Bevorderen andere taken of extra financiële beloning na een formeel professionaliseringstraject het werkgeluk van docenten?

Beantwoord door Niek van den Berg (kennismakelaar Kennisrotonde)

16 februari 2024

KR. 1987

Kort antwoord

Professionalisering is belangrijk voor de kwaliteit van het werk en voor het werkgeluk van leraren. Of specifiek nieuwe taken of een financiële beloning na een professionaliseringstraject bijdragen aan werkgeluk is niet onderzocht. Wel is meer in het algemeen duidelijk dat het de moeite loont om te investeren in het werkgeluk van werknemers.

Antwoord

Leraren professionaliseren langs verschillende lijnen

Docenten professionaliseren zich op verschillende manieren in hun werk: informeel op de werkplek en formeel tijdens scholingen, trainingen en opleidingen. Denk bijvoorbeeld aan een professionele leergemeenschap 'talenten' met collega's in de school, of een externe masteropleiding 'educational needs' voor docenten die meer werk wil maken van inclusief onderwijs. Inhoudelijk kan het bij professionalisering gaan om verschillende doelen: 1) de persoonlijke identiteitsontwikkeling als leraar, 2) de ontwikkeling in les- en leerlinggebonden competenties op vakinhoudelijke of pedagogisch-didactisch vlak, en 3) de ontwikkeling op het vlak van niet-lesgebonden rollen zoals begeleiden van collega's, ontwerpen, ontwikkelen en organiseren van onderwijs, en onderzoekend werken (Oolbekkink-Marchand & Opstoel, 2022). Kenmerkend voor effectieve professionalisering is onder meer dat deze direct verband houdt met het werk van leraren, dat leraren erin samenwerken, en dat de professionalisering is ingebed in de schoolcontexten en het beleid (Admiraal et al., 2016; Maandag et al., 2017; Van Veen et al., 2010).

Professionalisering maakt werkdruk hanteerbaar en verhoogt werkgeluk

Als scholen leraren ruimte geven om (binnen kaders) zelf hun werk, ontwikkeling en loopbaan vorm te geven, draagt dat niet alleen bij aan de kwaliteit van het werk; ook het hanteren van werkdruk en het werkgeluk lijken er baat bij te hebben. Leraren die professionele ruimte ervaren, ervaren minder werkdruk of kunnen deze werkdruk beter hanteren (Hummel et al., 2019; Kennisrotonde, 2017; Koeslag-Kreunen, 2021). Leraren die aangeven dat hun schoolleiding hen ruimte geeft om zich te ontwikkelen en hun kwaliteiten ziet en waardeert, voelen zich gelukkiger. Dit blijkt bijvoorbeeld uit een correlatiestudie in het primair onderwijs (Baan & Veenhoven, 2021) en kleinschalig effectonderzoek onder leraren in primair en voortgezet onderwijs die aan leergangen deelnamen (Koffeman et al., 2023).

Werknemers actief waarderen is belangrijk

Gezien en gewaardeerd worden lijkt op basis van het voorgaande - naast de ruimte om te professionaliseren - een aanvullende factor voor werkgeluk. Er zijn verschillende mogelijkheden om leraren actief te waarderen.

Leidinggevenden kunnen bijvoorbeeld leraren expliciet gelegenheid geven om nieuwe competenties die ze in opleidingen hebben verworven, in te zetten in nieuwe taken in hun werk. Dit vraag om actief personeelsbeleid in de school waarin bijvoorbeeld leidinggevenden al in de periode waarin dat leraren een masteropleiding volgen, met hen kijken naar mogelijkheden om hun verworvenheden in te zetten (Heyma et al., 2017; Kennisrotonde, 2010).

Ook een financiële beloning na het volgen van een opleiding kan een blijk van waardering zijn. Dit is te zien als een vorm van prestatiebeloning, waarvan we weten dat de invulling nauw luistert (Vermeulen, 2022). Zo is onder meer belangrijk dat er in de school draagvlak is voor het prestatiebeloningssysteem; daarvoor is vereist dat leraren en leidinggevenden het zinvol, motiverend, eerlijk en begrijpelijk vinden. Verder zijn de effecten niet zonder meer positief. Een risico kan bijvoorbeeld zijn dat het vooruitzicht van een financiële beloning schade doet aan de inhoudelijke (intrinsieke) motivatie om een opleiding te volgen (of een andere extra inspanning te leveren).

De (complexe) relatie tussen professionalisering, waardering en werkgeluk is niet zodanig onderzocht dat met zekerheid te stellen is dat specifiek nieuwe taken of een financiële beloning na een professionaliseringstraject bijdragen aan werkgeluk. Wel duidelijk is dat het meer in het algemeen - los van specifieke waardering van professionaliseringsinspanningen - de moeite loont om te investeren in werkgeluk van werknemers. Gelukkige werknemers vallen namelijk minder vaak uit, stromen minder uit en zijn productiever. Ze hebben ook een hoger inkomen (Baan & Veenhoven; 2021; Boehm & Lyubomirsky, 2008; Fischer, 2010; Walsh et al., 2018). De richting van de verbanden is lastig bepalen, maar het beschikbare onderzoek wijst erop dat werkgeluk vaak voorafgaat aan loopbaansucces, en dat bijvoorbeeld stimuleren van positieve emoties bijdraagt aan betere werkprestaties (Fisher, 2010; Lyubomirsky et al., 2005; Walsh et al., 2018).

Geraadpleegde bronnen

Admiraal, W., Kruiter, J., Lockhorst, D., Schenke, W., Sligte, H., Smit, B., Tigelaar, D., & De Wit, W. (2016). Affordances of teacher professional learning in secondary schools. *Studies in continuing education*, *38*(3), 281-298.

Baan, P., & Veenhoven, R. (2021). Werkgeluk als basis voor onderwijskwaliteit. In Bijlsma, H. & Keyser, M. (red.). *Erken de ongelijkheid. De kracht van diversiteit in onderwijsteams.* (pp.49-73). Pica.

Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, *16*, 101-116.

Fischer, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, *12*(4), 384-412.

Heyma, A., Van den Berg, E., Snoek, M., Knezic, D, Sligte, H., & Emmelot, Y. (2017). *Effecten van een masteropleiding op leraren en hun omgeving*. HvA, Kohnstamm Instituut, SEO.

Hummel, L., Hooftman, W., & Schelvis, R. (2019). *Werkdruk in het onderwijs*. TNO.

Kennisrotonde. (2010). *Welke inzet van masteropgeleide leerkrachten in het primair onderwijs draagt bij aan hun eigen ontwikkeling en aan de kwaliteit van de school?* (KR.751).

Kennisrotonde (2021). *Welke vormen van taakbeleid bestaan er in het vo en wat is het effect op de werkdruk?* (KR.139).

Koeslag-Kreunen, M. (2021). *Fier: Naar onderwijsprofessionals met werkplezier* (openbare les). Hogeschool Utrecht.

Koffeman, A., Van de Kuilen, H., & Snoek, M. (2023). Professionele ontwikkeling als strategie om leraren te behouden. *Tijdschrift voor lerarenopleiders, 44*(4), 26-41.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychological Bulletin, 131*, 803-855.

Maandag, D.W., Helms-Lorenz, M., Lugthart, E., Verkade, A.T., & Van Veen, K. (2017). *Features of effective professional development interventions in different stages of teacher's careers. A review of empirical evidence and underlying theory*. Lerarenopleiding Rijksuniversiteit Groningen.

Oolbekkink-Marchand, H. & Opstoel, K. (2022). *Professionalisering van leraren in de onderwijspraktijk.* Onderwijskennis.nl (NRO).

Van Veen, K., Zwart, R., Meirink, J., & Verloop, N. (2010). *Professionele ontwikkeling van leraren. Een reviewstudie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leraren*. Rijksuniversiteit Groningen.

Vermeulen, M. (2022). *Prestatiebeloning in het onderwijs: effecten zijn ongewis*. Onderwijskennis.nl (NRO).

Walsh, L. C., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2018). Does Happiness Promote Career Success? Revisiting the Evidence. *Journal of Career Assessment, 26*(2), 199-219.

Meer weten?

Themapagina van Onderwijskennis (NRO) over *professionalisering van leraren*

Themapagina van Onderwijskennis (NRO) *over prestatiebeloning in het onderwijs*

Kennisrotonde. (2010). *Welke inzet van masteropgeleide leerkrachten in het primair onderwijs draagt bij aan hun eigen ontwikkeling en aan de kwaliteit van de school?*

Kennisrotonde (2021). *Welke maatregelen zijn effectief om het lerarentekort in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs te verminderen?*

Over deze vraag

Opgesteld door:	Niek van den Berg (kennismakelaar Kennisrotonde)
Vraagsteller:	professionaliseringsmakelaar vo
Geraadpleegde experts:	Mieke Koeslag-Kreunen (expert werken in onderwijs) en Piety Runhaar (expert HRD in organisaties)
Onderwijssector:	vo
Trefwoorden:	professionalisering, werkgeluk, waardering
Referentie:	Kennisrotonde. (2024). *Bevorderen andere taken of extra financiële beloning na een formeel professionaliseringstraject het werkgeluk van docenten?* (KR. 1987)

Dit antwoord is gepubliceerd op Kennisrotonde.nl. De Kennisrotonde is samen met NCO en Onderwijskennis een dienst van het NRO.