

Uitgebreide samenvatting monitoronderzoek naar effect van de leergangen.

Achtergrond en aanleiding

Het project 'Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep' maakt deel uit van de Taskforce Lerarentekort en richt zich op het behoud van leraren. Het voornaamste aangrijpingspunt hiervoor is het vergroten van ontwikkelmogelijkheden – in de vorm van professionaliseringstrajecten - voor leraren.

Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep heeft daartoe in het studiejaar 2019-2020 drie leergangen voor ervaren leraren en een voor ervaren leidinggevendenden aangeboden. Deze leergangen zijn: Expert Didactiek, Expert Pedagogiek, Leiderschap voor Leraren en Ontwikkelingsgericht Leidinggeven.

De effecten van deze leergangen op het behoud van leraren zijn door de Universiteit van Amsterdam onderzocht.

Leraar worden, leraar blijven

Er zijn verschillende factoren die van invloed zijn op het behoud of vertrek van leraren. Deze factoren of aspecten hangen onderling samen. Dit wordt hieronder toegelicht.

Allereerst is er de factor waardering. Nederlandse leraren zijn positief over hun lesgevende vermogens, maar zien tegelijkertijd dat de het algemene beeld negatief is: volgens kranten is het bijvoorbeeld steeds slechter gesteld met de kennis van leraren en gaat ook de kwaliteit van de lerarenopleiding achteruit. Voor de oplossing wordt vaak gekeken naar het Finse model: hoge kwaliteitseisen zouden leiden tot meer waardering waardoor het beroep aantrekkelijker wordt.

Vervolgens zijn er plezier en betrokkenheid. Veel leraren zijn intrinsiek gemotiveerd en willen een verschil maken. De grootste bedreiging voor plezier is werkdruk, de grootste bedreigingen voor betrokkenheid is het gevoel niet toegerust te zijn voor de taak: onvoldoende vertrouwen hebben in eigen kunnen. Professionalisering kan dit vertrouwen in eigen kunnen toenemen.

Een derde factor bestaat uit werkdruk en regelruimte. Met name startende leraren worstelen met de balans tussen wat er van ze gevraagd wordt en wat ze aan kennis en ervaringen in huis hebben. Dat zorgt voor het gevoel van een hoge werkdruk. Inductieprogramma's blijken te helpen in het ondervangen van deze disbalans. Lesgeven in de grootstedelijke context is vaak complex(er). Dit geldt vermoedelijk ook voor ervaren docenten en doorlopende professionalisering kan bijdragen in de balans tussen vertrouwen in eigen kunnen en de uitdagingen van het lesgeven in de grote stad.

Een vierde factor is de mate van afwisseling van werk. Leraren die verschillende rollen krijgen, zien niet alleen hun inzetbaarheid toenemen, maar ook hun vertrouwen in eigen kunnen en het werkplezier.

Bovendien, door die verschillende rollen worden leraren zich bewust van de impact die zij op de schoolorganisatie kunnen hebben en ook dat draagt positief bij aan werkplezier. Professionalisering kan leraren ondersteunen bij het vervullen van nieuwe taken of rollen.

Tot slot is er de factor leiderschap. Deze factor is veeleer faciliterend. Een goede schoolleider creëert mogelijkheden voor professionalisering en geeft waardering aan docenten.

Onderzoeksvragen en methode

Bovenstaande theorie heeft geleid tot de volgende onderzoeksvragen:

1. Welke opbrengsten van het volgen van de leergangen ervaren de deelnemers in relatie tot:
 - a. Arbeidssatisfactie (werkplezier)?
 - b. Waardering?
 - c. Mate van afwisseling van werk?
 - d. Regelruimte?
 - e. Betrokkenheid?
 - f. Vertrouwen in eigen kunnen?
 - g. Werkdruk?
2. Levert het volgen van de leergangen nieuwe kansen op voor de deelnemer?
3. Wat heeft de deelnemer vooral zelf geleerd van de leergangen?
4. Wat was de opbrengst van het volgen van de leergangen op leerlingen, collega's en de school?
5. Hoe kunnen docenten voor het beroep behouden blijven?

Om deze bovenstaande vragen te beantwoorden, is een vragenlijst uitgezet met zowel schaal- als open vragen. In totaal waren er 31 respondenten (= respons van 60%). Om een uitspraak te kunnen doen over de opbrengst van de leergangen is gebruik gemaakt van een zogenaamde retrospectieve voormeting. Dat betekent dat de respondenten is gevraagd hoe ze *voor* het volgen van de leergang ervoor stonden en hoe *na* het volgen van de leergang. Vervolgens is het verschil tussen voor en na uitgedrukt in *effect size*. Daarbij is een *effect size* van 0,4 en hoger als 'de moeite waard' gekwalificeerd en een *effect size* van 0,6 en meer als 'hoog'. Verder is er gekeken naar correlaties tussen de verschillende factoren genoemd bij onderzoeksvraag 1.

Resultaten

Het effect van de leergangen op de hierboven genoemde aspecten (onderzoeksvraag 1) is als volgt: de leergangen dragen in grote mate bij aan ervaren werkplezier (effect size 0,7) en afwisseling (0,68). Het effect is 'de moeite waard' op vertrouwen in eigen kunnen (0,59) en regelruimte (0,45). Verder is er klein positief effect op waardering (0,22), betrokkenheid (0,13) en werkdruk (-0,11). Wat betreft dat laatste effect, de leergangen leiden volgens de deelnemers tot minder werkdruk.

Hoge correlaties zijn te vinden tussen waardering en werkplezier ($r=,606$), tussen waardering en aantrekkelijkheid van het beroep ($r=,64$) en tussen afwisseling van werk en plezier ($r=,783$).

De kans dat de leergang leidt tot meer invloed in de school of tot nieuwe taken of rollen (onderzoeksvraag 2) is op een schaal van 1 tot 5 ingeschat met respectievelijk 3,84 (meer invloed) en 3,71 (nieuwe taken of rollen).

Behalve meer kennis over het thema van de leergang, geven de deelnemers aan dat zij zichzelf beter hebben leren kennen. Vooral de aanreikte theorie, de uitwisseling met collega's van andere scholen en gebruikte methodieken hebben bijdragen aan het leerrendement (onderzoeksvraag 3).

Het effect van de leergang op leerlingen, collega's en school (onderzoeksvraag 4) is sterk afhankelijk van de gevolgde leergang. Deelnemers van de leergangen Expert Didactiek en Pedagogiek zijn van mening dat hun leerlingen hebben gemerkt dat zij een leergang hebben gevolgd. Dat geldt in mindere mate of niet voor de leergangen Leiderschap voor Leraren en Ontwikkelingsgericht Leidinggeven. Vrijwel alle deelnemers van Expert Didactiek en Expert Pedagogiek geven aan de leeropbrengsten hebben gedeeld met collega's. De antwoorden op de vraag of de school iets heeft gemerkt van de leergangen zijn heel divers. Ongeveer een derde gaf aan dat er de school (nog) niets heeft gemerkt, een bijna even groot deel gaf aan dat middels gesprekken met collega's en schoolleiders de school wel iets heeft gemerkt en bij eveneens ongeveer een derde is het gedrag of de rol in de school veranderd.

Om leraren voor het onderwijs te behouden (onderzoeksvraag 5) noemden de deelnemers de volgende aspecten: loopbaanontwikkeling (14x genoemd), minder werkdruk (10), meer waardering (9x) en meer salaris (8x).

Kanttekeningen en vervolgonderzoek.

De respondenten stonden bij aanvang van de leergang al positief tegenover het beroep van de leraar. De leergangen hebben die waardering versterkt. Die aanvankelijke positieve houding roept vragen op over de representativiteit en of en hoe deelnemers te rekruteren zijn die (nog) meer baat zouden kunnen hebben bij het volgen van de leergang.

De literatuur laat zien dat waardering een belangrijke component is voor het behoud van leraren. De resultaten uit dit onderzoek bevestigen dit; waardering correleert hoog met aantrekkelijkheid van het beroep en plezier. Het is daarom de moeite waard om waardering verder te ontrafelen en vragen te stellen als: wat draagt bij aan meer waardering en hoe houdt dat verband met werkplezier?

Opbrengsten van professionaliseringstrajecten zijn helaas niet zonder meer duurzaam. Het is daarom van belang dat ook binnen schoolorganisatie ruimte wordt geboden aan leraren om zichzelf verder te ontwikkelen. De opbrengst van leergangen op lange termijn en in de verschillende schoolcontexten is daarom een waardevolle vervolgvraag.