

Denk twee keer na voor je bijzondere pedagogische taken aanvaardt

Nieuws donderdag 1 juni 2017

Charlotte Struyve (KU Leuven) heeft in haar doctoraatsstudie (*) onderzoek gedaan naar de situatie en positie van leerkrachten die minder uren les geven om klasoverstijgende verantwoordelijkheden op te nemen. We halen enkele opvallende vaststellingen uit de studie.

Het onderzoek van Charlotte Struyve gaat over de zorgleerkrachten, de groene leerkrachten, de graadcoördinatoren, beleidsondersteuners, mentoren, Kortom, een onderzoek over leerkrachten die meestal in BPT-uren aangesteld worden. In dit artikel noemen we deze groep de 'expert-leerkrachten' ('teacher leaders').

De expert-leerkracht voelt zich een duizendpoot

Expert-leerkrachten voelen zich dikwijls een duizendpoot met een erg brede waaier aan verantwoordelijkheden. Hierdoor neemt de werkdruk fors toe. Bovendien kunnen ze slechts beperkt aandacht besteden aan iedere deeltaak, waardoor ze het gevoel krijgen dat ze niet langer alles onder controle hebben.

Ze hebben vaak de indruk dat hun taak niet overeenstemt met het aantal uren waarvoor ze zijn vrijgesteld. Ze vinden dat ze hierdoor minder tijd kunnen besteden aan hun lespraktijk. Daardoor hebben zij ook te weinig tijd voor hun professionalisering als expert-leerkracht, waardoor de meerwaarde voor de andere collega's niet altijd duidelijk is. De expert-leerkrachten voelen zich ook amper voorbereid op die nieuwe taken en verantwoordelijkheden, en vinden dat ze niet beschikken over de nodige kennis en expertise.

De expert-leerkracht zoekt een nieuwe identiteit

Expert-leerkrachten voelen zich in de eerste plaats nog steeds leerkracht, ook al dragen ze nu klasoverstijgende verantwoordelijkheden. Toch hebben ze vaak het gevoel dat hun collega's hen niet meer zien als 'één van hen'. Zij worden door de andere collega's immers in een hiërarchisch hogere positie geplaatst, omdat zij vaak over meer informatie beschikken en op regelmatige basis contact hebben met de directeur en zijn team. Dat laatste zorgt er bovendien voor dat collega's zich afvragen in hoeverre zij in aanwezigheid van de expert-leerkrachten vrijuit kunnen praten en nog iets in vertrouwen kunnen meedelen.

Dit maakt het voor de expert-leerkrachten bijzonder moeilijk om hun eigen positie en identiteit binnen de school te bewaren. De expert-leerkrachten gaan hun identiteit als leerkracht in zekere zin herdefiniëren en gaan op zoek naar erkenning voor beide opdrachten, namelijk het lesgeven en de verantwoordelijkheden als expert.

Maar erkenning als leerkracht en als expert-leerkracht, zowel bij collega's-leerkrachten als bij de directie, komt niet vanzelf. Het is iets dat je moet verwerven, iets dat door anderen gegeven wordt en waarover je dus zelf geen controle hebt.

Expert-leerkrachten geven aan dat zij zich vaak eenzaam voelen, omdat er in de meeste gevallen niemand anders is met hetzelfde takenpakket. Dit wordt vaak nog eens versterkt doordat ze een eigen kantoor hebben of doordat ze hun taken moeten uitvoeren op andere momenten dan de leerkrachten, vaak uit het zicht van hun collega's. Dit laatste leidt soms tot onwetendheid van de anderen over de concrete opdrachten van de expert-leerkracht en brengt soms wat negatieve reacties met zich mee.

Waardering versus taakbelasting

De expertise die expert-leerkrachten verwerven, wordt ook niet altijd erkend door de directeur. Meestal heeft die wel waardering voor de taken die de expert-leerkracht vervult, maar hij heeft het soms moeilijk om verantwoordelijkheden uit handen te geven. Het is voor de expert-leerkrachten nochtans van cruciaal belang dat de directeur aangeeft dat zij over de nodige expertise beschikken en dat deze expertise nuttig kan zijn voor de

collega's in hun klaspraktijk.

Indien dat niet gebeurt, voelen collega-leerkrachten aan dat expert-leerkrachten hen dikwijls extra taakbelasting bezorgen door hen opdrachten te geven waar zij geen direct nut van inzien. Een transparant beleid is belangrijk, zodat collega's weten waarvoor ze bij de expert-leerkracht terecht kunnen.

Extra omkadering

Voor ACOD Onderwijs is het BPT-verhaal heel duidelijk. We zijn ervan overtuigd dat de meeste collega's zinvolle taken verrichten in hun BPT-uren. Als de overheid dit ook vindt, moet zij hiervoor extra omkadering voorzien. Het kan niet zijn dat deze taken gefinancierd moeten worden met uren die eigenlijk bestemd zijn voor de leerlingen.

() Wie het volledige onderzoek wil lezen, kan de (Engelstalige) doctoraatsstudie downloaden van de website van ACOD Onderwijs (www.acodonderwijs.be – snelkoppelingen links op startpagina).*

nancy.libert@acod.be