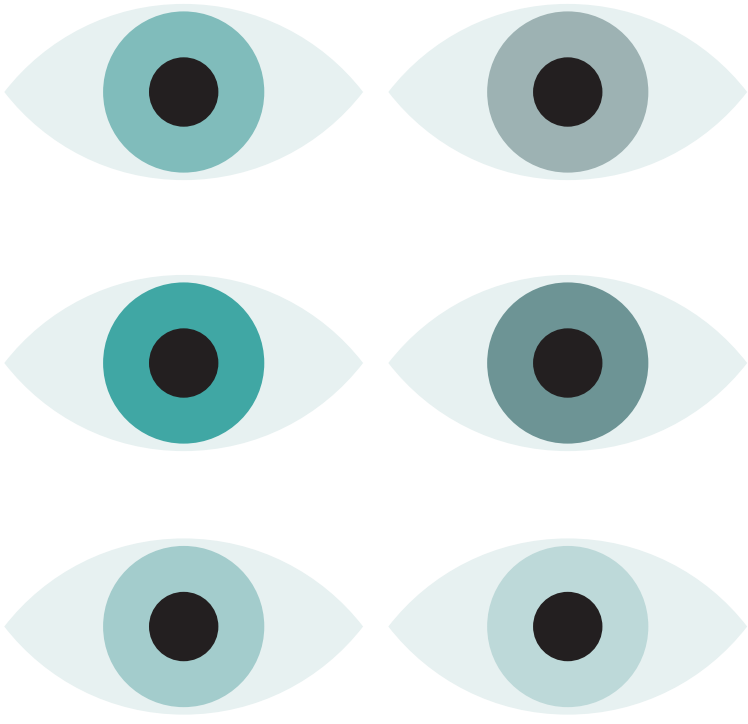
INGE VAN DE PUTTE RAISSA DE VISCH
ELISABETH DE SCHAUWER

DIVERSITEIT IN DE KLAS

Samen leren kijken naar wat werkt met het GOL(L)D-concept



Academia Press

INHOUD

INLEIDING 7
Leeswijzer 9

DANKWOORD 13

DEEL I

HET ONDERSTEUNINGSCONCEPT GOL(L)D 17
Het GOL(L)D-concept in een notendop 19
Coaching haalbaar en hanteerbaar maken 19
Uitgangspunten van het GOL(L)D-concept 21
Actieonderzoek 23
GOL(L)D herbekeken: van lineair naar relationeel denken en handelen 24
Van actieonderzoek naar duurzame verandering 26
Hoe kregen de vier GOL(L)D-leertrajecten concreet vorm? 35

DEEL II

ONDERSTEUNINGSDENKEN BINNEN ONDERWIJS 39
Ondersteuningsdenken binnen onderwijs 41
Diversiteitsdenken begint met anders kijken 41
De leraar als schakel tussen leerling en context 51
Van individuele ondersteuning naar contexttransformatie 57
Conclusie 68

DEEL III

PROFESSIONELE KIJK OP INCLUSIEVE KLASPRAKTIJK 71
Professionele kijk op inclusieve klaspraktijk 73
Mindset veranderen: een harde noot om te kraken 75
Professionele kijk: wat je ziet, stuurt wat je doet 77
Van professionele kijk naar inclusieve klaspraktijk 82
Conclusie 98

DEEL IV

VIER LEERTRAJECTEN 103

Leertraject 1 De Kijkwijzer Inclusieve Klaspraktijk als motor voor opmerken, redeneren en handelen 105

Leertraject 2 Podium, coulissen en kleedkamer: ruimte voor collectieve doelmatigheidsbeleving 141

Leertraject 3 De ondersteuner als contextversterker 173

Leertraject 4 Van professionele kijk verscherpen naar verantwoordelijkheid 207

DEEL V

'WE ZIJN ER NOG NIET ...' 233

'We zijn er nog niet ...' 235

Moeilijk hanteerbaar gedrag op school 237

SLOTWOORD 260

Overkoepelende reflecties 260

Over de leersteuncentra 272

Over de auteurs 283

Literatuur 287

Eindnoten 295



INLEIDING

Wij krijgen wel eens de vraag: *'Zijn jullie nog voor inclusie?'*

Dat is een bijzondere vraag. Niet omdat ze onbelangrijk is, maar omdat ze ons confronteert met iets fundamenteels. Alsof inclusie een keuze is waar je voor of tegen kunt zijn. Alsof we zouden kunnen kiezen of mensen al dan niet mogen opgroeien in hun eigen omgeving, ondersteuning mogen krijgen wanneer dat nodig is, zich mogen ontwikkelen vanuit hun mogelijkheden en zich deel mogen voelen van een gemeenschap. Voor ons gaat inclusie in de eerste plaats niet over een keuze of een voorkeur. Het gaat over een mensenrecht. Het gaat over de erkenning dat iedereen erbij hoort en recht heeft op deelname.

Tegelijk begrijpen we waarom die vraag gesteld wordt. Ze weerspiegelt ook de worsteling die velen ervaren wanneer inclusie vorm moet krijgen in de dagelijkse praktijk. Want inclusie is geen eindpunt dat we bereikt hebben. Het is een proces-in-wording. Een voortdurend zoeken naar hoe we onderwijs, ondersteuning en samenleven zo kunnen organiseren dat meer mensen werkelijk kunnen deelnemen. Dat zoeken gebeurt bovendien niet in een vacuüm. Het speelt zich af binnen een Vlaamse context met een eigen geschiedenis, structuren, gewoontes en spanningen.

We erkennen die realiteit. Meer nog, we willen ze niet uit de weg gaan. We zouden ons kunnen neerleggen bij de huidige situatie, bij de beperkingen die we ervaren of bij de overtuiging dat sommige zaken nu eenmaal niet anders kunnen. Maar precies daar willen we niet blijven stilstaan. Inclusie vraagt dat we de spanning tussen ideaal en praktijk blijven onderzoeken. Niet vanuit schuld of verwijt, maar vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid om telkens opnieuw te zoeken naar wat mogelijk is.

Een tweede reactie die we vaak horen: *'Kom het maar eens doen hier in mijn klas!'*

Ook die uitspraak verdient aandacht. Ze suggereert een tegenstelling tussen theorie en praktijk, tussen de universiteit en het werkveld. Natuurlijk zijn er verschillen. Maar het uitgangspunt van dit boek is net dat duurzame verandering niet ontstaat door theorie los te koppelen van de praktijk en andersom. Ze ontstaat wanneer beide met elkaar in gesprek gaan.

Vanuit onze rol aan de universiteit kiezen we er daarom bewust voor om samen met scholen, leerkrachten, ondersteuners, ouders en leerlingen te zoeken naar antwoorden. Niet door modellen uit andere landen zomaar over te nemen. Niet door recepten te presenteren die elders succesvol bleken. Wel door te vertrekken vanuit de vragen die leven in onze scholen en onze samenleving. Wat gebeurt er hier? Waar lopen we tegenaan? Welke mogelijkheden zien we? Welke barrières ervaren leerlingen en ouders? Wat kunnen we daar samen mee doen?

In die zin krijgen we wel eens de reactie dat het GOL(L)D-concept 'niets nieuws' brengt.

Vaak beschouwen we dat als een compliment. Want ons doel was nooit om iets volledig nieuws te bedenken. Het doel was om zichtbaar te maken wat er al aanwezig is in inspirerende praktijken, om taal te geven aan wat professionals vaak intuïtief doen en om handvatten aan te reiken die het gezamenlijk leren kunnen versterken. Niet door opnieuw een model boven op bestaande praktijken te plaatsen, maar door aan te sluiten bij wat er al gebeurt en van daaruit verder te bouwen.

Met dit boek willen we bijdragen aan een gesprek over inclusie dat zowel ambitieus als realistisch is. We willen wegblijven van dogmatische tegenstellingen en eenvoudige antwoorden. Tegelijk willen we het uitgangspunt helder houden: inclusie is geen gunst, geen project en geen tijdelijke keuze. Het is een mensenrecht.

Dit boek is een uitnodiging om die zoektocht samen verder te zetten.

Dus ja, we zijn nog altijd voor inclusie.

Leeswijzer

De vele trajecten die we de voorbije tien jaar samen met scholen, ondersteuningsnetwerken, leersteuncentra en andere onderwijsprofessionals hebben doorlopen, brachten **nieuwe inzichten** voort. Waar ondersteuning aanvankelijk vooral leerling- of leerkrachtgericht werd georganiseerd, zien we vandaag een duidelijke verschuiving naar contextgerichte ondersteuning. Niet langer staat de individuele leerling of leerkracht centraal, maar de onderwijscontext waarin leren, participeren en professioneel handelen vorm krijgen.

Die evolutie kreeg mee vorm doordat onderwijsprofessionals het GOL(L)D-concept niet eenvoudigweg toepasten, maar het als *reflective practitioners*[1] kritisch onderzochten en vertaalden naar hun eigen praktijk. Werken vanuit leervragen werd voor velen een vertrouwd uitgangspunt, terwijl ervaringen uit scholen, ondersteuningsnetwerken en leersteuncentra telkens nieuwe vragen en inzichten voortbrachten. Ook train-de-trainertrajecten en onderzoeksprojecten, waaronder het SBO-project Potential[2], project met de lerarenopleidingen Diversiteit (Net)werkt[3], en andere initiatieven droegen bij aan die verdere ontwikkeling.

GOL(L)D groeide zo uit tot een dynamisch kader dat zich voortdurend ontwikkelt in de wisselwerking tussen onderzoek en praktijk en gevoed wordt door de ervaringen en expertise van onderwijsprofessionals, waar we onszelf ook toe rekenen. Die beweging vormt de rode draad van dit boek.

Dit boek is opgebouwd uit vijf delen die samen een kader bieden om het GOL(L)D-concept te begrijpen en toe te passen in de onderwijspraktijk.

In **deel I** introduceren we het **GOL(L)D-concept**, de uitgangspunten waarop het steunt en de praktijkcyclus die als leidraad doorheen het boek loopt. We staan stil bij de manier waarop we de vier leertrajecten hebben vormgegeven. De voorbije twee jaar doorliepen we deze leertrajecten samen met scholen en leersteuncentra. De opvolging ervan leverde niet alleen inzichten op over de deelnemende scholen en leersteuncentra, maar ook over het professionaliseringsproces zelf.

In **deel II** bouwen we het kader **ondersteuningsdenken binnen het onderwijs** op dat uit het actieonderzoek is gegroeid. Het biedt geen stappenplan of kant-en-klare oplossingen, maar een richtinggevend denkkader dat professionals ondersteunt om activerend en contextgericht te handelen vanuit een collectieve leervraag.

Van daaruit verdiepen we in **deel III** de **professionele kijk op de inclusieve klaspraktijk** en laten we zien hoe professioneel opmerken, redeneren en handelen de basis vormen voor contextgericht ondersteunen.

Vervolgens nemen we in **deel IV** de lezer mee in **vier leertrajecten** die binnen het actieonderzoek werden doorlopen. We geven een eerlijke inkijk in het veranderingsproces: de ingangen die scholen vonden, de barrières waarop zij botsten en de kritische kantelmomenten die zij onderweg tegenkwamen. Het gaat niet om succesverhalen of modellen die eenvoudig kunnen worden gekopieerd, maar om authentieke leerprocessen waarin scholen en leersteuncentra samen zoeken naar antwoorden op complexe praktijkvragen.

Daarnaast belichten we in elk leertraject een **bepaalde invalshoek**:

- Sila en Leersteuncentrum Kempen tonen hoe de Kijkwijzer Inclusieve Klaspraktijk een motor is voor opmerken, redeneren en handelen.
- Don Bosco Hoboken en Leersteuncentrum AntwerpenPlus laten zien hoe overlegstructuren – podium, coulissen en kleedkamer – kunnen evolueren van informatie-uitwisseling via individuele leerlingen naar een reflectieve, collectieve professionele dialoog over de onderwijspraktijk.
- De Platanen en Leersteuncentrum VOKAN illustreren hoe de positie van de ondersteuner verschuift naar een contextversterkende rol.
- Sint-Michielschool en Leersteuncentrum VOKAN tonen hoe een gezamenlijke diversiteitslens kan uitgroeien tot een gedeelde verantwoordelijkheid voor inclusie.

In **deel V** (**'We zijn er nog niet ...'**) ronden we het boek af zonder dat we het vraagstuk van inclusie als voltooid beschouwen. Het actieonderzoek maakt namelijk duidelijk dat inclusie een proces-in-wording is, dat voortdurend zoeken, leren en bijsturen vraagt. Dat wordt bij uitstek zichtbaar in situaties waarin kinderen gedrag stellen dat als moeilijk hanteerbaar wordt ervaren. Net daar botsen scholen en leersteuncentra nog op grote uitdagingen en dreigen individuele en uitsluitende antwoorden opnieuw de bovenhand te krijgen. In dit afsluitende deel leggen we daarom bloot waar we vandaag staan, welke vragen nog openliggen en waarom het noodzakelijk blijft om samen verder te zoeken naar onderwijspraktijken waarin alle leerlingen kunnen participeren en leren.

Dit boek kun je zien als een praktische handreiking. Het wil (theoretische) inzichten op een toegankelijke manier verbinden met de dagelijkse onderwijspraktijk. Het is geen stappenplan dat gevolgd moet worden, maar eerder een inspiratieboek waarin lezers kunnen grasduinen en – afhankelijk van hun eigen context – ideeën, instrumenten en handvatten kunnen terugvinden.

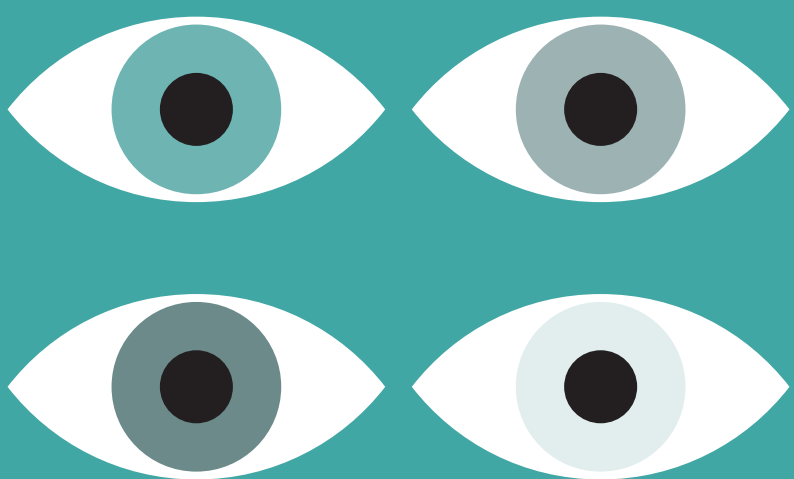
We hopen dat dit boek inspireert om met het GOL(L)D-concept aan de slag te gaan. Iedere school, iedere leraar, zorgcoördinator, (leer)ondersteuner, ouder en leerling brengt namelijk een eigen context, geschiedenis en dynamiek mee. Daarom kunnen de beschreven trajecten nooit eenvoudig worden gekopieerd. Ze willen vooral inspireren, richting geven en uitnodigen om een eigen weg te zoeken.

Wij zijn ervan overtuigd dat de sleutel tot kwaliteitsvol omgaan met diversiteit ligt in een verbindende samenwerking tussen alle betrokkenen. Met deze publicatie willen we bijdragen aan een onderwijspraktijk waarin verschillen niet worden gezien als een probleem dat opgelost moet worden, maar als een vertrekpunt voor gezamenlijk leren. Tegelijk hopen we het gesprek over inclusie verder te voeden en scholen te inspireren om hun deuren steeds verder open te zetten voor **alle** kinderen.

Inge Van de Putte, Raissa De Visch en Elisabeth De Schauwer
Juli 2026

DEEL I

HET ONDERSTEUNINGSCONCEPT GOL(L)D



Het GOL(L)D-concept in een notendop

Inge Van de Putte en Elisabeth De Schauwer

Coaching haalbaar en hanteerbaar maken

Wat gebeurt er wanneer ondersteuning niet langer vertrekt vanuit de vraag: *Wat heeft deze leerling nodig?*, maar vanuit de vraag: *Wat hebben deze leerkracht, deze klas en deze school nodig om met diversiteit om te gaan?*

Precies die verschuiving vormde de voedingsbodem voor het ontstaan van het **GOL(L)D-concept: Gericht Ondersteunen van Leraren in het Leren Omgaan met Diversiteit**. Dit concept sluit aan bij een bredere evolutie binnen het onderwijs, waarbij ondersteuning geleidelijk verschoof van een voornamelijk leerlinggerichte naar een meer contextgerichte benadering. Steeds meer groeide het besef dat duurzame verandering niet alleen ontstaat door individuele leerlingen te ondersteunen, maar ook door leerkrachten, teams en scholen te versterken in hun omgang met diversiteit.

Vanaf 2023 kregen zorgcoördinatoren explicieter de opdracht om leerkrachten te begeleiden, maar al snel werd duidelijk dat dit geen eenvoudige opdracht was. Coaching van leerkrachten werd naar voren geschoven als antwoord op ondersteuningsvragen, maar wat betekende dat precies binnen het onderwijs? Hoe versterk je leerkrachten zonder hun verantwoordelijkheid over te nemen? Hoe ondersteun je zonder continu zelf oplossingen aan te reiken? Hoe draagt ondersteuning op klas- en schoolniveau bij aan kwaliteitsvol onderwijs voor alle leerlingen?

Vanuit deze vragen ontstond het GOL(L)D-concept. Het werd ontwikkeld binnen een praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek aan de lerarenopleiding van Hogeschool Gent. De ambitie was niet om een nieuwe methodiek of een vast stappenplan te ontwikkelen, maar om **coaching binnen onderwijs concreet, hanteerbaar en betekenisvol te maken**. Coaching werd daarbij niet gezien als een afzonderlijke expertise, maar als een vorm van ondersteuning die ingebed is in en vertrekt vanuit de dagelijkse onderwijspraktijk.



Die ondersteuning kreeg expliciet vorm vanuit een inclusieve visie op onderwijs. Binnen het onderwijs worden moeilijkheden immers vaak gesitueerd bij individuele leerlingen, waarna ondersteuning dreigt te verzanden in een compenserend verhaal. Wanneer een leerling vastloopt, wordt de ondersteuningsvraag vaak overgenomen door een zorgcoördinator, ondersteuner of expert. De focus verschuift daarmee van de klas naar de leerling en van de leerkracht naar externe expertise. Ondersteuning dreigt daardoor een compenserende praktijk te worden: problemen worden opgevangen en weggewerkt, terwijl de klascontext en de ondersteuningsnoden van de leerkracht buiten beeld blijven. Diversiteit wordt dan niet benaderd als een realiteit om mee te werken, maar als een probleem dat moet worden gecompenseerd. Het GOL(L)D-concept wil deze logica doorbreken en ondersteuning inzetten om de kracht en de handelingsmogelijkheden van leerkrachten in hun eigen onderwijscontext te versterken.

De uitgangspunten van deze benadering werden samengebracht in het acroniem GOL(L)D. De verschillende letters verwijzen niet naar opeenvolgende stappen, maar naar principes die richting geven aan het ondersteunen van leerkrachten in hun bestaande klaspraktijk.

Uitgangspunten van het GOL(L)D-concept

G **Gericht werken.** Daarbij gaat het om meer dan doelgericht werken alleen. Ondersteuning krijgt richting vanuit de leervraag van de leraar en vertrekt vanuit concrete ervaringen uit de praktijk. Een *leervraag* impliceert de uitdaging waar de leerkracht tegenaan loopt en is de rode draad binnen het ondersteuningsconcept. Een krachtige leervraag bestaat uit één vraag, waarbij de leerkracht het vertrekpunt is en waarbij de vraag voldoende concreet wordt gemaakt om er verder mee aan de slag te gaan. De leervraag nodigt uit om stil te staan bij wat zich afspeelt in de klas, om situaties te onderzoeken en om samen op zoek te gaan naar nieuwe mogelijkheden om te handelen. De leervraag kan veranderen in tijd of doorheen het proces. We blijven niet wachten tot we dé 'juiste' leervraag hebben geformuleerd, maar we gaan zo snel mogelijk aan de slag met wat de leraar hier en nu in het moment geformuleerd krijgt als zijn nood in het omgaan met diversiteit. Gericht werken betekent daarom doelgericht én procesgericht werken.

O **Ondersteunen.** Binnen GOL(L)D krijgt ondersteunen een specifieke invulling. De ondersteuner neemt de praktijk niet over, maar creëert ruimte voor reflectie, stelt vragen, maakt mogelijkheden zichtbaar binnen de klascontext, versterkt het geloof in veranderbaarheid en ondersteunt leraren in het ontwikkelen van hun eigen handelingsrepertoire. *Activerende ondersteuning* is gericht op het bekomen van een gedeelde verantwoordelijkheid. De leraar staat er niet alleen voor.

L **Leraar.** Een derde uitgangspunt is de centrale plaats van de leraar. Het concept vertrekt vanuit de overtuiging dat leraren een sleutelrol spelen in het creëren van participatiekansen voor alle leerlingen. Diversiteit wordt niet beschouwd als iets wat buiten de klas moet worden opgelost door externe ondersteuners. Ze maakt deel uit van de dagelijkse onderwijspraktijk. Dat betekent dat leraren ondersteund worden om barrières in hun onderwijscontext op te merken, te onder-

zoeken en samen handelingsmogelijkheden te ontwikkelen, zodat de leeromgeving toegankelijker wordt voor een brede en diverse groep leerlingen.

Leren. Tegelijk erkent GOL(L)D dat omgaan met diversiteit een continu leerproces is. Leraren beschikken vaak al over heel wat kennis en ervaring, maar hebben ondersteuning nodig om deze bewust in te zetten in nieuwe en complexere situaties. Professioneel leren ontstaat daarbij niet door kant-en-klare oplossingen over te nemen, maar door samen te reflecteren, te onderzoeken, te experimenteren en ervaringen uit te wisselen.

Diversiteit. Het GOL(L)D-concept sluit aan bij een diversiteitsdenken waarin verschillen worden beschouwd als een vanzelfsprekend en waardevol onderdeel van onderwijs. Daarmee verschuift de focus van een stoornisdenken, waarbij de beperking of diagnose vooral als eigenschap van de leerling wordt gezien en ondersteuning zich voornamelijk richt op het compenseren van individuele tekorten, naar een contextgerichte benadering. De vraag is niet langer uitsluitend: *Wat is er mis met de leerling?* Maar: *Welke barrières werpt de onderwijsomgeving op en hoe kunnen die worden weggenomen of verlaagd?* Niet de leerling moet zich aanpassen aan het systeem, maar de onderwijscontext wordt zo ingericht dat participatie en leren voor een brede en diverse groep leerlingen mogelijk wordt.

Actieonderzoek



De uitgangspunten van GOL(L)D krijgen vorm binnen **een praktijkcyclus die gebaseerd is op actieonderzoek**.[4] Centraal staat het idee dat duurzame verandering niet ontstaat door kant-en-klare oplossingen aan te reiken, maar door samen te onderzoeken, uit te proberen, te reflecteren en bij te sturen. De cyclus start met het verkennen van de beginsituatie en het formuleren van een leervraag (afstemmingsgesprek). Vervolgens worden acties besproken, uitgeprobeerd en samen geëvalueerd (ondersteuningsgesprekken en afronding). Reflectie op wat deze acties teweegbrengen, welke kansen ze creëren en welke barrières zichtbaar worden, vormt telkens het vertrekpunt voor nieuwe stappen. Actie en reflectie wisselen elkaar daarbij voortdurend af. De cyclus kent daarom geen echt eindpunt, maar wordt gekenmerkt door een voortdurend proces van leren, ontwikkelen en afstemmen. Inclusie is immers geen eindbestemming, maar een blijvende zoektocht binnen een steeds veranderende praktijk.

GOL(L)D is geen vast model dat stap voor stap gevolgd moet worden, maar een richtinggevend concept. Het biedt taal, denkkaders en uitgangspunten waarmee onderwijsprofessionals hun praktijk kritisch kunnen onderzoeken en verder ontwikkelen. Elke onderwijscontext is anders en verandert voortdurend, daarom laat GOL(L)D bewust ruimte voor eigen contexten, professionele afwegingen en gezamenlijke reflecties.



GOL(L)D herbekeken: van lineair naar relationeel denken en handelen

Door met het GOL(L)D-concept aan de slag te gaan in uiteenlopende onderwijspraktijken en door de inzichten uit het doctoraatsonderzoek van Inge Van de Putte rond de positie van zorgcoördinatoren in het Vlaamse lager onderwijs (2018), werden zowel de sterktes als de uitgangspunten van het GOL(L)D-concept zichtbaarder. Dat leidde niet tot een totale ommezwaai maar wel tot een verdere verfijning.

Het boek van Van de Putte en De Schauwer (*Leren omgaan met diversiteit in de klas. Het GOL(L)D-concept in de praktijk*) speelt daarop in en laat zien hoe het GOL(L)D-concept verder ontwikkeld is door de wisselwerking tussen onderzoek en praktijk.

Voor dit boek werden de fundamenten van GOL(L)D verder verdiept en verbreed. Gericht ondersteunen vanuit leervragen, activerend ondersteunen, de leerkracht centraal stellen en inclusie benaderen als een zoek- en leerproces vormen nog steeds de kern van het model. Ook de verbinding met een brede kijk op diversiteit blijft een belangrijk uitgangspunt. Het verdere onderzoek bracht nieuwe inzichten en verdiepte de manier waarop deze uitgangspunten in de klaspraktijk vorm krijgen. Daarbij bleef de actieonderzoekscyclus een krachtig kader om leren en veranderen vanuit de klaspraktijk vorm te geven.

Het implementeren van het GOL(L)D-concept vraagt een **verschuiving van lineair naar relationeel denken**: van het zoeken naar oorzaken binnen individuen naar het begrijpen en versterken van de wisselwerking tussen alle betrokken actoren. Daarbij werd duidelijk dat omgaan met diversiteit zich niet afspeelt bij afzonderlijke leerlingen, leerkrachten of ondersteuners, zoals zorgcoördi-

natoren en leerlingbegeleiders, CLB-medewerkers en pedagogisch begeleiders, maar binnen een complex geheel van relaties en invloeden. Wat in een klas gebeurt, staat nooit los van wat zich afspeelt binnen een schoolteam, een gezin of een bredere maatschappelijke context. We zien hoe de verschillende actoren elkaar voortdurend beïnvloeden en hoe niets op zichzelf staat, maar alles met elkaar verbonden is.

Om te leren denken vanuit verbinding werd het vierfactorenmodel (Van de Braak, 2011) aangereikt. Het vierfactorenmodel helpt om situaties niet uitsluitend vanuit één persoon of één probleem te bekijken, maar vanuit de wisselwerking tussen verschillende factoren. Het richt de aandacht op de **dynamische relatie tussen het individu (ik), de anderen (wij), de taak of inhoud (het) en de bredere context (globe)**, waardoor complexiteit zichtbaar en bespreekbaar wordt. Werken aan diversiteit vraagt een verbindende samenwerking, waarbij wordt ingezet op sterktegerichte beeldvorming van de betrokken actoren en de klascontext.

Daarnaast werd aandacht besteed aan de **verschillende positioneringen die een ondersteuner** kan innemen. Daarbij verschuift de focus van de ondersteuner als expert die antwoorden aanreikt, naar een verbinder die samen met de leerkracht betekenis geeft aan de leervraag. De ondersteuner helpt verbindingen te leggen tussen de leervraag en het handelen, de overtuigingen en ervaringen van de leerkracht, maar ook met andere betrokken actoren en contextfactoren die mee invloed uitoefenen op de situatie. Vanuit deze **procesmatige benadering** wordt leren gezien als een gezamenlijk zoekproces. Om los te komen van een probleemgerichte benadering werd ook het **co-designdenken** geïntroduceerd, waarbij gezamenlijk wordt gezocht naar mogelijkheden en duurzame oplossingen.

> Wie op zoek is naar concrete handvatten om met het GOL(L)D-concept aan de slag te gaan, vindt die uitgebreid terug in Van de Putte en De Schauwer (2018), *Leren omgaan met diversiteit in de klas. Het GOL(L)D-concept in de praktijk*. In dat boek worden de verschillende fasen van het ondersteuningsproces – het afstemmingsgesprek, de ondersteuningsgesprekken en het afrondingsgesprek – stap voor stap uitgewerkt. Daarnaast worden ook de verschillende rollen van de ondersteuner beschreven en geconcretiseerd.

Van actieonderzoek naar duurzame verandering

Waarom GOL(L)LD verder moest bewegen

Onderwijs staat niet stil en ook het GOL(L)D-concept is de voorbije jaren mee geëvolueerd. Het vond op vele plaatsen ingang in de onderwijspraktijk. Werken vanuit leervragen is voor veel onderwijsprofessionals een vertrouwde manier van ondersteunen geworden en verschillende ondersteuners in uiteenlopende functies en rollen vertaalden het concept naar hun eigen praktijk. Zo sloot GOL(L)D aan bij diverse onderwijsrealiteiten en droeg het bij aan een verschuiving in het denken over ondersteuning en inclusie.

Tegelijk tonen onderzoek en praktijk aan dat hardnekkige spanningen blijven bestaan in het worstelen met diversiteit en het realiseren van inclusie. De focus van ondersteuning verschoof weliswaar van de individuele leerling naar de leerkracht en zijn handelingsbekwaamheid, maar ook die verbreding blijkt onvoldoende wanneer de aandacht vooral op de individuele professional blijft rusten. We bieden **te weinig antwoord op de complexe uitdagingen** waarmee scholen worden geconfronteerd omdat de bredere onderwijscontext en de collectieve organisatie van onderwijs te veel buiten beeld blijven. Inclusief onderwijs loopt dan ook niet alleen vast op wat individuele professionals wel of niet kunnen, maar ook op een onderwijssysteem dat fundamenteel weinig verandert.

Twee achillespezen, twee hefbomen voor verandering

Bij de verdere ontwikkeling van het GOL(L)D-concept onderzochten we daarom hoe we gerichter op deze spanning konden inspelen. Gaandeweg kwamen we twee uitdagingen op het spoor die ook in de internationale literatuur als belangrijke **achillespezen van inclusieve leeromgevingen** naar voren komen.

De eerste achillespees is de **hardnekkige stoornis- en deficitgerichte blik op diversiteit**. Wanneer moeilijkheden vooral worden verklaard vanuit kenmerken of tekorten van individuele leerlingen, blijven barrières in de leeromgeving, de leeropdracht en de organisatie van het onderwijs gemakkelijk buiten beeld. Inclusief werken vraagt dat professionals leren om breder en contextgerichter naar diversiteit te kijken.

De tweede achillespees betreft de **manier waarop onderwijsprofessionals samenwerken**. Inclusie kan niet gerealiseerd worden door professionals die elk vanuit hun eigen rol naast elkaar handelen. Ze vraagt om gedeelde verantwoordelijkheid, gezamenlijke reflectie en samenwerking waarin verschillende perspectieven en expertises met elkaar worden verbonden.

Deze twee achillespezen zijn niet alleen hardnekkige knelpunten waarop veel onderwijsprofessionals dagelijks botsen, maar ook bronnen van professionele vermoeidheid, frustratie en uitputting (Allan, 2008). Tegelijk vormen ze belangrijke hefbomen voor de ontwikkeling van een inclusiever onderwijssysteem. Precies door te investeren in een andere manier van kijken naar diversiteit en in krachtigere vormen van samenwerking, kan fundamentele verandering ontstaan. Die transformatie ontstaat niet van vandaag op morgen. Ze groeit als wortels van een boom: grotendeels onzichtbaar, langzaam en gestaag. Elke gezamenlijke reflectie, elk gesprek en elke kleine verandering versterkt het netwerk onder de oppervlakte tot er een stevig fundament ontstaat waarop duurzame inclusieve praktijk kan groeien. Dat vraagt enerzijds dat we ons gezamenlijk doel helder voor ogen houden: blijven werken aan kwaliteitsvol onderwijs voor iedere leerling. Anderzijds moeten we erkennen dat dit geen kwestie is van hier en daar wat bijsturen, oplappen of op zijn Vlaams gezegd: nog een kotje bijbouwen.

Inclusief onderwijs vraagt om een fundamentele hertekening van hoe we naar diversiteit kijken, hoe we onderwijs organiseren en hoe onderwijsprofessionals samen verantwoordelijkheid opnemen.

Uitgeverij Academia Press
Coupure Rechts 88
9000 Gent
België

www.academiapress.com

Uitgeverij Academia Press maakt deel uit van Lannoo Uitgeverij,
de boeken- en multimediadivisie van Uitgeverij Lannoo nv.

ISBN – 978 90 599 6483 9
D/2026/45/609
NUR – 840

Inge Van de Putte, Raissa De Visch & Elisabeth De Schauwer
Diversiteit in de klas. Samen leren kijken naar wat werkt met het GOL(L)D-concept
Gent, Academia Press, 2026.

Vormgeving cover en binnenwerk: Gert Degrande - De Witlofcompagnie

© Inge Van de Putte, Raissa De Visch, Elisabeth De Schauwer & Uitgeverij Lannoo nv, Tielt

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd,
opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in
enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch of op enige andere manier
zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de rechtenhouder.
Tekst- en datamining van (delen van) deze uitgave zijn uitdrukkelijk niet toegestaan.

All rights are reserved, including those for text and data mining, AI training and similar technologies.