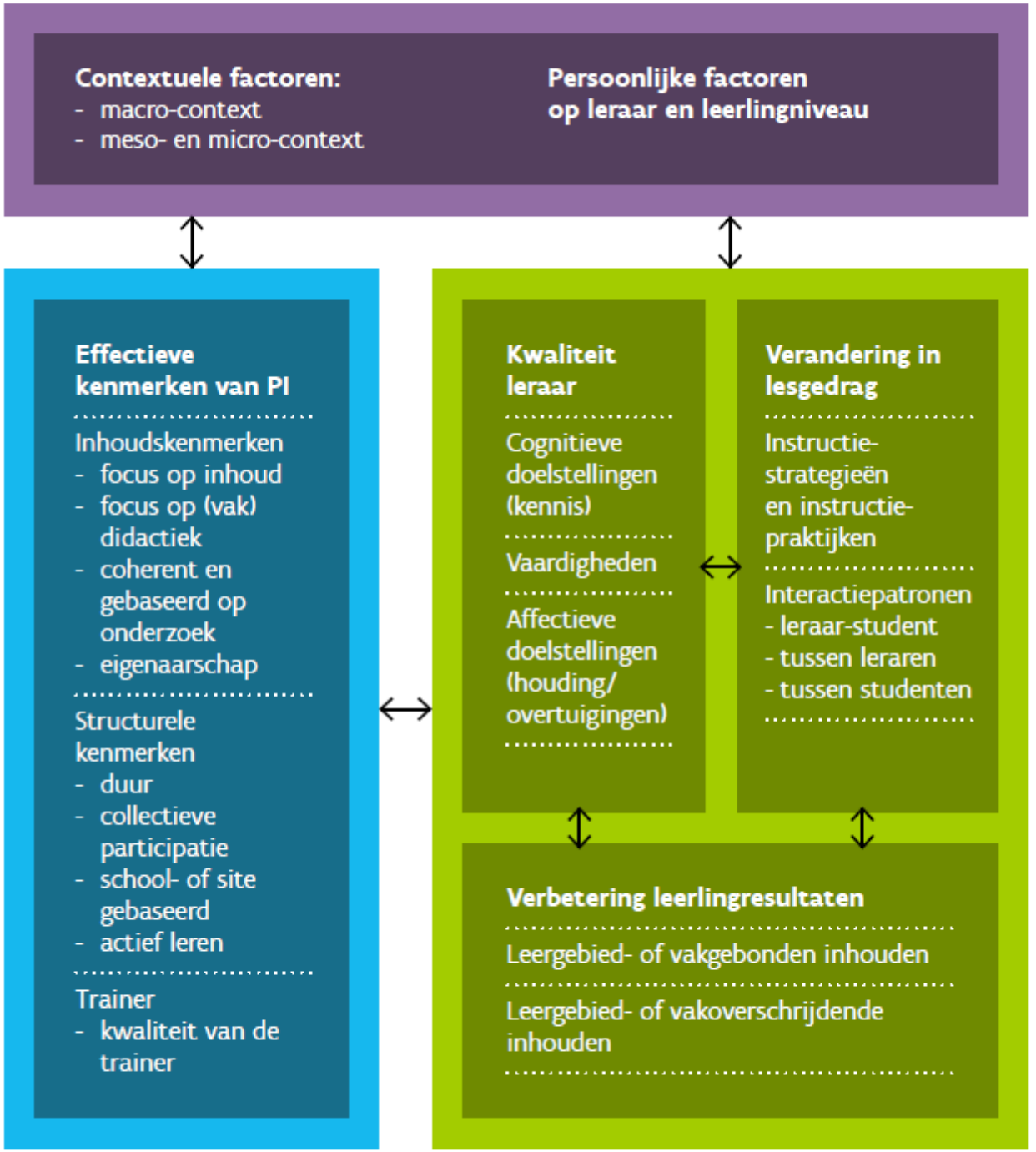


Welke impact heeft dit begeleidingstraject op het inclusief bekwaamheidsgevoel van leerkrachten?

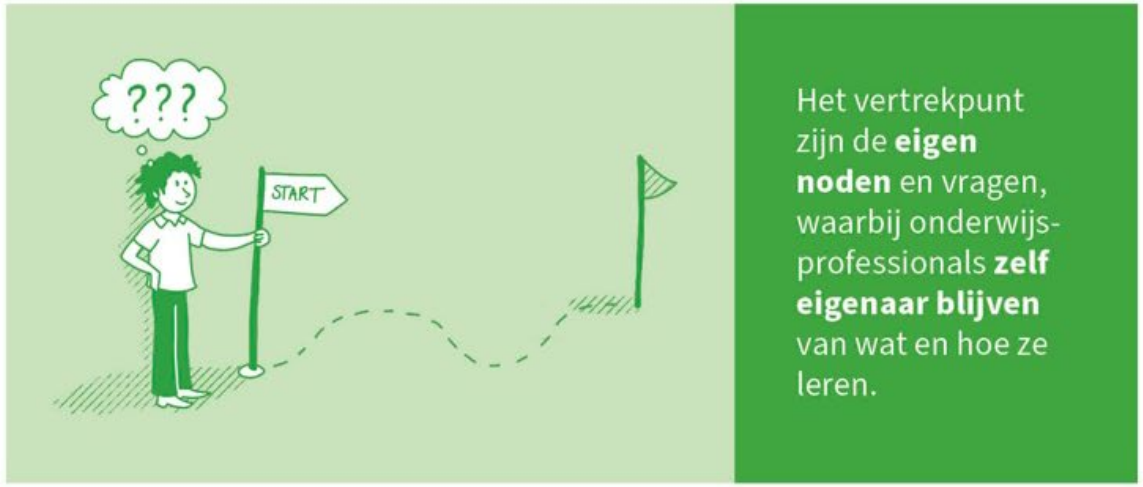
Wanneer heeft een begeleidingstraject volgens onderzoek impact?



[Merchie e.a. (2016)]



Inhoudelijke kenmerken van effectieve professionalisering



Het vertrekpunt zijn de **eigen noden** en vragen, waarbij onderwijs-professionals **zelf eigenaar blijven** van wat en hoe ze leren.



Inhoudelijke inzichten op basis van **wetenschappelijke onderzoeksbevindingen** worden gekoppeld aan de eigen noden en vragen.

De inhouden **hangen samen** met de eigen doelen van de onderwijs-professionals, het schoolbeleid en het bredere onderwijs-beleid.



Vantieghem & Van de Putte, 2019; Wilssens et al, 2023; Wilssens & Pools, 2024

Hoe kan een begeleidingstraject het inclusief bekwaamheidsgevoel van onderwijsprofessionals versterken?

Structurele kenmerken van effectieve professionalisering

Er is voldoende oog voor de concrete vertaalslag van de aangereikte inzichten naar de **dagelijkse onderwijspraktijk**.



Er gebeuren vormen van **actief leren**.



Onderwijsprofessionals **leren collectief**.



Er is een begeleider die zowel **inhoudelijke knowhow** ontwikkelt als competenties in het geven en ontvangen van constructieve feedback en andere coachingsvaardigheden.



Er is een **uitgebreid en intensief traject**, gespreid over een voldoende lange periode, in minstens een twintigtal contacturen, met voortdurende, blijvende ondersteuning tijdens het traject.



Onderwijsprofessionals leren op de **werkplek** of in onderwijssettings.



Vantieghem & Van de Putte, 2019; Wilssens et al, 2023; Wilssens & Pools, 2024

Hoe onderzochten wij impact?

begeleidingstraject m.b.t. inclusief werken

3 inhoudelijke kenmerken: eigenaarschap, coherentie met doelen/beleid, evidence-informed inhouden

6 structurele kenmerken: praktijkgerichtheid, actief leren, collectief leren, duur/intensiteit traject, werkplekleren, inhoudelijke en coachingsvaardigheden van de begeleider

kenmerken effectieve professionalisering/ begeleiding

1. Impact op macroniveau (school)

- inclusieve schoolcultuur
- inclusief (school-)beleid
- inclusieve praktijk van de school

2. impact op mesoniveau (onderwijsteam)

- inclusieopvatting van het onderwijsteam
- collectief bekwaamheidsgevoel van het onderwijsteam m.b.t. inclusief werken
- taakopvatting van het onderwijsteam
- inclusieve klaspraktijk van leerkrachten

3. impact op microniveau (leerlingen)

- leerwinst, leerresultaten leerlingen –> data op 1 jaar nog niet uit Vlaamse toetsen, LVS-toetsen,… te halen
- welbevinden van leerlingen
- gevoel van verbondenheid (sociale inclusie) van leerlingen

Bekwaamheid in 5 inclusieve competenties:

1.Diversiteit (h)erkennen, waarderen, benutten

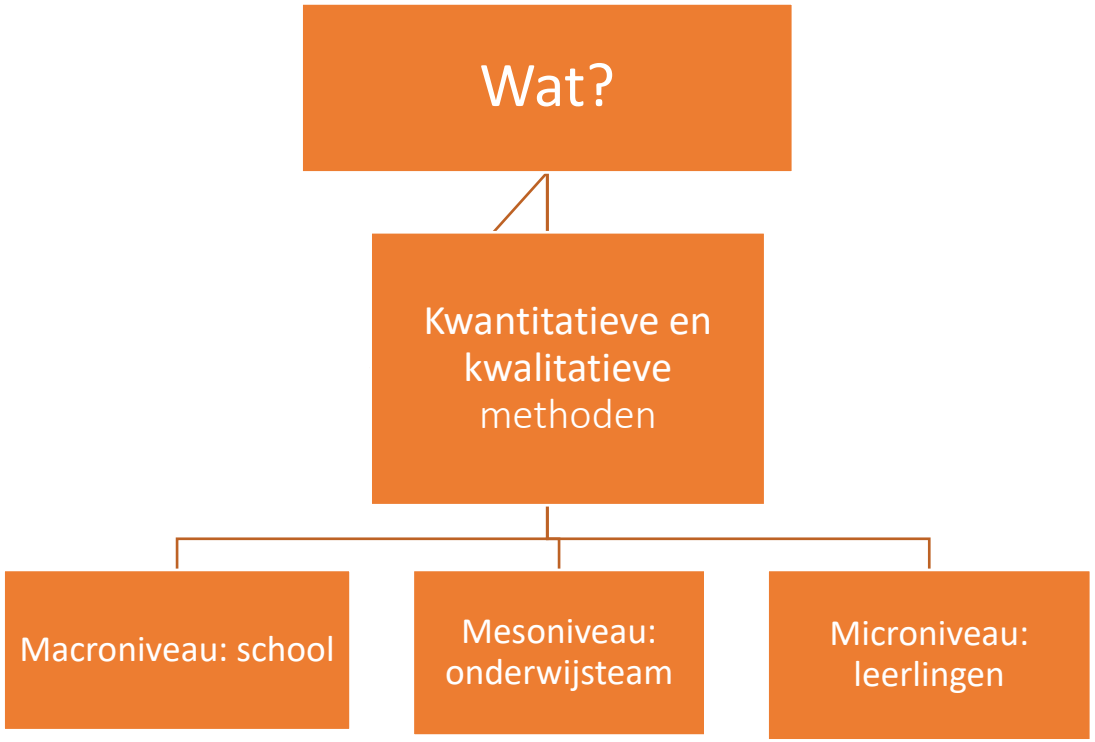
2.Inzetten op positieve relaties in een veilig klasklimaat

3.Krachtige leerprocessen ontwerpen en hanteren

4.Samenwerken met diverse actoren

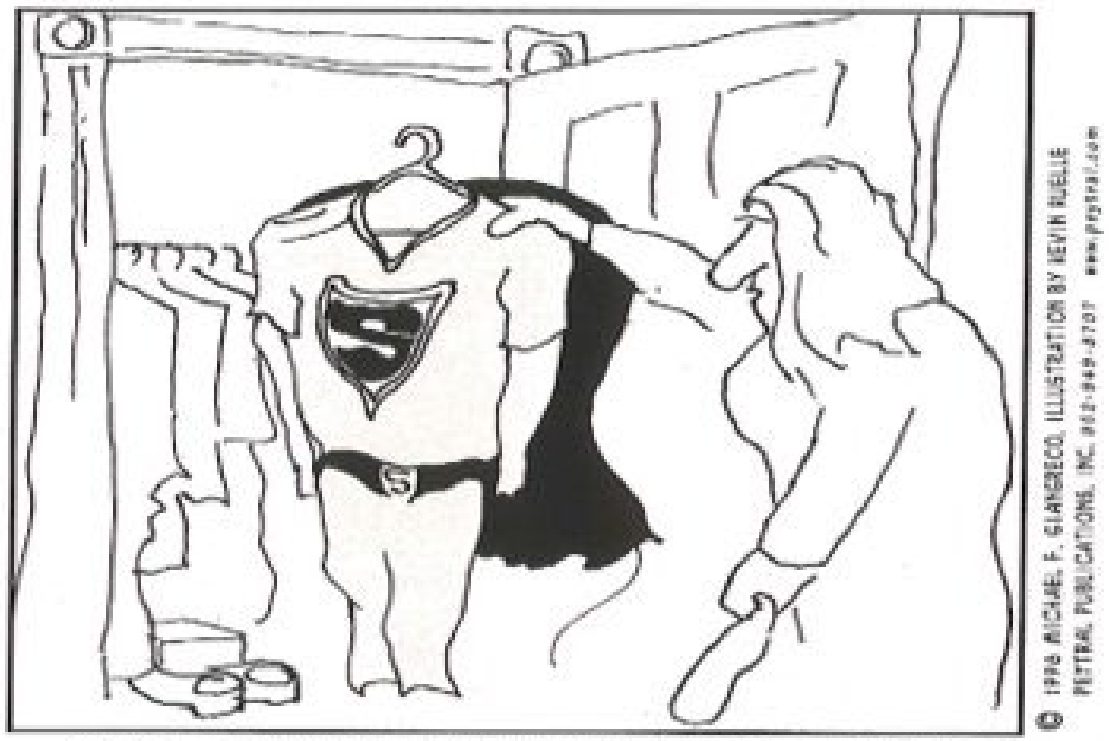
5.Doelgericht en actief professionaliseren in competentie 1-4

Hoe onderzochten wij impact: wat hebben we gemeten bij wie en wanneer?





Hoe maakten we
het bekwaamheidsgevoel van leerkrachten
bespreekbaar in focusgroepen en diepte-interviews?



Ervaringen directies, zorgcoördinatie, leersteun, begeleiders

Waarover ben je precies tevreden in dit begeleidingstraject?



Waarover ben je minder tevreden?



Tevreden 

- Het samen gevoel, samenkomen met gelijkgestemde zielen, zonder discussie over zinvolheid inclusie
- Positieve growth mindset, open lerende houding directie, zoco's, leraren die mee in harde kern project zitten
- Bijeenkomsten met projectgroep, alle leden zijn gemotiveerd en geëngageerd
- Begeleiding vanuit Konekt: vertrouwen, informeel karakter, gevoel terecht te kunnen bij de begeleiders. Vanaf jaar 2: doelgerichtheid, structuur in gesprekken, planmatige aanpak en evaluatie, expertise
- Expertise vanuit project, inhoud sessies bijv. hoe feedback geven, intervisiegesprekken
- Klasbezoeken en tips uit gesprek met klasteam en leerondersteuner

Minder tevreden 

- Bij start: moeilijk opmaken planning, overlegmomenten en sessies passen moeilijk in agenda (jaar 2 beter gelukt)
- Grote tijdsinvestering, ook al is die nodig
- Meer weerstand in het bredere schoolteam dan gedacht
- Tempo: onduidelijkheid over wederzijdse verwachtingen, extra handen verwacht op de werkvloer om sneller en verder te gaan in ontwikkeling (2e jaar versnelling in tempo gewaardeerd)

marijke.wilssens@arteveldehs.be

Ervaringen directies, zorgcoördinatie, leersteun

Wat vind je het meest bruikbaar?

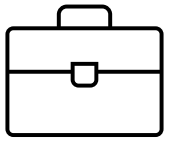


Geef een voorbeeld van hoe je kennis, vaardigheden en/of professionele houding (attitudes, opvattingen, …) versterkt zijn. Hoe versterkte het traject je bekwaamheidsgevoel om inclusief te werken?



Wat wil je als eerste nog doen/uitproberen van wat je in dit traject geleerd hebt?





Bruikbaar

- Goed zicht op waar we naartoe willen, **visie**
- Lerend netwerk: verrijkende **input** + kunnen “**luchten**”, aankaarten waar je op botst
- **Intervisies**: discretie, **feedbackcultuur** voorleven, nuttige tips bijv. check-ins op vergaderingen
- Activiteiten op de **klasvloer** en **projectteam:** uitwisseling over concrete topics, samen oplossingen zoeken, concreet aan de slag, bijv. connectie met de buurt, casusbespreking,…



Bijgeleerd

- **Uitwisseling** met **externe partners**, **externe blik** op eigen werking, “we zijn goed bezig”
- Vaststellen op **dezelfde lijn** te zitten, **gelijkstemden** gevonden bij andere scholen project, gevoel er **niet** meer **alleen** voor te staan
- Meer voeling met inclusie in het **team**



Nog toepassen

- **Opener, brede school** worden i.s.m. bijv. kinderopvang, vzw’s, buurtwerking, secundair,…
- **Snoezelruimte** opstarten
- Tips over **personeelsbeleid**, met personeel op weg gaan naar inclusie
- Manieren om **coachingsgesprekken** te organiseren en om tot **doelgericht** en **gestructureerd overleg** te komen in het team

artevelde hogeschool

Ervaringen directies, zorgcoördinatie, leersteun

Geef een voorbeeld van hoe je op school anders bent gaan werken als gevolg van dit begeleidingstraject.

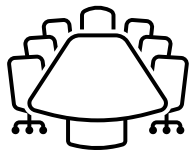


Welke aspecten van de schoolwerking (bv. visie, structuren, procedures, …) zijn volgens jou versterkt?



Geef aan welke positieve gevolgen het begeleidingstraject heeft teweeggebracht voor de leerlingen (bijvoorbeeld qua leren, welbevinden, sociale ontwikkeling, persoonsontwikkeling, algemene ontwikkeling, …). Waarin kunnen we die gevolgen zien?





Veranderde werkwijzen

- **Opstart werkgroep:** vrijwillige collega's, vergaderingen na schooltijd
- Meer nadenken over en inzetten op **feedbackcultuur**: betere, actieve luisterhouding, meer feedback geven
- Stimulans en inspiratie om verder te gaan met **al ingezette inclusieve werking**
- Introductie **brugklas**, met flexibele instap en evaluatie



Wijziging schoolwerking

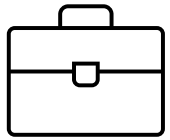
- Nog meer **samen school maken**, als team samen zorgnoden opnemen
- **Externen** meer **betrekken** (bv. vzw Oranje, de buurt,…)
- **Afstemming met Leersteuncentrum*:*** meer doelgerichte en teamgerichte inzet van leerondersteuners
- **Bevestiging** uitgebouwde structuur en visie
- **Visie schoolteam verbreed** op wat inclusie is, hoe naar leerlingen en hun participatie kijken, bijv. kinderen op leeftijd inschrijven en/of laten doorschuiven
- **SMOG** aangeleerd op schoolniveau



Impact op leerlingen

- **Kinderen** staan **open** voor **verschillende experten** die met hen aan de slag gaan in de klas
- Kinderen leren dat ze **niet alleen** zijn/ staan met hun **anders** zijn
- Kinderen leren **zorgzaam omgaan met klasgenoten** met specifieke onderwijsbehoeften en/of leren bepaald **gedrag anders begrijpen**
- Indirect via **gesprekken met ouders: duidelijk** maken **keuze** voor inclusie
- **Externen bevestigen leerkrachten** in hun bekwaamheid. Daardoor zitten die beter in hun vel, wat sowieso impact heeft op de leerlingen

artevelde hogeschool



Bruikbaar



Bijgeleerd



Nog toepassen

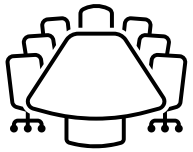
Tevreden



Op weg naar “een school voor iedereen”?



Minder tevreden



Veranderde werkwijzen



Wijziging schoolwerking



Impact op leerlingen

marijke.wilssens@arteveldehs.be

artevelde hogeschool

ONDERWIJS

VOLUIT INCLUSIEF LEREN.

2. Praktijkgetuigenis – OLVO De Vuurtoren

hoe ondersteunt de begeleiding vanuit Onwijs Onderwijs het proces op weg naar inclusief onderwijs?

Een onderzoeksproject naar INCLUSIEF en toekomstgericht ONDERWIJS

“Onwijs Onderwijs: samen bouwen aan de inclusieve school van morgen en zo bouwen aan een inclusieve maatschappij.”



> **“Ondersteuning is meer dan hulp, het is samen groeien.”**

- ✓ **Maandelijkse bijeenkomsten** met leerkrachten, leerondersteuners, ouders, directie en partners.
- ✓ **Wekelijkse aanwezigheid (3u/week)** van de trajectbegeleider voor coaching en intervisie
- ✓ **5 lerende netwerken per schooljaar** met reflectie en visieontwikkeling

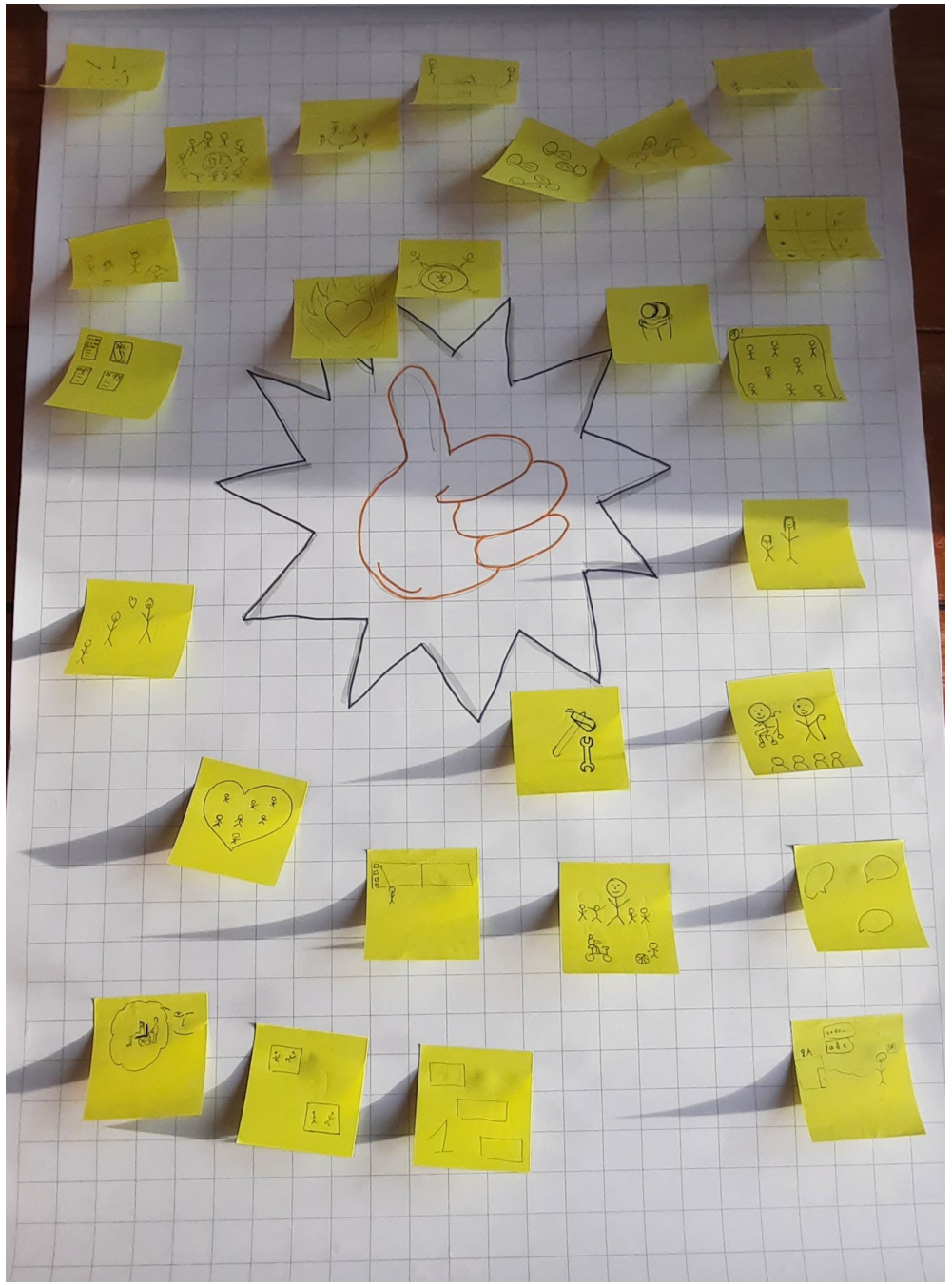


“Veranderen is geen project van één jaar, maar een proces van vele bewuste stappen.”

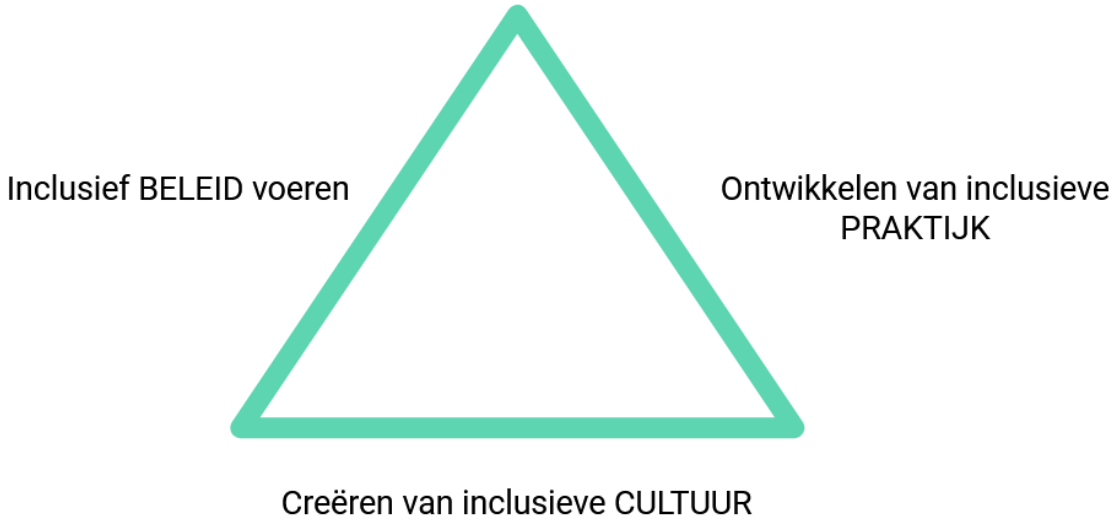


Foto: Stefaan Vermeir

“Inclusie is geen vast recept, maar een gezamenlijke ontdekkingstocht.”

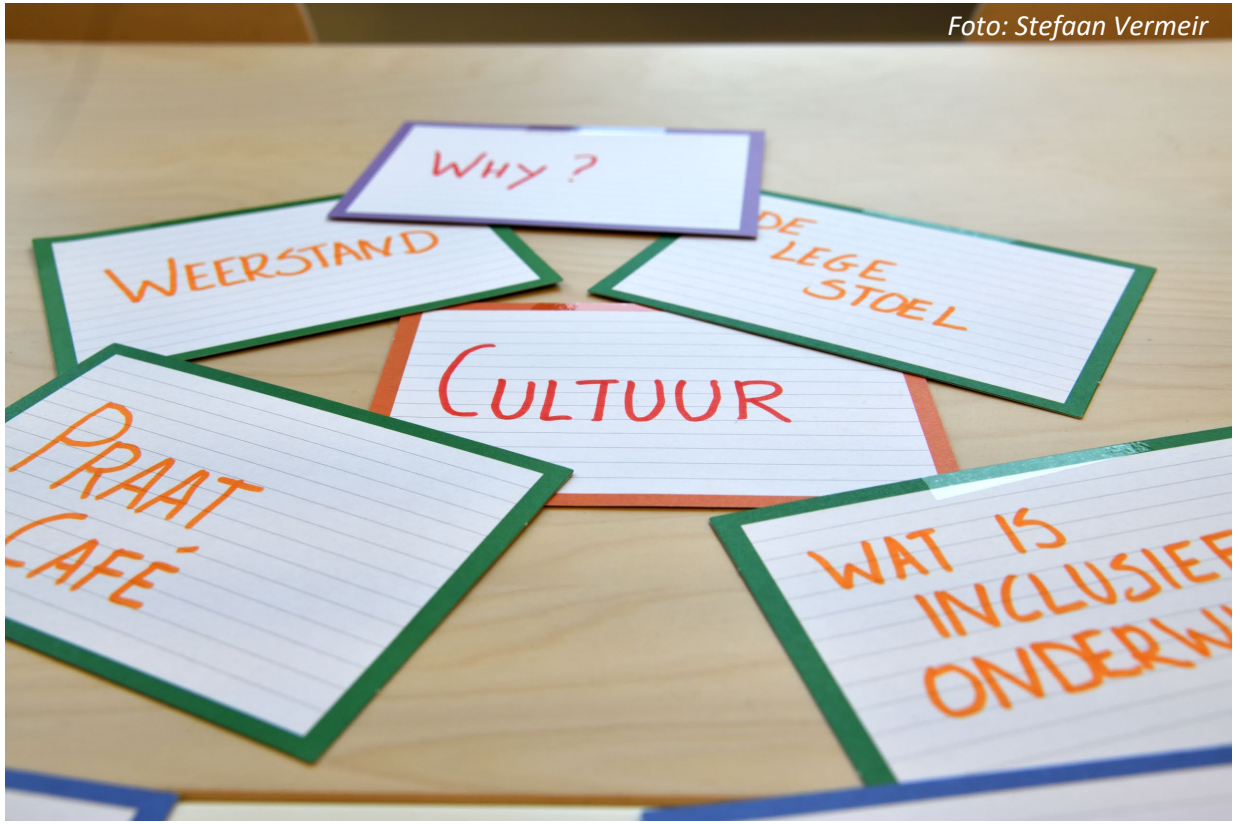


“Inclusie leeft in cultuur, beleid en praktijk, ze versterken elkaar.”



Potential.be

“We staan aan het begin van een proces.”



“We kiezen niet voor gemak, maar voor betekenis. We kiezen voor groei, samen met onze kinderen.”



Foto: Stefaan Vermeir

“Alleen door samen te werken, te leren en te durven herdenken, groeit een school tot een plek waar elk kind thuishoort.”



Foto: Stefaan Vermeir

ONDERWIJS

VOLUIT INCLUSIEF LEREN.

UITDAGINGEN

“In scholen voor iedereen is kwaliteitsvol onderwijs zowel voorwaarde als gevolg.”

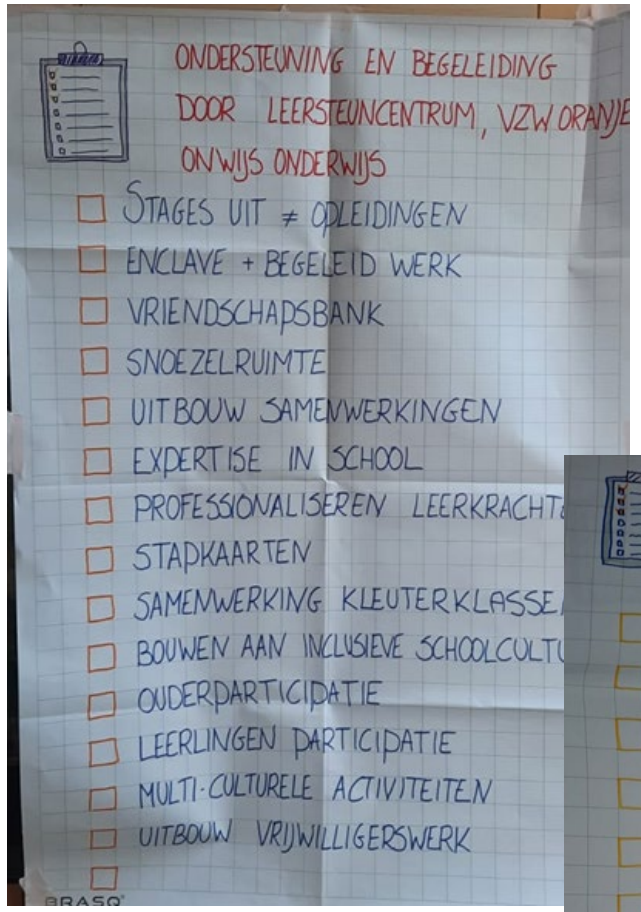


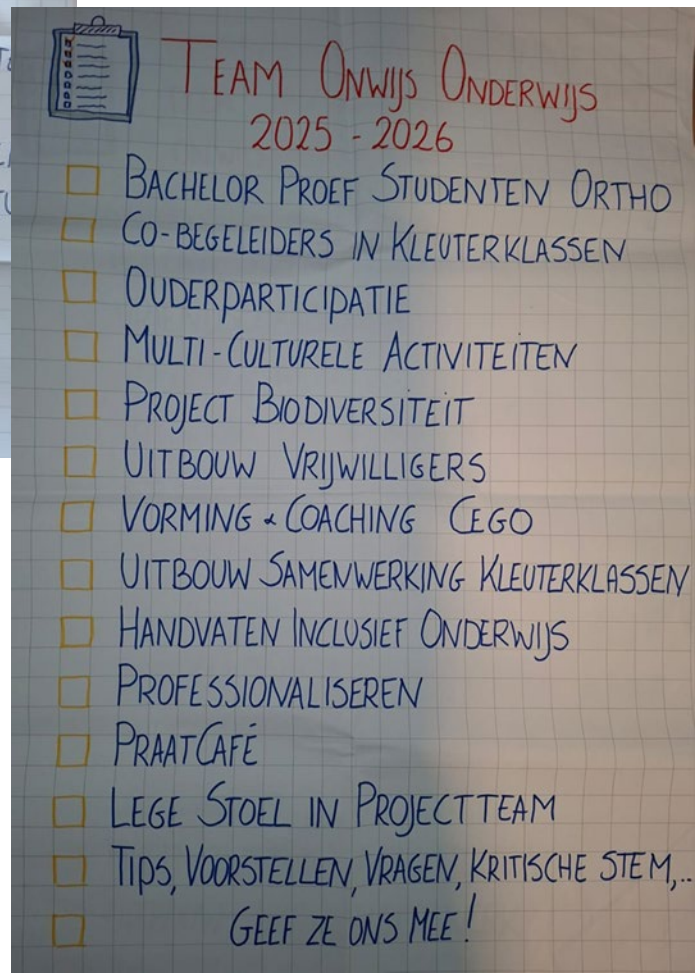
“Leiders die geloven in hun zaak.”



Foto: Stefaan Vermeir

“Een grondige start voor duurzame traagheid”





“Inclusief onderwijs is samen leren, samen delen.”



“Samen kunnen we veel meer dan alleen”



Foto: Stefaan Vermeir

“One size fits no one”



Foto: Stefaan Vermeir

“Het schuurt voordat het blinkt”



“Kleine successen maken grote beweging mogelijk”



Foto: Stefaan Vermeir

(Succes)verhalen creëren…



Bruikbaar

Bijgeleerd

Nog toepassen

Tevreden

Op weg naar “een school voor iedereen”?

Minder tevreden

Veranderde werkwijzen

Wijziging schoolwerking

Impact op leerlingen

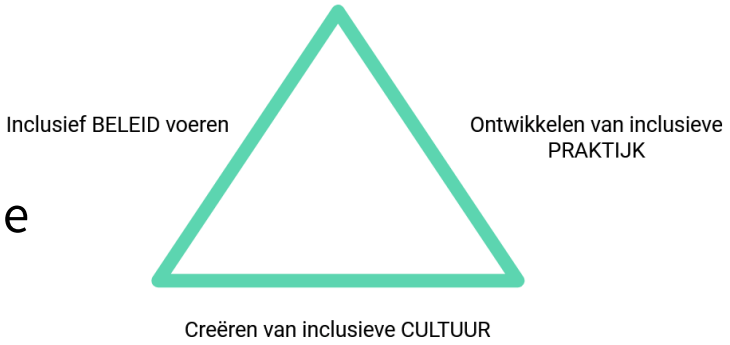
marijke.wilssens@arteveldehs.be

artevelde hogeschool

Bevraging schoolteam, ouders leerlingen a.d.h.v. vragenlijsten

- **Schoolteam**: 89 items (Booth & Ainscow. *Index voor inclusie,* 2007; 2015), Sharma & Jacobs (2016); Emmers et al. (2020); Vantieghem et al. (2023); Meredith & Struyve (2017); Claes et al. (2022); Schrooten et al (2022)
  - Online ingevuld

- **Ouders**: 24 items (Booth & Ainscow. *Index voor inclusie,* 2007; 2015)
  - Alle ouders kregen brief met link + op vraag een papieren versie



- **Leerlingen**: 11 items SIBO-schaal welbevinden (Cortois et al., 2009)
  – Op papier ingevuld in de klas

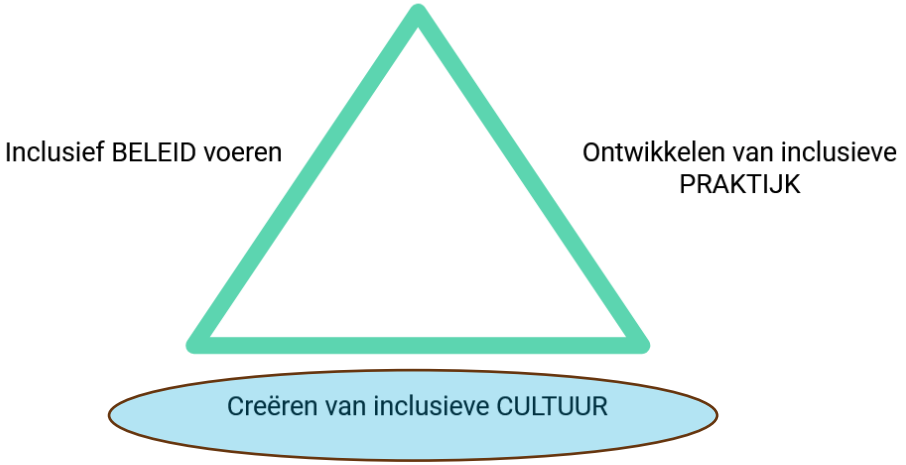
- **Projectteam**: 150 items, 89 online vragenlijst schoolteam + 61 items EDBI (Struyf et al. *Effectiviteitsmeting doelgerichte begeleidingsinterventies*, 2022)

Besluit:
Op enkele items na (nog) geen significante verschillen tussen begin en einde schooljaar 2024-2025. Dit wil zeggen dat we de impact van de begeleiding bij de meeste vragen op dit moment nog niet definitief kunnen aantonen => vervolgmeting tegen einde project?

Nabespreking vragenlijsten met projectteam: inclusieve cultuur en visie (1a)

Jullie schoolteam zegt unaniem:

- Er is op school respect tussen de leerkrachten en leerlingen
- Leerlingen en personeel voelen zich welkom.
- De school zet stappen tegen discriminatie.
- De lessen dragen bij aan het begrip van verschil tussen mensen.



Wat zegt dit over jullie **inclusieve visie**?

Wat helpt jullie om zo open te staan voor diversiteit en inclusie?

katrijn.pools@arteveldehs.be katrijn.dewaele@arteveldehs.be

Nabespreking vragenlijsten met projectteam: inclusieve cultuur en visie (1b)

Een groot deel van jullie team **kijkt minder positief naar inclusie**

- Bijna drie kwart vindt niet dat alle leerlingen, ongeacht hun capaciteiten, les moeten krijgen in reguliere klassen in het gewoon onderwijs. Enkele mensen vinden van wel.
- 58% vindt niet dat inclusie alle leerlingen academisch ten goede komt. Een paar collega's vinden dat wel.
- ± 4 op 5 leerkrachten vindt plaatsing van leerlingen met een ernstige handicap in het buitengewoon onderwijs de beste optie om deze leerlingen te onderwijzen. Enkele mensen zien dat anders.

Wat zegt dit over jullie **inclusieve visie**?

Wat is er nodig om collega's positief te helpen kijken

op jullie weg naar scholen voor iedereen?

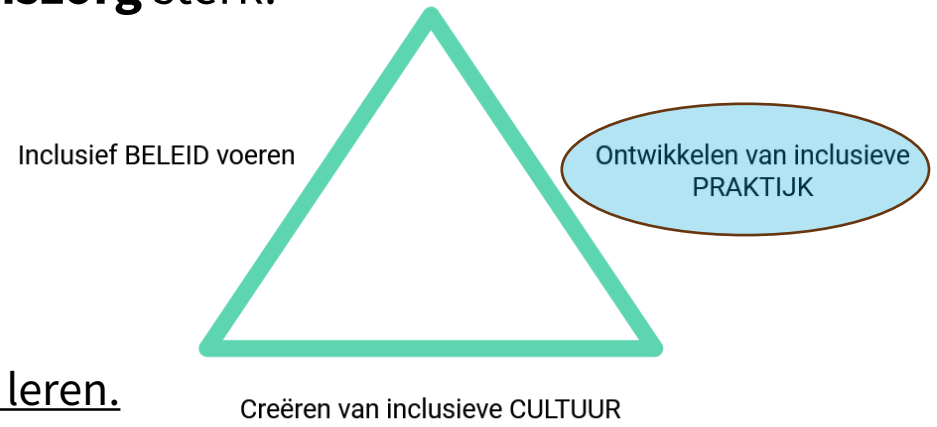


artevelde hogeschool

Nabespreking vragenlijsten met projectteam: inclusieve praktijk (2a)

Op één of enkele leerkrachten na vindt iedereen de **brede basiszorg** sterk.

- Er zijn hoge verwachtingen voor alle leerlingen.
- De lessen moedigen de samenwerking en participatie aan.
- De gebruikte hulpmiddelen ondersteunen participatie.
- Elke leerling kan hier leren.
- De organisatie in groepen maakt het mogelijk dat elke leerling kan leren.



Jullie vinden ook unaniem dat **verhoogde zorg** mogelijk is.

- We kunnen tijd voorzien voor leerlingen die trager of sneller werken dan anderen
- We kunnen leerlingen motiveren en uitdagen.

Wat zegt dit over jullie **inclusieve praktijk**?
Hoe realiseren jullie nu al goed onderwijs voor iedereen & kwaliteitsvolle zorg?

artevelde hogeschool

Nabespreking vragenlijsten met projectteam: inclusieve praktijk (2b)

Er liggen nog groeikansen op vlak van **gesprekken met leerlingen** en **breed evalueren.**

- De helft van het team vindt dat je met leerlingen kan bespreken waarover ze graag zouden leren en waarom hun leerresultaten zijn wat ze zijn.

- Ook vindt de helft dat je eventueel hun kennis met een andere vorm dan toetsing kan testen. De andere helft vindt van niet.

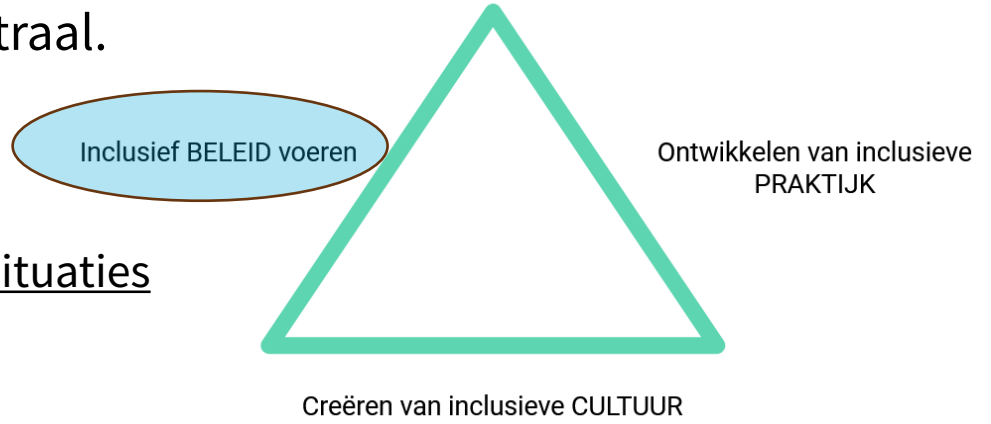
Wat is er nog nodig i.f.v. jullie **inclusieve praktijk** als school voor iedereen?

Welke groeikansen zien jullie bijvoorbeeld om met leerlingen in gesprek te gaan en/of om hen breed te evalueren?



Nabespreking vragenlijsten met projectteam: inclusief beleid (3a)

Jullie stellen aandacht voor **kwetsbare gezinnen** unaniem centraal.



- Financieel zwakkere families moeten ondersteuning krijgen
- Leerkrachten moeten kunnen omgaan met leerlingen van alle thuissituaties
- Leerkrachten kunnen een verschil voor ze maken

Jullie zijn ook unaniem tevreden over de **samenwerking in het team** én het **inclusief beleid**

- De samenwerking onder het personeel is goed.
- Leerkrachten dragen bij aan een inclusief schoolbeleid.

Wat betekent dit **inclusief beleid** voor jullie?

Hoe zorgt dit beleid ervoor dat jullie zo sterk aan een school voor iedereen werken?

Nabespreking vragenlijsten met projectteam: inclusief beleid (3b)

De collega's in dit team verschillen sterk in hun **bekwaamheidsgevoel over inclusie**

- De helft van het team is blij dat ze leerlingen die hulp nodig hebben bij hun dagelijkse activiteiten, in hun klas kunnen opnemen. Bijna 1/3 echter niet.
- De helft van het team vindt dat het opnemen van leerlingen met verschillende capaciteiten hen een betere leraar zal maken. Een kwart echter niet.

Wat zou jullie **bekwaamheidsgevoel** om les te geven aan diverse klasgroepen versterken?

Wat kan jullie **beleid** daar in het kader van scholen voor iedereen voor doen?



4. Hoe bespreek en versterk je inclusieve bekwaamheid?

In gesprek a.d.h.v. de [‘Doos vol Potential: gespreksstarters over diversiteit en inclusie](#)’

A
ACTIEKAART

Moet ik een superheld zijn om inclusief les te geven?

De evolutie naar inclusief onderwijs doet leerkrachten soms twijfelen over hun kunnen. Om inclusief les te geven, moet je nochtans geen superheld zijn, maar kan je je versterken in **vijf essentiële competenties:**

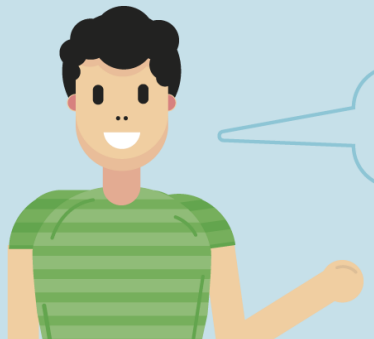
1) Diversiteit (h)erkennen, waarderen en benutten
2) Inzetten op positieve relaties in een veilig klasklimaat
3) Krachtige leerprocessen in een toegankelijke en flexibele leeromgeving ontwerpen en hanteren
4) Samenwerken met diverse actoren
5) Doelgericht werken aan de eigen professionalisering.

De vijf competenties vormen een kapstok om na te denken over je sterktes, uitdagingen en groeimogelijkheden. Neem ze **onder de loep** met de competentieloep.

- Wat lukt je al? Waar liggen je sterktes?
- Waarin ervaar je uitdagingen? Wat vind je nog moeilijk?
- Waarin zie jij nog groeimogelijkheden voor jezelf? Wat zou je nog willen leren?
- Wat zou je concreet willen bereiken als je denkt aan een klas waarin iedereen tot leren en participeren komt?

COMPETENTIE-LOEP

COMMUNITY



Deel je ideeën vanuit dit gesprek in de online community http://gespreksstarters.potentialtoteach.be of scan de QR-code.

http://gespreksstarters.potentialtoteach.be

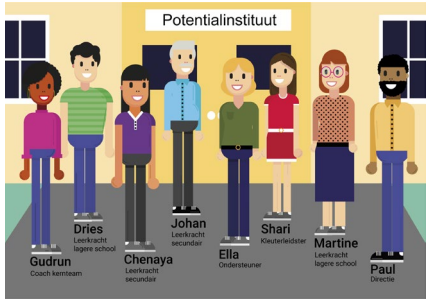
Bekwaamheidsgevoel versterken: verbreding en verdieping van de basiscompetenties van de leraar

De leraar als...

- **Begeleider van leer –en ontwikkelingsprocessen**
- **Inhoudelijke expert**
- **Innovator en onderzoeker**
- **Lid van een schoolteam**
- **Lid van een onderwijsgemeenschap**
- **Opvoeder**
- **Organisator**
- **Partner van de ouder**
- **Partner van externen**
- **Cultuurparticipant**

- De leerkracht (h)erkent, waardeert en benut diversiteit van leerlingen
- De leerkracht zet in op positieve relaties in een veilig klasklimaat
- De leerkracht ontwerpt en hanteert krachtige leerprocessen in een toegankelijke en flexibele leeromgeving
- De leerkracht werkt samen met diverse actoren
- De leerkracht werkt doelgericht en actief aan de eigen professionele ontwikkeling in functie van bovenstaande competenties

Kwalitatieve analyse o.b.v. 15 gesprekken: begeleiding met impact op inclusieve bekwaamheid…



- E/ Eigenaarschap: …vertrekt van eigen noden onderwijsprofessionals
- A/ Actief leren: …moedigt actief leren aan
- C/ Collectief leren: …moedigt collectief leren aan
- D/ Duur en intensiteit: …gebeurt langdurig, uitgebreid en intensief
- L/ Lokale organisatie: …gebeurt op de werkplek, in de onderwijssetting
- H/Haalbaarheid: …stelt haalbare verwachtingen, ondersteunt school om middelen/uren vrij te maken voor collectief leren

- S/ Samenhang/coherentie doelen: …verbindt eigen doelen onderwijsprofessionals met doelen school- en onderwijsbeleid
- O/ Onderzoeksgebaseerdheid: koppelt inzichten uit onderzoek over inclusief onderwijs aan eigen noden/ vragen onderwijsprofessionals
- P/ Praktijkgerichtheid: …heeft oog voor concrete vertaalslag aangereikte inzichten naar dagelijkse onderwijspraktijk
- I/ Inhoudsexpertise & coaching: …deelt inhoudelijke knowhow en coacht in de toepassing ervan

? A
VRAAGKAART

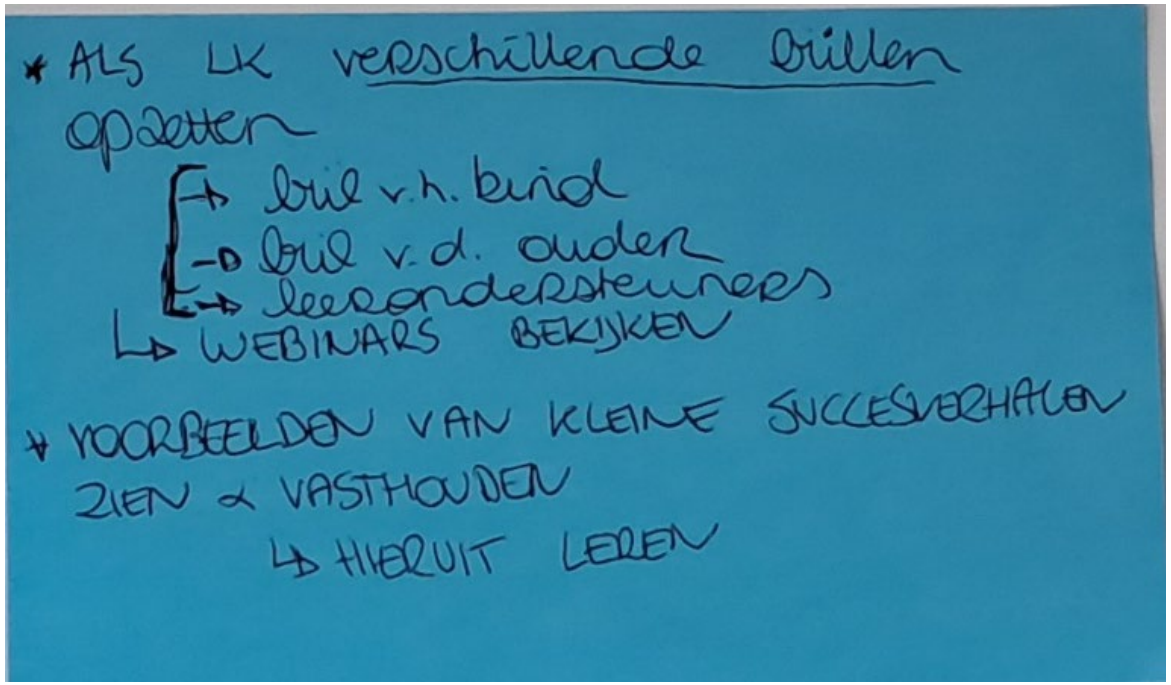
Hoe versterkt begeleiding competentie 1: diversiteit leren (h)erkennen, waarderen en benutten?

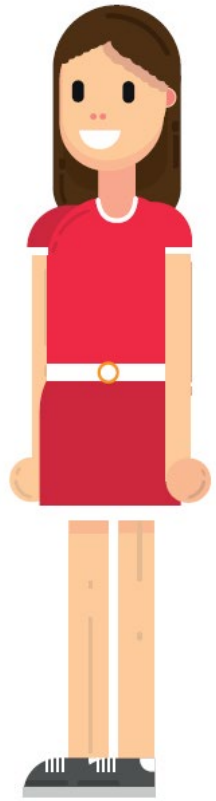
Wat heb je volgens jou het meest nodig om diversiteit in de klas te waarderen en benutten?



http://gespreksstarters.potentialtoteach.be

“Dankzij het project heb ik **webinars** gevolgd en daardoor heb ik eigenlijk leren kijken door de **bril van een ouder** en heb ik daar wel een heel ander zicht op gekregen. Ik werd echt wakker geschud, zo van ‘Inderdaad, als het kind met de bus wordt afgehaald, heeft de ouder geen contact met andere ouders aan het plein, kan ook geen vrienden maken… Ja zo echt, dit bleef echt aan mijn ribben plakken… Wij zien het als leerkracht, wij zien ‘Het is waar en dit en dat…’, maar hoe zie je het als ouder?”(kleuterleidster)

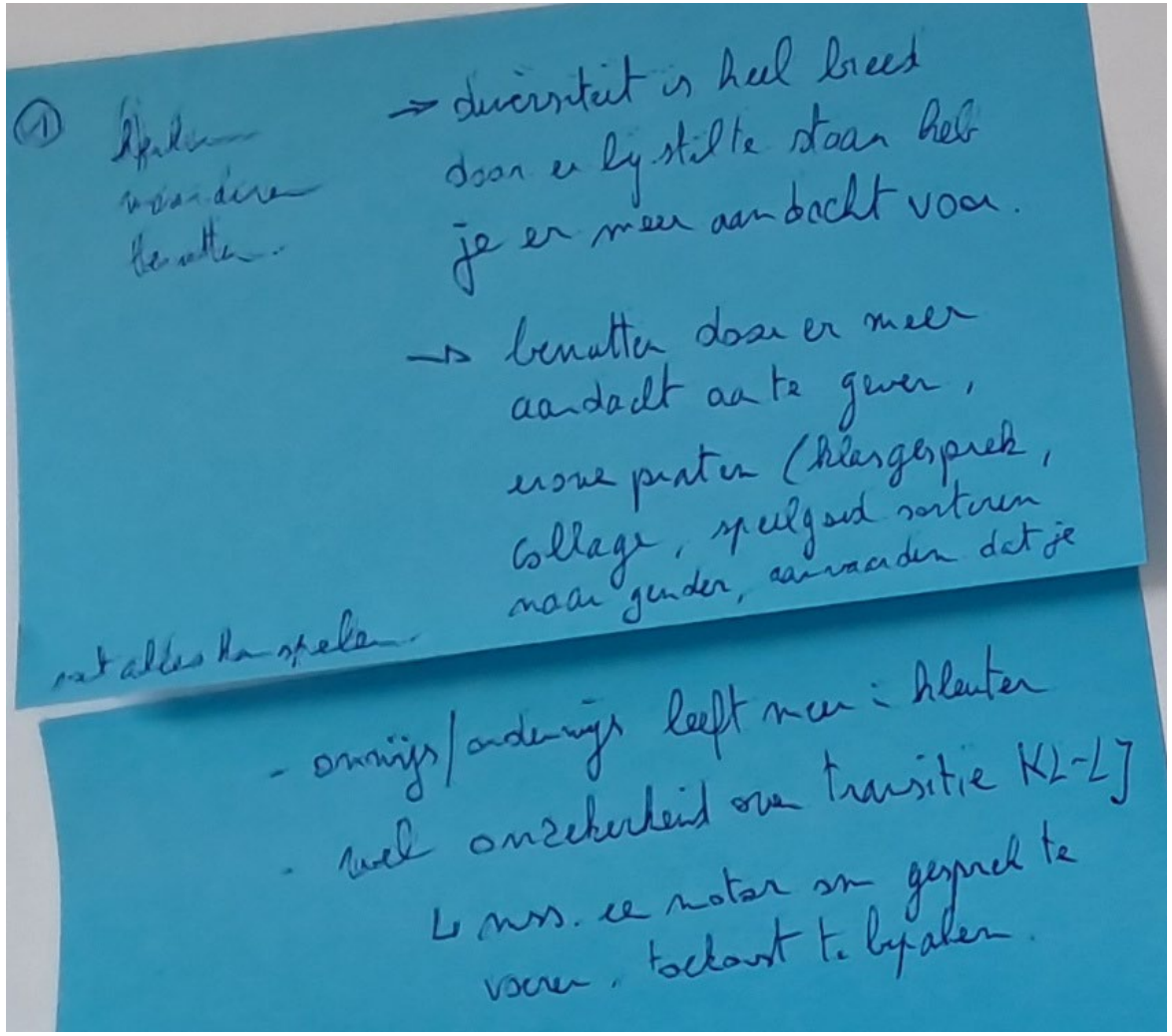




“Doordat er meer diversiteit is, vooral in **kinderen IAC type twee** die een individueel aangepast curriculum volgen in het kleuter, voelen we dat er nu een **nood** komt om dit **door te trekken naar het lager**. Dat is een uitdaging, daarvoor hebben we het project zeker nodig om **leerkrachten** te **versterken**, om ook IAC naar het lager onderwijs toe echt vanuit het project te kunnen doortrekken.

Dat is waar we eigenlijk met **scholen voor iedereen** naartoe moeten. Als we dan bedenken dat dat ook op **andere scholen** moet gebeuren, terwijl er hier al een stukje **visie** is **rond diversiteit en inclusie**, dan wordt dat nog een veel grotere uitdaging voor scholen waar er zo geen visie is. (…) De rol die wij kunnen vervullen met het project is om die **olievlek** te **verspreiden**” (leerondersteuner).





? B

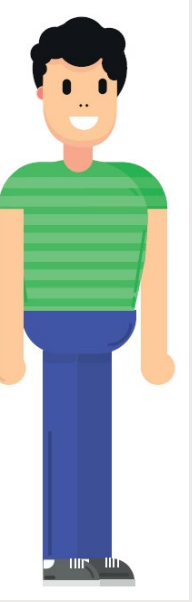
VRAAGKAART

Hoe versterkt begeleiding competentie 2: leren inzetten op positieve relaties in een veilig klasklimaat?

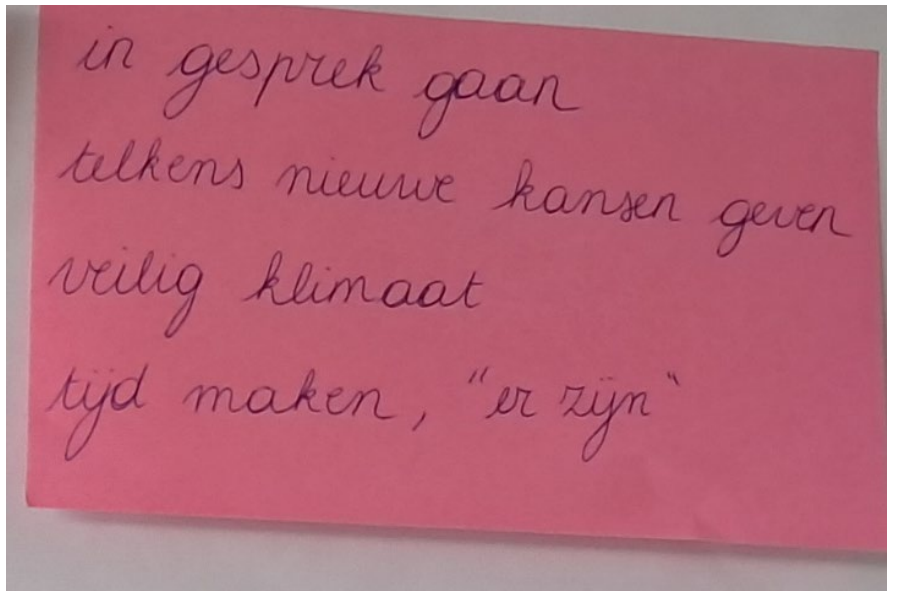


Wat is volgens jou de beste manier om de band met je leerlingen te versterken?

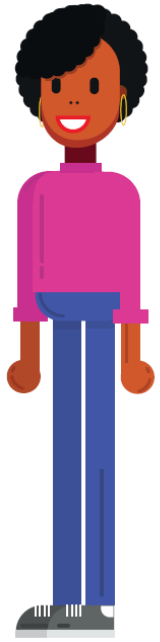
http://gespreksstarters.potentialtoteach.be

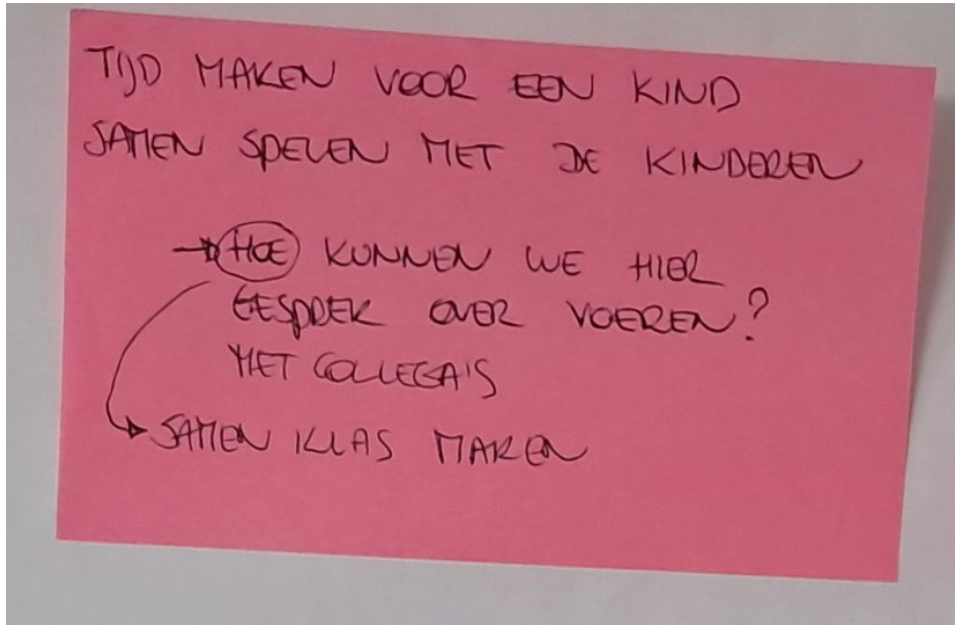


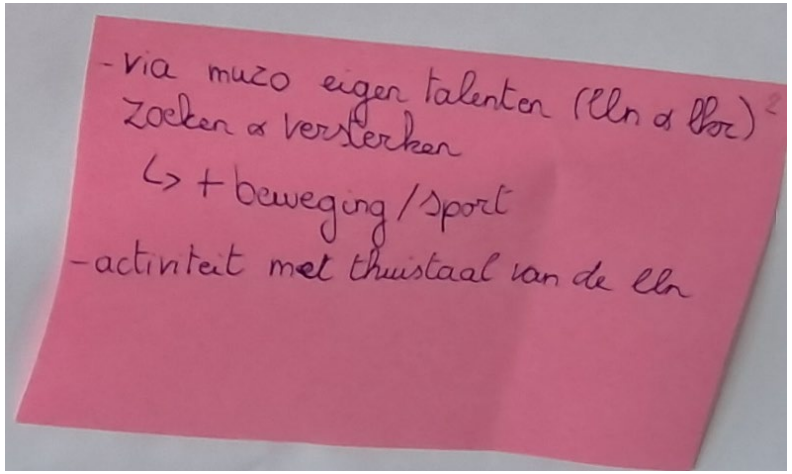
“Ik denk persoonlijk dat we dit **al langer deden**, ik kon hierbij niet direct op iets komen waar het project ons een duwtje in gegeven heeft…” (leerkracht lager)



“Ja, de collega’s **zetten** ook echt **al in daarop**, ze willen het beste voor de leerlingen. (…) Ik denk dat dit **al heel sterk** hier op school aanwezig is”. (zorgcoördinator)







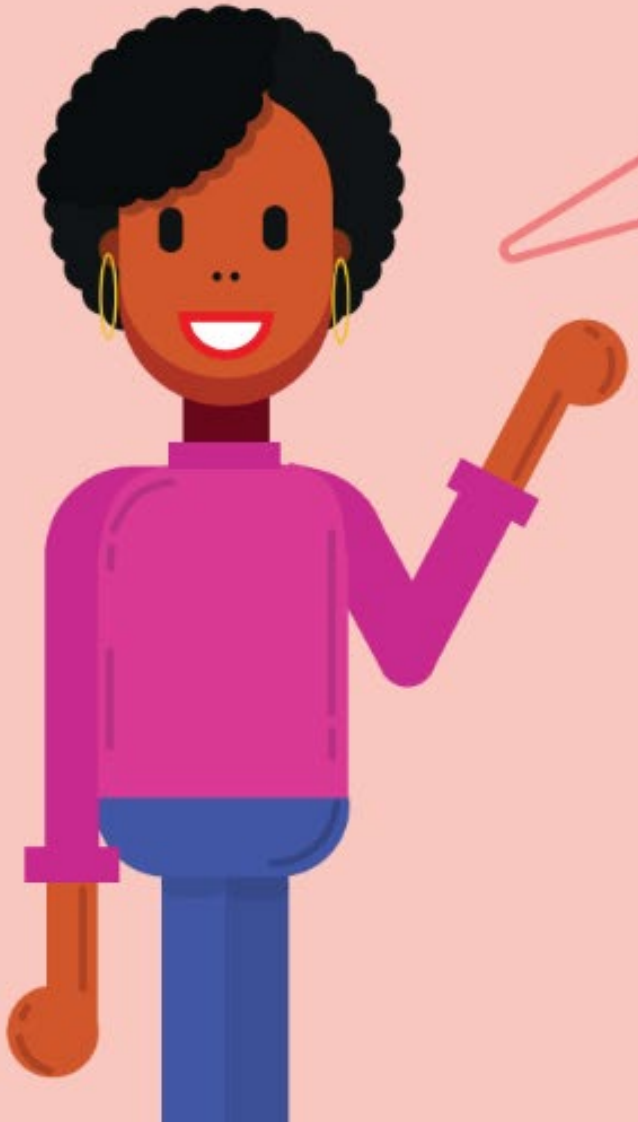


“Als je de **band met de leerlingen** wil **versterken**, dan mag je **ook je zwaktes uitspelen en tonen**. Bijvoorbeeld in een **muzische opdracht**, als je niet goed kan tekenen of zingen of dansen en je hebt dan een kind dat wel die **talenten** heeft, benut die talenten. Dan ga je eigenlijk voor een stuk in de rol van ‘ik ben nu een volger en jij bent hier nu de leider’. De **identiteit** van die kinderen groeit daar fantastisch mee.” (leerondersteuner)

? A

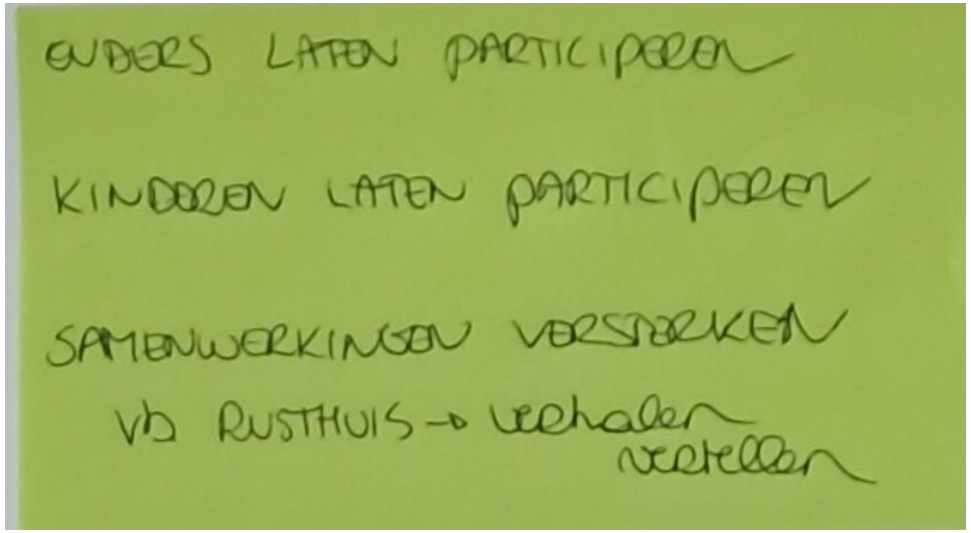
VRAAGKAART

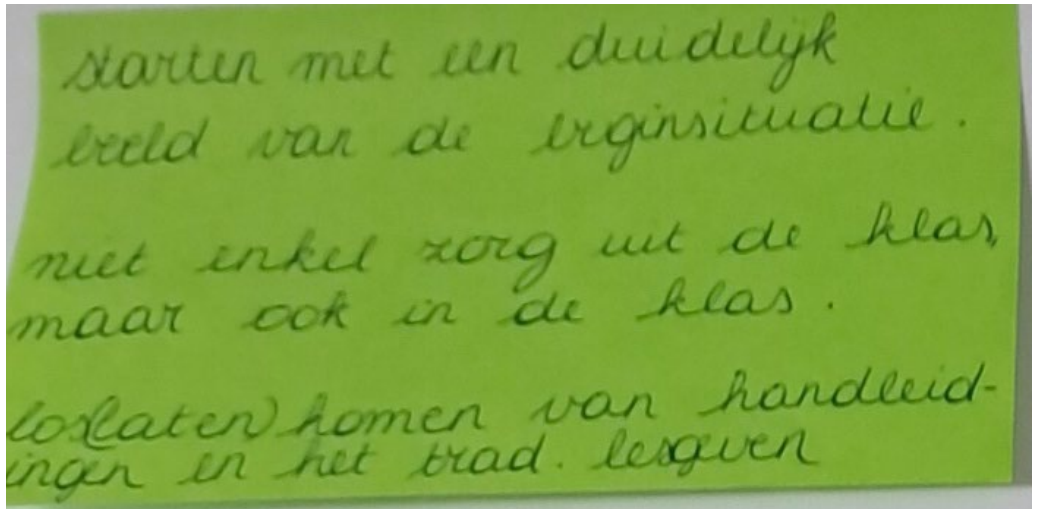
Hoe versterkt begeleiding competentie 3: krachtige leerprocessen leren ontwerpen en hanteren in een toegankelijke en flexibele leeromgeving?



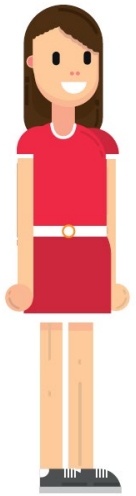
Wat werkt er volgens jou het best om te differentiëren in de klaspraktijk?

http://gespreksstarters.potentialtoteach.be









"Zoals met dat **rusthuis**: kunnen we dat niet **nog meer**, die mensen meekrijgen in bijvoorbeeld ook tweede kleuter of misschien in een eerste leerjaar of zo? Nu gebeurt dat alleen voor derde kleuter. Kunnen we dat niet? Of met **andere mensen uit de buurt**? Kunnen we niet **samen op stap** gaan, om dat nog meer uit te breiden?" (kleuterleidster)

"Elke school kan dat bevestigen: **meten**, metend rekenen, afschuwelijk... Die kinderen moeten iets **doen**, niet gewoon op papier. Dus OK, we gooien dat **open** en maken een heel **hoekenwerk** daarover."

"Elke leerkracht, zou, cru gezegd, gebrainwasht moeten worden in (…) **durven van het traditionele paadje afgaan**, durven soms eens een berg op te klimmen. Soms donder je er keihard af, maar beseffen 'we doen dat samen'. En ben je bijna aan het vallen, we zullen u wel vastkrabbelen. Beseffen 'ik doe dit als team', it takes a village to raise a child." (leerkracht lager).

VRAAGKAART

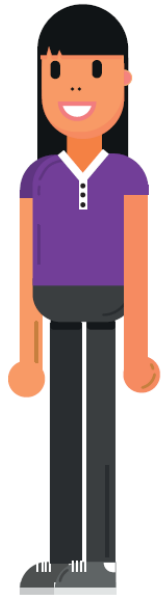
Hoe versterkt begeleiding competentie 4: leren samenwerken met diverse actoren?

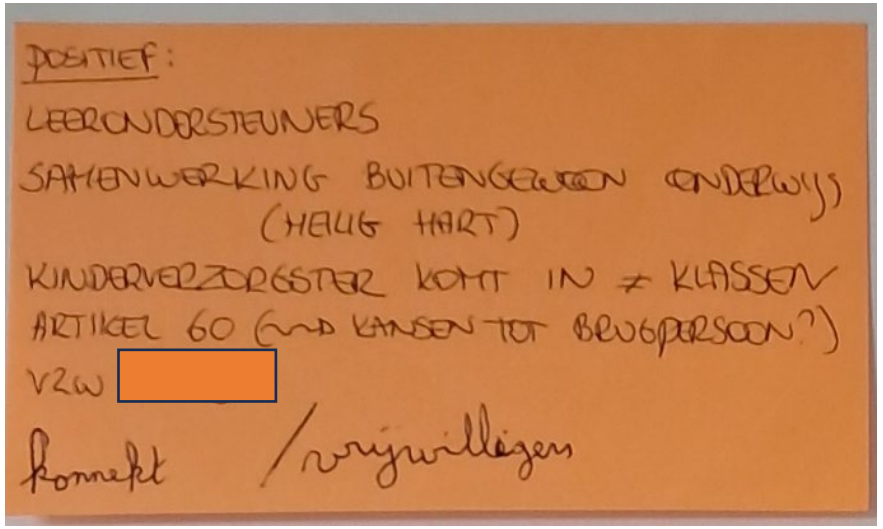
Wat verhindert het samen-werken met collega's en andere partners het meest? Hoe los je dit op?



http://gespreksstarters.potentialtoteach.be

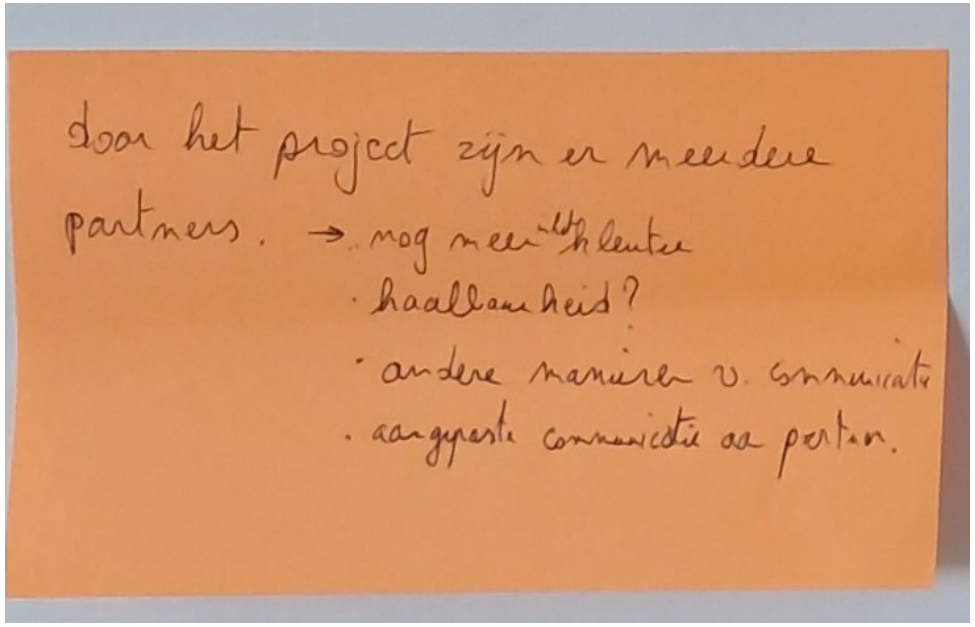
"Er zit gewoon heel veel **angst** en heel veel **tegenkanting**, (…) ook omdat dat **nog niet opgestart** is in het **lager**. Er wordt veel gezegd. Er komen negatieve verhalen als er een keer iets gebeurt. Bijvoorbeeld wordt er iets kapot gemaakt, dan is dat van 'Ja, maar zo'n kinderen horen hier toch niet op school!' Maar dan wordt het **positieve niet onder de aandacht** gebracht. (…) Ik denk dat dat gewoon **opengetrokken** moet worden naar het lager en dat er ook wat **meer info** naar het lager moet, zo van 'Kijk, hiermee zijn we bezig en dat is de **bedoeling'"**. (zorgleerkracht)





Ik denk ook dat dat begint met '**Wat is inclusie?** En wat is inclusie **in het onderwijs**? En wat heeft dat voor traject naar het verdere leven van een kind en in de **samenleving?** Hoe krijgt dat vorm? Ik denk dat dat misschien nog niet helemaal helder is". (ouder & medewerker vzw)





Hoe versterkt begeleiding competentie 5: doelgericht leren werken aan de eigen professionalisering in competentie 1 t.e.m.4?

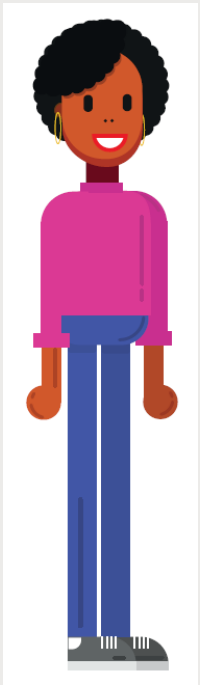


- **De leraar als...**
- **Begeleider van leer –en ontwikkelingsprocessen**
- **Inhoudelijke expert**
- **Innovator en onderzoeker**
- **Lid van een schoolteam**
- **Lid van een onderwijsgemeenschap**
- **Opvoeder**
- **Organisator**
- **Partner van de ouder**
- **Partner van externen**
- **Cultuurparticipant**

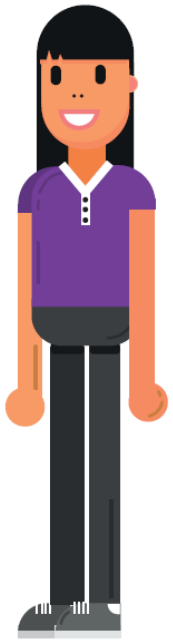
- De leerkracht (h)erkent, waardeert en benut diversiteit van leerlingen
- De leerkracht zet in op positieve relaties in een veilig klasklimaat
- De leerkracht ontwerpt en hanteert krachtige leerprocessen in een toegankelijke en flexibele leeromgeving
- De leerkracht werkt samen met diverse actoren
- De leerkracht werkt doelgericht en actief aan de eigen professionele ontwikkeling in functie van bovenstaande competenties

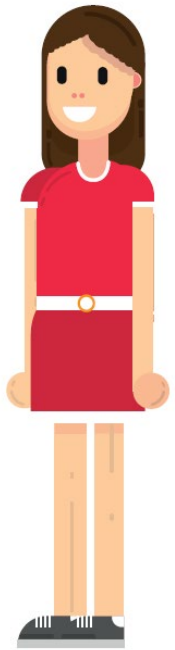


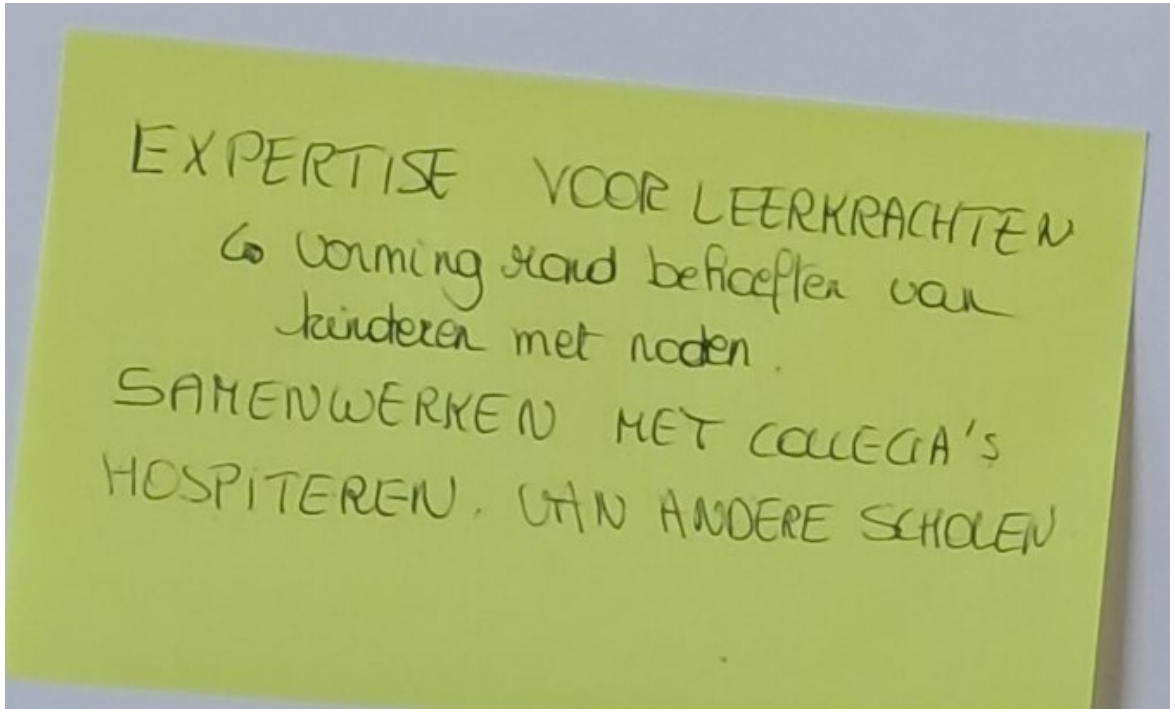
“Ik heb het vooral ook over **gedragsproblemen** bijvoorbeeld, hoe ga ik daar mee om? Hoe kan ik dat **binnen mijn klas** met dat **kind** oplossen, maar ook mijn **klasgroep** ondertussen nog mee hebben? Dat we daar eigenlijk niet in **opgeleid** geweest zijn… (leerkracht lager)

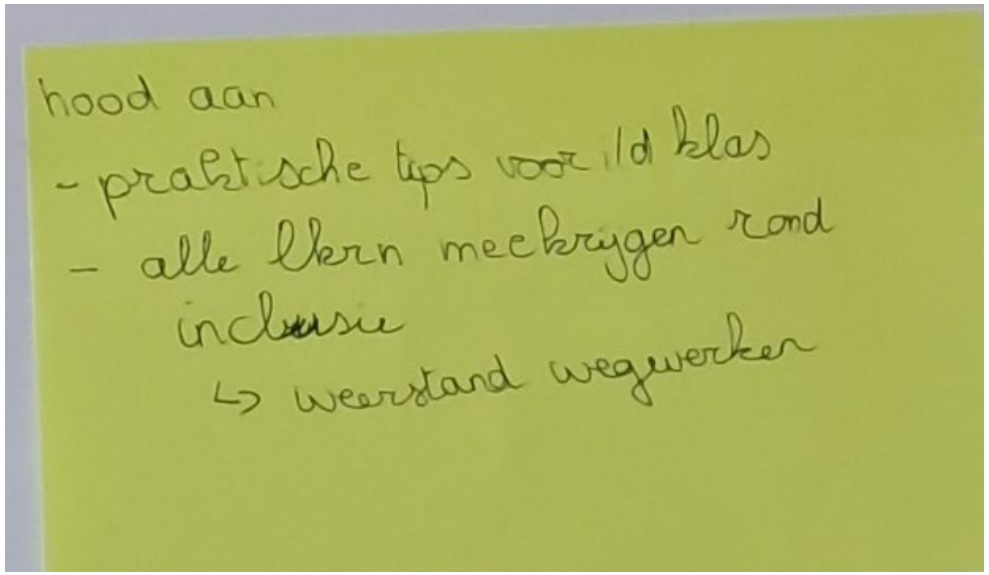


“Er zijn **meer organisaties** aangesproken. We zijn ook bezig met **hogescholen** enzoverder. **Vzw X** is er bijgekomen bijvoorbeeld.” (zorgleerkracht).
“Ook **hospiteren** in andere scholen. Dat zijn dingen die allemaal nu wel op punt gekomen zijn door het project. (zorgcoördinator)
“Maar ik denk dat voor onze collega's **nog niet** echt **duidelijk** is **waar kunnen we overal wel terecht.**” (kleuterleidster).











"Als ik zo kijk naar wat wij doen als organisatie, is dat ook niet alleen maar **expertise**. Dat is ook naar de werkgever gaan met een groepje mensen met een beperking. (…) Dat zijn ook geen mensen die **handicap-specifieke kennis** hebben, maar die wel **voor openstaan** om iemand zo onder de arm te nemen die een beetje schouderbegeleiding nodig heeft. (…) Wat niet wegneemt dat er **professionalisering en kennis** nodig is, hé, uiteindelijk het is een school…" (ouder – medewerker vzw).

Inderdaad, **onderwijsexpertise, handicap-specifieke**, maar ook **elkaar coachen**. (…) En **inclusieve expertise:** inclusie moet eigenlijk in de **visie** staan. Daar staat of valt alles mee. Als je dat niet onderschrijft, ben je niks met dat handicap-specifieke" (leerondersteuner).

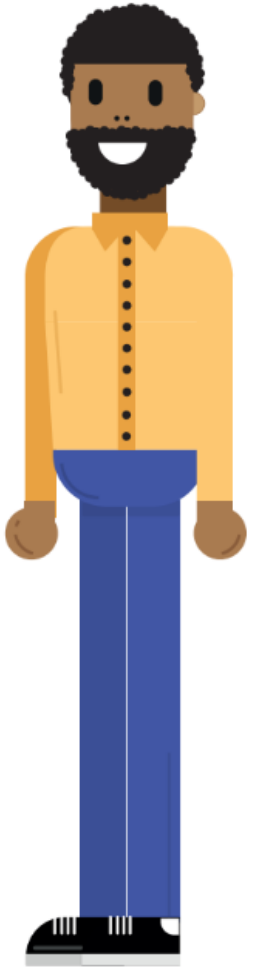


”Ik denk dat het misgelopen is op verwachtingen, gewoon **te hoge verwachtingen**. (…) Wij **doen** ongelooflijk hard **ons best**, maar wij kunnen het niet zoals gevraagd of verwacht wordt. Zijn we dan **niet goed genoeg**?. Ik heb daar heel hard mijn best voor gedaan“. (directie)

"Er zijn ook **omstandigheden** geweest die het moeilijk gemaakt hebben. (…) Het moeilijke vond ik, als ik vroeg ‘hoe gaan we nu voort met die tekst’, dan zei de begeleidster ‘ja, maar dat is eigenlijk **mijn taak niet**’. Dat wist ik niet, dus dat vond ik ook supermoeilijk? (directie)

“Ik heb doorgegeven (…) dat er echt **doelen** moeten gesteld worden. Waar willen wij naartoe? (…) En dat die ook op het einde van een vergadering afgecheckt worden (…): zijn we daar en **hoe** pakken we dat **verder** op naar het team? (…) Ik denk dat zij er ergens wel hingen, maar niet **concreet** genoeg benoemd waren. (…) Ook het **opvolgen** van doelen. (…) Er zat zo weinig **lijn** in. (directie)

Bijsturingen na jaar 1



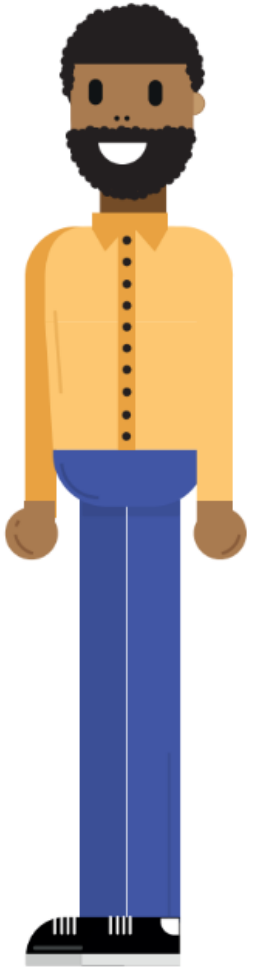
1. Verheldering **taak- en rolverdeling** en verdere afstemming over **wederzijdse verwachtingen**

2. **Doelgerichte** en **planmatige aanpak,** systematische opvolging doelen & werkwijzen

Bijsturingen na jaar 1

“Waarom de workshops vanuit het project niet konden aarden, is omdat dat niet **concreet** genoeg was. (…) Met de **werkgroep gedrag** hadden we het **nu *wel*** over de speelplaats. Dat gaat voor mij ook over ‘Hoe ga jij om met…?’ en **reflecteer** naar uzelf. (…) Ik denk dat daar wel **kansen** zitten om **het van onderuit** meer **te laten groeien**. (directie)

Ik denk dan vooral aan **expertise op de klasvloer**. (…) Ik denk dat ze de **extra handen op de vloer** verwachtten vanuit verschillende richtingen, die ook **mee concreet aan de slag** konden **op de vloer** en daar mee over nadachten. (…) Ik weet niet of dat zozeer moest komen vanuit de procesbegeleider, maar wel mee de **zoektocht** naar... Hoe zorgen we voor meer expertise op de klasvloer? Hoe regelen we dat? Ik ben blij dat er nu een **stagiair** gestart is. (directie)

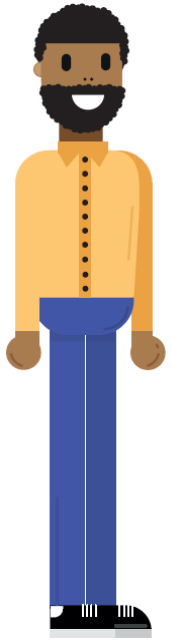


3. Diepgaande verkenning van **ondersteuningsnoden op de werkvloer**

4. Gerichte, onderbouwde **professionalisering** en **expertisedeling** die aansluit bij de **concrete** noden

5. Hoe krijgen we iedereen mee?

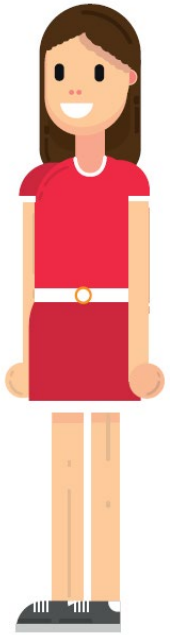
Elk **klein stapje** is er één en dat moet je blijven zien, maar je moet het wel **met zijn allen** doen (directie).



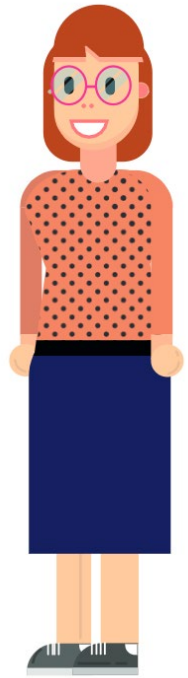
Ik denk dat het goed is dat we die **post-its** nu hebben voor de volgende keer, als we dan de **evaluatie** doen en kijken waar we **volgend jaar** willen op inzetten. (procesbegeleider)



Hoe kan ik mijn **doelen** en **leermethodieken** aanpassen aan **kinderen met noden** (kleuterleidster)?



Hoe kan ik **gedragsproblemen** binnen mijn klas **oplossen** met dat **kind**, maar ook mijn **klasgroep** nog mee hebben (leerkracht lager)?





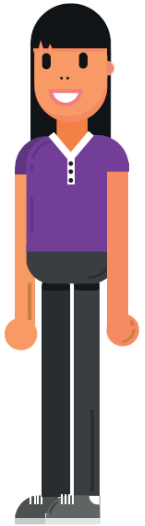
“Als de **procesbegeleider** hier is, is ze **100% beschikbaar voor haar rol**. We weten: als we haar iets extra vragen omdat er nood aan is, komt ze daaraan toe. Ze heeft daar **tijd en ruimte** voor. (…) Het volgend overleg gaat weer een **volgende stap** zijn en we gaan weer richting een **oplossing**. Je bent altijd gegarandeerd ‘dit is iets wat we altijd gaan kunnen verder doen’. Met bijna alles waar je niet direct een kant-en-klare oplossing voor hebt, (…) kan je zeggen ‘Ha, we hebben hier iemand’. (…) Dat is heel waardevol. (…) Er loopt een **extra probleemoplosser** rond in de school die er eigenlijk ook nog **voor zorgt** dat je achteraf het gevoel hebt dat je het eigenlijk **zelf** hebt kunnen **oplossen**”.

“De **leerlingen vangen de vruchten** daarvan. (…) De do’s en don’ts zijn op papier gezet bijvoorbeeld. (…) Dat maakt net ‘the village’. Het maakt niet uit of Jefke of Jeanineke daar staat, het is zo. Door die **grote lijnen** allemaal met elkaar te **verbinden**, **voelen de kinderen** dat”.

Conclusie:

welke impact heeft dit begeleidingstraject

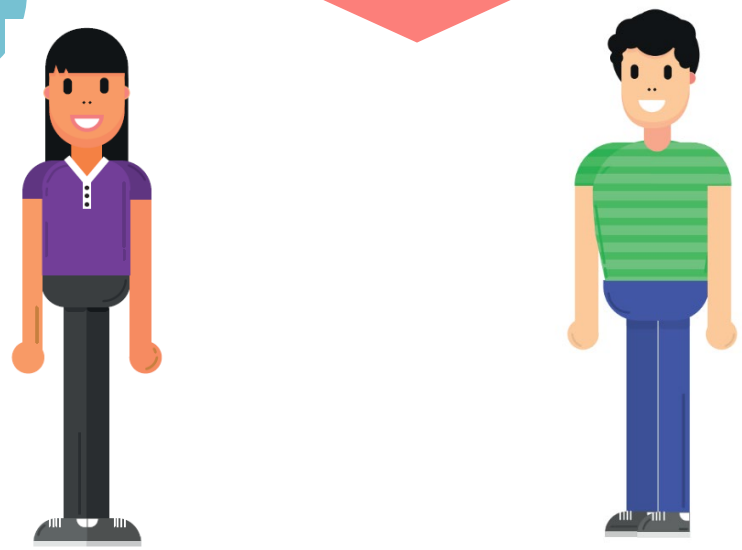
op het inclusief bekwaamheidsgevoel van leerkrachten?



Naar een collectief bekwaamheidsgevoel…

U competent voelen kan evengoed zijn ’Het is allemaal in het honderd gelopen, maar ik kon daar nu echt niks aan doen. Dat is **niet erg**. Ik weet wel wat ik **fout** heb gedaan, **volgende keer beter**’. Maar sommige mensen voelen zich competent door keihard **vast te houden** aan wat zij kunnen, hoe zij denken dat het meest gestructureerd gaat verlopen. (...) Dat vloekt wel een beetje met de **visie**.

Ja, je voelt u ook **competent of niet als team**, denk ik. Je competent voelen persoonlijk als individu is als je het idee hebt ‘Met wat ik hier moet doen, beschik ik over de skillset waarmee ik alles kan doen’. Als team denk je ‘Met wat wij hier moeten doen, beschikken wij als team over de **combinatie van skills** waarmee we alle problemen hier op zijn minst kunnen **proberen op te lossen of te benaderen**?’. En dat is wel het geval.



Bruikbaar

Bijgeleerd

Nog toepassen

Tevreden

Op weg naar “een school voor iedereen”?

Minder tevreden

Veranderde werkwijzen

Wijziging schoolwerking

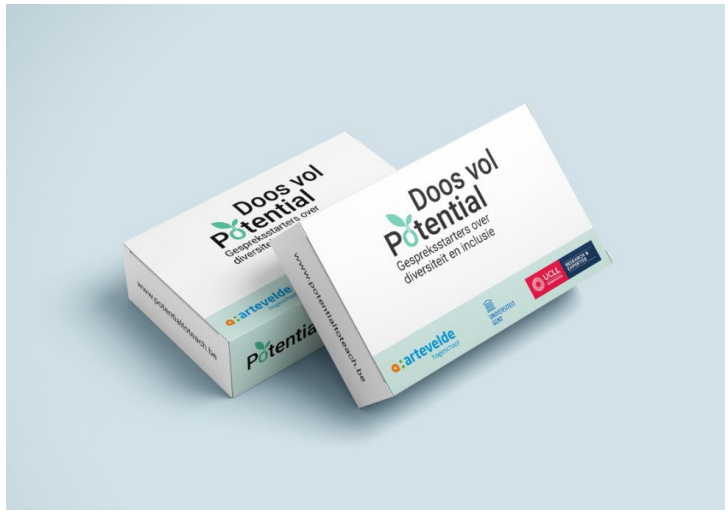
Impact op leerlingen

marijke.wilssens@arteveldehs.be

artevelde hogeschool

Hoe kan jij de inclusieve bekwaamheid van collega-onderwijsprofessionals versterken?

Bekijk en download de Doos vol Potential: gesprekstarters over diversiteit en inclusie en ga in gesprek met jouw collega's…



http://gesprekstarters.potentialtoteach.be

www.wetenschapuitgedokterd.be/de-leerkracht-een-superheld-voor-elk-kind



Bekijk het filmpje op Wetenschap uitgedokterd (2'40") en download het overzicht van alle Potential-materialen.

Scroll door de veelgestelde vragen en werkvormen op www.potentialtoteach.be

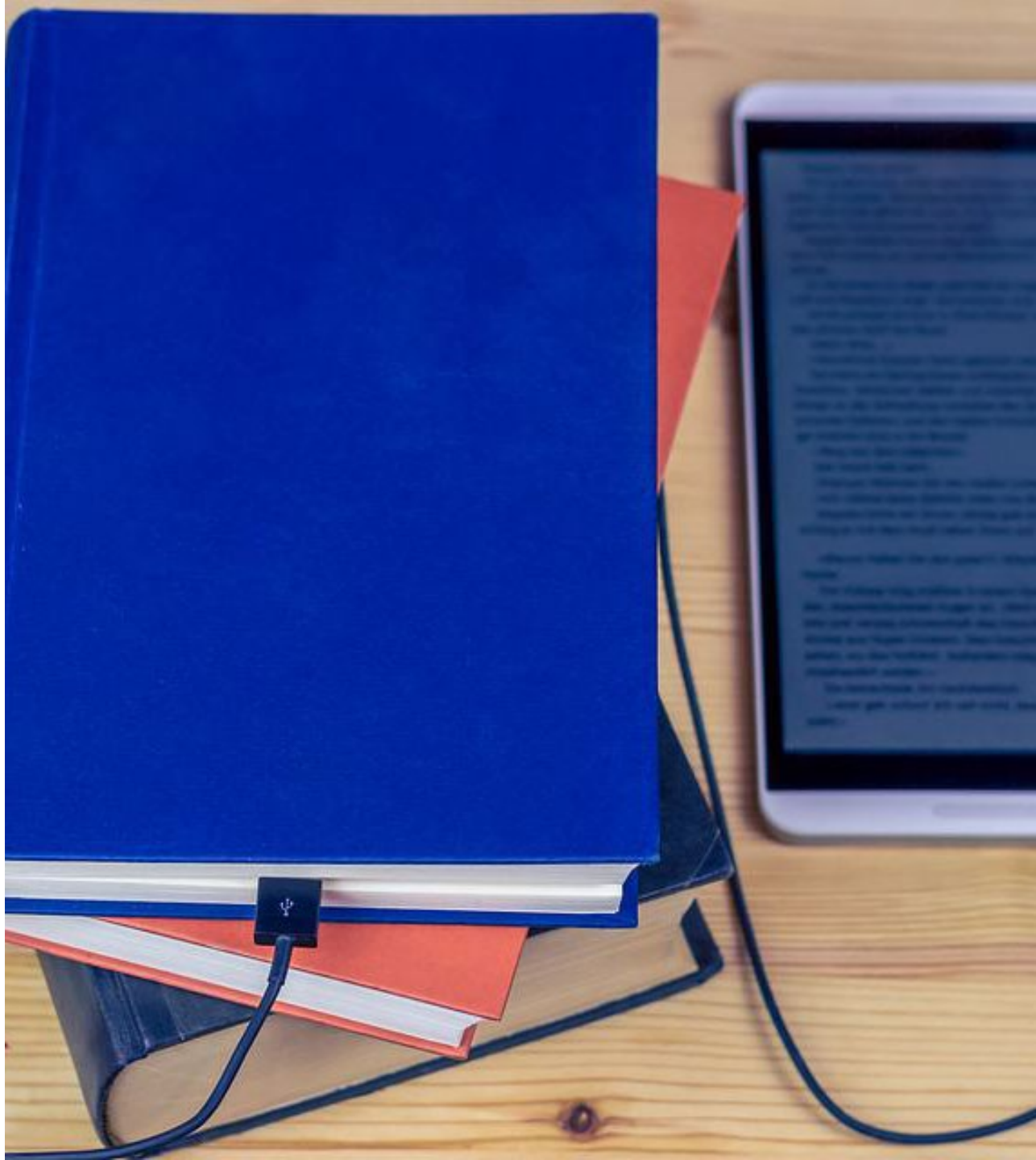
Benut de kennis van het Potential-kenniscentrum

Hoe blijf je op de hoogte?

1. Artikel in Nieuwsbrief Community Onwijs Onderwijs + Welwijs volgen

2. Workshop HGW-ontmoetingsdag, do. 17/09/2026, www.handelingsgerichtwerken.be

3. Al onze outputs komen op de projectwebsite van impactonderzoek Onwijs Onderwijs



Diversiteit en inclusie

Hoe leerbiotopen creëren die de talenten van alle leerlingen helpen ontplooien en doen schitteren?

De klas van vandaag wordt steeds diverser. Leerlingen kunnen verschillen in sociale afkomst, thuistaal, achtergrond, levensbeschouwing, gender, motivatie, leermogelijkheden, stoornissen, beperkingen, talenten en sterktes. Leerkrachten en scholen doen heel wat inspanningen om die brede waaier aan noden te beantwoorden. Tegelijk willen zij er ook altijd nog beter in worden.

Heb je een vraag rond diversiteit en inclusie waarop je een antwoord zoekt? Op heel wat vragen heeft het onderzoekscentrum onderwijs al een antwoord. De antwoorden zijn onderbouwd door wetenschappelijk praktijkonderzoek op Arteveldehogeschool waardoor je wetenschappelijk onderbouwde keuzes kan maken in de praktijk.

Waar loop jij tegenaan in je dagelijkse praktijk? Waar twijfel jij over als het gaat over diversiteit? Benieuwd hoe je diversiteit het best kan aanpakken in je klaspraktijk? Neus zeker eens door de verschillende leervragen van jouw onderwijscollega's.

http://diversiteitenінclusie.arteveldehogeschool.be

Interesse in eerdere outputs?



Hoe ontwikkel je SAMEN een sterk zorgbeleid en een krachtige leerlingenbegeleiding?

Vanaf september start het nieuwe leersteundecreet. Vanuit dit nieuwe decreet worden in vele scholen het zorgbeleid en de leerlingenbegeleiding opnieuw bekeken. Op zoek naar inspiratie? Neem zeker een kijkje op onze infopagina's.

Ontdek meer



Een hoogbegaafde of cognitief sterke leerling in je klas: Wat nu?

Vanaf september start het nieuwe leersteundecreet waarin er aandacht is voor hoogbegaafde en cognitief sterke leerlingen.

Ontdek meer



Hoe betrek je de lerarenopleiding en de pedagogische begeleidingsdienst bij je professionalisering?

Ontdek meer

ONWIJS ONDERWIJS
VOLUIT INCLUSIEF LEREN.

ONWIJS ONDERWIJS is een initiatief van:

Blijf je graag verder op de hoogte?

Word dan lid van de Onwijs Onderwijs Community

- **Nieuwsbrief**, met verwijzing naar het Onwijs Onderwijs platform waar alle informatie te vinden is.
- **Ervaringen** uit de scholen vanuit verschillende standpunten : ouders, leerkrachten, leerlingen, procesbegeleiders, buurt, ...
- **Achtergrondinfo** over inclusief onderwijs : artikels, standpunten, evoluties, wetgeving, …
- Uitwisseling, gesprek, discussie op het Onwijs Onderwijs **LinkedIn** forum.

I CO-COPE

Inclusion through Interprofessional Collaboration in a Community of Practice in Education

> **How can school teams collaborate to build schools where every voice counts?**



Discover in the **I CO-COPE Multiplier Event** how **Communities of Practice (CoPs)** can **strengthen inclusion, engagement, and sustainable school development**.

Save the Date

- Thursday, 21 May 2026 | 9:30–12:30 (CEST)
- Ghent, Belgium | VAC (close to the train station)
- online participation is possible

Scan the QR code to find out more and sign up today!

UCLL HOGESCHOOL Research & Expertise · artevelde university of applied sciences · CHANCE B · Pädagogische Hochschule Steiermark · P.PORTO · PEDAGOGICKÁ FAKULTA Univerzita Komenského v Bratislave

Co-funded by the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Bedankt en tot ziens!

ONWIJS ONDERWIJS is een initiatief van:

marijke.wilssens@arteveldehs.be

cindy@cindysallaerts.be

izabel.janssens@ucll.be

beno.schraepen@ap.be