

Onderwijs tijdens en na corona

Welbevinden

2021-2023

Auteurs	Projectmedewerker(s)	Leen Alaerts Anne Decelle Katleen Gressens Hadewig Timmerman
	Coach(es)	An Verburgh
	Coördinator	Ruth Wouters
	Financiering	Impulsproject Education & Development



Een productie van
EXPERTISECENTRUM
EDUCATION & DEVELOPMENT

Inhoud

Inhoud	2
1 Onderzoeksvragen en onderzoeksmethoden.....	3
2 Inleiding.....	4
3 Leerkrachten zetten extra in op het welbevinden van leerlingen.....	5
4 Meer verbinding met de leerlingen: nu en in de toekomst.....	6
4.1 Tijd voor individuele gesprekken.....	6
4.2 Tijd voor verbindende klassikale en groepsactiviteiten	7
4.3 Aanmoediging, complimenten en positieve feedback	7
4.4 Andere vormen van communicatie	7
4.5 Samenwerking met zorg & CLB.....	7
4.6 Een oproep om de zelfredzaamheid van leerlingen te verhogen.....	8
5 Opgelet: verlaagd welbevinden bij leerkrachten	9
5.1 Sterke stijging van werkdruk	10
5.2 Gemis aan contact met leerlingen en collega's	10
5.3 Teamwerking en verbinding	11
5.4 Ervaring van weinig waardering	11
5.5 Kleine acties voor het welbevinden van leerkrachten	12
6 Noden van leerkrachten voor de toekomst	13
6.1 Een betere werkbalans.....	13
6.2 Kleinere klasgroepen.....	14
6.3 Teamwerking versterken	14
7 Tot slot	15
8 Referenties.....	16

1 Onderzoeksvragen en onderzoeksmethoden

De coronapandemie stelde het onderwijs voor ongekende uitdagingen. Om die in kaart te brengen en er betekenis aan te geven lanceerde het Leuvens onderwijsnetwerk SOM (Samen Onderwijs Maken) het project SOM1000. Middenin de periode van lockdowns en online afstandsonderwijs stelden de makers gedurende 10 weken 10 vragen op een digitaal platform. Uit de 770 verzamelde getuigenissen van leraren, leerlingen, ouders, opvoeders en andere stakeholders, kwamen 3 grote uitdagingen naar voren: Gelijke onderwijskansen, Welbevinden en Digitalisering.

Dit onderzoek van het expertisecentrum Education and Development van UCLL (2021-2323) bouwde verder op de resultaten van SOM1000. Ons hoofddoel was vooruitblikken en in kaart brengen hoe het onderwijs van de toekomst een antwoord kan bieden op de uitdagingen waarmee de coronaperiode ons confronteerde en nagaan hoe en of verwezenlijkingen uit de coronaperiode duurzaam kunnen worden verankerd in de onderwijspraktijk. Onze hoofdvraag luidde dan ook: Op welke manier kunnen zowel basis- als secundaire scholen een crisisperiode, in dit geval de COVID19-pandemie, benutten om veranderingen duurzaam in te bedden en op basis van vastgestelde uitdagingen de onderwijspraktijk bij te sturen m.b.t. digitalisering en flexibilisering (a), welbevinden (b) en gelijke kansen (c)?

Om die vraag te beantwoorden werden meerdere onderzoeksmethodes ingezet. Ten eerste voerden we een online bevraging uit in 7 scholen met een verschillend profiel (HBO, secundair en lager). Daarnaast werd de bevraging breed verspreid via de kanalen van R&E. In totaal werd de bevraging ingevuld door 182 respondenten. De bevraging bestond enerzijds uit gesloten vragen waarin de respondenten aangaven welk focuspunt volgens hun prioriteit moest krijgen: welbevinden, gelijke onderwijskansen of digitalisering. Vervolgens kregen de respondenten voor elk van deze focuspunten een aantal stellingen voorgelegd waarbij ze moesten aangeven of ze het helemaal eens, eens, oneens of helemaal oneens waren. Er was ook een mogelijkheid 'geen mening / geen zicht op'. Aan het einde van elk deel volgden enkele open vragen waarin ze hun antwoorden bij de stellingen konden toelichten. Het laatste deel van de bevraging ten slotte bracht in kaart hoe de leraren de veranderingsbekwaamheid van de school en hun eigen veranderingsbekwaamheid inschatten.

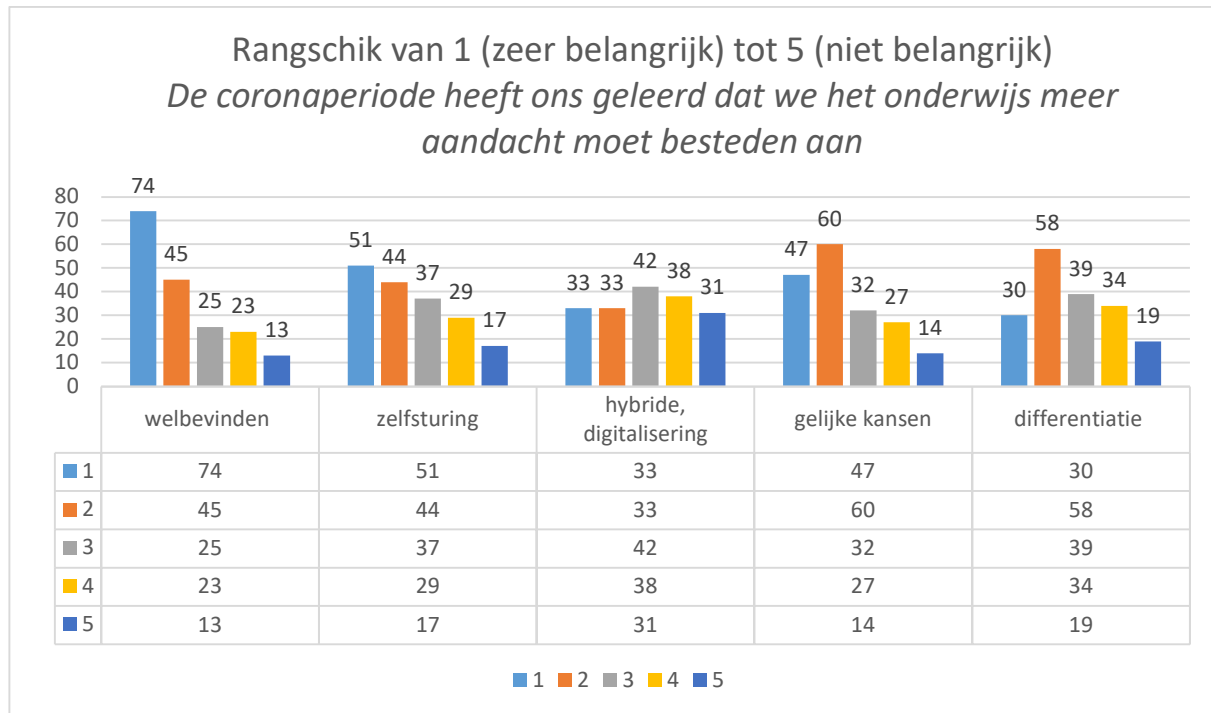
Ten tweede werden de resultaten van de bevraging besproken in 7 focusgesprekken (1 per school) met telkens 5 tot 15 deelnemers die diverse rollen opnamen in de school (leraren, ict-coördinatoren, zorgcoördinatoren, directeurs en beleidsondersteuners). De focusgesprekken werden getranscribeerd en geanalyseerd a.d.h.v. een zelf ontworpen analysekader dat gestructureerd werd volgens de vier categorieën: veranderingsprocessen, welbevinden, gelijke onderwijskansen en digitalisering.

Ten slotte voerden we 10 interviews met vertegenwoordigers uit het brede onderwijsveld die over de coronaperiode getuigden vanuit expertise m.b.t. diversiteit, arbeidsmarktgerichte finaliteit, lerarenopleidingen, digitalisering, onderwijsinnovatie, enzovoort. De interviews werden letterlijk getranscribeerd en geanalyseerd volgens hetzelfde analysekader met de categorieën veranderingsprocessen, welbevinden, gelijke onderwijskansen en digitalisering.

In dit artikel focussen we op de resultaten met betrekking tot het welbevinden van leerlingen en leerkrachten.

2 Inleiding

Er was veel aandacht voor welbevinden tijdens de coronacrisis. In de enquête schoven de respondenten van ons onderzoek welbevinden naar voren als belangrijkste toekomstprioriteit in het onderwijs (zie figuur 1).



Figuur 1: deelresultaten enquête, absolute scores van de respondenten van alle scholen op de aangegeven items worden weergegeven

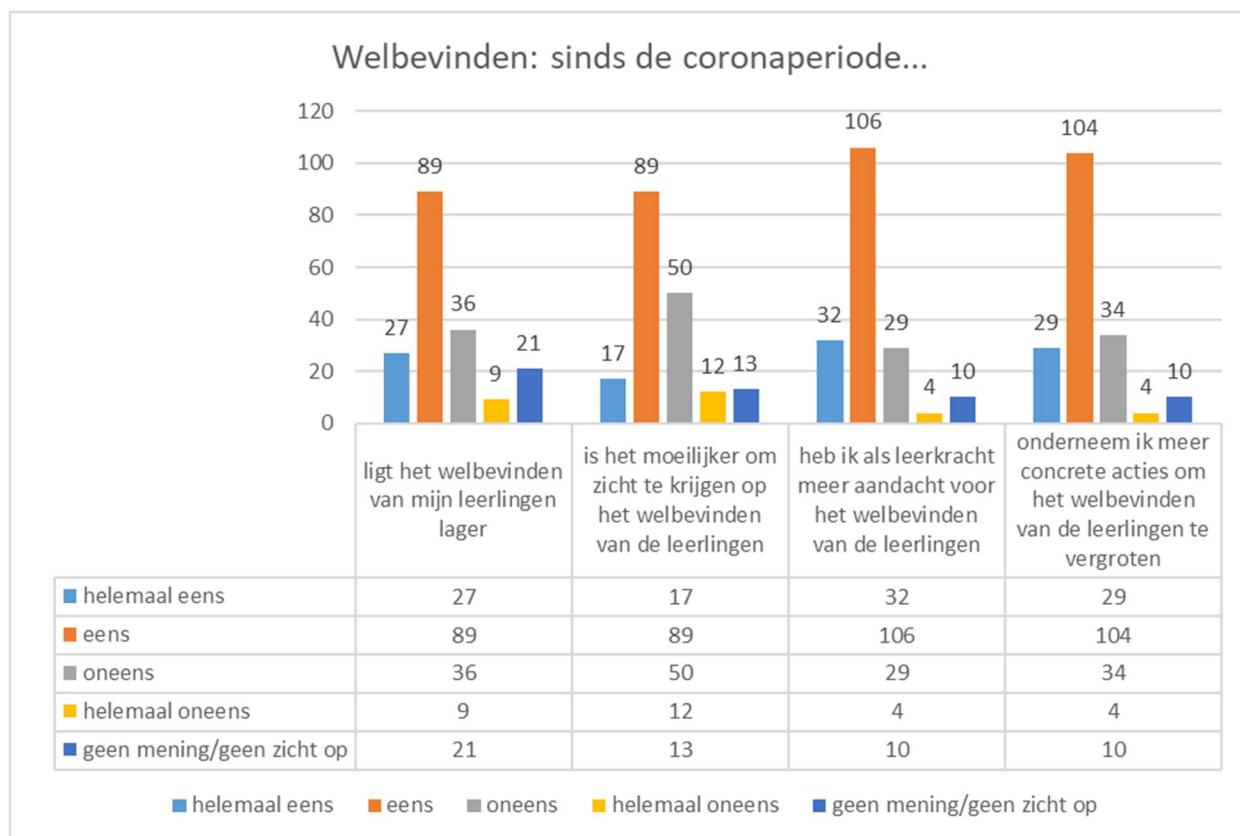
We bespreken achtereenvolgens het welbevinden van de leerlingen en van de leerkrachten, hoe hier werd op ingezet en welke noden hieruit blijken voor de toekomst.

3 Leerkrachten zetten extra in op het welbevinden van leerlingen

Het welbevinden van leerlingen kwam tijdens de pandemie onder druk te staan. Dat heeft alom geklonken, en werd ook bevestigd in onze enquêtes en focusgesprekken. Het gemis aan sociaal contact, het gebrek aan structuur tijdens de sluiting van de scholen, de toename van moeilijkheden in thuissituaties, meer studie en minder les door een tekort aan leraren, ...het zijn maar enkele van de factoren van invloed die werden aangehaald.

Zeer veel leerkrachten haalden bij onze bevragingen aan dat ze meer dan vroeger aandachtig waren voor signalen die leerlingen uitzenden. Ze zijn ook niet bij de pakken blijven zitten en hebben heel wat actie ondernomen om het welbevinden van leerlingen te stimuleren (zie figuur 2). Ze gaven aan hier nog nooit zo fel mee bezig geweest te zijn. Scholen die eerder al een sterke cultuur hadden op dit vlak, bouwden dit nog verder uit tijdens de coronacrisis.

"Voor corona waren wij ook al heel sterk bezig met het welbevinden van studenten. We steken erop in om een heel warme school te zijn. Tijdens de coronaperiode hebben we dit geïntensifieerd. Onze voelsprietten waren alert."
(leerkracht)



Figuur 2: deelresultaten enquête, absolute scores van de respondenten van alle scholen op de aangegeven items worden weergegeven

4 Meer verbinding met de leerlingen: nu en in de toekomst

Waar willen leerkrachten op vlak van welbevinden meer op inzetten vanuit hun ervaringen tijdens de coronacrisis? In de eerste plaats sluiten hun suggesties voor de toekomst aan bij hun focus tijdens de crisis: acties om contact en verbinding met de leerlingen te stimuleren. De kwetsbaarheid en de kracht van contact en verbinding werden immers sterk ervaren tijdens de crisis. Daarnaast klonk er ook een oproep om leerlingen niet te zeer te gaan pampere, en genoeg appel te doen op hun verantwoordelijkheidszin en autonomie.

4.1 Tijd voor individuele gesprekken

Leerkrachten waren tijdens de coronacrisis meer een luisterend oor voor leerlingen. Veruit de meest aangehaalde manier om het welbevinden van leerlingen te ondersteunen was het aanspreekbaar zijn en voeren van individuele gesprekken over hoe het met hun gaat, over moeilijkheden en problemen waar ze tegenaan liepen. Leerkrachten gingen in gesprek met leerlingen wanneer mogelijk, online of live.

"Als leerlingen problemen hadden, gingen leerkrachten één op één met hen spreken. Of elke leerling op een avond 10 minuten online spreken." (leerkracht)

"Tijdens het klastitularissenuur vroegen we aan leerlingen waar ze moeilijkheden mee hadden." (leerkracht)

"Veel aanwezig zijn in gangen en speelplaats: bewust leerlingen aanspreken, ook leerlingen waar ik dit jaar geen les aan geef, om te horen hoe het gaat." (leerkracht)

Vele leerkrachten van de bevroegde secundaire scholen gaven aan dat ze naar de toekomst toe meer tijd willen om naar leerlingen te luisteren en een persoonlijke band met hen op te bouwen, maar dat dat in de huidige structuur niet mogelijk is. Ze benadrukten dat een goede band met de leerkracht belangrijk is om leerlingen zich goed te laten voelen op school, dat lesgeven niet enkel gaat om leerstof, maar ook om betrokkenheid, warmte, gewone babbels, oog voor wie ze zijn, liefde. Leerkrachten willen er oprecht voor hun leerlingen kunnen zijn, hen laten voelen dat ze er niet alleen voor staan, hen kunnen benaderen als mensen en niet als nummers. Om die band met leerlingen op te bouwen, willen ze dat er ruimte wordt gemaakt in de lessentabel van leerlingen én de opdrachten van leerkrachten om individuele gesprekken te voeren over hun functioneren, gevoelens, motivatie, persoonlijke verhalen, Die persoonlijke banden zouden volgens leerkrachten ook de gelijke onderwijskansen ten goede komen.

"Er is nood aan reflectie op, herdenken van de rol van de leraar. Niet louter kennis overdragen, maar er moet zeker ook ruimte zijn om welbevinden, gelijke kansen en emotionele ontwikkeling van de leerlingen te bevorderen. Leraren hebben op dit vlak hun sterkte getoond in tijden van corona." (leerkracht)

"We deden tijdens corona klasgesprekken één keer per week. Dat dat weg is, vind ik wel spijtig. Tijdens zo'n coachingsuurtje leerde je leerlingen beter kennen. Dat ging wel goed. Dat was wel een fijn gesprek altijd, heel open. De afstand leerkracht-leerling was minder groot." (leerkracht)

4.2 Tijd voor verbindende klassikale en groepsactiviteiten

Leerkrachten in verschillende scholen gaven aan dat ze tijdens de coronacrisis vaak tijd vrijmaakten om klassikaal te werken rond welbevinden. Dat deden ze vooral door klasgesprekken te voeren, en door te werken rond omgaan met stress en gevoelens.

Leerkrachten zouden ook in de toekomst graag meer tijd hebben om klassikaal te werken rond aspecten van welbevinden, op verschillende manieren en in verschillende contexten: lessen rond geestelijke gezondheid, coachingsuur, kringgesprekken, pro-actieve cirkel op maandag en vrijdag, ...

Veel leerkrachten van de deelnemende scholen haalden ook aan dat ze tijdens de coronacrisis tijd vrijmaakten voor andere, ludieke, verbindende, ontspannende klas- of groepsactiviteiten, die het schoolse doorbreken. Dat kon in de vorm van uitstappen, wandelingen, fietstochten, sportwedstrijden, spelletjes, lunchmomenten of bewegingstussendoortjes, maar het kon ook gaan om chill-momenten, complimentmomenten of relaxatieoefeningen. Die activiteiten werden zowel tijdens de lessen als onder de middag, tijdens de studie of na school ingericht. Op de enquêtevraag 'wat leerkrachten deden om het welbevinden van hun leerlingen te verbeteren' antwoordden leerkrachten o.a.: *buitenlesactiviteiten, pizzamiddag, voetbaltornooi, middagactiviteiten zoals crea, sporten, energizers, ludieke activiteiten*. Leerkrachten uit het basisonderwijs voegden daaraan toe: *grapjes, veel liedjes en versjes, verhaaltjes, knuffelen, meespelen met de kinderen*.

Er werd vaak aangehaald door leerkrachten dat er naar de toekomst toe een grote nood leeft om sterker in te zetten op niet-schoolse, maar leerrijke activiteiten die leuk en verbindend zijn. Leerkrachten dachten daarbij aan uitstappen, buitenonderwijs, projecten, klasweekend, crea-activiteiten, lunch of ontbijt samen, educatieve spelen, marktjes, naschoolse activiteiten, zelfzorg acties, yoga, relaxatie-oefeningen, ...

4.3 Aanmoediging, complimenten en positieve feedback

Leerkrachten trachtten eveneens het welbevinden bij leerlingen te verbeteren door actief positieve, groeigerichte feedback en complimenten te geven op verschillende manieren. Op de vraag in de enquête wat ze deden om het welbevinden van leerlingen te stimuleren haalden leerkrachten o.a. aan: *schouderklopjes, duim omhoog steken, peptalk, smalltalk, bemoedigende mails, een beetje humor in lessen, lachen, goedgezd zijn, talenten in de verf zetten, positief bekrachtigen en aanmoedigen, relativering in de les*.

4.4 Andere vormen van communicatie

Leerkrachten en scholen gingen tijdens de coronacrisis over op andere – vaak informelere – vormen van communicatie, om snelle communicatie met en voldoende opvolging van leerlingen te waarborgen. Ze maakten whatsappgroepen voor hun klas, stuurden berichten naar leerlingen, belden afwezige leerlingen op, gingen op huisbezoek en stuurden mails en kaartjes. Eén van de scholen gebruikte ook een app om het welbevinden te monitoren.

4.5 Samenwerking met zorg & CLB

Het werken aan welbevinden werd niet alleen door leerkrachten opgenomen, maar tevens ondersteund door het zorgteam. In heel wat scholen zijn leerlingbegeleiders, leerlingencoördinatoren, leercoaches, studieloopbaanbegeleiders, CLB en/of ILB-medewerkers actief. Het aantal zorguren werd in sommige scholen tijdens de pandemie verhoogd. Niet zelden namen ook leerkrachten deze zorgtaken op. Die ruimte voor zorg verbeterde het contact tussen leerlingen en de school.

"We hebben de Indy-uren ingericht, waardoor het contact met de leerlingen heel nauw wordt opgevolgd, zowel qua leerprestaties als qua welbevinden, attitude, tucht, ... We zitten veel korter bij onze leerlingen." (leerkracht)

Overigens werkten scholen ook samen met andere sociale organisaties, zoals het Bounce-project van Arktos, Neetrith en het Naft-traject. Daardoor verhoogde de expertise op scholen en werden leerlingen beter opgevolgd en makkelijker doorverwezen.

4.6 Een oproep om de zelfredzaamheid van leerlingen te verhogen

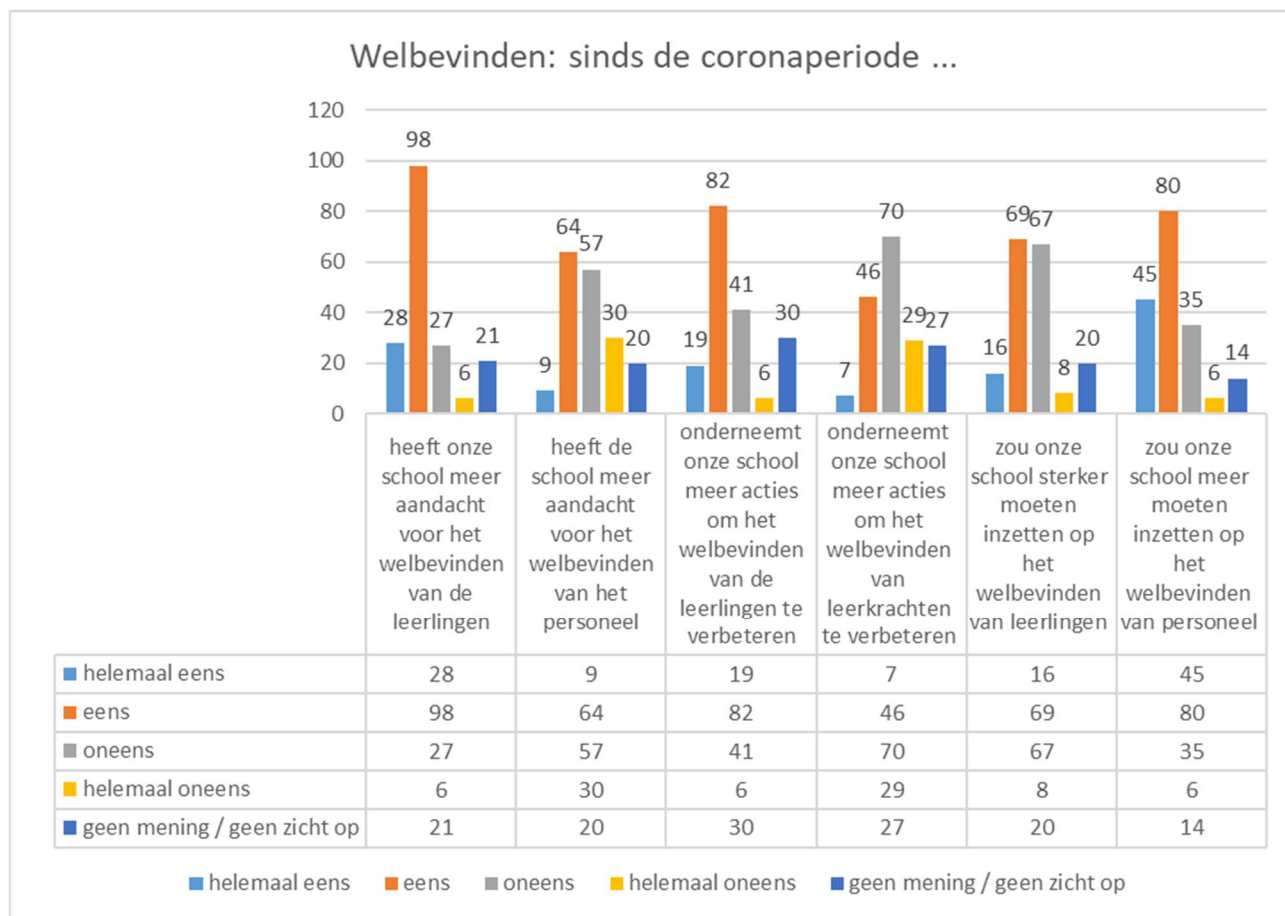
Sommige leerkrachten zetten ook een kritische noot bij de grote aandacht voor het welbevinden van leerlingen. Ze zijn bekommerd om de weerbaarheid en veerkracht van leerlingen. Ze merkten op dat leerlingen te veel gepamperd werden, dat ze in een toestand van aangeleerde hulpeloosheid terecht gekomen waren. Ze riepen op in de eerste plaats zelfredzaamheid, verantwoordelijkheidszin en doorzettingsvermogen te stimuleren bij leerlingen. Een greep uit hun bedenkingen:

"Ze hebben tijdens de lockdown een 'pampergedrag' aangeleerd gekregen. Ik denk dat we moeten werken rond het weerbaar maken van de leerlingen i.p.v. ze te bemoederen." (leerkracht)

"Leerlingen meer verantwoordelijkheden geven, een ontwikkelingsplan opstellen van hoe verantwoordelijkheid/zelfredzaamheid van leerlingen stimuleren van graad 1 tot graad 3." (leerkracht)

5 Opgelet: verlaagd welbevinden bij leerkrachten

Niet alleen het welbevinden van de leerlingen kwam onder druk te staan tijdens de coronacrisis, ook dat van de leraren! Heel wat leraren signaleerden in onze bevragingen dat hun welbevinden lager lag sinds de coronaperiode. Nog meer leerkrachten gaven aan dat er meer zou moeten ingezet worden op hun welbevinden, maar dat daar relatief weinig rond werd ondernomen (zie ook onderstaande figuur 3). Marshall, Pressley en Love (2022) benadrukken eveneens dat schoolleiders en beleidsmakers na de coronacrisis genoeg aandacht dienen te besteden aan veranderingen die het welbevinden van leerkrachten ten goede komt.



Figuur 3: deelresultaten enquête, absolute scores van de respondenten van alle scholen op de aangegeven items

5.1 Sterke stijging van werkdruk

Zeer veel leerkrachten uit alle deelnemende scholen getuigden hoe de werkdruk tijdens de coronacrisis toenam. Die verhoogde werkdruk werd veroorzaakt door een opeenstapeling van taken: administratie en registratie, begeleidings- en zorgtaken, bijlessen geven, plage-uren opnemen, afwezigheden opvangen, toezichten doen, hybride lessen ontwerpen, ... Bovendien voelden ze de druk om permanent, ook 's avonds en in het weekend, bereikbaar te zijn voor leerlingen. Leerkrachten gaven aan dat het heel moeilijk was om dit af te bakenen. Ze wilden leerlingen niet aan hun lot over laten. Ze merkten dat de hogere werkdruk op haar beurt uitval bij leerkrachten in de hand werkte. Marshall, Pressley en Love (2022) beschrijven eveneens een lage moreel en veel burnout bij leerkrachten na twee jaren coronapandemie, waardoor het lerarenberoep zich in een kritische fase bevindt.

"Je bereidt alles voor, je ziet dat alles in orde is, je maakt misschien filmpjes, je maakt misschien extra oefeningen online, je geeft dat live, je blijft langer...maar je merkt nog altijd dat het nog niet genoeg is. Je blijft bezig en sommige leerlingen blijf je niet vastkrijgen, en dat is dan heel moeilijk om los te laten. Dit was voor corona ook al, maar de pandemie heeft dit wel versterkt, dat kan niet anders." (leerkracht)

"Dat is een grote vicieuze cirkel, en dat wordt meer en meer. Dus hoe hoger de werkdruk, hoe meer er uitvallen, hoe meer de werkdruk stijgt, dus ja, en dan vallen die ook uit. En dan voel je je slecht dat je uitvalt, want dan denk je al van 'oei, nu moeten die studie doen.'" (leerkracht)

5.2 Gemis aan contact met leerlingen en collega's

Leerkrachten gaven aan dat het gebrek aan contact met leerlingen en collega's tijdens de coronacrisis zwaar woog. Het online onderwijs ervaarden ze als een verarming van hun leraarschap.

"Wat ik ook merk door online lessen te geven en vooral met het digitale bezig te zijn, is dat ik veel efficiënter thuis werk dan als ik op school ben, omdat ik dan alleen ben en ik heb dan mijn takenpakket langs mij liggen en ik vink dat allemaal af. Ik kan eigenlijk veel beter doorwerken thuis. Maar persoonlijk, als ik op school ben, en in team en in overleg ben op school met mijn collega's langs mij, of met de leerlingen voor mij, haal ik wel heel veel voldoening uit de connectie met de anderen. Af en toe eens gewoon praten over iets anders en niet per se over de taak waarmee dat je mee bezig bent, dat doet wel goed en dat mis ik eigenlijk, het contact met anderen. Ook als ik les aan het geven ben in de klas en de studenten zitten voor mij...je kan eigenlijk heel goed aan de gezichten aflezen of ze mee zijn met het verhaal of niet, of ze het begrijpen of niet. En dat heb je met het online verhaal veel, veel minder. Je ziet ook als je in overleg gaat met uw collega's en je vertaalt bepaalde dingen of je toetst bepaalde dingen af... je merkt aan hun reacties of aan hun gezichten of ze ermee akkoord gaan of niet of wat hun bedenkingen zijn. En dat is met het online veel minder." (leerkracht)

5.3 Teamwerking en verbinding

Teamwerking werd bemoeilijkt door de coronamaatregelen: mensen konden elkaar minder live zien, teamactiviteiten konden niet doorgaan.

"Wat ik ook wel denk is het feit dat er zo veel druk op de leraarskamer lag: je moest die sluiten of je mocht maar zo veel stoelen... dat is ook wel echt gevoeld geweest op de school. Ik denk dat men nauwer samenwerkt als al die maatregelen daar niet waren." (leerkracht)

Toch was de impact van de coronacrisis op de teamwerking wisselend. Scholen die inzetten op hun teamwerking, slaagden er beter in om verbinding te behouden. In sommige scholen kreeg het teamleren zelfs een boost. Er waren leerkrachten die net nauwer gingen samenwerken en meer ideeën gingen uitwisselen. Zij bleven gemotiveerder.

"Ik denk dat een pluspunt ook zeker samenwerking tussen leerkrachten is. Ik denk dat ze elkaar terug hebben moeten ontdekken, omdat ze ontdekken dat alle vaardigheden in het team zitten, maar niet bij een persoon. Dat vind ik wel een super iets, omdat de moeilijke leerkrachten anderen nodig hebben. Die konden dat vroeger alleen en die zijn vragen gaan stellen, da's echt supergoed." (leerkracht)

"Binnen de eigen vakwerkgroep is de band sterker geworden, omdat je gaat aftoetsen 'hoe pak jij dat aan?' en onderling afspraken maakt wie wat doet. We hebben ook whatsapp-groepen opgestart met collega's om onderling te communiceren." (leerkracht)

In sommige teams was er echter weinig sprake van samenwerking en verbindende activiteiten. Mensen kenden elkaar onvoldoende, het team groeide verder uit elkaar, de spanningen namen toe. Mensen haakten af en na verloop van tijd was er ook zelfs geen animo meer voor verbindende activiteiten.

5.4 Ervaring van weinig waardering

Veel leerkrachten signaleerden dat ze weinig waardering ervoeren voor hun job en het vele werk dat ze op zich namen. Ze gaven aan dat hun expertise en inzet te weinig gezien werd door ouders, directie of maatschappij.

"Ja, maar ik begrijp wel dat de maatschappij van ons verwachtte dat wij de kinderen opvingen. De supermarkten bleven open, de zorg bleef open, de bejaardentehuizen bleven open. Dan kunnen wij niet zeggen: wij willen toe.' 'Ja, maar ik vind niet dat wij applaus gekregen hebben.' 'Ze hebben in de zorg keihard gewerkt, dat wil ik niet zeggen. Maar is er meer waardering gekomen voor onderwijs tijdens corona? Ik denk het niet.' 'Die politieke uitspraken ook.' 'Dat zijn twee verschillende issues: hoe wij bekeken worden maatschappelijk en wat de politiek daar aan taalgebruik heeft gedaan en aan opinievorming heeft gedaan. En aan de andere kant, ik denk dat 80% van de collega's blij was dat ze mochten komen en blij was dat de leerlingen er waren, maar de waardering bleef uit." (leerkrachten en directie)

5.5 Kleine acties voor het welbevinden van leerkrachten

Er werd aangehaald door leerkrachten en directie van sommige bevraagde scholen dat het moeilijk was om tijdens de coronacrisis te werken rond het welbevinden van het personeel, omdat er nu eenmaal heel hard gewerkt werd en omdat een positieve werksfeer niet zo makkelijk te installeren was.

"Nu dat welbevinden naar de leerkrachten toe is zeker de nagel op de kop, want het is sowieso... in coronaperiode was het helemaal niet evident om aan dat welbevinden te werken. Wij hebben wel een werkgroep welbevinden bij ons op school en die werkgroep welbevinden daarin zitten eigenlijk leerkrachten van de drie verschillende vestigingen maar ook in coronatijd is die stilgevallen omdat drie vestigingen mochten dan al niet samenkomen, heel veel was ook online vergaderingen dus het live contact was er dan ook al niet meer. Dus ik snap heel goed dat iedereen een beetje op zijn eigen eiland terechtkomt en met zijn eigen klas bezig is en dat je uiteindelijk niet meer weet van elkaar 'waar zijn die mee bezig' of dat je samen leuke initiatieven kan bedenken om te doen, omdat het allemaal binnen de regels moest passen." (directie)

Hoewel werken rond welbevinden van leerkrachten niet eenvoudig was, hebben scholen toch geprobeerd om hieraan te werken. De meest voorkomende manier die leerkrachten aangaven, was het tonen van appreciatie door bedankingen of attenties. In alle deelnemende scholen toonde de schoolleiding haar waardering door ter tijd en stond de leerkrachten te bedanken in een mail, een compliment te geven of te zorgen voor een kleine attentie. Een greep uit de antwoorden van leerkrachten in de enquête: *werken rond verbondenheid bijv. door kerstpakjes aan elkaar te geven, attentie dag van de leerkracht, wekelijkse fruitkorf, voorzien van snacks tijdens pauzes, ontbijtactie, bon voor koffie, verjaardagskaart, goodiebag, bemoedigende quotes, directie probeert veel complimenten te geven, bedankjes van de directie om ervoor te blijven gaan, warme woorden, ondersteunende woorden, door te vragen hoe het gaat en interesse te tonen.* Sommige scholen deden ook een welzijnsbevraging om een sterker zicht te krijgen op het welbevinden onder het personeel.

6 Noden van leerkrachten voor de toekomst

Wat hebben leerkrachten dan nodig om hun job goed te doen? Wat vinden zij belangrijk naar de toekomst toe?

6.1 Een betere werkbalans

In eerste instantie pleitten leerkrachten in alle scholen vooral voor minder werkdruk, voor een betere werkbalans. Ze gaven volgende suggesties om dit aan te pakken: *minder extra taken, minder verplichtingen buiten de lesopdracht, minder vervangingen, meer ademruimte, meer spreiding van de werkdruk, meer tijd om je taken uit te voeren op school, geen nieuwe werkgroepen zodat docent zich kan focussen op zijn lessen, betere spreiding lesopdracht, vroeger planning meedelen.*

In alle deelnemende scholen benadrukten leerkrachten dat het nodig is administratie, papierwerk en planlast te verminderen.

Leerkrachten pleitten ook voor meer ondersteunend personeel, zodat zij zich sterker kunnen focussen op leerprocessen en welbevinden van leerlingen. Ze wilden: *'het gevoel hebben dat er ondersteuning is voor de vele taken die ons overdonderen.'* Zo haalden sommigen aan dat er meer ondersteuning moet komen op vlak van ICT en administratie, anderen pleitten voor meer psychologische ondersteuning en voltijds leerbegeleiders. Het structureel werken met onderwijsassistenten of opvoeders in de klas die leerkrachten ondersteunen in hun opvoedkundige en zorgtaken, kon op veel enthousiasme rekenen. Onderwijsassistenten zouden mee kunnen instaan voor klasmanagement en toezicht houden op (een deel van) de klas, terwijl de leerkracht werkt met bepaalde leerlingen.

Leerkrachten wilden echter niet dat die onderwijsondersteuning ten koste zou gaan van de lesopdracht. Ze vonden het belangrijk dat leerkrachtenuren maximaal in lesopdracht worden geïnvesteerd. Ze gaven aan dat er én meer ondersteuningsmedewerkers, én meer leerkrachten nodig zijn.

Heel wat leerkrachten pleitten ook voor een communicatiebeleid dat vastlegt wanneer leerkrachten al dan niet beschikbaar moeten zijn. Tijdens de coronapandemie werd vaak overgeschakeld op andere, meer informele manieren van communicatie. Dat zorgde er voor dat leerkrachten het gevoel kregen dat ze permanent bereikbaar moesten zijn.

"Misschien moet er van de school uit gecommuniceerd worden naar de leerlingen 'kijk mannen, de smartschoolberichten stoppen om dat uur, vanaf dan moet je van je leerkrachten geen reactie meer verwachten. Het zou wel helpen om een grens te trekken als dit vanuit de directie in het algemeen werd aangegeven."
(leerkracht)

"Veel inzet naar de leerlingen toe, er wordt veel gedaan voor de leerlingen, constant positief stimuleren maar we moeten ook afgrenzen en leerkrachten kunnen daar hulp in gebruiken om af te grenzen, het is belangrijk dat daar ook structuren voor komen om af te grenzen." (leerkracht)

6.2 Kleinere klasgroepen

Er werd in de bevragingen vaak aangegeven dat kleinere klassen een positief effect zou hebben op het welbevinden van zowel leerkrachten als leerlingen.

"Als je kleine klassen hebt, dan kan je veel meer, en dan kan je inzetten op welbevinden, op de inhoud, op ieders persoonlijk zijn kunnen en zijn kennen, je kan nooit van iemand verwachten dat die 28 mensen even goed begeleidt. Ik zou het willen, maar ik kan het niet, ik weet niemand die dat wel kan. Ik zou graag weten hoe het moet. Je sleurt aan alles en iedereen, maar het is niet evident." (leerkracht)

6.3 Teamwerking versterken

Op de vraag wat het welbevinden van leerkrachten zou stimuleren, antwoordden velen in verschillende scholen dat er geïnvesteerd moet worden in teamwerking.

Zo werd er vaak gepleit voor meer tijd en ruimte voor georganiseerd teamoverleg, waarop echt kan samengewerkt worden en intervisies worden ingericht, zodat er minder op eilandjes wordt gewerkt.

"Meer gemeenschappelijke uren met collega's vrij voor het inplannen van vergaderingen of teamoverleg." (leerkracht)

"Nood aan wat meer visie en afstemming binnen het team, wat meer afspraken, omdat mensen nu wat meer op eilandjes heel hard aan het werken zijn maar zich daar wat te pletter in werken. Wat meer afstemming over de eilandjes heen." (leerkracht)

Daarnaast gaven veel leerkrachten aan dat ze snakten naar meer informele teambuildingsactiviteiten. Bijvoorbeeld: *tijdens pedagogische studiedag ontspannende activiteit, sport, sociale activiteiten, eens een leuke teambuilding i.p.v. altijd bijscholingen, keuvelkans opnieuw invoeren: om de maand informeel samenkomen met collega's die willen.*

Het belang van een goede infrastructuur werd eveneens aangehaald.

"Een plaats om te werken en/of te eten zodat je in kleine groepjes kan zitten in plaats van een bomvolle leraarskamer en geen plaats om naartoe te gaan." (leerkracht)

7 Tot slot

Het gemis eraan tijdens de coronacrisis heeft het ons des te meer doen beseffen: verbinding is essentieel voor ons welbevinden en noodzakelijk om goed te kunnen functioneren, óók en zéker in onderwijs. Een context creëren voor leerlingen, leerkrachten, directie en andere belangrijke betrokkenen waarin verbinding op diverse vlakken (met mensen en met taken/inhouden) kan groeien en geborgd worden in formele en informele momenten van interactie is dan ook van essentieel belang. Deze context (blijven) creëren in deze tijd voor leerlingen, maar zeker ook voor leerkrachten, is geen sinecure, maar zeker mogelijk!

8 Referenties

Marshall, D. T., Pressley, T., & Love, S. M. (2022). The times they are a-changin': Teaching and learning beyond COVID-19. *Journal of Educational Change*, 23(4), 549–557.
<https://doi.org/10.1007/s10833-022-09469-z>

SOM documenteert duizend ervaringen in coronatijden.(n.d.). Samen Onderwijs Maken.
<https://www.samenonderwijsmaken.be/som1000>.