

Beroepsprofiel Brugfiguur in het Basisonderwijs

Helena Op den Kamp, Guy Van Gyes & Ella Desmedt

In opdracht van de Pedagogische Begeleidingsdienst Stad Gent
op initiatief van de Stuurgroep Stedenfonds Onderwijs Gent

KATHOLIEKE UNIVERSITEIT
LEUVEN



CIP Koninklijke Bibliotheek Albert I

Op den Kamp, Helena

Beroepsprofiel Brugfiguur in het Basisonderwijs / Helena Op den Kamp, Guy Van Gyes & Ella Desmedt. - Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid, 2007, 58 p.

ISBN 978 90-5550-433-6.
D/2007/4718/4.

Omslagontwerp: Koloriet

Deze tekst is ook downloadbaar van de HIVA-site: www.hiva.be

Copyright (2007) Hoger instituut voor de arbeid (K.U.Leuven)
Parkstraat 47 - bus 5300, B-3000 Leuven
hiva@kuleuven.be
<http://www.hiva.be>

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

INHOUDSTAFEL

Inleiding	1
<hr/>	
Hoofdstuk 1/ Gehanteerde methodiek	3
<hr/>	
Hoofdstuk 2/ Duiding van het beroep	7
<hr/>	
1. Het project bij de start	7
1.1 Oorspronkelijke opzet	7
1.2 De concrete invulling bij de start	8
2. Het project nu	10
2.1 Wijzigingen in vergelijking met de start	10
2.2 Wie zijn de 'brugfiguren'	12
Hoofdstuk 3/ Takenprofiel	15
<hr/>	
1. Uitvoerende taken	16
1.1 Pijler: ouders	16
1.2 Pijler: team	20
1.3 Pijler: leerlingen	22
2. Voorbereidende taken	23
3. Ondersteunende taken	24
4. Organiserende taken	25
5. Beroepshoudingen	26
Hoofdstuk 4/ Kerncompetenties	31
<hr/>	
1. Sociale vaardigheden	31
2. Communicatieve vaardigheden	32

3. Bemiddelen	32
4. Samenwerken	33
5. Initiatief nemen	33
6. Rekening houden met de context van kansarmoede en de leefwereld van ouders	34
7. Motiveren en overtuigen	35
8. Strategisch kunnen denken en handelen	35
9. Kerncompetenties toegepast in een case	36
Hoofdstuk 5/ Arbeidsorganisatorische aspecten	39
1. Arbeidscontext	39
2. Voltijds of halftijds	39
3. Positie in het team	40
4. Continuïteit	40
5. Beginnende beroepsbeoefenaar	40
6. Al of niet klemtoon op inburgering	41
7. Mogelijke valkuilen	42
7.1 'Redder in nood'	42
7.2 'Manusje-van-alles'	42
Hoofdstuk 6/ Belastende arbeidsomstandigheden	43
1. Een emotioneel belastend beroep	43
2. Een onzekere toekomst	44
Hoofdstuk 7 / Toekomstige evoluties	45
Bijlagen	47
Bijlage 1 / Lijst met beroepshoudingen	49
Bijlage 2 / Bronnen	51
Bibliografie	53

INLEIDING

Vanaf de zeventiger jaren van de voorgaande eeuw werden de tegenvallende schoolresultaten van grote groepen kinderen steeds meer ervaren als een sociaal probleem waarin verbetering moest gebracht worden. De taakleerkracht, het onderwijsvoorrangsbeleid, het project zorgverbreding, het Gelijke Onderwijs Kansen-beleid: allemaal pogingen om een zorgbeleid uit te stippelen om goed onderwijs te bieden op maat van alle kinderen.

Dit zorgbeleid diende te steunen op meerdere pijlers binnen een school: aandacht voor de taalontwikkeling, voor preventie en remediëring van leermoeilijkheden, voor de socio-emotionele ontwikkeling, voor de betrokkenheid van de ouders, voor de betrokkenheid van de school binnen de buurt.

In de praktijk had het zorgbeleid op school echter vooral aandacht voor de pijlers taal, preventie en remediëring, m.a.w. voor acties die binnen het gewone gedragsrepertorium van de leerkracht liggen.

De scholen waarvan de stad Gent inrichtende macht was werden echter geconfronteerd met moeilijkheden waarvoor ze niet echt gewapend waren: toename van de kansarmoede, maar vooral de instroom van een groeiende groep allochtone kinderen voor wie het Nederlands, de schooltaal, uiteraard niet de moedertaal was.

Waar onderzoek er al langer op hamerde dat de achterstand van groepen kinderen voor een deel kon begrepen worden als het niet aansluiten van de cultuur van de school op de cultuur van de kinderen die ze ontvangt, werden de stedelijke scholen hier nu op scherpe wijze mee geconfronteerd door de instroom van kinderen uit Turkije, Marokko, landen met een sterk verschillende cultuur. Betrokkenheid van de ouders, de dialoog tussen leerkracht en ouders werden, zeker in de basisschool, voorwaarde tot welbevinden, de betrokkenheid en het schoolse rendement van deze kinderen.

Hoewel de betrokkenheid van leerkrachten vaak hoog was, de inspanningen die ze zich getroostten aanzienlijk, bleek de relatie met de ouders, dus met de thuis-

situatie van de kinderen, beperkt. Ze werden ook geconfronteerd met de moeilijkheid om net deze ouders naar school te krijgen om met hen te kunnen overleggen.

Vanuit deze achtergrond diende de Pedagogische Begeleidingsdienst van de Stad Gent het "Project Brugfiguren" in, eerst in het kader van het Sociaal Impulsfonds, nadien het Stedenfonds. Met dit project konden basisscholen uit alle netten met een hoog percentage kinderen uit kansengroepen, allochtoon of autochtoon, een halftime of fulltime medewerker aantrekken die mee zou instaan voor de verbetering van de relatie tussen de school en de gezinnen.

Het project kende een voorspoedige ontwikkeling: het werd gedragen door de diverse schoolteams, het was van bij de aanvang netoverschrijdend, bij de sollicitatiegesprekken en bij de aanwerving kon de school haar eigen accenten leggen, coördinatoren stonden in voor de opvolging en de bijscholingen.

Er werd grondig geïnvesteerd in de communicatie met de ouders door middel van schoolpoortcontacten, huisbezoeken, organisatie van contactgroepen op school. Daarnaast werd werk gemaakt van het ondersteunen van het schoolteam om een opener houding naar ouders uit kansengroepen te ontwikkelen, zich bewust te worden van een ethnocentrische houding, de sensitiviteit voor diversiteit te verhogen, hogere verwachtingen te ontwikkelen naar zowel de medewerking van de ouders als de schoolprestaties van de kinderen.

Bij de aanvang werd een project beoogd dat zichzelf overbodig zou maken. Scholen zouden ondersteund worden om contact op te bouwen met de gezinnen, na verloop van tijd zouden de schoolteams hier zelf voor instaan. Maar steeds meer bleek de 'brugfiguur' een wezenlijk deel uit te maken van het zorgbeleid van een school, zij het dat dit in principe al dan niet deeltijds kon georganiseerd worden binnen het pakket middelen zorgbeleid. Bovendien waren alle betrokkenen het erover eens dat de expertise die opgebouwd werd niet mocht verloren gaan, dat ze deel moest uitmaken van het zorgbeleid van scholen met kinderen uit kansengroepen.

Vanuit dit perspectief gaf de Pedagogische Begeleidingsdienst de opdracht aan het HIVA om een beroepsprofiel te ontwikkelen voor de Brugfiguur, met het oog op het structureel inbedden van de functie binnen het zorgbeleid. De methodiek die het HIVA hiervoor hanteert maakt in ruime mate gebruik van de inzichten en de de expertise die de 'brugfiguren' zelf ontwikkelden.

HOOFDSTUK 1

GEHANTEERDE METHODIEK

Voor de opmaak van het beroepsprofiel 'brugfiguur in het basisonderwijs' is de procedure gevolgd zoals uitgewerkt binnen de Sector Arbeid en Organisatie van het HIVA (Malfait & Sels, 1996). Deze werd door het HIVA reeds meerdere keren toegepast voor beroepen in uiteenlopende sectoren (zie o.a. De Cock & Douterlungne, 1999; Delmotte, 2000; Huys, 2000; Vandenbempt & Demeyer, 2003; Wouters, 1998; Wouters & Van Hootegem, 1999). Deze methodiek vormt ook de basis waarmee de diensten van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) beroepsprofielen aanmaken sinds het eind van de jaren negentig.

Een belangrijke fase binnen deze procedure voor het ontwerpen van beroepsprofielen is het bijeenroepen van een aantal *conferenties*. Deze conferenties hebben een validerende en een legitimerende functie. De procedure is idealiter opgedeeld in vijf fasen. In de praktijk kunnen deze fasen sterk overlappen en/of worden bepaalde stappen in een andere volgorde uitgevoerd. Aldus is voor het voorliggende beroepsprofiel volgende procedure gevolgd:

1. *Oriëntatiefase*

Op basis van de reeds opgedane ervaringen in het brugfigurenproject en andere informatie is in overleg met de opdrachtgever het beroep afgebakend.

2. *Vorbereidingsfase*

Tijdens de voorbereidingsfase ligt de klemtoon op het uitwerken van het *conceptprofiel*. Dit document bevat het basismateriaal voor de conferenties (fase 3): een duiding van het beroep; een inventarisatie van de voor het beroep vereiste vaardigheden; een summiere beschrijving van de voor het beroep vereiste kennis; een omschrijving van de arbeidsorganisatorische context; een opsomming van de voornaamste evoluties; ... Voor het opstellen van dit conceptprofiel zijn gesprekken met experts gevoerd en een aantal scholen bezocht waar 'brugfiguren' werkzaam zijn. Er werden 13 interviews (16 personen) afgenomen niet alleen bij 'brugfiguren' zelf, maar ook bij de coördinatoren van het project, directies, een zorgcoördinator en tot slot het departementshoofd Onderwijs en Opvoeding van de stad Gent. De informatie die aldus bijeen

gebracht is, hebben we getoetst aan en vergeleken met in het verleden of in het buitenland volttooide beroepsprofielen. Er werden aanverwante beroepsprofielen uit binnen- en buitenland ter vergelijking geraadpleegd (bv. opvoederbegeleider, begeleider Beschut Wonen, maatschappelijk werker, ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting, schoolmaatschappelijk werker).

3. Conferenties

De gegevens uit de voorbereidingsfase, zoals opgenomen in het conceptprofiel, vormden de input voor de eigenlijke conferenties. Eigen aan de gevolgde procedure is namelijk dat de conferenties niet de vorm aannemen van een vrije gedachtewisseling waarbij de deelnemers volledig vrijblijvend voorstellen formuleren aangaande de inhoud van het beroepsprofiel. De conferenties worden enkel gebruikt om het uitgewerkte conceptprofiel te becommentariëren en waar nodig te wijzigen. Er wordt daarbij telkens gestreefd naar consensus.

4. Toekomstgerichte verkenning

In het toekomstgericht onderzoek zijn die factoren opgezocht die de komende drie à vier jaar veranderingen kunnen teweeg brengen in het beroep. Die informatie kan betrekking hebben op:

- de meest waarschijnlijke veranderingen inzake arbeidsinhoud (taken) en vereiste vaardigheden, kennis en beroepshoudingen;
- organisatorische factoren die van invloed kunnen of zullen zijn op het beroep en
- meer algemene beïnvloedende factoren zoals wijzigingen in het onderwijsbeleid, evoluties op de arbeidsmarkt,

Deze fase is geïntegreerd in de tweede fase en tevens aan bod gekomen tijdens de conferenties.

5. Verificatiefase

De personen die in fase 3 deelnemen aan de conferenties beoordelen een ontwerp van profiel op zijn consistentie, volledigheid, actualiteit en bruikbaarheid. Dat zou men als een eerste, voorlopige validering of verificatie kunnen beschouwen. In de verificatiefase is een ultieme validering van het profiel uitgewerkt. Alle 'brugfiguren' zijn netoverstijgend samengekomen om het beroepsprofiel te evalueren. Het profiel is opgedeeld in verschillende onderdelen zodat via een doorschuifstelsel kleine groepen 'brugfiguren' zowel sterke, zwakke als bedenkingen/suggesties konden weergeven.

Volgens deze procedure is het onderstaande beroepsprofiel voor het Gentse initiatief 'brugfiguur' uitgewerkt.

Het beroepsprofiel, is opgedeeld in de volgende hoofdstukken of delen:

1. duiding van het beroep
6. takenprofiel
7. kerncompetenties
8. arbeidsorganisatorische aspecten
9. belastende arbeidsomstandigheden
10. toekomstige evoluties

Vooraf geven we nog de volgende leeswijzer mee. Dit beroepsprofiel is opgesteld voor het beroep 'brugfiguur in het basisonderwijs'. In de tekst wordt ten behoeve van de leesbaarheid verder gesproken over het beroep 'brugfiguur'.

HOOFDSTUK 2

DUIDING VAN HET BEROEP

De beroepsactiviteit, die we in het voorliggende profiel beschrijven, kadert binnen een project dat eind jaren '90 ontstond in het Gentse onderwijs vanuit een verhoogde aandacht voor de (stedelijke) kansarmoedeproblematiek. Vandaag heeft het project nog steeds een autonome plaats binnen het gelijke-kansenbeleid zoals het zich heeft ontwikkeld in het Gentse onderwijs, gevoed en gestimuleerd door het Vlaamse beleid terzake. In de eerste paragraaf van dit tweede hoofdstuk gaan we als duiding van het beroep 'brugfiguur' eerst terug naar de ontstaansjaren van het Gentse project. Vervolgens beschrijven we in een tweede paragraaf de huidige invulling van het project.

1. Het project bij de start

1.1 Oorspronkelijke opzet

Eind jaren '90 bestond er in Gent het schoolopbouwwerk dat gefinancierd werd vanuit het Vlaams Fonds Integratie Kansarmen (VFIK - bevoegdheid sociale zaken: jeugdwerk). Dit schoolopbouwwerk had als belangrijkste taak de kloof te verkleinen tussen de school en het thuismilieu. De mensen uit het schoolopbouwwerk liepen echter voortdurend aan tegen de muren van de school; het bleek moeilijk om toegang tot de school te verkrijgen. Bovendien deed een aantal Gentse kinderen het in de basisschool onverwacht minder goed. Zowel hun leerprestaties als hun sociaal-emotionele ontwikkeling bleven achter ten opzichte van wat op basis van hun persoonlijke leercapaciteiten en karakter verwacht kon worden. De school noch de ouders alleen bleken in staat om dit probleem op te lossen. Een doorgedreven communicatie en afstemming tussen beide kon een noodzakelijke bijdrage tot de oplossing bieden. Zowel de ouders als de school ontbrak het echter aan de juiste methodieken en/of voldoende personeel om dit te kunnen verwezenlijken. Buurtgericht sociaal werk, zoals het schoolopbouwwerk als project, werd vervolgens verwacht hierbij als katalysator te kunnen optreden, maar zoals we al eerder aanhaalden, ook dit kreeg vaak onvoldoende toegang tot de school.

Vanuit hun emancipatorisch-participatief denken werden deze opbouwwerkers door de school te vaak als ‘de advocaten’ van de ouders aanzien.

Vertrekkend vanuit deze probleemstelling werd het idee geboren om een ‘brugfiguur’ in een basisschool te plaatsen met als expliciete taak het contact tussen school en ouders, en in het bijzonder kansarme ouders, te faciliteren. Aldus ontstond een voor Vlaanderen uniek zorgproject in het Gentse onderwijs, gedreven door een gelijke-kansvisie. Het brugfigurenproject startte initieel op als een tijdelijk project dat de mentaliteit binnen scholen ten aanzien van het fundamentele belang van ouders in het leerproces van de kinderen moest veranderen. Een ander uniek gegeven eraan was en is nog steeds dat het project netoverschrijdend werd aangepakt. Het startte als een samenwerking tussen het katholiek onderwijs en het stedelijk onderwijs. In een latere fase volgde uitbreiding naar het gemeenschaps-onderwijs en het niet-netgebonden onderwijs.

De oorspronkelijke opzet van het project was dat een ‘brugfiguur’ zichzelf op termijn overbodig zou maken. Dit is, zo blijkt uit het feit dat het project al 10 jaar bestaat, een moeilijk na te streven doelstelling gebleken. De kansarmoede onder gezinnen is in deze periode immers niet afgenomen. De sociale uitdagingen en de bijbehorende zorgtaken van een school en haar omgeving is bijgevolg toegenomen. De ‘brugfiguur’ wordt daarbij nog steeds als een welkome hulp gezien. Het gevolg van deze ontwikkelingen is dat de ‘brugfiguur’ niet meer weg te denken is uit het schoolbeeld – zeker in die scholen waar de sociale problematiek het zwaarst is. Hierbij kan ook worden vastgesteld dat de eisen om een ‘brugfiguur’ als school toegewezen te krijgen, steeds beter omschreven zijn doorheen de jaren.

1.2 De concrete invulling bij de start

Het project werd aanvankelijk gefinancierd aan de hand van gelden uit het Sociaal Impulsfonds (SIF-gelden). De gelden afkomstig uit dit fonds hadden onder meer tot doel ruimere aandacht te creëren voor de bestrijding van kansarmoede en méér zorg te besteden aan de leef- en omgevingskwaliteit in een gemeente. Tien kansarmoede-indicatoren vormden de statistische basis voor het decreet op het Sociaal Impulsfonds,¹ namelijk:

- aanwezigheid van migranten;
- aantal bestaansminimumtrekkers;
- aantal kinderen van 0 tot en met 19 jaar die wonen bij een alleenstaande ouder;
- aantal jongeren in de Bijzondere Jeugdbijstand, naar gemeente van herkomst;
- aantal Weduwen, Invaliden, Gepensioneerden, Wezen met een beperkt inkomen (WIGW’s);

¹ Decreet op het Sociaal Impulsfonds, 14 mei 1996, B.S., 1 juni 1996

- aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen (UVW): langdurig werklozen (+1 jaar);
- aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen (UVW): werkloze jongeren (<25 jaar);
- aantal kinderen, geboren in een kansarm gezin;
- aantal woningen zonder klein comfort;
- aantal sociale huurappartementen.

Gezien de SIF-financiering, werden ook de criteria van dit Fonds gebruikt om de 'brugfiguren' aan scholen toe te wijzen. Op basis van de hierboven beschreven indicatoren werd binnen de SIF-werking een kansarmoedeatlas van de Gentse wijken opgesteld. Deze wijkanalyse, gebaseerd op de kansarmoedecriteria van het SIF, werd gehanteerd om 'brugfiguren' toe te wijzen aan scholen (in de mate dat de financiële middelen het toelieten). Scholen uit 'probleemwijken' hadden op die manier het eerst recht op een 'brugfiguur'. Er werd verder de keuze gemaakt om te werken met voltijdse 'brugfiguren' in scholen met meer dan 200 leerlingen en met halftijds-tewerkgestelde 'brugfiguren' in scholen met minder dan 200 leerlingen.

De voorziene taken van de kandidaat-'brugfiguren' werden voorlopig opgedeeld in 3 algemene categorieën: het ondersteunen van de ouders, het sensibiliseren van het team van leerkrachten en directie, het onderhouden van contacten met de kinderen. Het unieke van de 'brugfiguur' was dat deze niet per definitie een onderwijsdiploma nodig had en toch werkzaam was binnen een schoolteam.

De concrete selectie en het opstellen van het verdere profiel werden in onderling overleg gedaan (iemand vanuit de coördinatie van het project en de directie van de betreffende school), waarbij de directies elk hun eigen accenten konden leggen. Vanuit het project was er een bewuste keuze voor diversiteit onder de kandidaat-'brugfiguren', zodat zij elkaar op diverse terreinen konden aanvullen en gebruik konden maken van elkaars expertise. De 'brugfiguren' hadden zeer uiteenlopende profielen en vormden aldus een sterk heterogene groep. Zo waren er mensen met een A4-diploma (vooral allochtonen), maar ook mensen met een A1-diploma (logopedisten, gedetacheerde leerkrachten, maatschappelijk werkers).

In de oorspronkelijke projectstructuur kreeg de 'brugfiguur' een positie binnen de school met als specifieke en rechtstreekse taak de brug te slaan naar de buitenwereld, de ouders toe. Voor sommige scholen betekende dit een radicaal nieuwe start in het leggen van contacten naar ouders toe: het contact met de ouders liep voor die tijd bv. enkel via de oudercontacten; het was de directie die hiervoor instond. Voor andere scholen had dit tot gevolg dat er door de komst van de 'brugfiguur' de bestaande contacten verbeterd of versterkt werden.

In deze beginperiode was het zo dat wanneer er moeilijkheden op leerlingniveau geconstateerd werden, er in het kader van het onderwijsvoorrangsbeleid (OVB) een aanvullende leerkracht ingezet werd voor extra zorg (remediëren op leerlingniveau). Voor het sociaal maatschappelijk werk (vanuit de toenmalige PMS) werd in eerste instantie de komst van de 'brugfiguur' als een zekere vorm van concurrentie ervaren. De aanvaarding van deze nieuwe functie op het vlak van zorg binnen het basisonderwijs had dan ook wat tijd nodig. Binnen het vrij onderwijs is dit als volgt aangepakt: doordat er een fulltime coördinatie van het brugfigurenproject vereist was, werd deze functie aanvankelijk ingevuld door twee personen die elk halftijds een functie binnen de toenmalige PMS bleven uitvoeren en halftijds als coördinator van het brugfigurenproject werden ingesteld. Op deze manier is de introductie van de 'brugfiguren' goed verlopen.

2. Het project nu

2.1 Wijzigingen in vergelijking met de start

In vergelijking met de start heeft het brugfigurenproject een aantal wijzigingen ondergaan. Het kent een andere financieringsbron en het gebruikt andere criteria om een 'brugfiguur' (voltijds of deeltijds) al of niet toe te wijzen aan een school. Verder is het kwalificatieprofiel van de nieuw ingestroomde 'brugfiguren' anders dan diegene die er van bij het begin bij waren. Tenslotte heeft zich in de 10 jaar dat het project bestaat binnen Vlaanderen een nieuw gelijke kansen- en zorgbeleid ontwikkeld, waarbinnen het brugfigurenproject in het Gentse onderwijs zich een eigen plaats heeft moeten zoeken. De betrokken actoren bij het project zijn het er evenwel allemaal over eens dat dit nog steeds een noodzakelijke en unieke plaats is.

Andere financieringsbron

Sinds 2003 is het Sociaal Impulsfonds (SIF) opgenomen in het Gemeentefonds en het Stedenfonds. Met het Stedenfonds wil de Vlaamse Regering in de 13 centrumsteden de stadsvlucht tegengaan en het democratisch draagvlak verhogen. De financiering van het brugfigurenproject gebeurt aldus sinds 2003 via het Stedenfonds.

Andere toewijzingscriteria

Inmiddels is het schoolopbouwwerk als project in Gent volledig uitgedoofd. Ook de selectiecriteria voor het als school recht hebben op een 'brugfiguur' zijn aangepast. Deze nieuwe en vandaag geldende criteria resulteren uit het Vlaamse decreet betreffende gelijke onderwijskansen (afgekort GOK). Dit Vlaamse decreet heeft tot doel de leer- en ontwikkelingskansen van alle leerlingen te verbeteren, uitsluiting

te vermijden, segregatie en discriminatie te vermijden en sociale cohesie te bevorderen.² Om te kunnen bepalen of een school veel leerlingen heeft die bedreigd zijn in hun onderwijskansen, maakt de overheid gebruik van indicatoren, de zogenaamde gelijke onderwijskansen (GOK)-criteria. Voor het basisonderwijs zijn dit de volgende vijf criteria:

- de leerling maakt deel uit van een gezin dat leeft van een vervangingsinkomen;
- de leerling leeft permanent of tijdelijk buiten het eigen gezin;
- de ouders van de leerling behoren tot de ‘trekkende bevolking’;
- de moeder van de leerling heeft geen diploma of getuigschrift van het secundair onderwijs;
- de leerling maakt deel uit van een gezin dat voor de gangbare communicatie een andere taal gebruikt dan het Nederlands;

Om een ‘brugfiguur’ nu aan een school toe te wijzen, wordt er een combinatie gemaakt van het aantal leerlingen en het percentage leerlingen dat aan één van de opgesomde GOK-criteria beantwoordt. Dit komt er op neer dat de grootste scholen met de moeilijkste problematiek het meeste recht hebben op een voltijds ‘brugfiguur’. Door de invoer van de GOK-criteria vond er een verschuiving plaats in welke scholen recht hebben op een ‘brugfiguur’ en zo ja hoeveel uren een ‘brugfiguur’ inzetbaar is.

Ander kwalificatieprofiel

Een andere ontwikkeling is dat het functieprofiel van de ‘brugfiguur’ sinds het begin van het project steeds breder is geworden met als gevolg dat ook de uitvoering van het beroep complexer is geworden. Dit betekent dat ook de kwalificatievereisten voor de ‘brugfiguur’ verhoogd zijn.

Een autonome plaats in een breder zorgbeleid

Een laatste ontwikkeling die we hier willen bespreken is het gegeven dat het ‘brugfigurenproject’ bij de start een bijzonder en vernieuwend initiatief was op het vlak van zorg. Zelfs 10 jaar later kent het project nog altijd zijn eigen specifieke invalshoek, maar moet dit inmiddels in een breder perspectief geplaatst worden. Scholen zijn bijvoorbeeld sterk bezig met het positioneren van de verschillende actoren in en rond de school. Binnen een school heeft een directeur de rol als manager over zijn team van leerkrachten en zorgpersoneel. Kenmerkend in deze evolutie van de basisschool is dat een directeur alsmaar meer mensen in de school moet inpassen, die ieder hun steentje bijdragen aan de zorg binnen de school. Zo’n zorgteam kan bv. bestaan uit een zorgcoördinator (aantal uren op basis van het

² Decreet van 28 juni 2002 betreffende gelijke onderwijskansen I, art. I, 3 (B.S., 14 september 2002)

aantal leerlingen in de school), de 'brugfiguur' op Gentse basisscholen (werkt klasvrij), en iemand van het CLB (deze zijn niet altijd aanwezig, maar krijgen wel de verslagen). Ook initiatieven zoals de 'Brede School', komen we bijvoorbeeld al tegen in verschillende Vlaamse gemeenten. Deze evolutie laat zien dat gelijke kansen niet alleen een belangrijke rol in het Gentse brugfigurenproject spelen, maar dat gelijke kansen tevens in een breder zorgbeleid over heel Vlaanderen onder de aandacht worden gebracht.

Hierbij kan worden vastgesteld dat gelijkwaardige functies zoals maatschappelijk werkers, schoolmaatschappelijk werkers (in Nederland) en ervaringsdeskundigen in de armoede en sociale uitsluiting reeds een valorisatie van hun beroep kennen op basis van een beroepsprofiel.

En toch, ondanks deze positieve ontwikkeling van toegenomen aandacht voor gelijke kansen en het bestaan van andere gelijkwaardige beroepsprofielen kunnen we stellen dat het brugfigurenproject in Gent een unieke invulling kent die we in de rest van Vlaanderen op die manier (vandaag) niet terugvinden. Dit is dan ook een terechte reden om te streven naar een valorisatie van het beroep 'brugfiguur' door middel van een eigen beroepsprofiel. In hoofdstuk 3 wordt deze eigenheid verder geïllustreerd aan de hand van een omschrijving van de taken en activiteiten van een 'brugfiguur'.

2.2 Wie zijn de 'brugfiguren'

De aanstelling van de 'brugfiguren' voor het Vrij Onderwijs gebeurt door de inrichtende macht van de school. In alle andere scholen zijn de 'brugfiguren' stadspersoneel. We zagen al eerder dat de uiteindelijke selectie door de directeur en de coördinator van het brugfigurenproject samen gebeurt.

De 30 betrokken Gentse scholen beschikken over 23,5 voltijds equivalenten (VTE) voor de aanstelling van 'brugfiguren'. Het vrij onderwijs heeft hiervan 10 VTE ter beschikking. Dit betekent in de praktijk dat er 14 'brugfiguren' op 13 katholieke scholen (16 vestigingsplaatsen) werkzaam zijn. Van deze 14 'brugfiguren' hebben er 3 een voltijdse functie als 'brugfiguur' binnen één school en 3 hebben 2 halftijdse functies als 'brugfiguur' binnen 2 scholen. De overige 8 'brugfiguren' hebben een halftijdse functie binnen een vestigingsplaats.³ Het stedelijk (11,5 VTE), gemeenschaps- (1,5 VTE) en het vrij niet-confessioneel onderwijs (0,5 VTE) hebben gezamenlijk 13,5 VTE ter beschikking. Van de 21 'brugfiguren' werken er 9 voltijds of 4/5^{de} binnen één school en 1 'brugfiguur' verdeelt haar

³ Ondanks het feit dat 'brugfiguren' enkel toegekend worden in halftijdse en voltijdse functies om een minimum aanwezigheid op school te garanderen, vormen binnen deze laatst genoemde groep twee 'brugfiguren' een uitzondering op deze regel: zij hebben elk slechts 0,25 VTE ter beschikking.

voltijdse functie over twee scholen. De overige 'brugfiguren' werken halftijds op een vestiging.

De opleidingsachtergrond van de 'brugfiguren' situeert zich op het niveau hoger onderwijs (A1-diploma). De meeste 'brugfiguren' hebben een opleiding als leerkracht, maatschappelijk assistent, sociaal of maatschappelijk werker, opvoedster, ... Ook opleidingen als logopedie, pedagogie, gezinswetenschappen, ... komen voor. Een beperkt aantal 'brugfiguren' heeft enkel een diploma hoger of lager secundair onderwijs.

HOOFDSTUK 3

TAKENPROFIEL

Na deze (historische) duiding van hoe het brugfigurenproject in het Gentse basisonderwijs is gegroeid en welke doelstellingen het heeft, gaan we in dit derde hoofdstuk over tot het kernvraagstuk van het beroepsprofiel: welke taken en activiteiten voert een 'brugfiguur' uit en welke kennis, vaardigheden en attitudes heeft hij daarvoor nodig? In een vierde hoofdstuk zullen we uit dit zo exhaustief mogelijk overzicht een aantal kerncompetenties afleiden, die een gemiddelde beroepsuitoefenaar als 'brugfiguur' moet bezitten.

De functie van 'brugfiguur' is in Gentse basisscholen geïntroduceerd om ouders te betrekken bij het schoolgebeuren met als doelstelling de leerprestaties, de sociaal-emotionele ontwikkeling en het welbevinden van kansarme en/of allochtone kinderen in overeenstemming te brengen met zijn of haar persoonlijke capaciteiten en persoon(lijkheid).⁴ De 'brugfiguur' verricht in uitvoering van deze doelstelling een reeks van uitvoerende taken, die zijn op te delen in 4 inhoudelijke segmenten of pijlers, namelijk contacten met de leerlingen, het ondersteunen van ouders met bijzondere aandacht voor kansengroepen, het sensibiliseren van het team van leerkrachten en de samenwerking met de buurt. We zien hierin een analogie met de pijlers waarrond ook het GOK-beleid op veel scholen georganiseerd wordt, namelijk initiatieven gericht naar leerlingen, school, team en ouders.⁵ Concreet staat in het brugfigurenproject zéér sterk centraal de verkleining van de kloof tussen het thuismilieu (met name ouders) en het team op de basisschool (met name leerkrachten).

Deze kerntaken worden geflankeerd door drie, andere taaksoorten:

- Voorbereidende taken zijn taken die verricht moeten worden voorafgaand aan de uitvoerende taken, zoals bv. zicht krijgen op de beginsituatie, het bepalen van een strategie, het voorbereiden van het benodigd 'materiaal' en middelen;

⁴ Strategische doelstelling zoals ze werd omschreven in: Symposiumboek 'brugfiguren' in Gent, 2003.

⁵ Voor het GOK-beleid moeten er een tweetal pijlers gekozen worden om prioritair aan te werken gedurende 3 jaar. Er kan gekozen worden uit een vijftal thema's te weten: socio-emotioneel; taal; preventie en remediëring; intercultureel onderwijs en leerling- en ouderparticipatie.

- Ondersteunende taken zijn taken die er voor zorgen dat de uitvoering mogelijk gemaakt wordt, zoals administratieve taken, kwaliteitscontrole, ...
- Organiserende taken verwijzen naar de betrokkenheid in de organisatie van het werk dat de eigen werkplek overstijgt, zoals teamoverleg, functionele contacten met derden.

In de onderstaande paragrafen worden de verschillende typen taken met bijbehorende kennis en vaardigheden opgelijst. Deze kennis en vaardigheden worden verworven door het beoefenen van het beroep gedurende verschillende jaren. We willen er dan ook nadrukkelijk op wijzen dat dit beroepsprofiel geschreven is op maat van de gemiddelde beroepsbeoefenaar, die reeds een aantal jaar ervaring kent als 'brugfiguur'. De opsomming van de overkoepelende taken vormt de kern van het beroep 'brugfiguur'. Deze taken dienen dan ook door alle 'brugfiguren' opgenomen te worden. De lijst van activiteiten daarentegen is geen eindige opsomming waaraan een 'brugfiguur' moet voldoen, maar eerder een verzameling. Deze verzameling kan gezien worden als een richtlijn die toelaat groeidoelen te formuleren op maat van de individuele 'brugfiguur'.

1. Uitvoerende taken

Het meest omvangrijk in het takenpakket van de 'brugfiguur' zijn de uitvoerende taken. Deze kerntaken kunnen worden gestructureerd aan de hand van de inhoudelijke pijlers, waarop het brugfigurenproject steunt. De inhoudelijke pijlers 'ouders', 'team' en 'leerlingen' komen apart aan bod in de opsomming. De pijler 'buurt' daarentegen hebben we als dusdanig niet als apart deel in het takenpakket opgenomen. Dit inhoudelijk werkterrein of aandachtspunt komt terug binnen de verschillende uitvoerende taken, behorende tot de andere pijlers.

1.1 Pijler: ouders

Gezien een belangrijke doelstelling binnen het brugfigurenproject een eenduidige afstemming tussen de schoolcontext en de thuiscontext is, wordt er veel aandacht besteed aan de communicatie tussen ouders en school, opdat deze op termijn zal verbeteren. Door een verbeterde communicatie tracht het project de ouderbetrokkenheid positief te beïnvloeden. Een van de belangrijkste taken van de 'brugfiguur' is daarom het sensibiliseren, ondersteunen en aanmoedigen van de communicatie met ouders. In de onderstaande tabellen volgt een overzicht.

Tabel 3.1 Uitvoerende taak 1: De (eerste) contactlegging met ouders

Activiteiten	Bijzondere kennis en/of vaardigheden
<ul style="list-style-type: none"> - Het mee organiseren en uitvoeren van drem- pelverlagende activiteiten, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> - schoolpoortcontacten - koffie- en onthaalmomenten - huisbezoeken - opendeur-, openklasdagen - ... - Aanwezigheid op school- en buurtactivi- teiten - Zichzelf en zijn of haar functie bij de ouders en bij de buurt kenbaar maken als 'brugfiguur' - Op eigen initiatief op ouders toestappen met bijzondere aandacht voor kansengroepen en uitleggen wat ze van de 'brugfiguur' kunnen verwachten 	<ul style="list-style-type: none"> - Beschikken over sociale en communicatieve vaardigheden - Initiatief durven nemen - Zich flexibel opstellen - Beschikbaar zijn - Beschikken over informatie over de uit- gangssituatie: basiskennis over de kans- armoedeproblematiek - Kunnen denken en handelen rekening hou- dend met de uitgangssituatie (contextueel denken) - Kunnen observeren

Tabel 3.2 Uitvoerende taak 2: Ondersteuning van informatie en communicatie naar ouders

Activiteiten	Bijzondere kennis en/of vaardigheden
<ul style="list-style-type: none"> - Informatie opstellen en verspreiden aanslui- tend bij de taal en de leefwereld van ouders - met bijzondere aandacht voor kansengroe- pen - via, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> -infobord -schoolkrantje -nieuwsbrief -kalender -... - Het mee organiseren en/of bijwonen en/of ondersteunen van info-momenten voor ouders over bv. schoolrijpheid, bedplassen, eetgedrag, speltheek - Het mee organiseren en/of bijwonen en/of ondersteunen van oudercontacten (algemeen en/of op aanvraag) - Informeren en promoten van het activitei- tenaanbod op school en in de buurt (zowel school- als niet schoolgebonden) - Informeren van het ondersteunings- en hulpverleningsaanbod in de buurt - Screenen van informatie en communicatie op hun toegankelijkheid voor kansengroepen 	<ul style="list-style-type: none"> - Beschikken over sociale en communicatieve vaardigheden - Beschikken over redactionele vaardigheden - Beschikken over creatieve vaardigheden - Informatie kunnen vertalen naar de taal en leefwereld van ouders - Kunnen organiseren - Kunnen samenwerken - Kunnen opbouwen van een (sociaal) netwerk

Tabel 3.3 Uitvoerende taak 3: Begeleiding en ondersteuning van ouders

Activiteiten	Bijzondere kennis en/of vaardigheden
<ul style="list-style-type: none"> - Aanbieden van sociale dienstverlening - Het verzorgen van eerste opvang bij moeilijke situaties die zich voordoen in of buiten het gezin - Verkennende gesprekken voeren met ouders (op school of via een huisbezoek) bij gesignaleerde problematische situaties: <ul style="list-style-type: none"> -regelmatige afwezigheid of te laat komen van het kind -afwijkend gedrag van de leerling in de klas -leerling komt (praktische) afspraken niet na -emotionele problemen door gezinssituatie -... - Eerste hulp bij, toeleiding naar en procesbegeleiding bij opvoedingsondersteuning - Eerste hulp bij, toeleiding naar en procesbegeleiding bij psycho-sociale hulpverlening aan ouders - Ondersteunen bij het (opnieuw) opbouwen van een positief zelfbeeld van ouders - Het vervullen van een brugfunctie (kunnen bemiddelen, verstaanbaar maken/hertalen) tussen ouders en relevante andere partijen, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> -leerkrachten -zorgpersoneel -directie -andere ouders -welzijnsorganisaties -hulpverleningsinstanties -... - Het toeleiden van ouders, in het bijzonder kansarme ouders, naar bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> - activiteiten binnen school - activiteiten buiten school - afspraken met relevante andere partijen - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Kennis van de uitgangssituatie (zie voorbereidende taken) - Kennis van gesprekstechnieken - Kennis van onderwijswetgeving met betrekking tot het basisonderwijs - Beschikken over sociale en communicatieve vaardigheden - Zich kunnen verplaatsen in de positie van ouders - Kunnen analyseren en verhelderen van een hulpvraag van ouders - Kunnen opstellen en uitvoeren van een plan van aanpak bij problematische (gezins)-situaties - Kunnen bemiddelen tussen ouders en relevante andere partijen - Beschikken over een uitgebreid (sociaal) netwerk - Kunnen omgaan met negativiteit van ouders - Grenzen kunnen stellen aan het eigen takenpakket - Weten naar welke instanties ouders door verwezen kunnen worden (kennis van de sociale kaart) - Discreet kunnen omgaan met vertrouwelijke informatie - Strategisch kunnen denken en handelen - Kunnen aantonen en doorbreken van vooroordelen van ouders richting relevante andere partijen en omgekeerd - Kunnen ondersteunen van ouders door hun eigen kennis, kracht en kunnen te benadrukken

Tabel 3.4 Uitvoerende taak 4: Het bevorderen van contact en ontmoeting tussen ouders en leerkrachten

Activiteiten	Bijzondere kennis en/of vaardigheden
<ul style="list-style-type: none"> - Ouders stimuleren deel te nemen aan het activiteitenaanbod op school, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> -koffie- en onthaalmomenten -schoolfeesten -opendeur, openklasdag -schoolprojecten -school-, klasuitstappen -info-momenten voor ouders -hulp bij hand- en spandiensten -vraag naar pedagogisch-didactische ondersteuning door ouders -... - Leerkrachten stimuleren aanwezig te zijn tijdens activiteiten op school - Leerkrachten stimuleren tot en ondersteunen bij het laten participeren van ouders bij pedagogisch-didactische activiteiten, bv. niveaulezen, leeruitstappen - (Mee helpen) voorbereiden en bijwonen van oudercontacten, openklas- en/of opendeurdagen, ... - Het begeleiden van ouders naar en/of tijdens contact- en ontmoetingsmomenten met leerkrachten - Het begeleiden van leerkrachten naar en/of tijdens contact- en ontmoetingsmomenten met ouders - Bemiddelen bij sommige conflictsituaties tussen ouders en leerkrachten 	<ul style="list-style-type: none"> - Kennis van de uitgangssituatie (zie voorbereidende taken) - Beschikken over sociale en communicatieve vaardigheden - Ouders en leerkrachten kunnen motiveren en overtuigen - Kunnen samenwerken - Strategisch kunnen denken en handelen - Kunnen ondersteunen van ouders door hun eigen kennis, kracht en kunnen te benadrukken - Kunnen aantonen en doorbreken van vooroordelen van ouders richting leerkrachten en omgekeerd - Kunnen inspelen op conflictsituaties en durven ingrijpen

Tabel 3.5 Uitvoerende taak 5: Het stimuleren van ouderparticipatie

Activiteiten	Bijzondere kennis en/of vaardigheden
<ul style="list-style-type: none"> - Voorzien van schriftelijke en/of mondelinge informatie over activiteiten op school, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> -koffie- en onthaalmomenten -schoolfeesten -opendeur, openklasdag -schoolprojecten -school-, klasuitstappen -info-momenten voor ouders -hulp gevraagd bij hand- en spandiensten -pedagogisch-didactische ondersteuning door ouders (bv. niveaulezen, verhalen uit de praktijk, leeruitstappen) -... - Ouders aanmoedigen om deel te nemen aan de activiteiten op school - Voorzien van schriftelijke en/of mondelinge informatie over activiteiten in de buurt - Ouders aanmoedigen om deel te nemen aan de activiteiten in de buurt - Ouders informeren en motiveren om deel te nemen en ondersteuning bieden bij deelname aan inspraak- en overlegmomenten, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> -oudercomité -ouder(werk)groepen -schoolraad -... - Kunnen aantonen en werken aan het doorbreken van vooroordelen van ouders richting relevante andere partijen en omgekeerd - Ouders versterken, in het bijzonder kansarme ouders, door hun eigen kennis, kracht en kunnen te benadrukken 	<ul style="list-style-type: none"> - Kennis van de uitgangssituatie (zie voorbereidende taken) - Kennis over het activiteitenaanbod op school en in de buurt - Beschikken over sociale en communicatieve vaardigheden - Ouders kunnen motiveren en overtuigen - Beschikken over creatieve vaardigheden om ouders te laten participeren - Kunnen omgaan met negativiteit van ouders - Strategisch kunnen denken en handelen - Kunnen ondersteunen van ouders door de eigen kennis, kracht en kunnen van ouders te benadrukken

1.2 Pijler: team

Wil de communicatie tussen de 'brugfiguur' en ouders zinvol zijn voor de klas- en schoolwerking en omgekeerd, dan is goed overleg met de leerkrachten noodzakelijk. Ook in het licht van een éénduidige oudercommunicatie is dit overleg met leerkrachten cruciaal. De 'brugfiguur' kan verder bij de onderlinge afstemming tussen leerkrachten zelf zijn of haar deskundigheid in het omgaan met kansarme ouders en kinderen inbrengen.

Concreet voor het takenpakket van een 'brugfiguur' betekent dit dat er een tweetal taken centraal staat bij de schoolteamwerking: 1) het verwerven van een volwaardige positie binnen het schoolteam en 2) het positief beïnvloeden van de mentaliteit en houding van teamleden jegens (kansarme) ouders.

Tabel 3.6 Uitvoerende taak 1: Het verwerven van een volwaardige positie binnen het schoolteam

Activiteiten	Bijzondere kennis en/of vaardigheden
<ul style="list-style-type: none"> - Actief deelnemen aan het dagelijks leven op school, zodat de 'brugfiguur' zichtbaar is, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> -schoolpoortcontacten -activiteiten op school -deelname aan overlegmomenten - Voorstellen van actieplan en werkingsverslag aan team met de vraag naar feedback - Actief deelnemen aan overlegmomenten - Organiseren en evalueren van de eigen activiteiten met het team - Feedback en advies geven ten aanzien van de manier van werken van, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> -leerkrachten -zorg- en/of kernteam -collega's 'brugfiguren' -buurtteam -... - Het team mee op de hoogte houden van relevante ontwikkelingen buiten de school, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> -'Brede School' -welzijnsoverleg -buurtoverleg -... 	<ul style="list-style-type: none"> - Zich kunnen verplaatsen in de positie van teamleden - Kunnen vertolken van de situatie, mening van ouders (brugfunctie) - Beschikken over sociale en communicatieve vaardigheden - Een volwaardige positie kunnen laten groeien - Kunnen samenwerken - Initiatief durven nemen - Kunnen organiseren - Zich flexibel kunnen opstellen - Om kunnen gaan met feedback

Tabel 3.7 Uitvoerende taak 2: Positief beïnvloeden van de mentaliteit en houding van teamleden jegens (kansarme) ouders

Activiteiten	Bijzondere kennis en/of vaardigheden
<ul style="list-style-type: none"> - Een volwaardige positie binnen het schoolteam verworven hebben (zie taak 1) - Actief deelnemen aan overlegmomenten als vertolker van de stem van ouders - Het team bewust maken rekening te houden met de situatie van (kansarme) ouders bij het organiseren van activiteiten, zoals: <ul style="list-style-type: none"> - inspelen op de nood aan vertrouwen van de ouders - creativiteit in het bevorderen deelname van (kansarme) ouders - niet te dure activiteiten organiseren - ... - (Herhaaldelijk) uitleg geven over de situatie van (kansarme) ouders - Mee voorbereiden en inspireren van vorming van het team over de situatie van (kansarme) ouders 	<ul style="list-style-type: none"> - Zich kunnen verplaatsen in de positie van teamleden - Kunnen vertolken van de situatie, mening van ouders (brugfunctie) - Beschikken over sociale en communicatieve vaardigheden - Een volwaardige positie kunnen laten groeien (geduld hebben) - Initiatief durven nemen - Zich flexibel kunnen opstellen - Om kunnen gaan met feedback

1.3 Pijler: leerlingen

Ook op het vlak van de leerlingenbegeleiding zelf heeft de 'brugfiguur' een aantal cruciale taken. Toch willen we benadrukken dat het hierbij niet gaat om het louter opnemen van deze pedagogisch-didactische taken, dit is immers een taak van het hele schoolteam, maar eerder om het leggen van contacten en opvolging naar ouders, team en buurt toe. De 'brugfiguur' fungeert dan als een vertrouwenspersoon naar leerlingen toe.

Tabel 3.8 Uitvoerende taak 1: Het kennismaken met de leerlingen

Activiteiten	Bijzondere kennis en/of vaardigheden
<ul style="list-style-type: none"> - Het actief deelnemen aan activiteiten binnen de school, bijvoorbeeld: -schoolprojecten -school- en/of klasuitstappen -... - Het observeren van leerlingen - Actief contact leggen met leerlingen, bijvoorbeeld: -individuele gesprekken -groeps gesprekken -... - Informatie verzamelen bij ouders in verband met specifieke noden van een individuele leerling (medisch, sociaal-emotioneel, materieel) 	<ul style="list-style-type: none"> - Beschikken over informatie over de uitgangssituatie: basiskennis over de kansarmoedeproblematiek - Zich kunnen verplaatsen in de positie en belevingswereld van kinderen - Zichtbaar en aanspreekbaar zijn - Beschikken over sociale en communicatieve vaardigheden - Kunnen observeren - Initiatief durven nemen

Tabel 3.9 Uitvoerende taak 2: Begeleiding en ondersteuning van leerlingen

Activiteiten	Bijzondere kennis en/of vaardigheden
<ul style="list-style-type: none"> - Opbouwen van een gelijkwaardige relatie met de leerling - Ondersteunen bij het (opnieuw) opbouwen van een positief zelfbeeld van leerlingen - Praktische ondersteuning en begeleiding bij en/of toeleiding naar, bv. huiswerkbegeleiding, zinvolle vrijetijdsbesteding, ... - Kinderen informeren en aanmoedigen om deel te nemen aan activiteiten in de school en in de buurt - Eerste opvang en toeleiding naar psychosociale en emotionele begeleiding en ondersteuning van leerlingen 	<ul style="list-style-type: none"> - Kennis van gesprekstechnieken - Beschikken over informatie over de uitgangssituatie: basiskennis over de kansarmoedeproblematiek - Zich kunnen verplaatsen in de positie en belevingswereld van kinderen - Beschikken over sociale en communicatieve vaardigheden - Kunnen observeren - Initiatief durven nemen - Kunnen ondersteunen van leerlingen door hun eigen kennis, kracht en kunnen te benadrukken - Een vertrouwensrelatie met het kind kunnen opbouwen

2. Voorbereidende taken

De voorbereidende taken voor de 'brugfiguur' hebben vooral betrekking op het zich inwerken in de job als 'brugfiguur' en zijn of haar presentatie naar de buitenwereld toe.

Tabel 3.10 Voorbereidende taak 1: Informatie-inwinning over de uitgangssituatie van de werkcontext

Activiteiten	Bijzondere kennis en/of vaardigheden
<ul style="list-style-type: none"> - Kennismaken met de werking van de school wat de structuur, visie en het beleid betreft - Zich voldoende informeren over leerlingen, leerkrachten, directie, zorgpersoneel, ouders en de buurt door: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Informele gesprekken</i>, bv. tijdens pauzes, ont- haal, schoolpoortcontacten, activiteiten, huis- bezoeken; - <i>Formele gesprekken</i>, bv. tijdens overleg- momenten; - <i>Observatie</i>, bv. tijdens activiteiten binnen en buiten de school; - <i>Het opzoeken van informatie</i> - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Inzicht hebben in menselijk gedrag - Inzicht hebben in intermenselijke relaties - Inzicht hebben in het ontstaan en voort- bestaan van de kansarmoedeproblematiek - Beschikken over sociale en communicatieve vaardigheden - Initiatief durven nemen - Bewust zijn van het gegeven dat school, leerlingen, ouders en buurt een dynamisch gegeven zijn en dat de uitgangssituatie van de werkpositie kan veranderen

Tabel 3.11 Voorbereidende taak 2: Zich blijvend kenbaar maken als 'brugfiguur'

Activiteiten	Bijzondere kennis en/of vaardigheden
<ul style="list-style-type: none"> - Zichzelf en zijn of haar functie voorstellen aan het team, leerlingen, ouders, buurt tij- dens bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> - personeelsvergadering, overlegmomenten - een klassenronde - schoolpoortcontacten - huisbezoeken - buurtoverleg - Aansluiten bij de taal en leefwereld van de gesprekspartner, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> - ouders, met bijzondere aandacht voor kan- sengroepen - leerkrachten - ... - Activiteiten ontwikkelen in het kader van openheid en laagdrempeligheid - Aanwezigheid op school- en buurtactivitei- ten 	<ul style="list-style-type: none"> - Beschikken over sociale en communicatieve vaardigheden - Initiatief durven nemen - Zich flexibel opstellen - Zich actief toegankelijk, aanspreekbaar en beschikbaar opstellen

3. Ondersteunende taken

Om de uitvoerende taken van een 'brugfiguur' zo optimaal mogelijk te laten verlopen, verricht hij ook een aantal administratieve taken. Om als 'brugfiguur' goed te kunnen blijven functioneren dient een 'brugfiguur' daarnaast ook zijn kwalificaties op peil te houden.

Tabel 3.12 Ondersteunende taak 1: Administratieve taken

Activiteiten	Bijzondere kennis en/of vaardigheden
<ul style="list-style-type: none"> - Het maken van afspraken bij of vragen naar uitleg bij externe organisaties of partners, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> -Kind en Gezin -Leerpunt in de wijk -Wijkgezondheidscentrum -De Stap (oriëntatie na het 6^e leerjaar) -OCMW -dienst wonen en werken -... - Schriftelijke en/of mondelinge rapportering ten aanzien van de voortgang van taken aan, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> -directie -teamleden -ouders -collega's 'brugfiguren' -... 	<ul style="list-style-type: none"> - Kennis van de sociale kaart - Beschikken over sociale en communicatieve vaardigheden - Initiatief durven nemen: telefoneren, brieven schrijven, mensen aanspreken - Kunnen organiseren - Beschikken over redactionele vaardigheden - Kritische ingesteldheid over het eigen werk en functioneren

Tabel 3.13 Ondersteunende taak 2: De eigen kwalificaties op peil houden en uitbreiden

Activiteiten	Bijzondere kennis en/of vaardigheden
<ul style="list-style-type: none"> - De eigen manier van werken kritisch laten beoordelen door, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> -leerkrachten -zorg- en/of kernteam -directie -collega's 'brugfiguren' -buurteam -... Zich op de hoogte houden van ontwikkelingen op school, in de buurt, in welzijnswerk, ... door zelfstudie en/of door het bijwonen van bij- en/of nascholingsmomenten 	<ul style="list-style-type: none"> - Kritische ingesteldheid ten aanzien van het eigen werk - Om kunnen gaan met feedback van het team, collega's,... - Beroep kunnen en willen doen op de kennis en ervaring van het team, collega's - Kritische ingesteldheid ten aanzien van het werk van anderen - Feedback kunnen en durven geven - Openheid ten aanzien van nieuwe ontwikkelingen op school, in de buurt, in welzijnswerk,... - Bereidheid om deel te nemen aan bij- en of nascholingsmomenten - Beschikken over sociale en communicatieve vaardigheden

4. Organiserende taken

De taken van de 'brugfiguur' met betrekking tot het plannen en organiseren van zijn of haar dagdagelijkse werkzaamheden hebben veel te maken met samenwerking. De 'brugfiguur' werkt immers in nauwe samenwerking met een team van leerkrachten, zorgcoördinatoren, directie, CLB en andere relevante partners binnen en buiten de school. Om deze samenwerking te bevorderen is het ten zeerste van belang dat de 'brugfiguur' een plaats verwerft binnen het team op school en binnen een netwerk van relevante partners buiten de school.

Tabel 3.14 Organiserende taak 1: Overleg voeren over en afstemmen van het werk met dat van anderen binnen de school

Activiteiten	Bijzondere kennis en/of vaardigheden
<ul style="list-style-type: none"> - Bijwonen van overlegmomenten rond zorgeten aanzien van kansengroepen - Actief participeren in overleg, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> -zorg-, kernteam -multidisciplinair overleg -personeelsvergadering -... - Schriftelijk en/of mondeling rapporteren ten aanzien van het team over de activiteiten binnen en/of buiten de school - Inbreng van specifieke deskundigheid over het begeleiden van en het communiceren met ouders, in het bijzonder kansengroepen, bij de voorbereiding en organisatie van activiteiten - Overleggen over en opstellen van een plan van aanpak ten aanzien van leerlingen, ouders, gezin - Mee vorm geven van het te voeren beleid binnen de school in het kader van het gelijke kansenbeleid en ouderparticipatie 	<ul style="list-style-type: none"> - Kennis hebben over specifieke omgangsvormen ten aanzien van ouders - Kennis hebben over specifieke onderwijswetgeving lager onderwijs - Kunnen vertolken van de situatie, mening van ouders (brugfunctie) - Beschikken over redactionele vaardigheden - Beschikken over sociale en communicatieve vaardigheden - Initiatief kunnen nemen - Kunnen samenwerken en overleggen in teamverband - Kunnen motiveren en overtuigen - Planmatig kunnen werken - Oplossingsgericht kunnen werken - De eigen mening en het eigen handelen kritisch in vraag kunnen stellen - Om kunnen gaan met verschillen in visie en opvattingen - Deskundigheid van anderen kunnen inroepen ter ondersteuning van het eigen werk

Tabel 3.15 Organiserende taak 2: Overleg voeren over en afstemmen van het werk met dat van anderen buiten de school

Activiteiten	Bijzondere kennis en/of vaardigheden
<ul style="list-style-type: none"> - Aangaan en onderhouden van contact met relevante externe partners, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> -buurtscholen -collega's 'brugfiguren' - OCMW -dienst wonen en werken -Kind en Gezin -Leerpunt in de wijk -Wijkgezondheidscentrum -... - Gebruik maken van deskundigheid van relevante partners (zie boven) - Actieve participatie aan overleg met relevante partners (zie boven) - Mee organiseren en opvolgen van 'Brede School'-activiteiten in de buurt, bv. het mee uitwerken van een gezamenlijk vrijetijdsaanbod in de buurt - Meewerken aan en stimuleren van hulpverlening voor de kansarme gezinnen in de buurt in samenwerking met relevante partners 	<ul style="list-style-type: none"> - Kennis hebben over specifieke omgangsvormen ten aanzien van relevante partners - Kennis van de sociale kaart - Kunnen vertolken van de situatie, mening van ouders (brugfunctie) - Beschikken over sociale en communicatieve vaardigheden - Beschikken over creatieve vaardigheden - Kunnen samenwerken - Zich flexibel kunnen opstellen - Initiatief kunnen nemen - Kunnen motiveren en overtuigen - Planmatig kunnen werken - Oplossingsgericht kunnen werken - De eigen mening en het eigen handelen kritisch in vraag kunnen stellen

5. Beroepshoudingen

In de voorgaande lijst van tabellen werden naast kennis en vaardigheden ook beroepshoudingen vermeld. Aangezien deze echter niet expliciet op die manier vermeld werden vinden we het belangrijk om deze nog een keer in het algemeen te beklemtonen, omdat anders wellicht het gevaar bestaat dat in het profiel te veel de nadruk op kennis en vaardigheden zou liggen.

Met behulp van beroepshoudingen nemen we in het beroepsprofiel ook eigenschappen, attitudes, persoonlijkheids- en gedragskenmerken op die een belangrijke rol spelen in het uitvoeren van de functie als 'brugfiguur'. Via een scoreblad (zie bijlage) konden de conferentiedeelnemers aangeven of ze de betreffende beroepshouding onmisbaar (=3), belangrijk (=2), wenselijk (=1) of niet belangrijk/niet van toepassing vinden voor het uitoefenen van het beroep. In onderstaande tabel geven we een opsomming van alle beroepshoudingen gerangschikt in volgorde van belangrijkheid: een gemiddelde score van 2,5 tot en met 3 is onmisbaar, van 2 tot 2,5 is belangrijk en minder dan 2 is wenselijk.

Een belangrijke opmerking die we moeten maken is enerzijds dat de opgesomde houdingsaspecten niet allesomvattend zijn en anderzijds dat de betreffende houdingsaspecten hoog of laag gescoord zijn op basis van de gehanteerde omschrij-

ving. We geven een voorbeeld. Resultaatgericht werken is een zeer belangrijke houdingsaspect voor de 'brugfiguur' in de betekenis van de beoogde doelstelling steeds voor ogen houden en waarbij doorzettingsvermogen van de 'brugfiguur' wordt verwacht zodat hij of zij ook op zoek gaat naar nieuwe wegen om dit doel te bereiken. Op het scoreblad daarentegen wordt resultaatgericht werken omschreven als 'erop gericht zijn binnen een bepaalde tijd en budget een vooropgesteld resultaat te bereiken met inachtneming van gedefinieerde kwaliteitsstandaarden'. Volgens deze omschrijving hebben de deelnemers resultaatgerichtheid doorgaans slechts als wenselijk omschreven.

Een ander voorbeeld is de beoordeling van het relativeringsvermogen. In de verificatiefase werd dit houdingsaspect door alle 'brugfiguren' als 'onmisbaar' betiteld in tegenstelling tot het resultaat 'belangrijk' dat door de conferentieleden gescoord werd. De 'brugfiguren' zijn unaniem van mening dat het beroep 'brugfiguur' niet vol te houden is zonder enig relativeringsvermogen. De beroepshouding imagobewustzijn leverde een soortgelijke maar dan omgekeerde reactie bij de 'brugfiguren' op. Tijdens hun dagdagelijkse werkzaamheden is imagobewustzijn slechts een 'wenselijke' beroepshouding in tegenstelling tot een 'belangrijke' houding volgens de conferentieleden.

Tabel 3.16 Belangrijkste beroepshoudingen 'brugfiguur'

Beroepshouding	Beoordeling
Discretie Contactbereidheid Empathie, sociaal voelend zijn Respect Zin voor samenwerking Flexibiliteit Dienstverlenende ingesteldheid	Onmisbaar
Kritische ingesteldheid Verantwoordelijkheid Omgaan met stress Organisatievermogen Zelfstandigheid Zin voor initiatief Relativeringsvermogen Doorzettingsvermogen Zelfreflectie Assertiviteit Beslissingsvermogen Imagobewustzijn Kunnen omgaan met kritiek	Belangrijk
Creativiteit Loyauteit Zelfvertrouwen Leergierigheid Abstract denken Accuratesse/stiptheid Resultaatgerichtheid	Wenselijk

Uit bovenstaande tabel blijkt dat een zevental beroepshoudingen als onmisbaar gezien worden voor het beroep van 'brugfiguur'. We sommen ze hieronder nogmaals in afnemende volgorde van belangrijkheid op en geven een beschrijving:

- Discretie: kunnen omgaan met vertrouwelijke informatie en private gegevens uit de levenssfeer van de hulpvragers/doelgroep.
- Contactbereidheid: bereid zijn om contact te leggen en eventueel te onderhouden, ook in moeilijke situaties (o.m. met mensen met verschillende opvatting en achtergrond).
- Empathie, sociaal voelend zijn: zich inleven in de situatie waarin mensen zich bevinden, er begrip voor opbrengen, luisterbereid zijn en er tactvol mee omgaan.
- Respect: openstaan voor de mogelijkheden van de hulpvrager/doelgroep om zijn/hun eigen leven in handen te nemen en hen respecteren in zijn/hun levensproject.
- Zin voor samenwerking: bereid zijn om gemeenschappelijk aan eenzelfde taak te werken.

- Flexibiliteit: bereid zijn zich aan te passen aan wijzigende omstandigheden, o.m. middelen, doelen, mensen en procedures.
- Dienstverlenende ingesteldheid: actief en pro-actief gericht zijn op het verlenen van diensten of zorg.

HOOFDSTUK 4

KERNCOMPETENTIES

In het voorgaande hebben we een overzicht gegeven van het gemiddeld takenpakket en de daarvoor benodigde kennis, vaardigheden en attitudes van een 'brugfiguur' (met enkele jaren ervaring). Een aantal vermelde competenties zijn van cruciaal belang en verdienen om die reden extra aandacht. In wat volgt, geven we dan ook een overzicht van de kerncompetenties om het beroep van 'brugfiguur' optimaal uit te kunnen voeren.

1. Sociale vaardigheden

De essentie van deze kerncompetentie voor een 'brugfiguur' is weten op welke manier contact met anderen gelegd moet worden. Belangrijke sociale vaardigheden voor een 'brugfiguur' zijn:

- Respect hebben voor de visie, behoeften, wensen en gevoelens van anderen (niet veroordelen) en dit zowel verbaal als non-verbaal kunnen uiten.
- De visie, behoeften, wensen en gevoelens van anderen correct kunnen inschatten door de eigen indrukken voortdurend terug te koppelen en af te toetsen.
- Zich kunnen inleven in de leefwereld van anderen en hierop de wijze van handelen kunnen aanpassen.
- Open en oprecht zijn in de eigen reactie (verbaal en non-verbaal).
- Actief luisteren en kunnen interpreteren van non-verbaal gedrag (ondersteunend of afwijkend) en bij tegenstrijdigheden kunnen inspelen op dit gedrag.
- Creatief zijn in het zoeken naar manieren van contactlegging bij mensen die geremd zijn in het leggen van contacten of hier wantrouwig tegenover staan.
- Initiatief durven nemen in het leggen van contacten met onbekenden.
- Mensen durven wijzen op het wederzijds nakomen en respecteren van gemaakte afspraken/beslissingen.
- Duidelijk grenzen in de beroepsuitoefening kunnen aangeven, dit wil zeggen wat de grenzen van de beroepsactiviteit zijn en waar de grenzen op persoonlijk vlak liggen.

- De eigen mening open en constructief weer kunnen geven ook indien deze mening afwijkt van deze van de gesprekspartner.
- Het kunnen overbrengen van gevoelige en/of negatieve boodschappen.
- Respectvol om kunnen gaan met informatie die in vertrouwen wordt gegeven (discretie en privacy).

2. Communicatieve vaardigheden

De 'brugfiguur' moet kunnen terugvallen op zijn of haar communicatieve vaardigheden, die met name te maken hebben met een voortdurende afweging van hoe boodschappen bij anderen met een verschillende uitgangssituatie overkomen. De volgende communicatieve vaardigheden en beroepshoudingen zijn voor een 'brugfiguur' essentieel:

- goede vragen kunnen stellen;
- boodschappen kunnen verwoorden en overbrengen;
- aftoetsen of mensen de boodschap begrepen hebben;
- feedback kunnen geven en ontvangen;
- het woord kunnen en durven nemen in een groep;
- informatie kunnen geven en opvragen;
- contacten kunnen leggen door mensen aan te spreken;
- op een duidelijke en respectvolle manier kunnen communiceren;
- actief kunnen luisteren.

3. Bemiddelen

Het feit dat de 'brugfiguur' ingeschakeld wordt om het contact tussen ouders en de school te faciliteren, brengt met zich mee dat de hij of zij op regelmatige basis een bemiddelende rol op moet nemen. Ook in andere situaties kan het zich voordoen dat de 'brugfiguur' een bemiddelende rol moet spelen. Hij of zij zorgt er met andere woorden als derde partij voor dat twee of meer partijen bij onenigheid, een belangentegenstelling of meningsverschil tot een oplossing of compromis komen. Het is een belangrijke taak van de directie dit soort situaties mee op te volgen. Kunnen bemiddelen vormt een methodiek op zich en vereist in het geval van de 'brugfiguur' de volgende specifieke vaardigheden:

- Het op een gelijkwaardige manier kunnen benaderen van de verschillende partijen.
- Nagaan wat de standpunten, verwachtingen en knelpunten van de verschillende partijen zijn.
- Op zoek gaan naar een eventuele grond van gemeenschappelijkheid binnen de gegeven standpunten.
- Kunnen voorstellen van nieuwe inzichten of alternatieve benaderingswijzen van de geschetste problematische situatie.

- Op zoek gaan en streven naar een zo objectief mogelijk beeld van de verschillende standpunten.
- Kunnen aanbrengen van creatieve en voor alle partijen aanvaardbare oplossingen.

4. Samenwerken

Een 'brugfiguur' maakt volwaardig deel uit van een schoolteam. Bovendien onderhoudt een 'brugfiguur' voortdurend contacten met relevante partners, waardoor samenwerken ongetwijfeld als een kerncompetentie gezien moet worden. Samenwerken betekent in deze context:

- Informatie en expertise doorgeven aan teamleden, collega's 'brugfiguren', relevante partners.
- Actief op zoek gaan naar samenwerkingsverbanden met derden en andere teamleden, collega's 'brugfiguren', relevante partners hierin betrekken.
- Het ondersteunen van de doelstellingen die ten grondslag liggen aan het samenwerkingsverband.
- Zich kunnen houden aan de afspraken die voortvloeien uit het samenwerkingsverband.
- Zich constructief kunnen opstellen tijdens vergaderingen en streven naar een compromis indien dit nodig blijkt te zijn voor een vlot verloop van de samenwerking.

Een ander belangrijk aspect van samenwerken is het uitbouwen van een netwerk. Het werk van een 'brugfiguur' speelt zich vooral af op het niveau van de nuldelijnszorg (preventie en zelfredzaamheid) en de eerstelijnszorg. Een 'brugfiguur' fungeert in feite als een eerste aanspreekpunt voor mensen, in het bijzonder (kansarme) ouders die zorg nodig hebben. Aangezien een 'brugfiguur' enkel op dit zeer laagdrempelige niveau mensen hulp kan bieden, is het een vereiste om bij hulpvragen van mensen die dit niveau overstijgen, op zoek te gaan naar andere vormen van zorg (tweede- of derdelijnszorg). Hiervoor dient hij en/of zij te weten naar welke externe organisaties of partners kan doorverwezen worden. Deze werksituatie vergt van een 'brugfiguur' dat hij en/of zij in staat is een sociaal netwerk op te bouwen. Ook in andere werksituaties is het voor een 'brugfiguur' van belang een netwerk van duurzame relaties op te bouwen.

5. Initiatief nemen

Een andere onmisbare kerncompetentie voor een 'brugfiguur' is het nemen van initiatief. 'Een 'brugfiguur' in het basisonderwijs' neemt geen afwachtende houding aan, maar dient voortdurend zelf actie te ondernemen op verschillende vlak-

ken. We sommen een reeks van taken en activiteiten op, waar zulk nemen van initiatief belangrijk is:

- Het actief op zoek gaan naar relevante informatie.
- Als ‘brugfiguur’ zichzelf en zijn of haar functie actief promoten.
- Het actief op (kansarme) ouders toestappen om een praatje te maken, op huisbezoek te gaan.
- Op regelmatige basis in het schoolteam problematische gezinssituaties of positieve ontwikkelingen bij gezinnen signaleren.
- Het zelfstandig contacteren van externe partners, organisaties ten behoeve van het oplossen van een probleem of vraag van (kansarme) ouders.
- Het actief opvolgen van de recente ontwikkelingen binnen zijn of haar eigen vakgebied.
- Het actief aan het schoolteam voorstellen van nieuwe activiteiten of strategieën.

6. Rekening houden met de context van kansarmoede en de leefwereld van ouders

Een ‘brugfiguur’ vervult een signaalfunctie wanneer hij en/of zij de schoolteamleden attent maakt op situaties of beslissingen die geen of onvoldoende rekening houden met de leefwereld van kansarme ouders. Voor een ‘brugfiguur’ is het dan ook ten eerste van belang dat hij en/of zij op geregelde tijdstippen deze leefwereld van ouders, in het bijzonder die van kansengroepen, expliciteert aan de schoolteamleden (of anderen). Dit houdt onder andere in dat situaties uitgelegd worden, zoals bijvoorbeeld het niet kunnen betalen van een doktersbezoek.

Niet alleen het expliciteren van de situatie van de kansarme ouders is een belangrijke taak voor de ‘brugfiguur’, maar ook het actief mee opvolgen dat situaties effectief aansluiten bij de leefwereld van ouders en/of situaties vertaald worden naar de leefwereld van ouders. Dit betekent dat de ‘brugfiguur’ samen met het team en directie hun acties kritisch bekijken ten aanzien van diverse aspecten, bijvoorbeeld:

- Sluit het taalgebruik bij schriftelijke communicatie van de school aan bij alle ouders?
- Hoe worden momenteel ouders benaderd die op geen enkele manier bij de school betrokken zijn?
- Zijn de schooluitstappen aangepast aan het volledige doelpubliek van de school?
- ...

Het aspect ethische betrokkenheid verdient hierbij ook aparte aandacht. Een 'brugfiguur' zal maar rekening kunnen houden met de context van kansarmoede als:

- hij of zij zich bv. bewust is van het ontstaan en voortbestaan van de kansarmoedeproblematiek en/of het als een onrechtvaardigheid beschouwt dat sommige (kansarme) kinderen op school geen optimale ontwikkelingskansen krijgen;
- hij of zij ook daadwerkelijk iets aan deze problematieken wilt doen.

7. Motiveren en overtuigen

In het overzicht van taken en activiteiten van een 'brugfiguur' komt regelmatig de vaardigheid 'kunnen motiveren en overtuigen' voor. Zeker in het werken met kansengroepen vergt dit een extra competentie van een 'brugfiguur'. Motiveren en overtuigen betekent in deze context:

- Als 'brugfiguur' zichtbaar en enthousiast zijn.
- Creatief zijn kansengroepen te motiveren en overtuigen bepaalde stappen te zetten als het hen zelf ontbreekt aan durf en zelfvertrouwen. Het is om die reden ook van belang een positieve en gelijkwaardige relatie op te bouwen met de verschillende partners.
- De sterke kanten van ouders, het schoolteam en de leerlingen te benadrukken, zodat zij (meer) zelfvertrouwen ontwikkelen.

8. Strategisch kunnen denken en handelen

Een 'brugfiguur' heeft in zijn of haar werk permanent te maken met verschillende partijen, ouders, leerlingen, leerkrachten, externe partners/organisaties. Ondanks het feit dat de 'brugfiguur' optreedt als belangenbehartiger van de ouders, in het bijzonder van kansengroepen, moet hij of zij zich ook kunnen verplaatsen in de positie van de andere betrokkenen. Een niet weg te denken kerncompetentie van een 'brugfiguur' is dan ook het strategisch kunnen denken en handelen. In deze kerncompetentie zit het woord strategie wat niets meer of minder betekent dan een manier om je doel te bereiken. Strategisch denken en handelen voor een 'brugfiguur' betekent:

- Allereerst: op de hoogte zijn van de nieuwe ontwikkelingen binnen de school met betrekking tot leerprestaties, ouderparticipatie, schoolse activiteiten, en problematische situaties (bv. pestgedrag);
- Tegelijkertijd: Als 'brugfiguur' zichzelf en zijn of haar functie kenbaar maken en tijd nemen om relevante anderen te leren kennen (leerlingen, ouders, leerkrachten, ...);
- Tot slot: aanvoelen wanneer er zich een geschikt moment aandient om actie te ondernemen.

9. Kerncompetenties toegepast in een case

Bij wijze van samenvatting worden aan de hand van een casesituatie de verschillende competenties in onderstaande tabel nogmaals geïllustreerd.

Tabel 4.1 Samenvattende case

	Sociale vaardigheden	Communicatieve vaardigheden	Bemiddelen	Samenwerken	Initiatief nemen	Context en leefwereld	Motiveren/ overtuigen	Strategisch denken en handelen
Eén van de te bereiken doelen is het meer in contact met elkaar brengen van (kansarme) ouders en leerkrachten. Je krijgt het signaal van een leerkracht dat een leerling vaak in de klas de indruk wekt erg moe te zijn. Bovendien vertelt hij je in vertrouwen dat de ouders van de betreffende leerling bij het oudercontact boos zijn weggegaan toen hij de ouders hierop probeerde te wijzen. Deze houding vindt hij erg ongepast. Als 'brugfiguur' onderken je het probleem en probeer je samen met de leerkracht naar een oplossing te zoeken.	X	X		X				
Je contacteert de betreffende ouders telefonisch en vraagt of je een keer langs mag komen om iets te vertellen over het werk dat de 'brugfiguur' zoal doet. De ouders stemmen hiermee in en er wordt een afspraak gemaakt voor een huisbezoek.		X			X			
Je wordt zeer gastvrij ontvangen door het koppel en de tafel staat gedekt met allerlei lekkernijen die de moeder zelf gemaakt blijkt te hebben. Je prijst deze heerlijke versnaperingen en het ijs is voor een stuk gebroken.	X					X		
In een ontspannen en informele sfeer kun je uitleg geven over wat je functie als 'brugfiguur' inhoudt. Je vindt gemakkelijk een overgang tot het bespreken van hetgeen er gebeurd is bij het oudercontact. De ouders geven aan dat de betreffende leerkracht hen verweet dat hun zoon te laat naar bed zou gaan. Ze vonden dit een onterechte beschuldiging. Als 'brugfiguur' verwoordt je nogmaals de bekommernis van de leerkracht dat het hem opgevallen was dat hun zoon dikwijls zeer moe lijkt te zijn. Dit lijken de ouders wel te begrijpen en geven aan dat ze daarover zelf ook ongerust zijn en dat ze hun zoon de komende tijd nog iets eerder naar bed zullen doen.	X	X				X		X

Tabel 4.1 Samenvattende case. (Vervolg)

	Sociale vaardigheden	Communicatieve vaardigheden	Beniddelen	Samenwerken	Initiatief nemen	Context en leefwereld	Motiveren/ overtuigen	Strategisch denken en handelen
Voor de ouders is dit open gesprek een ideale gelegenheid om aan te geven dat ze graag actiever bij schoolactiviteiten betrokken willen worden, maar dit dikwijls niet goed durven aan te geven. Je bekrachtigt de positieve inzet van de ouders en geeft aan dat je dit engagement naar de leerkrachten toe zult signaleren. Bij het afscheid benadruk je nogmaals dat de mensen altijd bij je terecht kunnen, mochten ze je hulp nodig hebben.	X	X		X		X	X	
Een aantal weken later verneem je van de leerkracht dat hij graag met zijn klas een kookactiviteit zou willen organiseren. Jij hebt direct de reflex om met hem te bespreken of hij eventueel hulp van een van de moeders zou kunnen gebruiken. Bovendien zou dit de ideale gelegenheid zijn om het bij te leggen met een van de moeilijk te bereiken ouders.					X		X	X
Met toestemming van de leerkracht bel je de betreffende moeder op en doet haar het voorstel om te helpen koken in de klas: je vond dat je bij hen laatst zo zeer verwend was en daarbij zou haar zoon het ook geweldig leuk vinden als zijn moeder mee zou komen helpen. De moeder stemt in met de uitnodiging als de 'brugfiguur' ook aanwezig zou kunnen zijn.		X			X		X	X
Voor de activiteit spreek je met de moeder af en gaat samen naar de betreffende leerkracht toe om het conflict van het oudercontact uit te praten. Je laat de beide partijen hun verhaal doen en geeft aansluitend aan dat ze eigenlijk allebei met dezelfde ongerustheid kampen en dat het dus om een misverstand leek te gaan.	X	X	X					
Nu het misverstand uitgeklaard is kunnen de moeder en de leerkracht met een gerust hart aan de activiteit beginnen. Na de activiteit informeer je bij zowel de ouder als de leerkracht hoe de activiteit is verlopen en beide blijken erg enthousiast te zijn over de samenwerking.	X	X						

HOOFDSTUK 5

ARBEIDSORGANISATORISCHE ASPECTEN

In het voorgaande hebben we allereerst een beeld geschetst van het takenpakket en bijhorende kennis en vaardigheden van een gemiddelde 'brugfiguur' (hoofdstuk 3). Aansluitend gaven we in hoofdstuk 4 een overzicht van de kerncompetenties die een 'brugfiguur' nodig heeft om dat uitgebreide takenpakket goed uit te kunnen voeren. Daarnaast gelden er echter ook een aantal arbeidsorganisatorische voorwaarden die het uitoefenen van zijn of haar functie in een zeker kader plaatsen. In het onderstaande gaan we dieper in op een aantal belangrijke aspecten, zoals de arbeidscontext, het werken in teamverband, ... Aan het eind schenken we kort aandacht aan een tweetal organisatorische gevaren.

1. Arbeidscontext

De arbeidsorganisatie waarin een 'brugfiguur' werkzaam is, wordt voor een groot stuk bepaald door de bestaande Ausgangssituation: de achtergrond van de ouders, de schoolcontext, de leerlingen, het schoolteam en de buurt. Deze context is een dynamisch gegeven wat betekent dat ook de 'brugfiguur' voortdurend zijn of haar manier van werken kritisch moet beschouwen en waar nodig moet aanpassen.

2. Voltijds of halftijds

Het aantal uur dat een 'brugfiguur' aan een school verbonden is heeft voor de arbeidsorganisatie een aantal consequenties:

- Een halftijdse 'brugfiguur' kan minder taken vervullen dan een voltijdse 'brugfiguur'; het opmaken van een haalbare planning overeenkomstig het arbeidsregime is dan ook een must.
- Voor een halftijdse 'brugfiguur' is samenwerking en het onderling doorspelen van informatie nog meer van belang dan voor een voltijds 'brugfiguur', gezien het geringere aantal beschikbare uren.

- Twee halftijdse ‘brugfiguren’ moeten elkaar kunnen aanvullen en om die reden zeer nauw met elkaar kunnen samenwerken; een voltijds ‘brugfiguur’ maakt zijn eigen planning op.
- Sommige taken zal elke ‘brugfiguur’ moeten uitvoeren ongeacht het aantal uren dat hij of zij op een school werkzaam is.

3. Positie in het team

Een belangrijk aspect in het werk van een ‘brugfiguur’ is het samenwerken met zowel interne partners (team van leerkrachten, zorgcoördinator, directie) als externe partners of organisaties (CLB, buurtwerk, welzijnswerk, hulpverleningsinstanties, ...). In deze team- of samenwerkingsverbanden is in het ideale geval de gelijkwaardigheid van de verschillende partijen een belangrijk uitgangspunt: ieder heeft zijn eigen deskundigheid op basis waarvan men elkaar aanvult. Deze gelijkwaardigheid hangt echter sterk af van de positie die je als ‘brugfiguur’ (al verworven) hebt. Deze positie heeft te maken met verschillende aspecten, zoals bv. de werkervaring, het aantal uren dat men op een school werkt, de visie van de school, de ervaring van het schoolteam. De ondersteuning en de begeleiding door de directie is in dit kader zéér belangrijk.

Daarnaast wordt het functioneren van de ‘brugfiguur’ gefaciliteerd door externe ondersteuning en begeleiding van de projectcoördinatoren (2 personen). Maandelijks hebben de ‘brugfiguren’ een gezamenlijk werkoverleg (brugteams, intervisie, vorming, ...), die hun helpt in de uitbouw van hun functie in scholen.

4. Continuïteit

Een bepalende factor in het verwerven van een duidelijke positie als ‘brugfiguur’ in een basisschool is de mate van continuïteit bij de verschillende samenwerkingspartners, bijvoorbeeld de directie, leerkrachten, buurtorganisaties, ... Indien er weinig verloop is in de groep van samenwerkingspartners, dan kan men als team iets opbouwen. Vinden er echter binnen de verschillende functies veel veranderingen plaats en kan de continuïteit niet meer gewaarborgd worden, dan kan dit het (succesvolle) werk van de ‘brugfiguur’ in het gedrang brengen.

5. Beginnende beroepsbeoefenaar

Zoals reeds in de beschrijving van de voorbereidende taken en de kerncompetenties aan bod is gekomen, is het voor een beginnende ‘brugfiguur’ zeer belangrijk om zich in te werken in zijn of haar functie en zichzelf en zijn of haar functie kenbaar te maken. Het verwerven van deze ‘ervaring’ en ‘bekendheid’ hangt ech-

ter niet alleen af van de inspanningen die de 'brugfiguur' zelf verricht. Uit de ervaringen van het project is gebleken dat een beginnende 'brugfiguur' minstens een aantal jaar nodig heeft om een duidelijke positie binnen het team van leerkrachten te verwerven.

De school moet met andere woorden investeren in een 'brugfiguur' en hem of haar de ruimte geven om zijn of haar rol te vervullen. Het voorzien van taak- en procesbegeleiding is daarbij geen overbodige luxe (bv. het maken van duidelijke (schriftelijke) afspraken met het team en de directie). Deze begeleiding is niet alleen een vorm van ondersteuning voor de beginnende 'brugfiguur', maar vormt tevens een middel voor het schoolteam om hem of haar te leren kennen. Investeren in een 'brugfiguur' betekent daarnaast het bieden van een aantal praktische faciliteiten zoals bv. een lokaal/ruimte, een PC, internet, een telefoon, een printer, ...

Daarnaast is de context waarin een beginnende 'brugfiguur' start van belang. De uitgangssituatie van een 'brugfiguur' die pas afgestudeerd is en op een school terecht komt die niet eerder recht had op een 'brugfiguur' ziet er totaal anders uit, dan die van iemand die reeds andere werkervaring heeft en de functie moet delen met een ervaren 'brugfiguur'. De ondersteuning en vorming van beide beginnende 'brugfiguren in het basisonderwijs' zal op een verschillende manier aangepakt moeten worden.

6. Al of niet klemtoon op inburgering

In het sensibiliseren, begeleiden van allochtone ouders in hun contacten naar het schoolteam toe is een allochtone 'brugfiguur' voor sommige scholen een gewenste en de meest aangewezen oplossing. Het opbouwen van een vertrouwensrelatie met allochtone ouders verloopt bij 'brugfiguren' met dezelfde culturele achtergrond als de ouders soms net iets gemakkelijker (drempelverlagend). Allochtone 'brugfiguren' verwerven door hun functie binnen hun gemeenschap aanzien. Hierdoor kunnen zij het zich naar specifieke ouders toe meer permitteren om hen aan te spreken op bepaald gedrag of een houding. Soms kan dit echter ook leiden tot delicate en moeilijke situaties, waarbij bijvoorbeeld het op de hoogte zijn van zeer gevoelige informatie iemands reputatie kan aantasten.

Een dilemma op het vlak van opleidingsniveau dat zich regelmatig stelt is het feit dat er nauwelijks of geen hoger opgeleide allochtone 'brugfiguren in het basisonderwijs' te vinden zijn. Tot hiertoe was het aan de school en de begeleiding vanuit het project om hierover een beslissing te nemen. Ook in het kader van een toenemende maatschappelijke nadruk op integratie en inburgering is het aangewezen om dit dilemma meer bespreekbaar te maken en een mogelijke oplossing te formuleren.

7. Mogelijke valkuilen

Met betrekking tot het uitoefenen van het beroep van 'brugfiguur' willen we ook op een tweetal gevaren wijzen: (1) 'brugfiguur' als redder in nood en (2) 'brugfiguur' als manusje-van-alles. We zullen beide gevaren nader toelichten.

7.1 'Redder in nood'

In de eerste plaats moet erover gewaakt worden dat een 'brugfiguur' ingeschakeld wordt als dé persoon die alles wat er mis loopt met betrekking tot oudercontacten moet komen oplossen. Het gevaar bestaat dat de 'brugfiguur' als 'specialist van het oudercontact' tussen ouders en de school in blijft staan en er van beide kanten uit geen enkele moeite meer gedaan wordt om toenadering tot elkaar te zoeken. De 'brugfiguur' lost dit namelijk toch wel op. Dit is een grote valkuil: de 'brugfiguur' faciliteert de contacten tussen ouders en school. Het is echter niet de bedoeling dat de 'brugfiguur' deze contacten vervangt.

7.2 'Manusje-van-alles'

In de tweede plaats moet erover gewaakt worden dat de 'brugfiguur' niet fout wordt ingezet binnen het schoolteam. Voorbeelden van niet-vanzelfsprekende activiteiten zijn: het regelmatig begeleiden van klasuitstappen, het administratief bijhouden van afwezigheden, het afnemen van testen, of de financiële opvolging van de betalingen door ouders. Als schoolteam is het belangrijk om de positie van een 'brugfiguur' die in zekere mate los staat van het team te respecteren en dit gegeven te zien als een verrijking van de schoolwerking.

HOOFDSTUK 6

BELASTENDE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Met betrekking tot de arbeidsomstandigheden van de 'brugfiguur' willen we wijzen op twee bijzondere werkomstandigheden, die hun weerslag kunnen hebben op de uitoefening van het beroep.

1. Een emotioneel belastend beroep

Een 'brugfiguur' heeft een emotioneel belastend beroep:

1. In de dagdagelijkse praktijk staat de 'brugfiguur' oog in oog met kansarmoede en sociale ongelijkheid. Dagelijks geconfronteerd worden met 'negatieve' verhalen, maakt de job belastend.
11. Het beroep van 'brugfiguur' is (soms) eenzaam: om zijn of haar onafhankelijkheid te kunnen behouden heeft de 'brugfiguur' een unieke positie die in zekere mate los staat van het schoolteam. Het kan aldus soms moeilijk zijn om geaccepteerd te worden door het schoolteam. Bovendien functioneren de meeste beroepsuitoefenaars als enige 'brugfiguur' in een school. Deze situatie is voor een stuk gebeterd door de komst van de zorgcoördinator. In veel scholen is het takenpakket van een zorgcoördinator en een 'brugfiguur' voor een deel aanvullend. Een opvallend gegeven in de praktijk echter is dat de zorgcoördinator het meestal makkelijker heeft om een duidelijke positie in het schoolteam te verwerven. Dit heeft bijvoorbeeld te maken met het feit dat zorgcoördinator een erkend beroep binnen onderwijs is, de zorgcoördinator dikwijls leraar van opleiding is, ...
12. Het feit dat de 'brugfiguur' als belangenbehartiger van ouders voortdurend een evenwicht moet zoeken tussen de noden en wensen van ouders en de school en daarnaast regelmatig moet bemiddelen tussen beide partijen om dat evenwicht te kunnen bereiken, maakt de uitvoering van zijn of haar job moeilijk. Enerzijds moet de 'brugfiguur' immers loyaliteit naar de ouders toe vertonen, maar anderzijds werkt men ook in het belang van de school.

13. Maandelijks externe ondersteuning en begeleiding vormt voor de 'brugfiguur' een klankbord voor het uitwisselen van ideeën met collega's 'brugfiguren', voor het aanpakken van moeilijke situaties, voor het uitbouwen van een netwerk, ...

2. Een onzekere toekomst

Het feit dat het beroep van 'brugfiguur' voortvloeit uit een project waarvoor de verdere financiering steeds onzeker is, brengt enige twijfel met zich mee in verband met de bestaanszekerheid van de functie. Gaat de functie van 'brugfiguur' gevaloriseerd kunnen worden en zo ja, op welke manier? Deze onzekerheid kan zijn invloed hebben op het welbevinden van een 'brugfiguur'.

HOOFDSTUK 7

TOEKOMSTIGE EVOLUTIES

Aan het eind van dit beroepsprofiel zal er nog kort ingegaan worden op een aantal mogelijke toekomstige evoluties. Nieuwe beleidskeuzes zullen worden gemaakt. Maatschappelijke trends zullen zich versterkt of verminderd doorzetten. Deze keuzes en trends zullen de functie en het statuut van 'brugfiguur' beïnvloeden. De geconsulteerde experts en betrokkenen bij het Gentse brugfiguurproject is gevraagd een aantal van deze richtinggevende keuzes en trends te benoemen. We sommen ze kort op in onderstaande tabel.

Tabel 7.1 Toekomstige evoluties

Verwachte (mogelijke) evolutie	Gevolg(en) voor het beroep
Integratie van het 'brugfiguur' concept in het zich ontwikkelde zorgbeleid in het Vlaams onderwijs	Recurrente financiering, grotere werkzekerheid, uitbreiding van de functie naar andere delen van Vlaanderen
Verfijning van de indicatoren voor de toewijzing van een 'brugfiguur' aan de school met aandacht voor continuïteit (behouden wat goed loopt)	Brugfiguren op structurele basis en/of op projectmatige basis (beperkt in tijd) werkzaam binnen een school
Wijzigingen in de primaire doelgroep; type kansarme gezinnen kan voor een school veranderen: -Belgische kansarmen; -Vluchtelingen; -Uitgeprocedeerden; -Illegalen; -Trekende bevolking; -...	Expertise blijvend onderhouden en verder uitbouwen om met de verscheidenheid van doelgroepen om te kunnen gaan
Accentverschuivingen in de taakverdeling tussen actoren/functies binnen en buiten de school	Minder leerlinggerichte taken, meer taken in relatie tot de buurt (cf. bv. concept 'brede school'); grotere samenwerking met sociale organisaties die via de school hun doelgroep trachten te bereiken
Stijgende complexiteit	Toenemend belang van een diploma (een A1-diploma of gelijkwaardig door ervaring) en noodzaak van permanente bijscholing
Opkomst van 'ervaringsdeskundige in armoede en sociale ongelijkheid'	Verrijkend voor het beroep, mits de uitvoering in samenwerking met een ervaren 'brugfiguur' gebeurt. Kunnen deze personen instromen in de functie en op welke wijze moet dit dan gebeuren?

BIJLAGEN

Bijlage 1/ Lijst met beroepshoudingen

Zijn de volgende beroepshoudingen belangrijk voor 'brugfiguren in het basisonderwijs'?
3 = onmisbaar; 2 = belangrijk; 1 = wenselijk; n.v.t. = niet van toepassing of niet belangrijk

Beroepshouding	Omschrijving	3	2	1	n.v.t.
Respect	Openstaan voor de mogelijkheden van de hulpvrager/doelgroep om zijn/hun eigen leven in handen te nemen en hen respecteren in zijn/hun levensproject				
Creativiteit	Erop gericht zijn ideeën en oplossingen te bedenken en te ontwikkelen voor problemen/situaties die zich voordoen				
Accuratesse/stiptheid	Erop gericht zijn binnen de voorgeschreven tijd een taak nauwkeurig te voltooien				
Doorzettingsvermogen	Erop gericht zijn, ondanks moeilijkheden, een doel te bereiken				
Flexibiliteit	Bereid zijn zich aan te passen aan wijzigende omstandigheden, o.m. middelen, doelen, mensen en procedures				
Kunnen omgaan met kritiek	Openstaan voor opmerkingen i.v.m. het eigen gedrag				
Kritische ingesteldheid	Bereid zijn zichzelf en zijn omgeving in vraag te stellen, de waarde van een bewering of een feit, de haalbaarheid van een vooropgesteld doelt te verifiëren, alvorens een stelling in te nemen				
Omgaan met stress	Zoeken naar een aanvaardbare werkdruk, ook in moeilijke arbeidsomstandigheden (o.m. aard van het werk, de werkomgeving, tegenslagen, kritiek)				
Organisatievermogen	Erop gericht zijn de taken zodanig te plannen, te coördineren en te delegeren dat het beoogde doel op een efficiënte manier bereikt kan worden				
Discretie	Kunnen omgaan met vertrouwelijke informatie en private gegevens uit de levenssfeer van de hulpvragers/doelgroep				
Relativeringsvermogen	Een sterk besef hebben van de betrekkelijkheid van iets en dit ook aan anderen kunnen overbrengen				
Assertiviteit	Voor zijn meningen en gevoelens durven uitkomen				
Beslissingsvermogen	Durven een standpunt in te nemen of tot een handeling over te gaan, en er ook de verantwoordelijkheid voor opnemen				
Contactbereidheid	Bereid zijn om contact te leggen en eventueel te onderhouden, ook in moeilijke situaties (o.m. met mensen met verschillende opvatting en achtergrond)				
Dienstverlenende ingesteldheid	Actief en pro-actief gericht zijn op het verlenen van diensten of zorg				

Beroepshouding	Omschrijving	3	2	1	n.v.t.
Empathie - sociaal voelend zijn	Zich inleven in de situatie waarin mensen zich bevinden, er begrip voor opbrengen, luisterbereid zijn en er tactvol mee omgaan				
Imagobewustzijn	Aandacht hebben voor de impact die het eigen gedrag en voorkomen op anderen kan hebben				
Leergierigheid	Actief zoeken naar situaties om de eigen competentie te verbreden en te verdiepen				
Loyauteit	Sterk betrokken zijn op de organisatie en de regels en afspraken die er gelden				
Zelfstandigheid	Bereid zijn om zelfstandig, zonder hulp of toezicht gedurende lange tijd aan een taak te werken				
Verantwoordelijkheidszin	Bereid zijn om aandacht te hebben voor de consequenties van een taak en beslissingen te nemen op basis van mogelijke consequenties ervan				
Resultaatgerichtheid	Erop gericht zijn binnen een bepaalde tijd en budget een vooropgesteld resultaat te bereiken met inachtneming van gedefinieerde kwaliteitsstandaarden				
Zelfreflectie	Analyseren van eigen sterkten en zwakten				
Zelfvertrouwen	Bereid zijn om een taak aan te pakken vanuit geloof in eigen kennen en kunnen				
Zin voor initiatief	Problemen en taken aanpakken zonder dat het gevraagd wordt of de omstandigheden ertoe dwingen				
Abstract denken	In staat zijn verder te denken dan concreet waarneembare gegevens				
Zin voor samenwerking	Bereid zijn om gemeenschappelijk aan eenzelfde taak te werken				

Bijlage 2/ Bronnen

In de stad Gent werden verschillende mensen geïnterviewd die van dichtbij of iets verder weg met het beroep 'brugfiguur' te maken hebben:

Diane Lefere	coördinator brugfigurenproject vrij onderwijs
Kristien Coppenholle	coördinator brugfigurenproject stedelijk, vrij-onafhankelijk en gemeenschapsonderwijs
An Devos	brugfiguur basisschool De Piramide
Fatiha Rochdi	brugfiguur basisschool De Acacia
Nathalie Van Wassenhove	brugfiguur basisschool De Triangel, &
An Van de Velde	brugfiguur basisschool De Triangel
Christa De Winter	brugfiguur vrije basisschool De Krekel
Anne Vereecken	brugfiguur vrije basisschool St.-Salvator
Semiha Tutkal	brugfiguur vrije basisschool De Mozaïek
Arlette Haentjes	directie basisschool De Kleurdoos, &
Berlinda Meyvaert	directie basisschool De Panda
Viviane Gistelinck	directie vrije basisschool Oefenschool OLV Visitatie, &
Paul Rabaut	directie vrije basisschool De Boomhut
Erna Steenakker	zorgcoördinator vrije basisschool St.-Bavo
Mary-Ann De Meijer	coördinator Brede School
Luc Heyerick	departementshoofd Onderwijs en Opvoeding van de stad Gent

Tijdens de conferentiefase werd het beroepsprofiel voorgelegd aan de volgende deelnemers:

Diane Lefere	coördinator brugfigurenproject vrij onderwijs
Kristien Coppenholle	coördinator brugfigurenproject stedelijk, vrij-onafhankelijk en gemeenschapsonderwijs
Hava Kaya	brugfiguur Instituut van Gent
Mieke Blanke	brugfiguur basisschool Victor Carpentier
Anne Vlaemynck	brugfiguur basisschool Groenweelde
Riet Slock	vrije basisschool Oefenschool OLV Visitatie
Barbara Verhaeghe	brugfiguur vrije basisschool De Boomhut
Peter De Block	brugfiguur vrije basisschool 't Klimrek
Frank Henry	directie basisschool Henri D'Haese
Marleen Cloetens	directie basisschool François Laurentinstituut
Tamara Sinia	directie vrije basisschool St.-Salvator
Dirk Van Branteghem	directie vrije basisschool De Krekel

Armand Demeyer	directeur Pedagogische Begeleidingssdienst Onderwijs Stad Gent
Karolien Lecoutere	adjunct van de directie, jeugddienst Gent
Carlos Haerens	directeur Diocesaan Onderwijsbureau
Vivianne Buyck	vrij CLB regio Gent

BIBLIOGRAFIE

Als achtergrondliteratuur bij de opstelling van het beroepsprofiel werd gebruik gemaakt van volgende publicaties:

Bosdriesz M et al. (2005), *Impuls schoolmaatschappelijk werk in het primair onderwijs*, Landelijk Centrum Onderwijs & Jeugdzorg / NIZW Jeugd i.s.m. NVMW, WSNS Plus en Servicepunt SMW Rotterdam.

De Cock T. & Douterlungne M. (1999), *Beroepsprofiel opleider laaggeschoolde volwassenen: een verkenning*, HIVA/Karel de Grote-Hogeschool, Leuven/Antwerpen.

Delmotte J. (2000), *Beroepsprofiel conservator-restaurateur van meubels*, HIVA, Leuven.

Gobeyn W. & Lefere D. (2003), 'brugfiguren' in Gent, *SIF-project ter bevordering van de communicatie en de samenwerking tussen ouders en (basis)school in Gent*, Symposiumboek n.a.v studiedag in Gent.

Huys R. (2000) *Beroepsprofiel Begeleider Beschut Wonen*, HIVA/vzw Zagan. Initiatief voor Beschut Wonen, Leuven/Gent.

Malfait D. & Sels L. (1996), *Het opstellen van een beroepsprofiel: het proces 'van A tot Z'*, HIVA, Leuven.

Sels L. (1996), *Een koninklijke weg ... ook voor Vlaanderen?*, HIVA, Leuven.

Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (2006), *Beroepscompetentieprofiel Ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting*, Brussel.

Vandenbempt K. & Demeyer B. (2003), *Beroepsprofiel Ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting*, HIVA, Leuven.

Vlaamse Onderwijsraad (1997), *Beroepsprofiel maatschappelijk werker*, Brussel.

Wouters L. (1998), *Beroepsprofielen in de bouw nijverheid. Baggerwerker*, HIVA/FVB, Leuven/Brussel.

Wouters L. & Van Hootegem G. (1999), *Bits, bytes en bugs. Tendensen in nieuwe profielen in de informaticasector in België*, HIVA, Leuven.