

Meer Meesters?

ROUTES NAAR DIVERSITEIT VOOR DE KLAS



Onderzoek in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Marieke de Visser | Josien Lodewick | Tessa Termorshuizen
Kaylee van Laanen | Wouter van Casteren

Meer Meesters?

ROUTES NAAR DIVERSITEIT VOOR DE KLAS

Marieke de Visser | Josien Lodewick | Tessa Termorshuizen
Kaylee van Laanen | Wouter van Casteren

Mei 2021

Inhoudsopgave

MEER MEESTERS?

1	Inleiding	4
2	Samenvatting literatuuronderzoek	5
	2.1 Toestroom op de pabo (instroom)	5
	2.2 Behouden op de pabo (doorstroom)	6
	2.3 Starten & werkzaam blijven in het basisonderwijs	6
3	Casestudies	7
	3.1 NHL Stenden Hogeschool, Emmen	7
	3.2 Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Nijmegen	8
	3.3 Hogeschool Rotterdam, Rotterdam	9
4	Infographics	10
5	Aanbevelingen	16
	5.1 Toestroom op de pabo (instroom)	16
	5.2 Behouden op de pabo (doorstroom)	17
	5.3 Starten & werkzaam blijven in het basisonderwijs	17

1 Inleiding

Meesters zijn schaars. En hoewel het aandeel mannelijke instromers in de pabo lijkt te zijn gestegen in de afgelopen jaren, zijn ze nog steeds sterk in de minderheid (in 2019 24%).



Op verzoek van het ministerie van OCW heeft ResearchNed een onderzoek uitgevoerd om meer zicht te krijgen op het gebrek aan diversiteit in het basisonderwijs en om concrete aanknopingspunten te vinden om te komen tot een meer diverse lerarenpopulatie. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om diversiteit in vooropleidingen en culturele achtergronden; in dit onderzoek lag de nadruk aan het aantrekken en behouden van mannen.

Allereerst zijn door middel van literatuuronderzoek belemmerende en bevorderende factoren in kaart gebracht voor het aantrekken en behouden van meer mannelijke studenten en leerkrachten. De bevindingen zijn aangevuld op basis van gesprekken met experts op dit gebied. Ten slotte zijn casestudies uitgevoerd bij drie pabo's om nader zicht te krijgen op de praktijk van het aantrekken en behouden van (met name) mannen.

De voorliggende publicatie is een verkorte weergave van de resultaten van het onderzoek en de bijbehorende aanbevelingen die betrekking hebben op de lerarenopleidingen. Voor een uitgebreidere beschrijving van het onderzoek en de bijbehorende resultaten, verwijzen we u graag naar het volledige onderzoeksrapport.

2 Samenvatting literatuuronderzoek

Onderstaande samenvatting geeft puntsgewijs inzicht in de factoren die volgens onderzoek belemmerend dan wel bevorderend zijn voor respectievelijk de instroom en het behouden van mannen op de pabo (voorkomen van uitval), en het daadwerkelijk doorstromen naar de arbeidsmarkt. In de volledige onderzoeksrapportage is expliciet opgenomen op welke (typen) onderzoeken de gevonden factoren zijn gebaseerd, evenals een lijst met bronnen.



2.1 Toestroom op de pabo (instroom)

Bevorderende factoren

- **Voorlichting door mannen, gericht op inhoud**
Mannelijke studenten hebben behoefte aan wervingsmateriaal met een zakelijke uitstraling, met een focus op de inhoud van de leerstof en hoe deze overgedragen wordt aan de leerling. Daarnaast trekken mannelijke studenten ook weer nieuwe mannelijke studenten aan, zo stelt de literatuur.
- **Specialisatie en verbreding in het curriculum**
Uit diverse onderzoeken komt naar voren dat de pabo voor mannen aantrekkelijker is, als er ruimte is voor specialisatiemogelijkheden. Dit kan bijvoorbeeld via een W&T en/of ICT profiel, of een specialisatie oudere kind, of de mogelijkheid tot lesgeven in de onderbouw van het vmbo. Daarnaast maakt verbreding de opleiding aantrekkelijker: hierbij kan gedacht worden aan een verbreding tot gymdocent, groepsdocent vmbo of jeugdhulpverlener.
- **Maatschappelijke relevantie van het beroep**
Mannen lijken vaker te kiezen voor het vak van leraar, dan voor de opleiding zelf. Men vindt het belangrijk dat er een maatschappelijk relevant beroep uitgeoefend wordt waarbij kennis wordt overgedragen en de talenten en zelfontplooiing van leerlingen wordt gestimuleerd.
- **Hoge baanzekerheid**
Dat er als leraar, zeker als man, een grote kans is op een baan na het afstuderen, is voor (mannelijke) studenten aantrekkelijk.
- **Roïmodellen**
Als mannen in hun omgeving positieve ervaringen hebben met kinderen en/of het lerarenberoep, bijvoorbeeld via een snuffelstage, vrijwilligerswerk of bekenden, dan vergroot dit de kans dat ze enthousiast zijn over het lerarenberoep.
- **Variatie in leer- en toetsvormen**
Het curriculum, de werkvormen, de didactiek en de manier van toetsen op de pabo zouden meer door vrouwen en minder door mannen worden gewaardeerd. Zo wordt er veel aandacht besteed aan communiceren, presenteren en empathie, reflectie en evaluatie.

Belemmerende factoren

- **Geen goed beeld van de voorwaarden en mogelijkheden van het beroep**
Over het beroep leraar bestaan allerlei beelden: het betreft vooral deeltijdbanen, het salaris is laag en er zijn weinig doorgroeimogelijkheden. Deze beelden zijn zeker niet altijd waarheidsgetrouw, maar spelen voor studenten wél mee in de studiekeuze. Het is vaak onbekend wat er allemaal mogelijk is met een pabodiploma.
- **Sociale omgeving**
De invloed van peers is van belang bij de studiekeuze van (mannelijke) studenten: wanneer men zich in de directe sociale omgeving negatief uitlaat over de opleiding of het beroep, zal minder snel voor de opleiding worden gekozen. Wanneer ouders (met name moeders) een beroep binnen de traditionele gendernormen uitoefenen, kiezen kinderen ook minder snel een beroep buiten de traditionele gendernormen, zo blijkt uit de literatuur.
- **Geen goed beeld van de inhoud van het beroep en de studie**
Studenten blijken vaak geen realistisch beeld te hebben van zowel het beroep als de studie. Het maatschappelijk belang van het beroep is onderbelicht en de het eigen beeld van wat de opleiding inhoudt is vaak te beperkt.
- **Weinig vrijheid binnen curriculum en weinig diverse werkvormen**
Als het curriculum te zeer is vastgelegd en weinig ruimte biedt voor eigen invulling, spreekt dat met name mannen minder aan. Daarnaast ligt de nadruk op de ontwikkeling van het kind en minder op de inhoud van de over te dragen leerstof; dit laatste is juist iets dat mannen over het algemeen interessanter vinden.



2.2 Behouden op de pabo (doorstroom)

Bevorderende factoren

- **Meer flexibiliteit en differentiatie**
Mannelijke studenten hebben meer behoefte aan vakspecialisaties (muziek, sport, techniek). Hiermee aan de slag kunnen in stages en praktijkopdrachten; ruimte voor eigen accenten, profiel samenstellen.
- **Reflectiemethoden**
In grotere variatie aanbieden (andere vormen dan verslagen schrijven).
- **Aanwezigheid van andere mannen**
Aanwezigheid van bijvoorbeeld mannelijke (stage) begeleiders, docenten en medestagiairs).

Belemmerende factoren

- **Onderbouwstage**
Spreekt mannen gemiddeld genomen minder aan (afweging: keuze aanbieden of belang van onderbouw- /kleuterstages beter benadrukken).
- **Oriëntatie op de opleiding**
Mannen zijn vaker minder goed georiënteerd op de opleiding; pabo dan soms zwaarder dan verwacht en te weinig motivatie en discipline.
- **Curriculum**
Veel aandacht voor reflectie, communicatie, presenteren, empathie terwijl mannen juist behoefte hebben aan vakinhoudelijke kennis en hoe dit over te dragen op leerlingen.
- **Gebrek aan andere mannen**
Een gebrek aan mannelijke medestudenten, rolmodellen, enthousiasme onder peers.



2.3 Starten & werkzaam blijven in het basisonderwijs

Bevorderende factoren

- Bevorderende factoren worden in de geraadpleegde literatuur niet expliciet genoemd. Het is aannemelijk dat die kunnen worden gezien als de 'spiegelbeelden' van de belemmerende factoren. Zie ook factoren bij 'toestroom'.

Belemmerende factoren

- **Lage waargenomen status van het beroep**
Financieel en maatschappelijk; te laag salaris, weinig voltijdbanen, beperkte carrièrekansen.

3 Casestudies

Om 'good practices' te achterhalen zijn drie pabo's nader bestudeerd. Voor de selectie van pabo's is gekeken naar ontwikkeling in de inschrijvingen, instroom, de uitval en de studierendementen van mannelijke pabostudenten. Daarnaast is gekeken naar geografische spreiding, een variatie in grootte van pabo's, eventuele specifieke initiatieven die mannen zouden aanspreken en stedelijk/niet-stedelijk gebied. Een van de pabo's is daarnaast specifiek gekozen vanwege de ligging in een omgeving met cultureel diverse samenstelling.

Er zijn gesprekken gevoerd met managers, docenten, studenten en alumni van deze drie pabo's. Zij reflecteerden op de bij hen aanwezige factoren en interventies die bijdragen aan de diversiteit van hun studentenpopulatie.



3.1 NHL Stenden Hogeschool, Emmen

De pabo-opleiding van de NHL Stenden Hogeschool in Emmen profileert zich als STEAM / W&T opleiding, een profiel dat versterkt wordt door een brede samenwerking in de regio.

"Het W&T-profiel is eigenlijk niet zozeer opgezet om meer jongens te trekken, maar om kinderen in het po vertrouwd te maken met W&T."

Het STEAMlab, dat studenten de mogelijkheid biedt op elk moment (samen) te werken met diverse materialen, is een populaire plek voor veel studenten. Toch is dit specifieke profiel voor studenten en alumni niet per sé de belangrijkste reden om voor Emmen te kiezen; dit blijkt toch vaak een praktische overweging (dicht bij huis).

Naast het specifieke profiel, is het curriculum gebaseerd Design Based Education: de leeruitkomsten liggen vast, maar de weg ernaartoe kunnen studenten zelf bepalen, op basis van real-life vraagstukken. Deze manier van werken biedt studenten meer autonomie, iets dat goed aansluit bij de wensen van mannelijke studenten. De opleiding stimuleert bovendien dat inspraakorganen een goede afspiegeling zijn van de studentpopulatie, zodat de wensen van diverse studenten gehoord kunnen worden. De kleuterstage is verplicht en er zijn geen 'jongensklassen'; daar voelen studenten en docenten niet voor. Wel worden mannelijke studenten in sommige gevallen aan mannelijk begeleiders gekoppeld, al is de klik tussen student en begeleider ongeacht geslacht het belangrijkste voor een succesvolle samenwerking.

De opleiding zet op open dagen bewust mannen (zowel docenten als studenten) in; mannen zouden mannen aantrekken. Studenten geven aan dat ze hun keuze niet bewust baseren op de studentpopulatie die ze zien tijdens de open dag. Wat wél belangrijk lijkt voor de opleidingskeuze, is mond-tot-mond-reclame; studenten horen van peers dat zij goede ervaringen hebben met deze pabo en dat mannen er geen uitzondering zijn.

"Je hoort en werkt het op open dagen, maar je hoort het ook in de regio. Je krijgt al vroeg een beeld dat er veel mannen zitten."

De opzet van de hogeschool maakt het mogelijk om als een ontmoetingsplek voor studenten te fungeren, een soort huiskamer. Daarnaast is de sfeer open, de pabo is kleinschalig en toegankelijk en de band met docenten is goed en niet hiërarchisch. Dit spreekt de geïnterviewde studenten zeer aan.

"We hebben een groot atrium met open werkplekken en gratis koffie. Dat zorgt ervoor dat studenten de pabo als een soort van huiskamer gaan beschouwen."

De hogeschool heeft nauw contact met de ROC's in de regio. Docenten van de pabo gaan wekelijks naar het ROC om studenten voor te bereiden op de toelatingstoetsen en het werken met leeruitkomsten, waardoor de drempel om over te stappen verlaagd wordt.

Rondom culturele diversiteit liggen er nog kansen, met name in de werving. Het vermoeden bestaat dat de taligheid van de opleiding studenten met een migratieachtergrond afschrikt. Door de samenwerking met het vo te intensiveren, hoopt men meer studenten met een andere culturele achtergrond aan te trekken.



3.2 Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Nijmegen

De pabo aan de HAN Nijmegen streeft naar diversiteit van studenten en docenten in brede zin. De opleiding spant zich bewust in om zo veel mogelijk diversiteit te laten zien in voorlichtingsmateriaal en op open dagen. Zo wordt er bewust gekozen voor mannelijke rolmodellen op open dagen (studenten en docenten), en is er op foto's op de website ook grote diversiteit aan studenten te zien. De voorlichting wordt breed uitgezet, middelbare scholieren komen er makkelijk mee in aanraking. Er zijn meeloopdagen voor vo-scholieren en er is een actieve studievereniging ('Meesterlijk'). De pabo is naar eigen inschatting ook aantrekkelijk omdat Nijmegen een studentenstad is en er al relatief veel mannelijke pabostudenten zijn.

"Als je massa creëert wordt het steeds makkelijker om mannen binnen te houden."

Wat betreft diversiteit in opleidingsachtergronden onderhoudt de HAN nauwe relaties met ROC's in de regio en biedt hulp bij toelatingstoetsen aan mbo-studenten. Mbo'ers krijgen eventueel ondersteuning bij het 'landen' op de pabo. Het aantrekken van een cultureel diverse groep studenten komt minder naar voren. Er zijn weinig studenten en medewerkers met een migratieachtergrond; het zichtbaar maken van rolmodellen om een cultureel diversere groep aan te spreken wordt als wenselijk gezien.

*"Een diverse populatie is sowieso gewenst, niet alleen qua sekse
maar ook qua karakter bijvoorbeeld.
Het zit hem meer in daar een brede visie op hebben,
dan in het verschil tussen man en vrouw."*

Het opleidingsaanbod op de HAN Nijmegen is zo opgezet dat het een diverse groep studenten aanspreekt. Er zijn verschillende les-, reflectie- en toetsingsvormen en veel keuzemogelijkheden. Deze variatie is goed voor diversiteit in brede zin; verschillende typen studenten komen op verschillende manieren het beste tot hun recht, zo is de ervaring. De kleuterstage is verplicht en hoeft niet in het eerste jaar te worden gevolgd. Bovendien kan de dubbele bacheloropleiding pabo-ALO worden gevolgd, wat veel mannen aanspreekt, en wordt er een februaristart, academische pabo, deeltijdvariant en minor vmbo aangeboden. Ook is er een profileringslijn ICT, hiervoor wordt samengewerkt met het Ixperium. In het algemeen wordt geprobeerd nadruk te leggen op vakmanschap en status van het lerarenberoep om zo tegenwicht te bieden aan het 'softe imago' dat mannen zou kunnen tegenhouden. Pabostudenten aan de HAN worden gekoppeld aan studietoelichtingscoaches. Dat is soms, maar niet noodzakelijkerwijs, een mannelijke coach voor een mannelijke student; er wordt steeds gekeken naar een goede match los van geslacht. Ook wordt geïnvesteerd in een open cultuur en een goede binding aan de opleiding. De studievereniging is gericht op diversiteit en organiseert ook 'mannenactiviteiten', zoals een mannenavond in de op de campus aanwezige pub. Er is ook onder studenten aan deze pabo een open, inclusieve cultuur.

*"Het hangt van heel veel kleine factoren samen af.
Het is niet een knopje waar je aan draait."*



3.3 Hogeschool Rotterdam, Rotterdam

"Diversiteit in de breedste zin benaderen is goed voor het onderwijs en voor de mensen die leraar willen worden. Eigen passies kunnen volgen, accenten kunnen leggen."

De Hogeschool Rotterdam biedt een pabo-opleiding met en in een grootstedelijke context. Niet alleen diversiteit op het gebied van geslacht is een aandachtspunt, maar juist ook wat betreft culturele achtergrond. Daarom is in de gesprekken met managers, docenten, studenten en alumni van deze pabo een sterkere focus op culturele diversiteit gelegd.

Deze Hogeschool Rotterdam kent veel opleidingsvarianten en heeft in haar curriculum verschillende toets- en reflectievarianten aangebracht. De leervraag en ontwikkeling van de student staan centraal, om de opleiding laten aansluiten bij een zo divers mogelijke groep studenten. Ook zijn er verschillende accenten te leggen door het volgen van diverse routes (bijvoorbeeld sport, kunst & media).

"De verschillende routes waren in eerste plaats bedoeld om studenten aan te spreken op hun passie, en de unieke leertracht die zij willen zijn. Niet zozeer het aanpakken van bijvoorbeeld seksediversiteit; dat werd een belangrijk neveneffect."

Alumni en studenten ervaren deze keuzeruimte als positief aantrekkelijk voor een diverse groep studenten. De invoering van een sportroute heeft bovendien gezorgd voor meer aanwas van mannen. Daarnaast is er een vak in het curriculum waarin specifiek wordt ingegaan op (omgaan met) diversiteit. Dit bevordert een brede blik van studenten en benadrukt dat diversiteit een gegeven is.

Bij de werving van nieuwe studenten wordt sterk ingezet op het uitdragen van diversiteit. Er worden zo veel mogelijk verschillende studenten en docenten ingezet tijdens open dagen en in voorlichtings- en promotiemateriaal. Ook het koppelen van mannelijke studenten aan andere mannelijke studenten en docenten wordt hierbij benoemd. Bovendien wordt in samenwerking met vo-scholen specifiek gewerkt aan werving in het cultureel diverse Rotterdam Zuid en benadrukken studenten daarbij het belang van de rolmodellen die ze kunnen zijn voor de kinderen en jongeren aldaar, als voorbeeld van diversiteit.

Voor studenten met een mbo-achtergrond zijn speciale doorstroomprogramma's ontwikkeld waarbij pabodocenten lesgeven op het mbo en er is een tweede inschrijfmoment ingesteld; beiden om de overgang van mbo naar hbo te versoepelen. Hierdoor lijkt de instroom van mbo'ers, maar ook die van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond, toe te nemen. De flankerende taalrij geletterdheid die de opleiding aanbiedt, moet studenten helpen indien nodig op het juiste taalniveau te komen. Ook door het concreter en meer to-the-point maken van verslagleggingen (en deze deels mondeling te doen) wil men taligheid als struikelblok weg te nemen. Met betrekking tot stages zet de Rotterdamse pabo in op een goede aansluiting met de leervragen van studenten: er is intensieve samenwerking met verschillende soorten opleidingscholen, waarmee zo goed mogelijke matches gemaakt worden. Studenten worden zowel binnen als buiten de eigen, reeds bekende context geplaatst op stages.

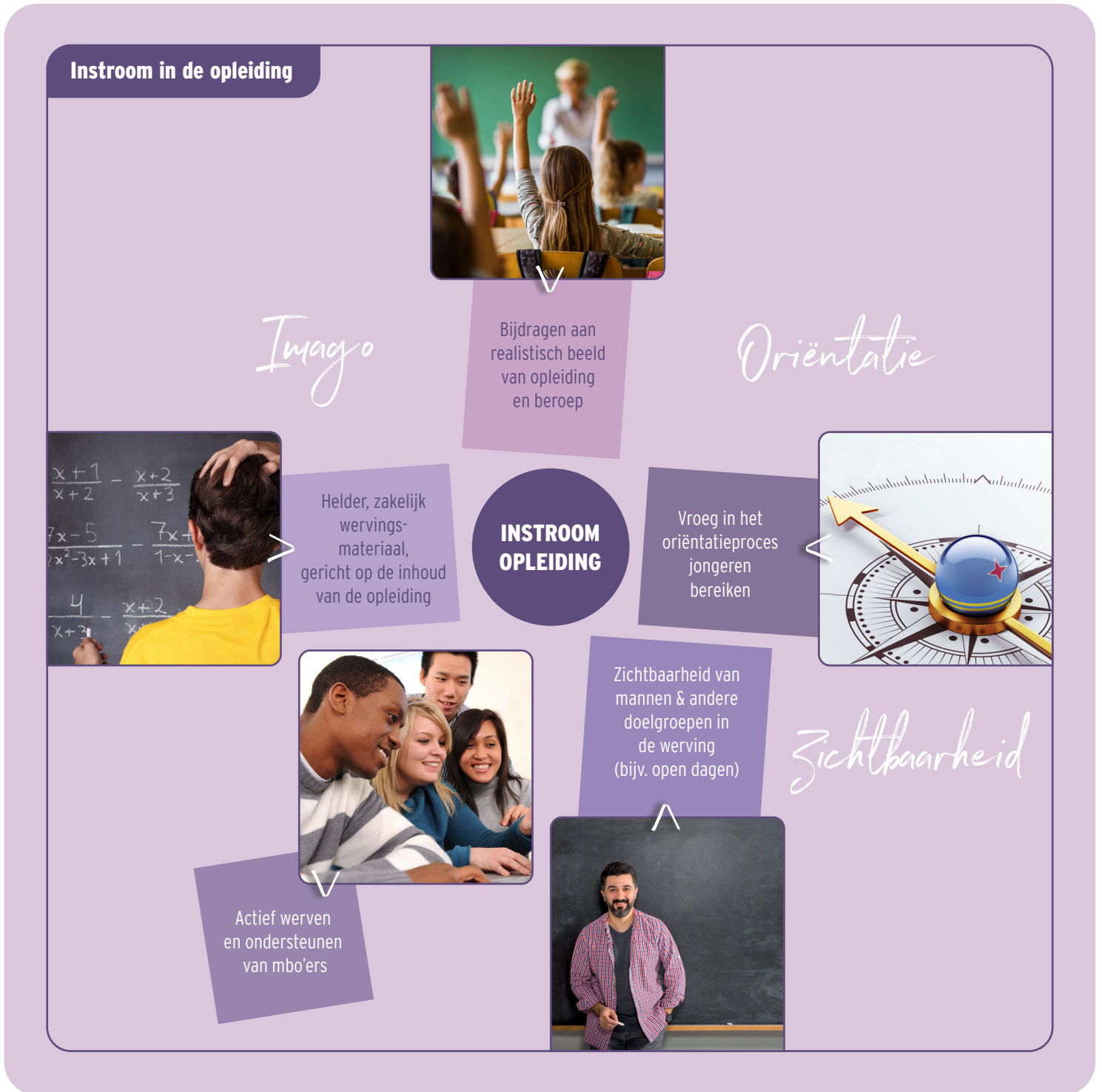
"Goed matchen van student en stageschool doet veel voor diversiteit. En dan juist ook de studenten uiteindelijk uit hun eigen context halen."

Ten slotte wordt met trots gesproken over de goede relatie tussen docenten en studenten en studenten onderling aan deze pabo, de laagdrempeligheid en de persoonsgerichte sfeer. Deze dragen er volgens de geïnterviewden aan bij dat heel verschillende mensen zich thuis voelen op de pabo. Docenten en studenten kennen elkaar, er is geen gevoel van anonimiteit. Er is veel ruimte ingericht om elkaar te ontmoeten en samen te studeren. Gestimuleerd wordt dat studenten elkaar ook buiten het klaslokaal ontmoeten en de verbinding met elkaar opzoeken.

4 Infographics

Onderstaande infographics geven de aanknopingspunten voor diversiteit op pabo-niveau weer zoals deze in onderzoek als geheel het duidelijkst naar voren kwamen. Er wordt onderscheid gemaakt naar de onderdelen instroom, doorstroom en start carrière.

FIGUUR 1





4.1 Instroom op de pabo

Figuur 1 laat zien waarop pabo's in kunnen zetten om de toe- en instroom op de opleiding te bevorderen. Ten eerste is het van belang om helder en op inhoud gericht (online) wervingsmateriaal in te zetten, waarin mannen en andere doelgroepen bovendien goed vertegenwoordigd zijn. Ook op open dagen kan de (gewenste) diversiteit van de pabo uitgestraald worden door zowel docenten als studenten vanuit de doelgroepen (mannen, mensen met een migratie-achtergrond) actief in te zetten. Tijdige werving is daarbij van belang, om zo al vroeg mogelijk in het veld de blik van potentiële studenten te verruimen en in lijn te brengen met de realiteit (gelet op de heersende, vaak niet correcte of te beperkte beelden van het beroep en de opleiding). Het imago van de pabo en van het beroep van leerkracht moet hiervoor juist ook bij het bredere publiek positiever worden. Voorgaande twee punten kunnen bijvoorbeeld bereikt worden met maatschappelijke stages en meeloopdagen. De pabo kan bijdragen aan deze beeldvorming door actief naar buiten te treden, de deuren te openen voor de omgeving en zich te laten horen in het publieke debat. Daarnaast verdient het aandacht om te investeren in de werving en begeleiding van mbo'ers, onder meer door samen te werken met roc's in de buurt. Mbo-instromers kunnen zo voorbereid worden op de toelatingstoetsen en maken alvast kennis met de pabo, wat bijdraagt aan een vlotte doorstroom.

FIGUUR 2

Doorstroom in de opleiding

Specialisatie



Cultuur en sfeer op de pabo (informele relaties, persoonlijk, student is aankomende collega, mogelijkheden voor ontmoeting)



Specialisatie (ruimte voor specialisatie in bijv. W&T en jonge/oudere kind)

Verbreiding (ruimte voor verbreding naar bijv. gymdocent of onderbouw vo)

DOORSTROOM OPLEIDING

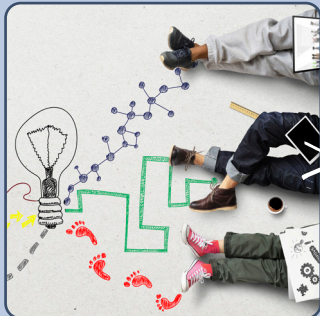
Aandacht voor inclusiviteit op stagescholen. In gesprek over openstaan voor diversiteit.



Differentiatie (ruimte voor eigen keuzes en een variatie aan onderwijs- en toetsvormen)

Rolmodellen en peers (docenten en medestudenten uit de 'eigen groep')

Inclusiviteit



Differentiatie





4.2 Doorstroom in de opleiding

Om de doorstroom in de opleiding van onder andere mannelijke studenten te bevorderen, zijn diverse aanpassingen mogelijk (Figuur 2). Zo is het bevorderlijk als het curriculum ruimte geeft voor keuzes die aansluiten bij de eigen belangstelling en talenten. Het kan dan gaan om een variatie aan leer- en toetsvormen, specialisatie (bijvoorbeeld het jonge of het oudere kind, wetenschap en techniek) en/of verbreding (bijvoorbeeld gymdocent, lesgeven in de onderbouw van het vo). Speciale tracks of dubbele kwalificatiemogelijkheden dragen hieraan bij. Minder nadruk op communiceren, reflecteren en evalueren in de opleiding wordt ook genoemd als bevorderende factor, evenals leerwegaafhankelijkheid; de eindtermen voor studenten zijn duidelijk, de weg ernaartoe kan verschillen. Het zou goed zijn om juist meer nadruk op de vakinhoud te leggen, op wat studenten uiteindelijk op de leerlingen over moeten brengen. Een andere positieve invloed is gevonden in de sfeer op de pabo. Als deze laagdrempelig is en studenten als aankomende collega's worden beschouwd, met genoeg ruimte voor ontmoetingen ook tussen verschillende groepen, heeft dat een positief effect op de doorstroom van studenten. Door zowel in het curriculum als bij de stagescholen aandacht te besteden aan inclusiviteit, kan worden bijgedragen aan een klimaat waarin iedereen open staat voor 'de ander' en zich thuis kan voelen. Voor specifiek mannelijke studenten is het daarnaast nog prettig om mannelijke docenten, (stage)begeleiders en medestagiairs naast zich te hebben, idealiter al vanaf de start van de opleiding. Ook voor andere doelgroepen is het prettig om 'peers' om zich heen te hebben: bovendien verspreidt het zich snel 'via-via' als bepaalde groepen (goed) vertegenwoordigd zijn op een bepaalde pabo. Dat draagt weer bij aan het punt rondom imago dat bij het onderwerp instroom is genoemd.

FIGUUR 3

Carrièrestart na de opleiding



Peers

Voltijdbanen met eigen groep stimuleren

Ontwikkeling



Financiële en praktische drempels voor zij-instromers verminderen

START CARRIÈRE

Bieden van inhoudelijke ontwikkelmogelijkheden tijdens de loopbaan



Aansluiting

Aansluiting bevorderen voor startende leerkracht (begeleiding)

Begeleiding





4.3 Carrièrestart na de opleiding

In Figuur 3 ligt de focus op de start van het werkzame leven als leraar. Om te voorkomen dat startende leraren uitvallen, lijkt een viertal onderdelen in elk geval van belang. Ten eerste lijkt het voor in elk geval een deel van de (mannelijke) studenten van belang om een voltijd functie met een eigen groep te kunnen hebben. Ook is het belangrijk om studenten al op de pabo goed voor te bereiden op hun overstap naar het werkveld: er dient overeenstemming te zijn tussen de pabo-eindtermen en de eisen van het werkveld. Daarnaast is het voor startende leraren van belang goede begeleiding en inhoudelijke ontwikkelmogelijkheden te behouden gedurende de loopbaan. Om voldoende leraren werkzaam te krijgen en houden in het basisonderwijs, lijkt het tot slot nog nodig om financiële en praktische drempels voor zij-instromers te verminderen.

5 Aanbevelingen

Onderstaande aanbevelingen zijn gebaseerd op de informatie die in alle fasen van het onderzoek is verzameld. Geïsoleerde effecten van keuzes zijn vaak niet vast te stellen. Uiteraard zijn de hieronder aangegeven aanbevelingen een vereenvoudigde weergave van de aanbevelingen en conclusies zoals deze gedaan worden in het onderzoeksrapport.

Overstijgend aan onderstaande aanbevelingen vielen twee punten op in het onderzoek. Het eerste punt is de oproep van vele geïnterviewden (zowel experts als geïnterviewden binnen de casestudies) om de focus op het aantrekken van mannen niet dominant te laten zijn. Het zou moeten gaan om het motiveren van mannen én vrouwen van diverse achtergronden voor het onderwijs en het maatschappelijk belang van de functie als leerkracht basisonderwijs dient benadrukt te worden. Als tweede valt op dat de pabo's in de casestudies via allerlei aangrijpingspunten werken aan het vergroten van diversiteit, mede als bij-effect van maatregelen die een ander primair doel hadden. Niet óf/óf, maar én/én: mogelijkheden tot specialisatie en/of verbreding, een curriculum met ruimte voor eigen keuzes (eigen (leer)stijl in bijvoorbeeld rapportage), een actieve studievereniging, werken aan een informele onderlinge sfeer en cultuur (tussen studenten onderling en zeker ook tussen studenten en docenten), zichtbaarheid van mannen in de voorlichting. Het geïsoleerde effect van elk van deze keuzes is niet vast te stellen en zou vermoedelijk ook een te simpele weergave zijn van een weerbarstig streven naar diversiteit; een combinatie van keuzes lijkt het devies.



5.1 Toestroom op de pabo (instroom)

Onderstaande aanbevelingen hebben betrekking op het bevorderen van de instroom van mannen (en andere ondervertegenwoordigde doelgroepen) door (onder meer) de pabo's.

AANBEVELING

- **Aanpak werving** Inhoudelijk gericht, helder wervingsmateriaal en zichtbaarheid van mannen en andere doelgroepen gedurende werving en voorlichting, bijvoorbeeld op open dagen en online. Ook aandacht voor een zakelijke uitstraling van het wervingsmateriaal, ter bevordering van een realistisch imago van het vak.
- **Vroege werving** Al vroeg in het vo werven, om de blik van potentiële studenten te verruimen en in lijn te brengen met de realiteit (zie ook hierna).
- **Imago beroep** Stimuleren dat kinderen al vanaf jonge leeftijd een realistisch, divers en sekseneutraal beeld van de pabo en de (loopbaan-)kansen in het onderwijs ontwikkelen. Maatschappelijke stages en meeloopdagen (op de pabo en in de klas) als middel.
- **Mbo→instroom** Ondersteunen en werven van mbo-instromers via begeleiding op en met de roc's. De voorbereiding wordt gewaardeerd door mbo-instromers, helpt om de toetsen te halen en maakt mbo'ers alvast bekend met de pabo in hun regio.
- **Zij-instroom** Verminderen van financiële en praktische drempels voor zij-instromers, meer ruimte voor verzilveren eerdere ervaring. Ruimte bieden voor specialistische inzet van zij-instromers.
- **Publiek imago beroep** Stimuleren van meer publiek bewustzijn van het belang van de sector, het vak en de maatschappelijke relevantie van de leerkracht en van diversiteit voor de klas (ook door verandering van discours in de politiek) om draagvlak en imago te verbeteren.
- **Toelatings→toets** De invoering van toelatingstoetsen lijkt bepaalde groepen af te schrikken. Draag er zorg voor dat er, o.a. voor mbo'ers, begeleiding beschikbaar is.



5.2 Behouden op de pabo (doorstroom)

Onderstaande aanbevelingen hebben betrekking op het behouden van mannen (en andere minderheidsgroepen) op de pabo.

AANBEVELING

- **Curriculum** Ruimte in het curriculum voor eigen voorkeuren en talenten. Dit kan onder meer door variatie in leer- en toetsvormen. Meer mogelijkheden voor specialisatie (bijvoorbeeld jonge/oude kind, wetenschap & techniek) en verbreding (gymdocent, lesgeven in onderbouw vo). Speciale tracks of dubbele kwalificatiemogelijkheden zijn opties om dit vorm te geven. Minder nadruk op communiceren, reflectie en evaluatie; meer nadruk op de vakinhoud ('wat is de inhoud die je aan leerlingen over moet brengen'). Tevens zouden vakken rondom diversiteit opgenomen kunnen worden in het curriculum.
- **Cultuur en sfeer** Laagdrempelig contact waarin studenten als aankomend collega's worden gezien, een informele sfeer en mogelijkheden voor ontmoeting. Aandacht voor inclusiviteit op pabo's en stagescholen.
- **Peers & rolmodellen** Actief zorgen voor 'peers' en rolmodellen voor zowel mannen als andere minderheidsgroepen, tijdens de opleiding en werk. Mannelijke docenten, (stage)begeleiders en medestagairs op de pabo, idealiter vanaf jaar 1. Als er meer mensen uit bepaalde groepen binnenkomen, versterkt dit zich via mond-tot-mondreclame. Ruimte bieden voor studenten uit ondervertegenwoordigde groepen om samen te komen.
- **Onderbouwstage** Er zijn wisselende ideeën rondom het wel of niet behouden van met name de kleuterstage zoals deze op dit moment is. De stage niet, op een later moment of juist in het 1e jaar laten plaatsvinden zijn allen genoemde opties.



5.3 Starten & werkzaam blijven in het basisonderwijs

Op het behouden van mannen (en andere minderheidsgroepen) binnen het primair onderwijs heeft de pabo minder invloed; de pabo is dan al afgerond. Onderstaande aanbevelingen gaan over de startende leerkracht.

AANBEVELING

- **Aansluiting** Aansluiting bevorderen voor startende leerkracht: goede begeleiding en nauwere afstemming van pabo-eindtermen met het werkveld. Tevens goede begeleiding in de eerste werkplek en op de pabo meer aandacht besteden aan de overgang naar werken.
- **Imago beroep** Correcte informatie verspreiden de inhoud van het vak, de maatschappelijke relevantie ervan en over salaris en carrière-mogelijkheden (bijv. groeimogelijkheden en voltijdsfuncties) onder (aankomend) pabostudenten. Dit draagt bij aan een start in het werkveld met realistische verwachtingen.