

Onderzoekslijn 2.4: Loopbaan van onderwijsprofessionals

Promotor: Peter Van Petegem

Co-promotoren: Geert Devos

Beleidsrelevantie en doelstellingen

De beleidsnota van de Vlaamse Minister van Onderwijs stelt expliciet dat onderwijsprofessionals recht hebben op een uitdagende loopbaan. Onder meer een gedifferentieerd en meer flexibel loopbaantraject dat de momenteel gebruikelijke vlakke loopbanen doorbreekt, moet daartoe bijdragen (Crevits, 2014). Ook uit een recent rapport van de oppositie wordt gesteld dat demotivatie, stress en burn out op de loer liggen als gevolg van de vlakke loopbanen van leraren (sp.a, z.d.). Een recente bevraging van de onderwijsschool voor het stedelijk en gemeentelijk onderwijs bleek slechts een minderheid (21,8%) van de bevroegde leidinggevenden akkoord met de praktijk van vaste benoemingen in het onderwijs (OVSG, z.d.). Daar staat evenwel tegenover dat de vaste benoeming, en de daarmee gepaarde beroepsstabiliteit, één van de grootste aantrekkingspolen van het onderwijs blijkt (Matheus, Siongers & Van den Brande, 2004).

Verder gaf in de bevraging van OVSG meer dan de helft van de respondenten aan dat de loopbaan van onderwijsprofessionals flexibeler moet worden gemaakt door meer coaching, aanvangsbegeleiding en mentorschap te voorzien, door een loopbaanladder te voorzien, of door onderwijsprofessionals meer de kans te geven om te specialiseren (OVSG, z.d.).

Door middel van dit onderzoek wordt inzicht verschaft in de mechanismen die een rol spelen bij de keuzes die onderwijsprofessionals maken tijdens hun professionele loopbaan. Daarnaast wordt nagegaan hoe die keuzes een invloed hebben op het personeelsbeleid in scholen.

State of the art

Fessler (1995) geeft aan dat de ontwikkeling van een loopbaan in het onderwijs afhankelijk is van verschillende factoren, zoals de fase waarin de loopbaan zich bevindt, de persoonlijke omgeving van de onderwijsprofessional en de organisationele omgeving. Beslissingen in de loopbaan kunnen zelfs samenhangen met de initiële motivatie waarmee iemand gekozen heeft voor een studie in het onderwijsveld (bij aanvang van de lerarenopleiding) (Rinke, Mawhinney, & Park, 2015). Ook persoonlijke factoren kunnen in deze beslissingen meespelen: eerder onderzoek toont aan hoe het persoonlijke en professionele leven van onderwijsprofessionals elkaar vaak sterk beïnvloeden (Goodson & Sikes, 2001; Rinke, 2009). Persoonlijke levensgebeurtenissen (bijvoorbeeld het krijgen van kinderen) spelen tevens een belangrijke rol in professionele beslissingen van onderwijsprofessionals (Whitener, Gruber, Lynch, Tingos, & Perona, 1997).

De keuzes die onderwijsprofessionals maken hangen verder ook samen met hun professionele identiteit. Deze identiteit is geen vaststaand gegeven; eerder is het een voortdurende betekenisgeving aan de eigen professionele invulling (Beijaard, Meijer, & Verloop, 2004). In die zin wordt ook gesproken van een 'professioneel continuüm' (Olsen, 2008). Wie een positief beeld heeft van het lerarenberoep, is meer geneigd om dit beroep langer uit te oefenen (Day et al., 2007).

Een gegeven in vele onderwijssystemen is dat leraren moeilijk de overstap maken naar een leidinggevende functie. Onderzoek in de Verenigde Staten vond dat leraren die over de vereiste kwalificaties beschikten om directeur te worden, hier weigerachtig tegenover stonden omwille van de gepercipieerde complexiteit en beperkingen van de functie, de eraan geassocieerde stress en gebrek aan ondersteuning, de beperkte financiële beloning, de lange werkuren en de impact op het persoonlijke leven (Jordan, McCauley, & Comeaux, 1994). De keuze om toch de stap te zetten naar een directiefunctie (of een functie waarin men andere leraren kan begeleiden) heeft onder meer te maken met de ambitie om voor de leerlingen een verschil te kunnen maken, en om het beleid van de school (meer) te kunnen beïnvloeden (Sadker & Sadker, 2005). Ook Howie, Andrianaivo en Perry (2005) vonden dat 'de mogelijkheid om het verschil te maken' genoemd wordt als belangrijkste beweegreden om een overstap naar een directiefunctie te overwegen, naast de mogelijkheid om op het leven van een groter aantal leerlingen een impact te hebben, om creatieve persoonlijke ideeën te implementeren, om een grotere impact op het schoolbeleid te hebben, en het hogere salaris als directeur. De belangrijkste redenen om geen overstap naar een leidinggevende functie te overwegen, waren de geanticiperde stress veroorzaakt door minder familiale tijd, de geanticiperde stress veroorzaakt door 'aan politiek te doen', de grotere verantwoordelijkheden, het feit dat men verantwoording moet afleggen voor zaken die

niet onder de eigen controle liggen, en de verminderde kans om rechtstreeks met kinderen te werken (Howley, Andrianaivo, & Perry, 2005).

Naast persoonlijke beweegredenen, kunnen ook factoren uit de schoolcontext een rol spelen in loopbaanbeslissingen van onderwijsprofessionals. Amerikaanse studies vonden dat scholen met een minder gunstige leerlinginstroom, een groter verloop van leraren kenden (Elfers, Plecky, & Knapp, 2006; Hanushek, Kain, & Rivkin, 2004; Kelly, 2004; Lankford, Loeb, & Wyckoff, 2002; Shen, 1997). Er zijn evenwel verschillende zaken die ook de school zelf kan ondernemen om dit verloop tegen te gaan, zoals mentor-programma's voor jonge onderwijsprofessionals (Smith & Ingersoll, 2004).

Beslissingen die onderwijsprofessionals nemen in hun loopbaan hebben een impact die de hele school kan aanbelangen. Ze hebben een impact op het personeelsbeleid en de effectiviteit van het schoolteam (Ingersoll, 2001).

Bovenstaande leidt tot de onderzoeksvragen gericht op de Vlaamse onderwijscontext:

OV1. Welke keuzes maken onderwijsprofessionals doorheen hun loopbaan? Welke strategieën hanteren onderwijsprofessionals hiertoe?

OV2. Welke overwegingen spelen een rol in het maken van keuzes in hun onderwijsloopbaan?

In deze onderzoeksvraag gaan we zowel op zoek naar motiverende als inhiberende overwegingen. Deze overwegingen zijn van individuele aard, of kunnen gesitueerd worden bij het schoolniveau of bij de ruimere context.

OV3. Welke impact hebben de keuzes van onderwijsprofessionals op de mogelijkheden die schooldirecties hebben om personeelsbeleid te voeren?

Aanpak

De onderzoeksvragen worden beantwoord via een literatuurstudie gevolgd door een kwalitatief onderzoeksopzet in twee fasen.

De literatuurstudie vertrekt vanuit een ruime contextanalyse van de randvoorwaarden die de beslissingen van onderwijsprofessionals kunnen beïnvloeden. Er wordt ingegaan op Vlaamse en internationale literatuur inzake de keuzes die onderwijsprofessionals maken tijdens hun loopbaan, alsook op strategieën die hiertoe worden ingezet. De internationale literatuur wordt kritisch afgetoetst aan de Vlaamse onderwijscontext. Er wordt tevens gezocht naar evidentie inzake faciliterende en inhiberende factoren inzake loopbaankeuzes. Deze factoren zijn gesitueerd op het microniveau (individuele persoon), het mesoniveau (directe context, de school) alsook het macroniveau, met name het (onderwijs)-beleid. Ten slotte wordt evidentie verzameld over de invloed van deze keuzes in het professioneel continuüm op het personeelsbeleid van scholen. De literatuurstudie wordt daardoor gebruikt als sleutelbron van informatie om de verdere onderzoeksstappen te sturen (Petticrew & Roberts, 2006). De literatuurstudie vormt dus de basis voor de interviewleidraad gebruikt in het kwalitatieve onderzoek dat hierop volgt. Kwalitatief onderzoek is hier op haar plaats omdat een uitgebreide en diepgaande beschrijving moet worden opgeleverd van hoe een complexe realiteit (loopbaanbeslissingen van onderwijsprofessionals) bepaalde dynamieken in de school (met name personeelsbeleid) hebben beïnvloed (Mason, 2002).

Het kwalitatief onderzoeksopzet gaat initieel uit van 24 diepte-interviews gericht op het verzamelen van data inzake de eerste en tweede onderzoeksvraag. De 24 respondenten omvatten 18 onderwijsprofessionals die tijdens hun loopbaan reeds één of meerdere wijzigingen in functie hebben ondergaan. Het gaat om directies alsook professionals met een coördinerende en/of ondersteunende functie in de school. Daarnaast omvatten de respondenten 6 leraren die ondanks een lange ervaring (meer dan 20 jaar) nog niet zijn veranderd van functie (telkens 2 van elk van de onderwijsniveaus kleuteronderwijs, lager onderwijs en secundair onderwijs). Bij de respondenten wordt aan de hand van een semi-gestructureerde interviewleidraad een diepte-interview afgenomen. Voor de analyse van deze gegevens baseren we ons op Miles en Huberman (1994). Dat betekent voor dit geval dat de analyse zowel geïnspireerd wordt door een theoretisch kader als door de inbreng van de respondenten zelf. Bij de analyse zelf zal door middel van onderzoekers-triangulatie over de betrouwbaarheid van de codering worden gewaakt (Denzin, 1989).

Het tweede luik van het kwalitatief onderzoeksopzet worden de resultaten van de 24 diepte-interviews voorgelegd aan de leden van vier focusgroepen. Deze vier focusgroepen betreffen homogene groepen, van respectievelijk directies basisonderwijs, directies secundair onderwijs,

onderwijsprofessionals met een coördinerend en/of ondersteunende functie, en leraren met minimaal 20 jaar ervaring die nog niet zijn veranderd van functie. Elk van de focusgroepen bestaat tussen vier en acht leden. Tijdens dit tweede luik van het kwalitatief onderzoeksopzet komt naast de eerste en tweede onderzoeksvraag ook de derde onderzoeksvraag aan bod.

Dwarsverbindingen met andere onderzoekslijnen

OL 2.4 'Loopbaan van onderwijsprofessionals' heeft verschillende raakvlakken met onderwerpen uit de andere onderzoekslijnen (OL). Er zijn zowel dwarsverbanden binnen onderzoeksdomein 2 als over verschillende onderzoeksdomeinen heen.

Het meest duidelijke dwarsverband kan gelegd worden met O.L. 2.3 binnen het onderzoeksdomein 2 'De leraar en school als organisatie'. Binnen deze OL zal onder meer onderzocht worden welke praktijken inzake personeelsbeleid (bv. toewijzing van opdrachten, professionele ontwikkeling) gebruikt worden met het oog op of na het nemen van loopbaankeuzes van het personeel.

Over de onderzoeksdomeinen heen is een dwarsverband tussen Onderzoeksdomein 1 'De lerende' en 2 'De leraar en school als organisatie' aangewezen, met name met OL 1.4 (*M-decreet*): Eén van de doelstellingen van OL 1.4 is nagaan op welke wijze het M-decreet evolueert in haar implementatie. De vraag stelt zich of de nieuwe verantwoordelijkheden waarvoor de school zich gesteld ziet zich vertaalt in het al of niet opnemen van keuzes tijdens de professionele loopbaan van leerkrachten, met name ten aanzien van het zorgaspect.

Timing en outputs

Mijlpalen	Inhoud	output
September 2018	Rapportering literatuuronderzoek	Tussentijds rapport
December 2019	Eindrapportering	Eindrapport Academisch artikel

3

Referenties

- Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20, 107–128.
- Crevits, H. (2014). Beleidsnota 2014-2019 Onderwijs. Brussel: Vlaams Parlement.
- Day, C., Sammons, P., Stobart, G., Kington, A., & Gu, Q. (2007). *Teachers matter: Connecting work, lives and effectiveness*. London: Routledge.
- Denzin, N. K. (1989). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods* (3th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Elfers, A.M., Plecki, M.L., & Knapp, M.S. (2006) Teacher Mobility: Looking More Closely at "The Movers" Within a State System. *Peabody Journal of Education*, 81(3), 94-127,
- Fessler, R. (1995). Dynamics of teacher career stages. In T. R. Guskey & M. Huberman (Eds.), *Professional development in education: New paradigms & practices* (pp. 171 –192). New York, NY: Teachers College Press.
- Goodson, I. F., & Sikes, P. (2001). *Life history research in educational settings: Learning from lives*. Philadelphia, PA: Open University Press.
- Hanushek, E.A., Kain, J.F., & Rivkin, S.G. (2004). Why public schools lose teachers. *The Journal of Human Resources*, 39, 326-354.
- Howley, A., Andrianaivo, S., & Perry, J. (2005). The pain outweighs the gain: why teachers don't want to become principals. *Teachers College Records*, 107, 757-782;
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38, 499–534.
- Jordan, D. W., McCauley, H. S., & Comeaux, J. B. (1994). The supply and demand trends of public school principals and administrators in Southwestern Louisiana: 1993–1997
- Kelly, S. (2004). An event history analysis of teacher attrition: Salary, teacher tracking, and socially disadvantaged schools. *The Journal of Experimental Education*, 72(3), 195–220.
- Lankford, H., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2002). Teacher sorting and the plight of urban schools: A descriptive analysis. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 24, 37–62.

- Mason, J. (2002). *Qualitative Researching (2nd ed.)*. London: Sage.
- Matheus, N., Siongers, J., & Van den Brande, I. (2004): De roeping tot leerkracht. Een onderzoek naar de aantrekkelijkheid van het leerkrachtenberoep in Vlaanderen anno 2002. Brussel/Leuven: VUB/Hoger Instituut voor de Arbeid.
- Miles, M., & Huberman, M. (1994). *Qualitative Data Analysis*. London: Sage.
- Olsen, B. (2008). How reasons for entry into the profession illuminate teacher identity development. *Teacher Education Quarterly*, 35, 23 – 40.
- OVSG. (z.d.) OVSG enquête loopbaanpact. Beschikbaar op: <http://www.ovsg.be/nieuws/directies-en-schoolbesturen-gaan-voor-contractuele-tewerkstelling>.
- Palinkas, L. A. (2014). Causality and Causal Inference in Social Work: Quantitative and Qualitative Perspectives. *Research on Social Work Practice*, 24(5), 540-547.
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences. A practical guide*. Oxford, UK: Blackwell Publishing.
- Rinke, C.R. (2009). Finding their way on: Career decision-making processes of urban science teachers. *Science Education*, 93, 1096–1121.
- Rinke, C.R., Mawhinney, L. & Park, G. (2014). The apprenticeship of observation in career contexts: a typology for the role of modeling in teachers' career paths, *Teachers and Teaching*, 20, 92-107,
- Shen, J. (1997). Teacher retention and attrition in public schools: Evidence from SASS91. *The Journal of Educational Research*, 91, 81–88.
- Sadker, M., & Sadker, D. (2005). *Teachers, schools, and society*. New York: McGraw-Hill.
- Sp.a. (z.d.). De leraar van morgen. Een toekomstgerichte visie op opleiding & loopbaan. Beschikbaar op: <http://pers.s-p-a.be/hoog-tijd-om-te-investeren-in-ontspannen-boeiende-en-uitdagende-lerarenloopbaan#>
- Tourangeau, R., Rips, L. J., & Rasinski, K. (2000). *The psychology of survey response*. Cambridge, UK: Cambridge University Press
- Whitener, S. D., Gruber, K. J., Lynch, H., Tingos, K., & Perona, M. (1997). Characteristics of stayers, movers, and leavers: Results from the teacher follow-up survey: 1994–95. Washington, DC: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics