

Stellingen

Deze stellingen geven een overzicht van belangrijke inzichten uit de literatuur of ons onderzoek.

Project: Op naar een duurzame inzetbaarheid van senior-leraren

Projectmedewerkers: Ine Bogaerts, Tanja Ceux en Karel Moons

Referentie: Bogaerts, I., Ceux, T. & Moons, K. (2024). *PWO Op naar een duurzame inzetbaarheid van senior-leraren*. [Stellingen]. UC Leuven-Limburg, Education & Development.



Een productie van
EXPERTISECENTRUM
EDUCATION & DEVELOPMENT

Om een inzicht te geven in relevante literatuur in het kader van de duurzame inzetbaarheid van senior-leraren maken we gebruik van onderstaande 28 stellingen. Bij elke stelling kan je te weten komen of deze al dan niet correct is met de nodige verantwoording vanuit de literatuur of waar mogelijk vanuit ons onderzoek.

Resultaten van leerlingen verbeteren wanneer leraren en schoolleiders onderzoeksmatig werken.



Deze stelling klopt.

Scholen met een onderzoekende cultuur zijn zich bewuster van hun onderwijskwaliteit, terwijl ze beter hun zwakke plekken zien en meer gerichte onderwijsvernieuwingen tot stand brengen. In zo'n onderzoekende cultuur wordt de dagelijkse praktijk van schoolleiders en leraren geleid door evidentie.

Dit heeft een positieve impact op de leerlingresultaten én het welbevinden bij leraren en leerlingen.

Bronnen:

Kruger, M. (2018). *Onderzoeksmatig leidinggeven – handreikingen voor schoolleiders en bestuurders*. Leuven: Acco.

De visie van de school heeft weinig impact op het dagelijks professioneel handelen van de senior-leraar.



Deze stelling klopt niet.

De mate waarin leraren waarnemen dat de schoolleiding visie toont en ernaar handelt heeft invloed op de mate waarin zij bereid zijn om hun praktijk op een constructieve manier te veranderen.

Bronnen:

Kruger, M. (2018). *Onderzoeksmatig leidinggeven – handreikingen voor schoolleiders en bestuurders*. Leuven: Acco.

Er zijn weinig loopbaanmogelijkheden als senior-leraar binnen een secundaire school.



Deze stelling klopt niet.

Veel leraren hebben het gevoel dat er weinig ontwikkelmogelijkheden zijn binnen hun school en hebben daardoor geen loopbaanperspectief. Leraren kunnen zich weinig voorstellen bij alternatieven over de professionele ontwikkeling over hun loopbaan. Snoek et al. (2020) ontwikkelden een landkaart voor loopbaanontwikkeling. Dit toont de verschillende verbredings- en verdiepingsmogelijkheden die veel ruimte laten voor eigen keuzes, passend bij de voorkeuren en ambities van de individuele leraar.

Bronnen:

Snoek, M., Pauw, I. & van Tartwijk, J. (Reds.) (2020). *Leraar een professie met perspectief. Deel 1: Een veelzijdig beroepsbeeld*. Meppel: Ten Brink Uitgevers.

De schoolleiding draagt de grootste verantwoordelijkheid om de senior-leraar duurzaam inzetbaar te houden.



Deze stelling klopt niet.

Duurzame verbeteringen kunnen niet voor leraren gerealiseerd worden maar alleen door en met hen. Waar vroeger de organisatie voornamelijk verantwoordelijk was voor de loopbaanontwikkeling van medewerkers, wordt nu sterker benadrukt dat je als werknemer ook een grote verantwoordelijkheid draagt.

De schoolleiding kan dus nooit maatregelen nemen die de duurzame inzetbaarheid verhogen van alle leraren. Maatwerk is dus steeds noodzakelijk. Dit impliceert dat er een gedeelde verantwoordelijkheid ligt in het zoeken naar antwoorden op kernvragen als: 'Wat kan en wil iemand als leraar', 'Wat zijn energie gevende sterktes',....?

Loopbaanontwikkeling is een levenslang proces waarin de leraar werkt aan een zelfgekozen, zich ontwikkelend toekomstbeeld. De leraar kan dit uiteraard niet alleen, de ondersteuning van de school blijft hierin erg belangrijk.

Bronnen:

Snoek, M., Pauw, I. & van Tartwijk, J. (Reds.) (2020). *Leraar een professie met perspectief. Deel 1: Een veelzijdig beroepsbeeld*. Meppel: Ten Brink Uitgevers.

De Vos, A., Van der Heijden, B. & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of vocational behavior*, 117 (2020).
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>

Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The Career Engagement Scale: Development and Validation of a Measure of Proactive Career Behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>

Een meer ervaren leraar is niet per definitie een betere leraar.



Deze stelling klopt.

De meest complexe vaardigheden van de leraar blijven ook voor ervaren leraren aandacht vragen. Het gaat dan bijvoorbeeld om aandacht voor leerstrategieën van leerlingen, het adequaat inspelen op verschillen tussen leerlingen,....

Er ontstaat een afvlakking van de professionele ontwikkelcurve wanneer er niet doelgericht geprofessionaliseerd wordt.

Het is daarom belangrijk om de ervaren leraar vragen te stellen als 'Waar wil je je nog in ontwikkelen' en 'Waar liggen je interesses'. Ervaren leraren zullen minder vaak formele leeractiviteiten ondernemen maar leren vaker informeel.

Het is dus als school belangrijk om dit informeel leren voldoende in te laten zetten door de senior-leraar en dit te waarderen.

Bronnen:

Snoek, M., Pauw, I. & van Tartwijk, J. (Reds.) (2020). *Leraar een professie met perspectief. Deel 1: Een veelzijdig beroepsbeeld*. Meppel: Ten Brink Uitgevers.

Hargreaves, A. & Fullan, M. (2013). *Professioneel kapitaal: de transformatie van het onderwijs in elke school*. Vertaald door Dieta. Huigen-Malestein, Duurzaam Leren, 2013.

Leraren kunnen in de laatste fase van hun carrière last krijgen van leeftijdsstereotypering.



Deze stelling klopt.

Algemeen worden oudere leraren gezien als snel 'uitgeblust', niet meer bereid om te leren of niet van plan om te veranderen. Er wordt vaak een deficit-perspectief gehanteerd, waarbij er hoofdzakelijk gekeken wordt naar de uitdagingen en moeilijkheden die deze leraren met zich meebrengen.

Het is daarom voor een school belangrijk om in te zetten op het waarderen van de expertise van senior-leraren. Dit kan bijvoorbeeld door een leeftijdsfasebewust professionaliseringsbeleid te voeren. Er wordt dan tijd en ruimte én erkenning geboden voor informele professionele ontwikkeling. Ook het structureel ondersteunen van professionalisering van ervaren leraren is hierbij van belang.

Bronnen:

Hargreaves, A. & Fullan, M. (2013). *Professioneel kapitaal: de transformatie van het onderwijs in elke school*. Vertaald door Dieta. Huigen-Malestein, Duurzaam Leren, 2013.

Moeilijkheden in het privéleven van de leraar zorgen voor een lage betrokkenheid op school.



Deze stelling klopt gedeeltelijk.

Onderzoek toont dat je betrokkenheid t.a.v. de job als leraar blijft of afneemt al naargelang wat er gebeurt in:

- Het persoonlijke leven: gezondheid, relaties,...
- Het professionele leven: professionaliseringskansen, ondersteuning in je job, opgedrongen beleid, van bovenaf opgelegde instructies,....
- De school: al dan niet ondersteunend leiderschap en veel of weinig collegialiteit

Als je op alle drie gebieden of op en minste twee positieve ervaringen hebt, is de kans groot dat je zeer betrokken bent op je job als leraar.

Bronnen:

Hargreaves, A. & Fullan, M. (2013). *Professioneel kapitaal: de transformatie van het onderwijs in elke school*. Vertaald door Dieta. Huigen-Malestein, Duurzaam Leren, 2013.

Het sociale netwerk van de senior-leraar op school is beperkt.



Deze stelling klopt.

Verschillende senior-leraren hebben een centrale positie op school. Daarnaast beperkt hun sociale netwerk zich vaak tot een klein aantal collega's waar ze een sterke band mee hebben. Voor de duurzame inzetbaarheid is het belangrijk om in te zetten op positieve relaties op school omdat deze beschermend kunnen zijn voor een gevoel van uitputting.

Bronnen:

Brouhier et al. (2020). *From isolation to interaction: a social network perspective on older teachers' position on school organizations and age-related HR practices*. [onuitgegeven manuscript]. UCLouvain.

De schoolleiding kan best niet meer te veel verwachten van senior-leraren.



Deze stelling klopt niet.

Het verhogen van (eigen) verwachtingen voor oudere leraren en het erkennen van hun expertise en ervaring zal succesvol ouder worden op het werk vergemakkelijken. Dit leren we vanuit studies binnen de organisatiepsychologie die vertrekken van een strengths-use perspectief. Hierbij wordt gefocust op het gebruik van iemands persoonlijke hulpbronnen om gezondheid en welzijn op het werk te bevorderen.

Bronnen:

Bakker, A. B., & van Woerkom, M. (2018). Strengths use in organizations: A positive approach of occupational health. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 59(1), 38–46. <https://doi.org/10.1037/cap0000120>

Senior-leraren delen bewust hun kennis met het schoolteam.



Deze stelling klopt.

Oudere leraren delen bewust hun kennis en zijn actief binnen het schoolteam. Deze bevinding is in tegenspraak met een deel van de literatuur die oudere werknemers vaak reduceert tot 'hulpbehoevend', waarbij HR-maatregelen gericht zijn op het verlagen van professionele verwachtingen, waarbij de nadruk ligt op hun moeilijkheden en eisen op de werkplek.

Bronnen:

Talbot, R., Rackliff, L., Nicolle, C., Maguire, M., & Mallaband, R. (2016). Journey to work: Exploring difficulties, solutions, and the impact of aging. *International Journal of Sustainable Transportation*, 10(6), 541–551. <https://doi.org/10.1080/15568318.2015.1014529>

Brouhier et al. (2020). *From isolation to interaction: a social network perspective on older teachers' position on school organizations and age-related HR practices*. [onuitgegeven manuscript]. UCLouvain.

Een goede band met hun leerlingen zorgt ervoor dat senior-leraren een grote jobtevredenheid ervaren.



Deze stelling klopt.

Een goede relatie opbouwen met de leerlingen is een belangrijke motivatie om in het lerarenberoep te stappen maar ook om erin te blijven. Wanneer leraren een goede band hebben met hun leerlingen draagt dit bij tot een gevoel van tevredenheid over de job.

In de bevraging die we zelf hebben afgenomen kwam op de vraag welke dingen of werksituaties de leraar het meeste energie gaf – een goede relatie met leerlingen én collega's als meest energie gevende factor naar voren.

Een belangrijke reden voor een lage jobtevredenheid is wanneer senior-leraren het lesgeven als erg stresserend ervaren. Het is die lage jobtevredenheid die ervoor zal zorgen dat senior-leraren vervroegd op pensioen gaan.

Bronnen:

Veldman, I. (2017) *Stay or leave? Veteran teachers' relationships with students and job satisfaction*. [doctoral dissertation]. Leiden university

Bogaerts, I., Ceux, T. & Moons, K. (2024). *PWO Op naar een duurzame inzetbaarheid van senior-leraren*. [Onderzoeksresultaten]. UC Leuven-Limburg, Education & Development, 2022-2025.

De senior-leraar kan zich goed identificeren met de waarden die de school naar voren schuift.



Deze stelling klopt niet.

Uit de bevraging van 'Duurzame inzetbaarheid van senior-leraren' kwam naar voren dat het persoonlijk waardenkader van senior-leraren minder overeenkomt met die van de school in vergelijking met de jongere leraren. Senior-leraren herkennen zich dus minder in de waarden die de school aanhangt.

Het is erg belangrijk om als school te vermijden dat leraren zich niet meer kunnen identificeren met de waarden die de school typeert omdat dit samenhangt met depersonalisatie en een verminderd gevoel van persoonlijke verwezenlijking van de leraar. Een gevoel van depersonalisatie wordt gekenmerkt door een negatieve of cynische houding van de leraar t.a.v. zijn leerlingen en collega's. Een verminderd gevoel van persoonlijke verwezenlijking verwijst naar een negatieve zelf-evaluatie van de leraar en het gevoel dat men niet langer een goede en betekenisvolle job onderneemt.

Als schoolleiding is het daarom van belang om te werken aan een gedragen schoolcultuur die gekenmerkt wordt door een gezamenlijke set van doelen en waarden.

Bronnen:

Bogaerts, I., Ceux, T. & Moons, K. (2024). *PWO Op naar een duurzame inzetbaarheid van senior-leraren*. [Onderzoeksresultaten]. UC Leuven-Limburg, Education & Development, 2022-2025.

Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2017a). Still Motivated to Teach? A Study of School Context Variables, Stress and Job Satisfaction among Teachers in Senior High School. *Social Psychology of Education*, 20, 15-37. <https://doi.org/10.1007/s11218-016-9363-9>

De thuissituatie van de senior-leraar speelt een grote rol in zijn duurzame inzetbaarheid.



Deze stelling klopt.

Bij de beslissing om dan niet door te werken vormen de eigen gezondheid, plezier in het werk, werkbelasting, sociale contacten en de thuissituatie de belangrijkste punten van overweging.

Een sterk belastende factor voor doorwerken bleek het opnemen van mantelzorg. Deze factor vermindert sterk wanneer er meer regelruimte voorzien wordt in de zin van impact op het werk/lesrooster en zelfsturende teams. Een zware werkbelasting van de senior-leraar in termen van werkdruk, tempo en fysieke belasting maar ook een lage autonomie hebben een negatieve invloed op de duurzame inzetbaarheid van senior-leraren.

Bronnen:

Kooij, D. & Dijkers, J.(2016). Human resource-beleid, duurzame inzetbaarheid en oudere werknemers. In De Lange, A.H. & Van der Heijden, B.I. *Een leven lang inzetbaar? Duurzame inzetbaarheid op het werk: interventies, best practices en integrale benaderingen*. Alphen a/d Rijn: Vakmedianet.

Jobcraften is een goede manier voor een senior-leraar om duurzaam inzetbaar te blijven.



Deze stelling klopt.

Job crafting is een begrip uit de arbeidspsychologie en wil zeggen dat je het heft in handen neemt om zelf je job aan te passen aan je persoonlijke voorkeuren, kennis en capaciteiten.

Een school kan een leraar stimuleren om vanuit zijn sterktes zijn voorkeuren kenbaar te maken opdat de job op die manier sterker kan aansluiten bij wat de leraar ervaart als interessant en zinvol werk.

Het is deze intrinsieke motivatie die sterker speelt met het toenemen van de leeftijd. Ook het ervaren van voldoende autonomie en leermogelijkheden is van belang voor de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers.

Binnen het onderzoek 'Duurzame inzetbaarheid van senior-leraren' is gebleken dat de ervaren autonomie van senior-leraren lager ligt in vergelijking met jongere leraren.

Bronnen:

Kooij, D. & Dikkers, J.(2016). Human resource-beleid, duurzame inzetbaarheid en oudere werknemers. In De Lange, A.H. & Van der Heijden, B.I. *Een leven lang inzetbaar? Duurzame inzetbaarheid op het werk: interventies, best practices en integrale benaderingen*. Alphen a/d Rijn: Vakmedianet.

Bogaerts, I., Ceux, T. & Moons, K. (2024). *PWO Op naar een duurzame inzetbaarheid van senior-leraren*. [Onderzoeksresultaten]. UC Leuven-Limburg, Education & Development, 2022-2025.

Een senior-leraar weet wat hij waard is waardoor feedback van schoolleiding en collega's nog weinig impact heeft op zijn functioneren.



Deze stelling klopt niet.

De waardering die senior-leraren krijgen voor hun werk hebben een positief effect op de jobvoldoening die ze ervaren. Zowel de waardering van de schoolleiding als de collega's zijn van belang.

Bronnen:

Viac, C. & P. Fraser (2020), "Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis", *OECD Education Working Papers*, No. 213, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c36fc9d3-en>

Dé senior-leraar bestaat niet.



Deze stelling klopt.

De middenvolwassenheid begint rond de leeftijd van 40 en eindigt rond 60 jaar. Deze leeftijdsfase wordt gekenmerkt door het versmallen van levensopties en een krimpend toekomstperspectief waar de eigen kinderen het huis verlaten en het carrièrepad stilaan vast komt te liggen.

Anderzijds is deze middenvolwassenheid moeilijk om te definiëren omwille van de brede variatie in attitudes en gedrag die deze volwassenen stellen.

Dé senior-leraar zullen we dus niet kunnen beschrijven.

Bronnen:

Berk, L.E. (2018). *Development through the lifespan*. Amsterdam: Pearson.

Een senior-leraar vindt het lastiger om met klasrumoer om te gaan omwille van een verminderd gehoor.



Deze stelling klopt.

Vanaf de leeftijd van 50 jaar treden de eerste signalen van gehoorverlies op. Er is dan een opmerkelijke afname voor de gevoeligheid van hoge en lage tonen die gradueel zullen uitbreiden tot alle toonfrequenties.

Het zal dan moeilijker zijn om een gesprek te volgen of iemand te beluisteren wanneer er achtergrondgeluiden aanwezig zijn.

Daardoor zal een senior-leraar het moeilijker vinden om een individueel antwoord van een leerling goed te horen wanneer er nog aanwezig klasrumoer is.

Bronnen:

Berk, L.E. (2018). *Development through the lifespan*. Amsterdam: Pearson.

Senior-leraren zijn minder veerkrachtig in vergelijking met andere leeftijdsgroepen.



Deze stelling klopt niet.

Er zijn drie persoonlijke kwaliteiten die maken dat middenvolwassenen al dan niet aangepast met stresserende omstandigheden omgaan en bijgevolg veerkrachtig zijn.

- 1) Het gevoel hebben dat je veel **controle** hebt over heel wat ervaringen, dat je er zelf impact op kan uitoefenen.
- 2) **Betrokkenheid** – betekenis en zin vinden in heel wat activiteiten die je dagelijks onderneemt.
- 3) Stresserende ervaringen als **uitdagingen** kunnen percipiëren.

Bronnen:

Berk, L.E. (2018). *Development through the lifespan*. Amsterdam: Pearson.

Senior-leraren gaan minder snel nieuwe informatie verwerken.



Deze stelling klopt.

Hoe complexer de taak is waar de reactiesnelheid wordt gemeten, hoe sterker in het nadeel de oudere volwassenen zijn. De afname van de reactiesnelheid is eerder beperkt te noemen in de middenvolwassenheid (40-60jaar) maar zal vergroten met de leeftijd. Deze leeftijdsgroep kan de verminderde reactiesnelheid ruimschoots compenseren met aanwezige kennis en ervaring. Hierdoor functioneren ze cognitief zeer goed.

Naarmate de leeftijd vordert (60+), zullen ook zicht, gehoor en werkgeheugen afnemen waardoor er een verminderde kwaliteit van cognitieve prestaties opgemerkt zou kunnen worden.

Bronnen:

Berk, L.E. (2018). *Development through the lifespan*. Amsterdam: Pearson.

De executieve functies van senior-leraren zijn op topniveau.



Deze stelling klopt niet.

Het onderzoek naar de executieve functies binnen de volwassenheid focust zich op (a) hoeveel informatie iemand kan manipuleren in zijn werkgeheugen, (b) de mate waarin iemand irrelevante informatie en gedrag kan negeren (=inhibitie) en (c) het gemak waarmee iemand zijn aandacht flexibel kan switchen wanneer een situatie hierom vraagt.

Onderzoek bevestigt dat de 3 beschreven componenten van de executieve functies afnemen met de leeftijd in de middenvolwassenheid (40-60jaar). Een verminderde werking van het werkgeheugen hangt samen met een verminderde reactiesnelheid waardoor de hoeveelheid informatie waarop de senior-leraar zich tegelijk kan concentreren beperkter wordt.

In het dagelijks leven zorgen de moeilijkheden met inhibitie ervoor dat senior-leraren gemakkelijker afgeleid zullen zijn. Er zullen ook makkelijker niet-relevante elementen in het werkgeheugen komen en hierdoor zal de capaciteit van het werkgeheugen extra belast worden.

Tot slot zal ook het flexibel switchen van de aandacht uitdagender worden met de toename van de leeftijd, vooral in situaties waar de aandacht verdeeld moet worden over twee verschillende activiteiten.

Bronnen:

Berk, L.E. (2018). *Development through the lifespan*. Amsterdam: Pearson.

Senior-leraren zijn ermee gebaat om gezamenlijke leermomenten zoals (pedagogische) studiedagen te laten vooraf gaan door zelfstudie.



Deze stelling klopt.

Het werkgeheugen van de senior-leraar gaat er lichtjes op achteruit. Dit kan ondersteund worden door bij een professionaliseringsactiviteit een aantal zaken aan te passen zoals de snelheid waarmee informatie wordt aangeboden en duidelijk de link te leggen tussen reeds aanwezige en de nieuwe kennis.

Daarnaast toont onderzoek dat in de middenvolwassenheid de prestaties gekoppeld aan zelfstudie niet afnemen met de leeftijd.

Het is daarom erg zinvol om de senior-leraren a.h.v. zelfstudie met nieuwe inhoud aan de slag te laten gaan.

Bronnen:

Berk, L.E. (2018). *Development through the lifespan*. Amsterdam: Pearson.

Senior-leraren vinden betere oplossingen voor problemen.



Deze stelling klopt.

Op basis van de grotere levenservaring van de senior-leraar zijn ze zeer bedreven in het onderzoeken van alledaagse dilemma's vanuit verschillende perspectieven en het oplossen ervan door middel van logische analyse, waarmee ze het verlies aan executieve functies ruimschoots kunnen compenseren.

Bronnen:

Berk, L.E. (2018). *Development through the lifespan*. Amsterdam: Pearson.

Uitdaging op het werk zorgt voor een verhoogde cognitieve flexibiliteit bij senior-leraren.



Deze stelling klopt.

Vijftigers en begin zestigers hebben cognitief net zo veel baat bij uitdagend werk als twintigers en dertigers.

Het confronteren met complexe, nieuwe taken voorspelt winst in cognitieve flexibiliteit en vermindert de leeftijdgerelateerde achteruitgang van vloeiende vaardigheden (= vermogen om relaties tussen visuele stimuli te detecteren, snelheid van het analyseren van informatie,...).

Bronnen:

Berk, L.E. (2018). *Development through the lifespan*. Amsterdam: Pearson.

Senior-leraren aanvaarden zichzelf zoals ze zijn.



Deze stelling klopt.

Er zijn drie kwaliteiten die zich versterken van de vroege naar de middenvolwassenheid:

- 1) Zelfaanvaarding: ze kunnen zowel hun goede als slechte eigenschappen erkennen en aanvaarden. Over het algemeen staan ze positief t.a.v. zichzelf en het leven.
- 2) Autonomie: volwassenen tussen 40 en 60 jaar zijn minder bezig met de verwachtingen van anderen, maar zijn sterker gericht op wat ze zelf belangrijk vinden.
- 3) Meesterschap van de omgeving: ze zien zichzelf als bekwaam om effectief en relatief makkelijk heel wat complexe taken tot een goed einde te brengen

Bronnen:

Berk, L.E. (2018). *Development through the lifespan*. Amsterdam: Pearson.

Senior-leraren vinden het lastiger om met dagelijkse stress om te gaan.



Deze stelling klopt niet.

Leraren van middelbare leeftijd zijn eerder geneigd de positieve kant van moeilijke situaties te zien en actie uit te stellen, om eerst diverse alternatieven te evalueren. Ze anticiperen en plannen manieren om met toekomstige ongemakken om te gaan en ze zetten humor in om ideeën en gevoelens te uiten zonder anderen te beledigen.

Dit lukt deze leeftijdsgroep beter omdat ze emotioneel stabiel zijn, vertrouwen hebben dat ze kunnen omgaan met problemen van het leven en ze ook goede copingstrategieën hebben ontwikkeld.

Bronnen:

Berk, L.E. (2018). *Development through the lifespan*. Amsterdam: Pearson.

Senior-leraren kunnen heel erg gericht zijn op zichzelf.



Deze stelling klopt.

Erikson ontwikkelde een theorie over de emotionele en sociale ontwikkeling van de middenvolwassenheid.

Hij schetst een psychologisch conflict op middelbare leeftijd dat hij generativiteit versus stagnatie noemt.

Generativiteit houdt in dat je anderen bereikt op een manier die de volgende generatie aanbelangt. Je genereert als het ware iets voor de anderen die na jou komen.

Volwassenen van middelbare leeftijd voelen de behoefte om een bijdrage te leveren die hun dood overstijgt. Het gaat dan vooral om van betekenis te zijn voor familie, de gemeenschap of samenleving. Het betekent 'een steen willen verleggen' voor anderen.

De negatieve uitkomst van deze fase is **stagnatie**. Zodra mensen bepaalde levensdoelen bereiken, kunnen ze egocentrisch en genotzuchtig worden. Volwassenen met een gevoel van stagnatie uiten hun zelfingenomenheid op verschillende manieren: door een gebrek aan interesse in jonge mensen, door een focus op wat ze van anderen kunnen krijgen in plaats van wat ze kunnen geven, en door weinig interesse te hebben om productief te zijn op het werk.

Wat maakt dat je in deze levensfase in stagnatie of generativiteit landt? Beide groepen verschillen niet in het aantal positieve en negatieve gebeurtenissen die ze in hun leven meemaakten maar ze interpreteren gebeurtenissen verschillend. Hun narratief is fundamenteel anders.

Wanneer mensen meer verlossende gebeurtenissen opnemen in hun levensverhalen, is hun gevoel van eigenwaarde en levenstevredenheid hoger. Daarnaast zijn ze ervan overtuigd dat de uitdagingen in het leven betekenisvol, beheersbaar en lonend zijn. Bij stagnerenden worden positieve gebeurtenissen door een negatief element opgeblazen tot de oorzaak van een 'negatief leven'.

Bronnen:

Berk, L.E. (2018). *Development through the lifespan*. Amsterdam: Pearson.

De senior-leraar is sneller moe.



Deze stelling klopt.

Omdat verschillende cognitieve, zintuiglijke en motorische vaardigheden afnemen vanaf de leeftijd van 50 jaar maar de taken toch goed uitgevoerd moeten worden, zal er op verschillende manieren gecompenseerd moeten worden.

Dit zorgt vaak voor een zekere mentale moeheid.

Bronnen:

Sitskoorn, M. (2019). *Het 50+ brein: ouder wordende hersenen in de moderne maatschappij*. Amsterdam: Prometheus.

Senior-leraren krijgen regelmatig feedback van de schoolleiding.



Deze stelling klopt niet.

Voor Vlaanderen is het geven van feedback aan startende leraren vrij goed ingeburgerd, maar tegelijkertijd scoort Vlaanderen het laagst van alle onderzochte landen voor het geven van feedback aan ervaren leraren.

Bronnen:

OECD (2020), *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>