

HOW GREEN IS THE GRASS ON THE OTHER SIDE?

Exploring the intention of beginning
teachers to leave the teaching
profession

D. De Neve & G. Devos



HOW GREEN IS THE GRASS ON THE OTHER SIDE?

Exploring the intention of beginning teachers to leave the teaching profession

D. De Neve & G. Devos

Research paper SSL/2015.23/3.3

Leuven, 29 January 2016



Het Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen is een samenwerkingsverband van KU Leuven, UGent, VUB, Lessius Hogeschool en HUB.

Gelieve naar deze publicatie te verwijzen als volgt:

De Neve, D., & Devos, G. (2015). How green is the grass on the other side? Exploring the intention of beginning teachers to leave the teaching profession, Leuven: Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen.

Voor meer informatie over deze publicatie debbie.deneve@ugent.be; geert.devos@ugent.be

Deze publicatie kwam tot stand met de steun van de Vlaamse Gemeenschap, Programma Steunpunten voor Beleidsrelevant Onderzoek.

In deze publicatie wordt de mening van de auteur weergegeven en niet die van de Vlaamse overheid. De Vlaamse overheid is niet aansprakelijk voor het gebruik dat kan worden gemaakt van de opgenomen gegevens.

D/2015/4718/typ het depotnummer - ISBN typ het ISBN nummer

© 2015 STEUNPUNT STUDIE- EN SCHOOLLOOPBANEN

p.a. Secretariaat Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen
HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving
Parkstraat 47 bus 5300, BE 3000 Leuven

Deze publicatie is ook beschikbaar via www.steunpuntSSL.be

Voorwoord

Dit rapport kadert binnen de derde generatie van het Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen (2012-2015). Dit steunpunt omvat verschillende onderzoeksdomeinen, waarvan één betrekking heeft op loopbanen van leerkrachten (OD 3). Eén van de thema's waarrond gewerkt wordt binnen dit onderzoeksdomein, is de intentie om het lerarenberoep te verlaten. Voorliggend rapport focust op welke factoren zorgen voor een lagere intentie van beginnende leerkrachten in het basisonderwijs om het lerarenberoep te verlaten. De gegevens voor deze studie werden verzameld aan de hand van een zelfrapportage vragenlijst.

Debbie De Neve

Geert Devos

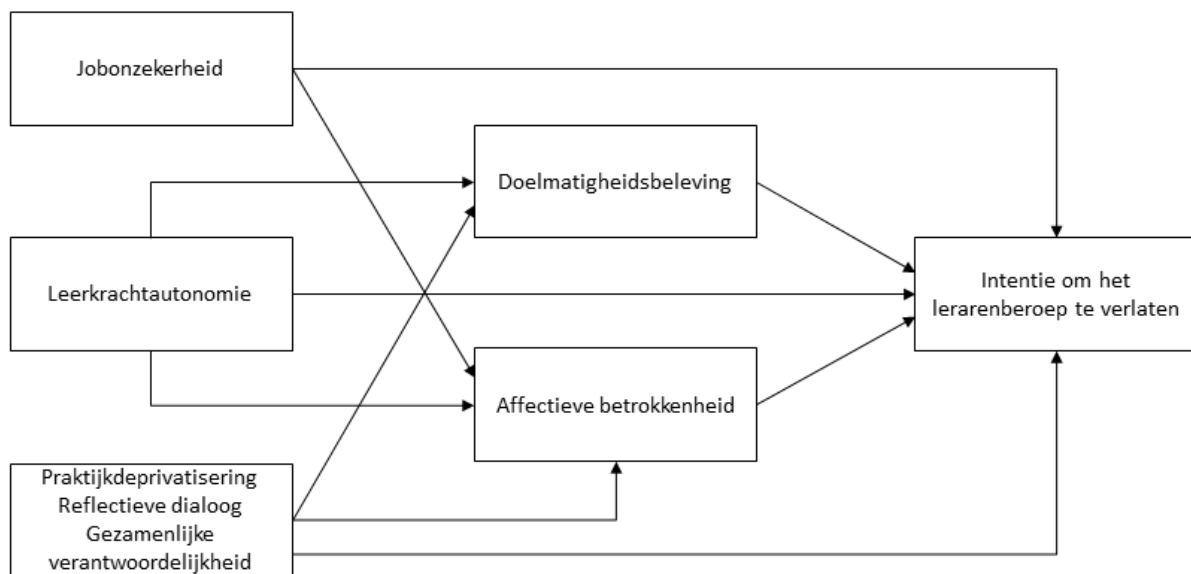
Nederlandstalige beleidssamenvatting

Is het gras groener aan de overkant? Een exploratief onderzoek naar de intentie van beginnende leerkrachten om het lerarenberoep te verlaten

Inleiding. De uitstroom van beginnende leerkrachten blijft internationaal een heikel punt in het onderwijs. Ook in Vlaanderen, waar 13 procent van de leerkrachten in het basisonderwijs en 22 procent van de leerkrachten in het secundair onderwijs het lerarenberoep binnen de vijf jaar verlaten, wordt deze uitstroom gezien als problematisch (Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2013). Voorgaand onderzoek heeft reeds aangetoond dat de uitstroom van leerkrachten negatieve gevolgen heeft voor de prestaties van leerlingen alsook voor de school als organisatie (Macdonald, 1999; Ronfelt, Loeb, & Wyckoff, 2013). Deze negatieve gevolgen zorgen dat het noodzakelijk wordt voor onderzoekers om na te gaan wat de uitstroom van beginnende leerkrachten beïnvloedt. Aangezien in de literatuur aangegeven wordt dat de intentie om het lerarenberoep te verlaten een sterke voorspeller is van de eigenlijke uitstroom uit het onderwijs (o.a. Pomaki, DeLongis, Frey, Short, & Woehrle, 2010) willen we in deze studie de factoren blootleggen die zorgen voor een lagere intentie van beginnende leerkrachten in het basisonderwijs om het lerarenberoep te verlaten. In het bijzonder willen we nagaan in hoeverre jobonzekerheid, schoolfactoren (leerkrachtautonomie en ondersteuning van collega's), doelmatigheidsbeleving en affectieve betrokkenheid gerelateerd zijn aan de intentie van beginnende leerkrachten om hun job te verlaten.

Beginnende leerkrachten staan onder hoge werkdruk wanneer ze hun carrière starten (o.a. Goddard & O'Brien, 2003). Eén van de belangrijkste aspecten die de werkdruk van beginnende leerkrachten verhogen, is jobonzekerheid (Chang, 2009; Johnson & Birkeland, 2003). Die kan ervoor zorgen dat beginnende leerkrachten sneller geneigd zijn uit het onderwijs te stappen. Bijgevolg nemen we jobonzekerheid mee als een mogelijke factor die de intentie van beginnende leerkrachten verhoogt om uit het onderwijs te stappen. Daarenboven blijkt uit onderzoek dat scholen die hun leerkrachten de nodige autonomie geven, er beter in slagen om de leerkrachten in het lerarenberoep te houden (o.a. Ingersoll & May, 2010). Naast autonomie hebben onderzoekers vastgesteld dat ondersteuning van collega's van belang is om leerkrachten in het onderwijs te houden (o.a. Johnson, 2006). In het bijzonder hebben studies aangetoond dat wanneer een school functioneert als een professionele leergemeenschap (PLG), waarbij leerkrachten de kans krijgen om te leren van elkaar, leerkrachten minder geneigd zijn om het lerarenberoep te verlaten (Allensworth, Ponisciak, & Mazzeo, 2009). In een PLG wordt ernaar gestreefd dat leerkrachten zich gezamenlijk verantwoordelijk voelen voor het leren van alle leerlingen (gezamenlijke verantwoordelijkheid). Vervolgens beogen PLG's om leerkrachten te stimuleren om bij elkaar in de klas te komen en elkaars klaspraktijk te observeren (praktijkdeprivatisering). Ten slotte trachten PLG's mogelijkheden voor leerkrachten te voorzien om met elkaar in dialoog te gaan (reflectieve dialoog) (Stoll, Bolam, McMahon, Wallace, & Thomas, 2006; Wahlstrom & Louis, 2008). In deze studie worden leerkrachtautonomie en de bovenvermelde kenmerken van een PLG overwogen als ondersteunende schoolfactoren om beginnende leerkrachten in het onderwijs te houden.

Studies in het kader van het Job-Demands Resources (JD-R) model geven aan dat ondersteunende factoren zoals ondersteuning van collega's en autonomie niet alleen functioneel zijn om werkgerelateerde doelen te bereiken en persoonlijke groei te stimuleren maar ook inspelen op onderliggende motivationele psychologische processen. Die veronderstellen dat de aanwezigheid van ondersteunende factoren een positieve invloed heeft op de mate waarin personen zich bekwaam voelen om iets te kunnen bereiken (doelmatigheidsbeleving) en zich emotioneel betrokken voelen in een organisatie (affectieve betrokkenheid) (Bakker & Demerouti, 2007). Volgens onderzoekers leidt een sterker gevoel van bekwaamheid en betrokkenheid in de organisatie op zijn beurt tot een lagere intentie van werknemers om het beroep te verlaten (Avey, Luthans, & Jensen, 2009; Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003; Bandura, 1997). Daarenboven geven studies aan dat een hoge mate van jobonzekerheid zorgt voor een lage betrokkenheid ten aanzien van de organisatie wat er op zijn beurt voor zorgt dat werknemers minder geneigd zijn om zich in te spannen voor de organisatie (Staufenbiel & König, 2010; van Zyl, van Eeden, & Rothmann, 2013). Op basis van de resultaten in voorgaand onderzoek (o.a. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007) beschouwen we doelmatigheidsbeleving en affectieve betrokkenheid als factoren die een beïnvloedende rol kunnen spelen in het verklaren van de intentie van beginnende leerkrachten om het beroep te verlaten. Figuur 1 toont het theoretisch model dat wordt getest in deze studie.



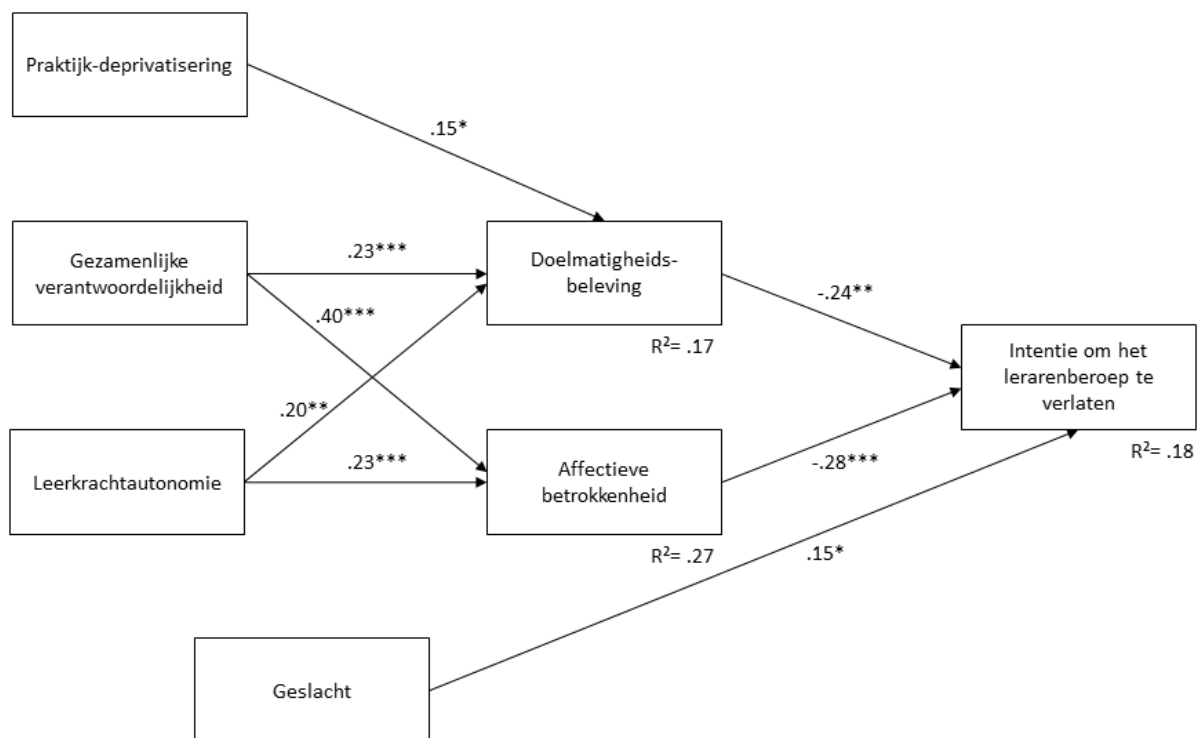
Figuur 1. Theoretisch model.

Onderzoeksopzet. Deze studie werd uitgevoerd in 72 basisscholen bij 272 beginnende leerkrachten die minimum 3 maanden en maximaal 5 jaar ervaring hadden in de participerende school. De gegevens voor deze studie werden verzameld aan de hand van een zelfrapportage vragenlijst. We deden een beroep op bestaande en gevalideerde schalen om jobonzekerheid (De Witte, 2000), leerkrachtautonomie (Pearson & Moomaw, 2006), doelmatigheidsbeleving (Tschannen-Moran & Hoy, 2001) en affectieve betrokkenheid (Allen & Meyer, 1990) te meten. Daarnaast, werden de PLG-kenmerken gemeten aan de hand van een bestaande schaal (Wahlstrom & Louis, 2008) die, op basis van exploratieve en confirmatorische factoranalyses uitgevoerd in eerder onderzoek (De Neve, Devos, & Tuytens, 2015), werd aangepast. Voor het meten van de intentie van beginnende leerkrachten om

het lerarenberoep te verlaten, maakten we ten slotte gebruik van een schaal ontworpen door Carmeli en Weisberg (2006). De items van deze schaal, die de intentie van werknemers om het beroep te verlaten meet, werden specifiek aangepast aan de onderwijscontext. Met behulp van een padanalyse werd onderzocht in welke mate jobonzekerheid, schoolfactoren (leerkrachtautonomie en PLG-kenmerken), doelmatigheidsbeleving en affectieve betrokkenheid inspelen op de intentie van beginnende leerkrachten om het lerarenberoep te verlaten. In het bijzonder werd nagegaan in hoeverre de relatie tussen schoolfactoren en de intentie om het lerarenberoep te verlaten gemedieerd wordt door doelmatigheidsbeleving en affectieve betrokkenheid. Ook werd onderzocht of affectieve betrokkenheid een mediërende rol speelt in de relatie tussen jobonzekerheid en de intentie van beginnende leerkrachten om het beroep te verlaten. Er werd hierbij gecontroleerd voor geslacht.

Resultaten en conclusies. De beschrijvende gegevens tonen aan dat beginnende leerkrachten in het basisonderwijs een vrij lage intentie hebben om het lerarenberoep te verlaten. Daarenboven geven beginnende leerkrachten aan dat ze zich bekwaam voelen om vooropgestelde doelen te bereiken en ervaren zij een hoge mate van autonomie. Vervolgens voelen beginnende leerkrachten zich betrokken bij hun school en geven zij aan enigszins onzeker te zijn over de toekomst van hun job. De scores wijzen er ook op dat beginnende leerkrachten vaak discussiëren en ideeën uitwisselen over onderwijskundige kwesties met collega-leerkrachten en zich gezamenlijk verantwoordelijk voelen voor het leren van alle leerlingen. Ten slotte bezoeken beginnende leerkrachten amper de klassen van andere leerkrachten tijdens de lessen en observeren zij zelden elkaars lesgedrag.

De resultaten van het padmodel (zie figuur 2) wijzen erop dat een combinatie van schoolfactoren, doelmatigheidsbeleving en affectieve betrokkenheid de intentie van beginnende leerkrachten om het lerarenberoep te verlaten, verlaagt. Omwille van de overzichtelijkheid zijn de niet-significante relaties weggelaten in figuur 2. Doelmatigheidsbeleving en affectieve betrokkenheid zijn rechtstreeks gerelateerd aan de intentie om het lerarenberoep te verlaten. Daarnaast blijkt uit onze resultaten dat de controle variabele 'geslacht' ook een directe invloed heeft op de intentie van beginnende leerkrachten om het lerarenberoep te verlaten. Meer bepaald hebben mannen een hogere intentie om uit het onderwijs te stappen dan hun beginnende vrouwelijke collega's. De resultaten van deze studie tonen aan dat de schoolfactoren geen directe invloed hebben op de intentie om het lerarenberoep te verlaten. De invloed van de schoolfactoren op de intentie om het lerarenberoep te verlaten verloopt volledig indirect, met doelmatigheidsbeleving en affectieve betrokkenheid als mediërende variabelen. Meer bepaald stellen we ten eerste vast dat de relatie tussen leerkrachtautonomie en het PLG-kenmerk 'gezamenlijke verantwoordelijkheid' enerzijds en de intentie om het lerarenberoep te verlaten anderzijds volledig gemedieerd wordt door de doelmatigheidsbeleving van beginnende leerkrachten. Anders gezegd: beginnende leerkrachten die het gevoel hebben meer autonoom te kunnen handelen en een sterker gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid ervaren, hebben meer zelfvertrouwen. Op zijn beurt zorgt een hogere mate van zelfvertrouwen ervoor dat beginnende leerkrachten minder geneigd zijn om het lerarenberoep te verlaten. Ten tweede wordt de relatie tussen leerkrachtautonomie en gezamenlijke verantwoordelijkheid enerzijds en de intentie om het lerarenberoep te verlaten anderzijds ook volledig gemedieerd door de affectieve betrokkenheid van beginnende leerkrachten.



Figuur 2. Uiteindelijk model met de regressiecoëfficiënten (* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$).

Dit betekent dat hoe meer autonomie beginnende leerkrachten ervaren en hoe meer ze zich gezamenlijk verantwoordelijk voelen, hoe sterker beginnende leerkrachten betrokken raken bij de school. Deze verhoogde betrokkenheid zorgt er op zijn beurt voor dat beginnende leerkrachten minder de intentie hebben om het lerarenberoep te verlaten. Deze resultaten benadrukken de psychologische aard van de processen die ervoor zorgen dat beginnende leerkrachten minder geneigd zijn om uit het onderwijs te stappen. Een opvallend resultaat is dat gezamenlijke verantwoordelijkheid het enige PLG-kenmerk is dat een belangrijke rol speelt voor de intentie van beginnende leerkrachten om het lerarenberoep te verlaten. Hoewel het PLG-kenmerk 'praktijkdeprivatisering' een directe relatie heeft met doelmatigheidsbeleving is deze relatie niet sterk genoeg om ervoor te zorgen dat doelmatigheidsbeleving een mediërende rol speelt voor de relatie tussen praktijkdeprivatisering en de intentie om het lerarenberoep te verlaten. Daarnaast heeft het PLG-kenmerk 'praktijkdeprivatisering' ook geen directe relatie met affectieve betrokkenheid en de intentie om het lerarenberoep te verlaten. Het PLG-kenmerk 'reflectieve dialoog' heeft daarenboven ook geen relatie met doelmatigheidsbeleving, affectieve betrokkenheid en de intentie om het lerarenberoep te verlaten. Beide PLG-kenmerken dragen bijgevolg niet bij tot het verlagen van de intentie van beginnende leerkrachten om het lerarenberoep te verlaten. Volgens Bryk, Camburn en Louis (1999) is gezamenlijke verantwoordelijkheid veeleer een mentale kwestie. Een sterker gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid zorgt ervoor dat leerkrachten zich mentaal meer gesteund voelen door hun collega's. Dit is niet het geval bij praktijkdeprivatisering en reflectieve dialoog wat eerder gedragsmatige activiteiten zijn. Dit kan een verklaring zijn voor het feit dat deze PLG-kenmerken niet gerelateerd zijn aan de beslissingsprocessen die ervoor zorgen dat beginnende leerkrachten uit het onderwijs stappen. Daarenboven is het opmerkelijk dat jobonzekerheid geen invloed heeft op de intentie van beginnende leerkrachten om uit het onderwijs te stappen. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat wanneer werknemers met een vast contract geconfronteerd worden met

jobonzekerheid zij sneller geneigd zijn om het beroep te verlaten dan werknemers die een tijdelijk contract hebben (De Witte & Näswall, 2003). De carrière van beginnende leerkrachten in het Vlaamse onderwijs start vrijwel altijd met één of meer tijdelijke jobs. Beginnende leerkrachten weten dus dat jobonzekerheid inherent verbonden is aan de tijdelijke aanstelling die ze krijgen. Dit kan mogelijk verklaren waarom de factor jobonzekerheid minder problematisch is voor Vlaamse beginnende leerkrachten dan gedacht en waarom jobonzekerheid in ons model geen invloed uitoefent op beginnende leerkrachten hun intentie om het lerarenberoep te verlaten.

Beleidsimplicaties. De huidige studie toont aan dat zowel doelmatigheidsbeleving, affectieve betrokkenheid als schoolfactoren van belang zijn voor het verlagen van beginnende leerkrachten hun intentie om het lerarenberoep te verlaten. Het zijn schoolfactoren die uiteindelijk de doelmatigheidsbeleving van leerkrachten en hun affectieve betrokkenheid beïnvloeden. Dit betekent uiteindelijk dat de school, door het creëren van specifieke, positieve condities, een belangrijke rol speelt in het behouden van leerkrachten in het onderwijs.

Er wordt vaak beweerd dat heel wat beginnende leerkrachten snel afhaken omwille van de grote jobonzekerheid in het onderwijs. Onze resultaten suggereren dat jobonzekerheid een minder grote rol speelt voor beginnende leerkrachten hun intentie om het lerarenberoep te verlaten dan aanvankelijk werd gedacht. Uit de resultaten van deze studie blijkt dat het belangrijker is om beginnende leerkrachten autonomie te geven en een gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid te creëren binnen het schoolteam. Meer concreet dienen scholen beginnende leerkrachten kansen te geven om hun lessen zelfstandig te plannen. Daarenboven moeten scholen beginnende leerkrachten de ruimte geven om zelfstandig verschillende lesmethoden uit te proberen. Scholen kunnen daarnaast het gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen het schoolteam versterken door gezamenlijke besluitvorming te stimuleren. Hierbij komen leden van het schoolteam samen tot een beslissing op basis van een open uitwisseling van kennis, ervaringen en inzichten. Uit onze resultaten vloeit voort dat samenwerking en onderling overleg zeer belangrijk zijn voor het functioneren van leerkrachten. Bijgevolg is het aan te bevelen dat de lerarenopleiding aandacht besteedt aan het uitwisselen op een constructieve manier van kennis, ervaringen en inzichten van studentleerkrachten met hun collega's en dat zij de vaardigheden en attitudes hiervoor stimuleert. Lerarenopleiders mogen echter niet uit het oog verliezen om tegelijk de autonomie van studentleerkrachten te respecteren en hen in staat te stellen om te experimenteren met verschillende lesmethoden, lesmateriaal en evaluatievormen tijdens hun stage.

Ook schoolleiders kunnen een belangrijke rol spelen in het aanbieden van autonomie en het versterken van de gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen het schoolteam. Nascholingen en opleidingen kunnen schoolleiders ondersteunen in het ontwikkelen van vaardigheden om deze belangrijke componenten in hun school uit te bouwen. Bovendien kunnen pedagogische begeleidingsdiensten externe professionele ondersteuning voorzien om scholen sterker te maken in het voeren van beleid waarbij de autonomie van de leerkracht wordt gerespecteerd maar tegelijkertijd belang wordt gehecht aan het creëren van een gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen het team. Samen met de pedagogische begeleidingsdiensten kunnen schoolleiders concrete acties vooropstellen om dit beleid in de praktijk om te zetten.

De resultaten van deze studie suggereren dat begeleiding op verschillende niveaus van het onderwijssysteem die op elkaar zijn afgestemd, scholen kunnen helpen om leerkrachten beter te

ondersteunen en de intentie van beginnende leerkrachten te verlagen om het lerarenberoep te verlaten.