



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Leraar worden, leraar blijven

Koffeman, A.

Publication date

2022

Document Version

Final published version

Published in

Een boekje vol inspiratie – om docenten gemotiveerd te (be)houden voor het onderwijs

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Koffeman, A. (2022). Leraar worden, leraar blijven. In L. Meijer (Ed.), *Een boekje vol inspiratie – om docenten gemotiveerd te (be)houden voor het onderwijs* (pp. 24-25). BLR Media.
<https://hdl.handle.net/20.500.11884/8926df28-b115-4c30-9ef9-033860345a74>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

LERAAR WORDEN,

Leraren enthousiast en geïnspireerd houden is misschien wel de belangrijkste uitdaging voor sHRM-professionals en schoolleiders. De leergangen die Leraar, een kleurrijk beroep hiervoor heeft ontwikkeld zijn nu onderzocht. En dat heeft mooie resultaten opgeleverd. TEKST **ANDRÉ KOFFEMAN**



DR. ANDRÉ KOFFEMAN

(1969) is senior lecturer aan de Faculteit Onderwijs en Opvoeding van de Hogeschool van Amsterdam. Hij promoveerde vorig jaar op het proefschrift 'Sources for Learning. Understanding the Role of Context in Teacher Professional Learning', een exploratieve studie naar het leren van leraren. Daarnaast werkt André als lerarenopleider/onderzoeker aan de ILO van de UvA.

Het beroep van leraar staat onder grote druk. De werkbelasting lijkt hoger dan ooit en leraren hebben te maken met hoge verwachtingen: vanuit de maatschappij, de politiek, van ouders en leerlingen en van hun leidinggevendenden. Bovendien wordt het beroep zelf er niet makkelijker op. De leerlingpopulatie is complexer geworden en dat geldt ook voor de agenda die je als leraar moet voeren. Was je vroeger vooral vakdocent, nu lijkt het soms of het onderwijs als oplossing wordt gezien voor allerlei maatschappelijke problemen. Een behoorlijke uitdaging dus. Het vreemde is dat dit alles niet gepaard is gegaan met meer waardering voor de leraar. Integendeel: we zien dat de status van leraren al jaren gestaag daalt. Geen makkelijke uitgangspositie voor leraren om tot innovatie te komen en daarmee ook niet voor sHRM-professionals en schoolleiders.

Werkplezier

Als we nadenken over het werkplezier van leraren, kan het helpen om te kijken waarom ze voor het beroep kozen, om vervolgens te zien of die drijfveren te revitaliseren zijn. De illustratie laat een samenvatting zien van wat we hierover in de literatuur vinden.

Aan de linkerkant van de weegschaal staan de beweegredenen om leraar te worden of te blijven. Met intrinsieke redenen bedoelen we het eigen plezier in het vak en in het onderwijzen daarvan. Bij altruïstische redenen gaat het om betekenisvol willen zijn voor anderen.

Aan de rechterkant vinden we de bedreigingen die bij elke van deze twee groepen passen: redenen om het beroep te verlaten. Allereerst gaat het om ervaren werkdruk: de disbalans tussen taakeisen (dat wat van een leraar gevraagd wordt) en regel-mogelijkheden (de mogelijkheden die een leraar heeft om aan die vraag te voldoen). Kwantitatieve werkdruk (veel uren, veel leerlingen) en kwalitatieve werkdruk (een brede agenda) maken het lastig met je vak bezig te zijn.

Wat betreft de bedreigingen voor de altruïstische redenen: de toenemende complexiteit van het beroep en van de doelgroep kunnen maken dat leraren zich niet (meer) toegerust voelen om het verschil te maken voor hun leerlingen. Met andere woorden: hun *self-efficacy* neemt af. Onder de weegschaal vinden we twee *moderators*, twee factoren die invloed hebben op de balans. Als ze toenemen, verschuift het scharnierpunt naar rechts en dat vergroot de kans dat de balans positief uitpakt. Als leraren autonomie ervaren, als zij het gevoel hebben invloed uit te kunnen oefenen op hun werk, werkt dat als een buffer. Het compenseert voor werkdruk. Ook als leraren zich gewaardeerd voelen, heeft dat een positief effect op hun *self-efficacy*; het voedt hun gevoel ertoe te (kunnen) doen.

LERAAR BLIJVEN

Leraar worden/blijven

INTRINSIEKE REDENEN

- Liefde voor het vak
- Daarover willen vertellen

ALTRUÏSTISCHE REDENEN

- Het verschil willen maken
- Maatschappelijk relevant willen zijn

Het beroep willen verlaten?

INTRINSIEKE REDENEN

- Werkdruk kwantitatief (uren, klassengrootte)
- Werkdruk kwalitatief (uitbreidende agenda)

ALTRUÏSTISCHE REDENEN

- Toenemende complexiteit
- Het verschil niet meer kunnen maken (self-efficacy)

1 ervaren autonomie 2 ervaren waardering

Als leraren autonomie ervaren en gewaardeerd worden, voedt dat hun gevoel ertoe te doen

Evaluatie leergangen Leraar, een kleurrijk beroep

De leergangen die onder de vlag van Leraar, een kleurrijk beroep werden ontwikkeld en uitgevoerd, hebben als doel de balans naar links door te laten slaan. Door de deelnemers toe te rusten tot hun complexer wordende taak groeit – zo is de verwachting – hun gevoel van self-efficacy; het voedt hun gevoel ertoe te (kunnen) doen. Daarbij zou ook het gevoel van autonomie toe moeten nemen, hun regelruimte. Bij dat laatste hoort ook het idee dat het beroep van leraar niet hoeft te

betekenen dat je altijd dezelfde taken en rollen hebt, maar dat je je kunt ontwikkelen in verschillende richtingen.

Deze en andere aannames werden onderzocht met behulp van vragenlijsten die door 51 leraren werden ingevuld en focus-groepgesprekken met zes van de leraren. Vrijwel alle respondenten rapporteerden positieve opbrengsten te ervaren op vrijwel alle onderzochte dimensies. Ze geven aan door de leergangen meer werkplezier te ervaren, en iets meer waardering te beleven. Ook zeggen ze meer afwisseling en autonomie te ervaren. Hun betrokkenheid lijkt niet beïnvloed, maar die bleek al behoorlijk hoog bij aanvang. Het gevoel van self-efficacy nam fors toe.

HOE HOUD JE LERAREN VAST?

Bij het onderzoek naar de leergangen werden deze drie dingen het vaakst genoemd:

- het laten ervaren van loopbaanontwikkeling
- het verlichten van de werkdruk
- het geven van meer waardering

Het volledige onderzoeksrapport – inclusief een uitgebreide literatuurbespreking – is na te lezen op leraareenkleurrijkberoep.nl/monitoronderzoek