

Het leraarschap als nieuwe kans

EEN KWALITATIEF ONDERZOEK NAAR HET LERAARSBEROEP ONDER
HERINTREDERS, STILLE RESERVE EN ZIJ-INSTROMERS

ANS OUDEJANS
UTA MEIER

EEN ONDERZOEK IN OPDRACHT VAN HET MINISTERIE VAN OCENW
BMO, POSTBUS 6116
2001 HC HAARLEM
023-5310501 WWW.BMO.NL

UMC, POSTBUS 3037
6802 DA ARNHEM
026-4434042

JANUARI 2002

Hoofdstukindeling

Voorwoord

- 1 Achtergrond en doelstelling van het onderzoek**

- 2 Onderzoeksopzet**

- 3 De stand van zaken: literatuurstudie en oriënterende gesprekken**
 - 3.1 De leraar po, versus de leraar vo en de leraar bve
 - 3.2 De doelgroepen
 - 3.2.1 Herintreders en de stille reserve
 - 3.2.2 Zij-instromers

- 4 Het leraarschap als nieuwe kans: uitkomsten van de interviews**
 - 4.1 Beroepsbeeld van het leraarschap
 - 4.1.2 Samenvatting en conclusies
 - 4.2 Voor- en nadelen van leraarschap
 - 4.2.1 Samenvatting en conclusies
 - 4.3 Keuzemotieven
 - 4.3.1 Motieven naar doelgroepen
 - 4.3.2 Samenvatting en conclusies
 - 4.4 Besluitvorming en beïnvloeders
 - 4.4.1 Besluitvormingsproces van mensen die het leraarschap aantrekkelijk vinden
 - 4.4.2 Besluitvormingsproces leraren (in opleiding)
 - 4.4.3 Samenvatting en conclusies
 - 4.5 Nieuwe leraren werven
 - 4.5.1 Wervingsstrategieën
 - 4.5.2 Informatie
 - 4.5.3 Samenvatting en conclusies

- 5 Samenvatting en aanbevelingen**

Literatuurlijst

- Bijlage 1 Lijst met keuzemotieven**
- Bijlage 2 Tabel: Aantal mensen dat wil werken in de sector waarvoor zij bevoegd zijn en onder welke voorwaarden**

Voorwoord

Voor de nieuwe publiciteitscampagne over het leraarschap is een kwalitatief onderzoek uitgevoerd naar de beroepsmotivatie bij zij-instromers en herintreders. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht de directie Arbeidsvoorwaardenbeleid en Beroepskwaliteit en de directie Voorlichting van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. Bij de uitvoering zijn we op prettige wijze begeleid door mevrouw M.M. Klint en mevrouw E. van der Zwalm en de heer drs. R.G. van Zevenbergen. Het onderzoek heeft veel baat gehad bij de interviews met de bemiddelingsorganisaties, de lerarenopleidingen en Full Color van het SBO. Een deel van de respondenten konden wij door deze organisaties gemakkelijker lokaliseren. Verder bedanken we alle leraren en 'toekomstige' leraren dat zij aan ons wilden vertellen hoe zij het leraarschap zien, wat hen erin aantrekt en wat de nadelige kanten van het beroep zijn.

Het onderzoek is uitgevoerd door BMO, Bureau Meesters en Oudejans, in samenwerking met UMC, Uta Meier Communicatie. Dankzij deze samenwerking was het mogelijk om de expertise van beide bureaus te combineren en hebben we de vele interviews in korte tijd kunnen uitvoeren.

drs. A. Oudejans
BMO, Haarlem

1 Achtergrond en doelstelling van het onderzoek

Het onderwijs kampt met een tekort aan personeel. De verwachting is dat de discrepantie tussen vraag en aanbod de komende jaren door de vergrijzing van het personeelsbestand en de groei van het aantal geboorten eerder toe dan af zal nemen, zowel in het primair als in het voortgezet onderwijs. In het beroepsonderwijs zijn de arbeidsmarktspanningen minder voelbaar, maar ook daar zijn vacatures niet altijd makkelijk te vervullen. Er wordt op allerlei manieren gewerkt aan het vergroten van de nieuwe instroom en het behoud van degenen die al in de sector werken.

In 1998 is het ministerie een publiciteitscampagne gestart gericht op het imago van de leraar in het basisonderwijs. In 1999 is een lang lopende campagne 'Leraar, elke dag anders' ingezet, die zich op de leraarsberoep in het voortgezet onderwijs richt. De resultaten van beide campagnes zijn positief; de beeldvorming is op punten verbeterd. Er wordt nu een nieuwe brede aangepaste imagocampagne ingezet. Het gaat daarbij om de leraar in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de bve-sector. Er is meer inzicht nodig in de 'breedte aan argumenten' rond het thema beroepskeuze voor het vak leraar, zodat de nieuwe campagne daarmee kan worden gevoed. Dat was de aanleiding tot het uitzetten van een kwalitatief onderzoek, waarvan we in deze rapportage verslag doen.

Het rapport begint met een korte schets van de onderzoeksopzet en de vragen waarop een antwoord is gezocht. Daarna worden de uitkomsten van de literatuurstudie besproken en vervolgens worden de onderzoeksvragen beantwoord aan de hand van de interviews die zijn gehouden.

2 Onderzoeksopzet

Over jongeren en de keuze voor het leraarschap is al het een en ander bekend. Naar de motieven van herintreders en zij-instromers is minder onderzoek gedaan en daarom richt dit onderzoek zich op deze doelgroepen. Onderwijsassistenten en de vakspecialisten in het beroepsonderwijs krijgen extra aandacht binnen de groep zij-instromers. Verder wil men in het onderwijs meer mannen (vooral in het primair onderwijs) en allochtonen voor de klas. Bij de selectie van de respondenten is nog een ander criterium gehanteerd. In het onderzoek interviewen we enerzijds mensen die de stap naar het onderwijs al gemaakt hebben, en anderzijds mensen die in potentie voor het leraarschap zouden kunnen kiezen (ze sluiten een overstap naar het onderwijs niet uit, maar hebben de definitieve stap nog niet gezet). De eerste groep kan goed aangeven wat voor hen de beweegredenen waren om voor het leraarschap te kiezen en de interviews met de andere groep geven meer inzicht in de factoren die de definitieve keuze voor het leraarschap belemmeren.

De selectie van de respondenten is zo geweest dat alle genoemde groepen voldoende aan bod komen (zie ook tabel 2.1). Dit betekent tegelijk dat, afgezien van het verhoudingsgewijs kleine aantal geïnterviewden, de respondenten meer een afspiegeling van de verschillende meningen dan een afspiegeling van de populatie vormen.

Schema 2.1 Doelgroepen en gekozen definities

A. Reeds werkend in het onderwijs als leraar en/of in opleiding voor leraar

- zij-instromers (mensen die na een loopbaan in een ander vak/beroep alsnog voor het leraarschap hebben gekozen)¹
- herintreders (mensen met een onderwijsbevoegdheid, die eerder in het onderwijs hebben gewerkt)²
- vakmensen (vmbo en bve) (specialisten die een beroepsgericht vak doceren en die geen hbo-opleiding hebben gehad)
- allochtonen (zij-instromers, herintreders en vakmensen)

B. potentiële kiezers van het beroep leraar

- onderwijsassistenten
- zij-instromers (mensen die na een loopbaan in een ander vak/beroep alsnog voor het leraarschap zouden kunnen kiezen)
- herintreders (mensen met een onderwijsbevoegdheid, die een tijd gestopt zijn of een andere baan vervulden en die weer kunnen terugkomen in het onderwijs)
- vakmensen (vmbo en bve) (specialisten die een beroepsgericht vak doceren en die geen hbo-opleiding hebben gehad)
- allochtonen (zij-instromers, herintreders, onderwijsassistenten en vakmensen)

¹ Onder zij-instromers rekenen we niet alleen de mensen die onder de interimwet zij-instroom vallen, maar ook degenen in het vo die onder artikel 33 WVO werken of degenen die in een latere fase van de beroepsloopbaan een verkorte PABO-opleiding of een van de (deeltijd)lerarenopleidingen hebben gevolgd.

² We geven er de voorkeur aan om onder der 'herintreders' iedereen met een onderwijsbevoegdheid te rekenen. Daarmee rekken we het begrip op tot de hele stille reserve en vallen ook degenen met een bevoegdheid die nog nooit in het onderwijs hebben gewerkt daaronder. Deze laatste groep zien we mede als een interessante doelgroep voor de campagne.

In het onderzoek hebben de volgende onderzoeksvragen centraal gestaan:

1. Wat zijn de beroepskeuzemotieven (voor het leraarsberoep) van de verschillende doelgroepen?
 - a) In welk opzicht verschillen de doelgroepen in hun motieven?
 - b) Zijn er in dit opzicht verschillen tussen de leraar po, vo en bve (vakrichting)?
- 2) Wat is de huidige perceptie van het leraarsberoep van de verschillende doelgroepen?
 - a) In welk opzicht verschillen de doelgroepen in hun perceptie?
 - b) Wat zijn de verschillen tussen degenen die wel en die niet voor het leraarschap kiezen?
 - c) Zijn er verschillen tussen de opvattingen over leraar po, vo en bve (vakrichting)?
- 3) Wie beïnvloeden hun keuzemotieven en hun beroepsperceptie van het leraarschap?
 - a) Worden de verschillende doelgroepen door verschillende bronnen beïnvloed?
- 4) Wat zijn de motieven om niet voor het leraarschap te kiezen?
 - a) In welk opzicht verschillen de doelgroepen in hun motieven?
 - b) Zijn er verschillen tussen de leraar po, vo en bve (vakrichting)?
- 5) Hoe zou een nieuwe wervingscampagne idealiter mensen uit diverse doelgroepen kunnen aanspreken?³

Het onderzoek is gestart met een literatuurstudie, waarin antwoorden worden gezocht op de gestelde onderzoeksvragen. De literatuurstudie leverde aanknopingspunten voor de vragenlijsten die voor de interviews zijn gebruikt. Ook zijn ten behoeve hiervan vijf oriënterende gesprekken gehouden met opleidingsinstellingen (IPABO en Fontys (tweede graadsopleiding), bemiddelingsorganisaties (Wordt Leraar en CCO) en het project Full Color, gericht op de instroom van allochtone leraren. Bovendien zijn deze gesprekken gebruikt voor de selectie van respondenten.

Tabel 2.1 Responsverantwoording

Respondenten			
	Gekozen voor het leraarschap	Potentiële kiezers voor het leraarschap	
Zij-instromers	6	4	10
Herintreders/Stille reserve	4	4	8
Onderwijsassistenten		4	4
Vakmensen	3	4	7
Allochtonen	4	4	8
Totaal			37

De tweede fase van het onderzoek bestond uit het interviewen van 37 mensen, waarvan de helft al voor het onderwijs heeft gekozen en de andere helft dat nog niet heeft gedaan (zie tabel 2.1). Overigens hebben we ons bij degenen die (nog) niet voor het leraarschap hebben

³ Het antwoord hierop vraagt feitelijk om aanbevelingen. Deze zijn opgenomen als slotparagraaf in hoofdstuk vijf e samenvatting en conclusies.

gekozen, wel beperkt tot mensen met een zekere affiniteit met het onderwijs. Als methode voor het kwalitatieve onderzoeksdeel gericht op de (potentiële) leraren is bewust gekozen voor diepte-interviews. De redenen om al dan niet voor een bepaald beroep te kiezen, zeker het beroep leraar, zijn zeer individueel en persoonlijk. Juist in een gesprek kan ons inziens de ingewikkelde vraagstelling naar beïnvloeding en motiveringsfactoren helder uitgediept worden.

3 De stand van zaken: literatuurstudie en oriënterende gesprekken

Wat trekt mensen aan in het leraarschap, wat weerhoudt ze om voor het beroep te kiezen en welk beeld bestaat er van het beroep? Dit zijn de centrale aspecten in het onderzoek, waarbij ook de verschillen en overeenkomsten tussen de diverse groepen die voor het leraarschap kiezen en tussen het leraarschap in de verschillende onderwijssectoren worden gezocht.

Eerst beschrijven we aan de hand van de literatuur en de oriënterende gesprekken de verschillen en overeenkomsten tussen het leraarschap in de drie sectoren, primair onderwijs, voortgezet onderwijs en in de bve-sector. Het gaat dan om het beroepsbeeld en de eventuele verschillen in keuzemotieven, van leraren, jongeren en het Nederlandse publiek. Vervolgens wordt voor zover daar onderzoek naar is gedaan, een vergelijkende beschrijving gegeven voor de zij-instromers, herintreders, vakspecialisten en onderwijsassistenten. Voor elke groep is nagegaan of er informatie is waaruit blijkt of allochtonen en mannen een specifieke positie hebben ten opzichte van autochtonen en vrouwen.

Voordat we ons op deze centrale onderzoeksvragen richten geven we aan wat er in de literatuur is te vinden over de mogelijkheden en de kanalen waarlangs beïnvloeding plaatsvindt. Aangezien we geen onderzoek hebben gevonden dat gericht is op de verschillende specifiek groepen, baseren we ons op de algemene literatuur over beroepskeuze en de mogelijkheden voor beïnvloeding. Deze literatuur richt zich overigens vooral op jongeren. De opleidings- en beroepskeuze bij jongeren blijkt een diffuus proces te zijn waarbij de socialisatie (en daarmee gender-identiteit), sociaal milieu en de persoonlijkheid bepalende factoren zijn. Sommige opleidingen en beroepen vallen al vrij snel af door het socialisatieproces, waardoor ze niet meer onder het bereikbare beroepskeuzegebied vallen. Als een beroep het imago heeft van een 'vrouwenberoep', wat wel van de leraarschap in het basisonderwijs wordt gezegd, zal de keuze ervoor door jongens minder snel worden gemaakt (Spijkerman, 1994; Gottfredson, 1981). In het beroepskeuzeproces speelt zelfkennis een belangrijke rol en is kennis over beroepen, functies en opleidingen relevant. Arbeidsmarkt- en beroepsinformatie speelt in het keuzeprocess wel een rol, alleen is het de vraag hoe groot deze rol is. Sommigen stellen dat een verbetering van de informatievoorziening tot en verbetering van de beroepskeuze leidt (Kunnen, 1995) en anderen zeggen dat het keuzeprocess veel complexer verloopt en dat een verbetering van de informatievoorziening alleen niet voldoende is (Meijers, 1995b). Meijers spreekt over het belang van de arbeidsidentiteit bij arbeidsmarktgedrag en beroepskeuze. Bij de arbeidsidentiteit gaat het niet alleen om inzicht in het arbeidsleven, maar speelt inzicht in de eigen arbeidsmogelijkheden een rol. Bij veel jongeren is de arbeidsidentiteit op het moment dat ze studiekeuzes maken nog helemaal niet goed ontwikkeld (Meijers, 1995a) en algemeen slechter geïnformeerd over het opleidingsstelsel en de beroepsmogelijkheden. Dit wordt in verschillende onderzoeken als verklaring gegeven voor het feit dat allochtonen, in vergelijking met autochtonen, veel vaker via allerlei omwegen tot een uiteindelijke keuze komen (Dagevos en Veenman, 1996; Zeknini, 1997; De Wilde, 1997).

Bij jongeren zijn het vooral de ouders, decanen en (in mindere mate) hun vrienden die invloed hebben op de keuze voor een vervolgopleiding (Spijkerman, 1994; Meeus, 1990). Vrienden worden belangrijker naarmate jongeren ouder worden (Ter Bogt en Van Praag, 1992).

Het is de vraag in hoeverre de net beschreven processen en beïnvloedende factoren nog spelen bij mensen die in een andere levensfase voor een (hernieuwde) keuze voor een opleiding, beroep of werkkring staan. Het is waarschijnlijk dat mensen naarmate ze ouder worden, wat verder af komen te staan van hun vroegere socialisatie. Bovendien hebben zij meer kennis over de arbeidsmarkt en met het stijgen der jaren neemt het inzicht in het eigen functioneren toe. Beroepen die vroeger buiten de belangstellingsrange vielen, kunnen daar in een latere fase wel binnen vallen. Een aanwijzing daarvoor blijkt uit het gesprek met de Pabo dat we voor dit onderzoek hebben gevoerd. Het aantal mannen in de (verkorte) deeltijdopleiding en de opleiding voor zij-instromers (de 2^e kansers) ligt op dit instituut hoger dan in de voltijd variant (veelal gekozen door jongeren). Mensen die wat ouder zijn zullen waarschijnlijk, net als jongeren, selectief met informatie omgaan. Informatie wordt pas 'toegelaten' als er enige interesse met het onderwerp is.

Bij herintreders en zij-instromers zal vooral de eventuele partner een belangrijke beïnvloeder zijn, vooral als de baan in het onderwijs tot een ander inkomen of een ander verdeling van de zorg voor kinderen leidt. Goede vrienden kunnen eveneens een rol spelen. Ten opzichte van jongeren zullen de ouders bij deze groep weinig invloed hebben. Mogelijk spelen leraren in de kennissenkring of de contacten met leraren op de school van hun kinderen wel een rol. Hierover is echter geen literatuur gevonden.

3.1 De leraar po, versus de leraar vo en de leraar bve

In deze paragraaf kijken we naar de beeldvorming over het leraarschap, en meer specifiek naar de beeldvorming bij jongeren, leraren en allochtonen. Daarnaast wordt aandacht besteed aan de keuzemotieven van de leraren zelf.

Een belangrijke conclusie van de eerder uitgevoerde literatuurstudie (Oudejans, 1998) die ook werd bevestigd in onderzoek onder jongeren over het leraarschap in het primair en het voortgezet onderwijs (Oudejans, 1999) is dat de beeldvorming over het leraarschap in de twee sectoren wel verschilt. Vooral jongeren zijn positiever over het leraarschap in het basisonderwijs dan over het leraarschap in het voortgezet onderwijs. Allochtone jongeren wijken in dit opzicht niet af van autochtone jongeren. Dit geldt tevens voor de beweegredenen van allochtone leerlingen in het voortgezet onderwijs om voor de Pabo te kiezen (Van Rooijen, 1997)⁴. Over keuzemotieven van allochtone leerlingen die voor de tweede graadsopleidingen kiezen is geen onderzoek gevonden. In deze paragraaf wordt daarom niet apart ingegaan op de beeldvorming en keuzemotieven van allochtone Nederlanders. Voorlopig veronderstellen we dat ze niet sterk zullen afwijken van die van de autochtone Nederlanders.

⁴ Het onderzoek was kwalitatief van aard.

De leraar basisonderwijs

Rond de 50% van de Nederlanders zou hun buurjongen of buurmeisje aanraden om les te gaan geven in het basisonderwijs, terwijl een vergelijkbaar percentage zelf voor het beroep zou kiezen als men over de juiste opleiding zou beschikken en geen baan zou hebben (Vrieze, e.a., 2000). Als in dit zelfde onderzoek gevraagd wordt waarom men geen leraar wil worden dan zoekt bijna de helft de reden daarvoor bij zich zelf. Deze mensen vinden zichzelf niet geschikt voor het beroep, menen dat ze “de roeping” niet hebben of vrezen geen orde te kunnen houden. Ongeveer een vijfde geeft aan om externe factoren niet voor het beroep te kiezen; de kinderen zijn te lastig of te mondig, de vernieuwingen worden als negatieve factor gezien, of er wordt gewezen op de massaliteit van het onderwijs of de vergaderingen die bij het beroep horen. Een zevende wijst het beroep af vanwege het te lage salaris.

Leraren in het basisonderwijs zeggen vooral voor het beroep gekozen te hebben, omdat ze graag met kinderen werken en het leuk vinden om kinderen iets te leren en les te geven (Research International, 1997; Hoogeveen, 1999). De kennisoverdracht wordt een belangrijker motief als leraren in de bovenbouw lesgeven (mannen kiezen daar vaker voor dan vrouwen) (Hoogeveen, 1999, Research International, 1997). Uit het onderzoek van Hoogeveen komen aanwijzingen dat met name mannen het arbeidsmarktperspectief (is er werk?) mee laten spelen bij hun keuze. In ander onderzoek komt het arbeidsmarktperspectief ook naar voren als push-factor. Als er geen werk is in het onderwijs, dan is dat een reden om niet voor het beroep te kiezen. Is er wel werk, dan speelt het geen rol bij het maken van afwegingen (Research International, 1997). Het verschil tussen vrouwen en mannen wordt in dat onderzoek overigens niet gevonden. Jongeren die voor de Pabo gekozen hebben verschillen niet echt van de huidige leraren als het om de keuzemotieven gaat: het werken met kinderen en het leren spelen een belangrijke rol (Oudejans en Meesters, 1999).

Volgens leraren zal een goede leraar van de kinderen houden, geduld hebben, flexibel zijn, incasseringsvermogen hebben en goed kunnen organiseren (Hoogeveen, 1999). Het zorgen voor kinderen en is een voorwaarde voor de belangrijkste taak van leraren, namelijk kinderen iets bij brengen (Hoogeveen, 1999). Voor jongeren in de laatste jaren van het vwo en het havo blijken geduld, zich kunnen verplaatsen in kinderen, leuk met kinderen omgaan, en lief zijn voor de kinderen belangrijke eigenschappen van een goede leraar zijn (Oudejans en Meesters, 1998).

De hoge werkdruk, de lage salarissen en de geringe doorstroommogelijkheden worden als nadelige kanten van het beroep door de leraren genoemd (Hoogeveen, 1999). Door de ervaringen zijn leraren soms gedwongen om het ideale beroepsbeeld waarmee zij begonnen los te laten. Dat kan de aanleiding zijn om het onderwijs te verlaten, net als een slechte werksfeer of het gegeven dat iemand na een aantal jaar toch uitgekeken raakt op het vak. Overigens spelen ook privé-omstandigheden, zoals het krijgen van kinderen, vooral bij vrouwen een rol bij deze stap (Hoogeveen, 1999).

De leraar in het voortgezet onderwijs en de bve-sector

Nederlanders zijn iets minder positief over het leraarschap in het voortgezet onderwijs. Circa 45% zou het een buurmeisje of -jongen aanraden om leraar in het vo te worden en rond de

40% zou zelf in het vo als leraar gaan werken als ze geen werk zouden hebben en wel over een onderwijsbevoegdheid zouden beschikken. Net als in het basisonderwijs spelen intrinsieke en extrinsieke factoren en het salaris een rol bij het afwijzen van het leraarschap. De extrinsieke factoren als lastige en mondige leerlingen, de vele vergaderingen en de vernieuwingen worden voor het voortgezet onderwijs vaker genoemd dan voor het basisonderwijs (een vijfde in het bo versus krap een derde in het vo) (Vrieze, e.a., 2000).

Wat is het beroepsbeeld van de leraar zelf in het voortgezet onderwijs? Voor iets meer dan de helft van de leraren in het voortgezet onderwijs is het contact met de leerlingen een van de leukste kanten van het beroep. De zelfstandigheid en vrijheid die het beroep biedt, vindt een derde van de leraren heel aantrekkelijk. Eveneens een derde hecht veel waarde aan de sociale contacten die het werk met zich meebrengt en aan het overbrengen van kennis, het lesgeven. De afwisseling van het beroep en het begeleiden, vormen en opvoeden van jongeren zijn voor ruim een vijfde aantrekkelijke kanten van het leraarschap (Oudejans en Meesters, 2000). Het vormt de hoge werkdruk en de tijdsdruk de vervelendste aspecten van het vak. Meer dan een derde noemt de continue veranderingen vanuit het ministerie als een onaantrekkelijke kant van het vak. Het salaris, de vergaderingen en het nakijkwerk worden door een zevende van de leraren als vervelende beroepsaspecten naar voren gebracht (Oudejans en Meesters, 2000).

De keuzemotieven voor het leraarschap in het voortgezet onderwijs lopen vrij sterk uiteen. Veel onderzoek is uitgevoerd onder studenten op de tweedegraads lerarenopleiding. Het blijkt dat een deel van de studenten niet voor de opleiding heeft gekozen om leraar te worden, maar om de inhoud van het vak dat ze zouden kunnen doceren (De Kat en Derricks, 1990, Oddens, 1991, Luijten, e.a., 1995). De studenten die echt leraar willen worden kiezen voor het vak omdat ze graag met kinderen en jongeren willen werken, omdat ze het overdragen van kennis leuk vinden en ook omdat het een beroep is met veel zelfstandigheid (Luijten, 1995, Oddens, 1991). Het blijkt dat mensen die 'altijd al leraar wilden worden' of die vooral voor het leraarschap in het voortgezet onderwijs kozen, omdat ze het leuk vonden om met jongeren te werken, ook het meest tevreden zijn met hun baan, terwijl degenen die deze weg zijn ingeslagen, omdat het beroep op dat moment een goed vooruitzicht op een baan bood, het minst tevreden zijn (Berkhout e.a., 1998).

Voor zover wij hebben kunnen nagaan is er geen specifiek onderzoek gedaan naar het leraarschap in de bve-sector. We verwachten wel vergelijkbare argumenten te vinden als in het voortgezet onderwijs. In het bve-veld zal de vakinhoudelijke kennis en de kennisoverdracht belangrijk zijn bij de beroepskeuze. Hoewel de tendens om over te stappen naar modulair onderwijs, waarbij verschillende vakken worden gecombineerd en veel zelfwerkzaamheid van studenten wordt verwacht, mogelijk tot een grotere behoefte aan generalisten zal leiden. De coaching en begeleiding worden in dat geval belangrijker dan vakinhoudelijke kennis (o.a. Van Esch, 1998). Ten opzichte van het voortgezet onderwijs is er ook een verschil in de doelgroep waaraan wordt lesgegeven. De leerlingen in het beroepsonderwijs, vooral op kwalificatieniveau 3 en 4, zullen vaak een stap verder zijn in hun beroepskeuze dan de leerlingen in het voortgezet onderwijs en daardoor wat sterker

gemotiveerd zijn. Waarschijnlijk geldt dit alleen voor een deel van de mbo-studenten, want in het beroepsonderwijs is de leerlingenpopulatie heel divers. Ook de uitvallers uit het voortgezet onderwijs worden in deze sector opgevangen en met name voor deze groep zal de leraar juist wel een motiverende rol moeten spelen. De invulling van het leraarschap in het bve-veld zal sterk afhangen van de gekozen onderwijsvorm in een ROC, de doelgroep waaraan les wordt gegeven en het belang van de praktijkcomponent (bijvoorbeeld bij het aanleren van vakvaardigheden).

3.2 De doelgroepen

3.2.1 Herintreders en de stille reserve

Er is een grote groep mensen die geen baan heeft in het onderwijs, maar die daartoe wel bevoegd is. Deze groep wordt aangeduid als de “stille reserve”. Een deel van deze groep heeft nog nooit in het onderwijs gewerkt, anderen zijn om uiteenlopende redenen niet meer in het onderwijs werkzaam. Herintreders zijn mensen met een onderwijsbevoegdheid die hun werk als leraar weer hebben opgepakt. De hele stille reserve kan in potentie voor de klas. Vooral degenen die nog nooit in het onderwijs hebben gewerkt, zouden in hun keuzemotieven wel eens vergelijkbaar kunnen zijn met de zij-instromers. Het verschil met de zij-instromers zit met name in de bevoegdheid.

De redenen voor de stille reserve, waarvan een deel tot de groep potentiële herintreders behoort, om de stap naar het onderwijs te maken of om absoluut niet voor de klas te willen, zullen sterk uiteenlopen.

Er is al gewezen op de groep met een onderwijsopleiding die nooit de intentie heeft gehad om voor de klas te staan of die er tijdens de stages achterkwam dat het onderwijs niks voor hem of haar was. Deze groep is het grootst onder leraren voortgezet onderwijs. Dit kan onder meer worden afgeleid uit het percentage mensen dat direct na de lerarenopleiding in het onderwijs gaat werken⁵ en uit twee onderzoeken onder de stille reserve. Dat afgestudeerden niet voor de klas komen komt enerzijds door het ontbreken van (vast) werk op het moment van afstuderen, anderzijds door de onaantrekkelijkheid van het leraarschap voor de afgestudeerde, dan wel de aantrekkelijkheid van een baan buiten het onderwijs⁶.

Het deel van de stille reserve dat voor de klas heeft gestaan stopt om uiteenlopende redenen, zo blijkt uit onderzoek gericht op het primair onderwijs (Besjes, e.a., 1997) en het voortgezet

⁵ Van degenen met een lerarenopleiding, heeft van de Pabo-studenten circa 80% na anderhalf jaar ook werk in het basisonderwijs en van degenen met een tweede graadsopleiding varieerde dat naar vakrichting van 30% tot 50% (Van der Linden, 1998). Degenen van de eerste graadsopleidingen komen vaker voor de klas dan tweede graders (tussen de 70% en de 50%).

⁶ Circa 60% van de Pabo-studenten heeft niet in het onderwijs gewerkt, omdat er geen werk was, terwijl dit slechts voor 18% van de studenten van de lerarenopleiding-vo de opgegeven reden is (Besje, 1997; Luijtens, 1997). Terwijl zo'n 20% van de Pabo studenten (uiteindelijk) een baan als leraar niet aantrekkelijk vindt, gaat het om bijna 50% van de studenten op de lerarenopleiding-vo.

onderwijs (Luijtens, e.a., 1997). Ontslag door teruglopende formatie of door het aflopen van een tijdelijke aanstelling komt begin jaren negentig, de periode waarover het onderzoek zich uitstrekt, het meest voor. Voor circa 30% van degenen met een bevoegdheid voor het primair onderwijs en voor bijna 40% van degenen met een bevoegdheid voor het voortgezet onderwijs was dit de aanleiding om te stoppen. De zorg voor kinderen is in het primair onderwijs een andere vaak voorkomende reden (25%). In het voortgezet onderwijs komt het minder vaak voor dat men om deze reden stopt (8,5%). Een aantrekkelijke baan buiten het onderwijs was voor circa 7% van degenen met een bevoegdheid po de reden om te stoppen en voor 14% van degenen met een bevoegdheid vo.

In het onderzoek van Besjes (1997) en van Luijten (1997) is ook gevraagd of degenen met een bevoegdheid bereid waren om in het onderwijs te gaan werken (zie tabel bijlage 2). Een deel van de ondervraagden uit de stille reserve kan als potentiële herintreder worden gekenmerkt. Bij leraren met een bevoegdheid voor het primair onderwijs is de bereidheid om in het onderwijs te gaan werken groter dan bij degenen met een bevoegdheid voor het voortgezet onderwijs. Verder zijn degenen die niet betaald werken vaker geneigd om (weer) aan de slag te gaan in het onderwijs. Deeltijdwerk en een vaste aanstelling zijn voorwaarden die door alle groepen vaak als voorwaarde worden genoemd. Een noodsituatie (wegvallen inkomen partner of ontslag uit huidige baan) zou voor een flink deel en bij de meeste onderscheiden groepen ook een aanleiding kunnen zijn om terug te keren.

Voormalige leraren die geen baan hebben en die ook niet zoeken, willen vaak pas weer aan de slag als de kinderen groter zijn. Voor deze groep wordt dat in meer dan de helft van de gevallen als voorwaarde genoemd.

Bij de betaald werkenden wordt door een groot deel als voorwaarde een verbetering van de primaire arbeidsvoorwaarden genoemd.

Herintreders die een opfriscursus volgen lijken een wat afzonderlijke groep te vormen, zo blijkt uit het gesprek met de IPABO. Deze groep is al wat langer uit het onderwijs (zo'n 10 tot 15 jaar) en de gemiddelde leeftijd ligt ruim boven de 40. Een deel van de herintreders die een opfriscursus volgden blijkt tot de tweede-kansers te behoren, mensen die toen zij afstudeerden geen (vast) werk in het onderwijs konden vinden. Het overgrote deel van deze groep herintreders bestaat echter uit vrouwen die ooit met betaald werk zijn gestopt om voor de kinderen te zorgen (IPABO en CCO). Overigens had een deel van deze groep al weer een baan, maar niet in het onderwijs. Berichten over tekorten en de persoonlijk gerichte oproep van de vorige staatssecretaris om weer in het onderwijs te gaan werken, gecombineerd met een zekere dosis aan maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel, trok deze groep over de streep. Veelal is deze groep wel kritisch: de baan moet voldoen aan hun voorwaarden. Daarnaast is er een groep herintreders in het primair onderwijs die geen gebruik maakt van de bemiddelingsorganisaties en die geen opfriscursus volgt. Vaak zijn dit leraren die slechts enkele jaren zijn gestopt met betaald werk in verband met de zorg voor kinderen. Gaan hun kinderen naar de basisschool dan pikken ook zij de draad weer op.

Op de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs wordt geen opfriscursus gegeven. Ook de bemiddelingsorganisatie richt zich niet op deze groep leraren.

3.2.2 Zij-instromers

Algemeen

Zij-instromers zijn mensen die pas in een latere fase van hun beroepsloopbaan voor het onderwijs kiezen en daarbinnen vormen vakspecialisten, die de praktische vakken in het beroepsonderwijs (vmbo en bve) geven, een speciale groep. Zij-instromers hebben altijd al hun weg naar het onderwijs weten te vinden, maar met de nieuwe Interimwet Zij-instroom (Staatsblad, 6 juli 2000) is het voor bepaalde groepen makkelijker geworden om de overstap naar het onderwijs te maken. Via een assessment wordt nagegaan of de betrokkene een aanvullende opleiding nodig heeft en eventueel benodigde opleiding kan worden aangeboden via een op maat gesneden duaal traject, waardoor vanaf het moment van de overstap naar het onderwijs ook een inkomen verworven wordt. Overigens was en is het in het voortgezet onderwijs en het bve-veld mogelijk om (tijdelijk) zonder bevoegdheid te werken, ook als geen gebruik wordt gemaakt van de Interimwet Zij-instroom. Over leraren die tot de zij-instromers behoren is weinig literatuur gevonden⁷. Naast een onderzoek onder studenten die een verkorte Pabo-opleiding volgden zijn vooral de oriënterende gesprekken onze bron geweest ter voorbereiding van het onderzoek.

De zij-instromers variëren in leeftijd tussen de 25 en 45 jaar, maar er zitten ook vijftigers tussen. Een deel van deze mensen houdt zich in de vrije tijd al met kinderen of jongeren bezig: men is jeugdtrainer bij een sportclub of werkt bij de scouting. Uit de gesprekken met de opleidingen en de bemiddelaars blijkt dat er twee hoofdmotieven spelen. Aan de ene kant willen deze mensen graag met kinderen of jongeren gaan werken, het beeld dat we al kennen. De affiniteit met kinderen, in het voortgezet onderwijs en zeker ook bij de vakspecialisten in vmbo en bve, gecombineerd met het vak dat wordt gegeven en kennisoverdracht, zijn een belangrijke drijfveren. Aan de andere kant speelt bij een groot deel van de zij-instromers de huidige arbeidssituatie of de privé-situatie een rol. Er kan een verandering in de privé- of arbeidsomstandigheden optreden of er kan onvrede zijn ontstaan met de werksituatie. Die onvrede is soms gerelateerd aan de inhoud van het werk dat iemand dat dan toe heeft gedaan, maar ook wel aan de omstandigheden waaronder dat gebeurt (fysiek zwaar of onregelmatige uren).

Op basis van de oriënterende gesprekken met de lerarenopleidingen en de bemiddelaars lijkt een driedeling te kunnen worden gemaakt binnen de groep zij-instromers. De eerste groep wordt gevormd door de spijtoptanten. Dit zijn mensen die direct na het voortgezet onderwijs al over het leraarschap nadachten, maar er toen toch vanaf hebben gezien, bijvoorbeeld omdat er geen werk was, en die nu wel mogelijkheden zien. De tweede groep kan worden gekenmerkt als de switchers: het leraarschap biedt een nieuwe kans in hun beroepsloopbaan. Soms willen ze af van het commerciële werk, van de targets, soms

⁷ Momenteel loopt er in opdracht van het ministerie van OCW wel een grootschalig onderzoek naar de effecten van de Interimwet zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs.

wordt het werk lichamelijk te zwaar of heeft men genoeg van onregelmatige diensten, soms is men uitgekeken op het oude beroep of aan iets nieuws, een nieuwe uitdaging. Mensen die in een commerciële sector werken noemen vaak ook het maatschappelijke nut van werk in het onderwijs als reden om een overstap te maken. De derde groep kunnen we de combineerders noemen. Zij zoeken een baan die zich goed met andere dingen laat combineren (deeltijdwerk en lange vakanties). Men wil de baan bijvoorbeeld combineren met het opvoeden van kinderen, maar ook wel met het (semi-professionele) kunstenaarschap. Vooral in het beroepsonderwijs is er ook de combinatie van het uitoefenen van het eigen vak en het lesgeven voor een beperkt aantal uren in de week. Bij deze laatste groep voegt het lesgeven iets toe aan hun beroepsloopbaan.

In de praktijk zal de geschetste driedeling zich waarschijnlijk niet zo strikt voordoen en zullen verschillende motiefgroepen naast elkaar een rol spelen.

Een duale opleiding, de deeltijdopleidingen, verkorte opleidingen en de eventuele toegespitste duale opleiding in het kader van de wet Zij-instroom, zijn opleidingen waar zij-instromers gebruik van kunnen maken. Bij de verkorte en deeltijdopleidingen zien we dat grofweg een vijfde van de instroom uit mensen bestaat die direct na een universitaire of beroepsopleiding alsnog voor het onderwijs kiezen. De meeste studenten zijn echter mensen die al betaald gewerkt hebben en die dat ook naast de opleiding vaak blijven doen. Er is ook een groep die al in het onderwijs werkt, zoals trainers bij commerciële opleidingsinstituten, de vakleerkrachten in het basisonderwijs of leraren uit het voortgezet onderwijs die de overstap naar het basisonderwijs maken. Bij degenen die overstappen van een andere sector naar het basisonderwijs speelt het werken met één groep een rol: een eigen groep waarmee naar een doel toegewerkt wordt. De overstap van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs lijkt, afgaande op de oriënterende gesprekken met de opleidingen en de bemiddeling, vrij weinig voor te komen.

De instroom in de deeltijd- en verkorte opleidingen is met de introductie van de wet Zij-instroom bij de in dit onderzoek betrokken opleidingsinstituten niet teruggelopen. Voor een deel van de mensen is de stap om direct voor de klas te gaan staan te groot en zij kiezen daarom niet voor een duale variant onder de wet Zij-instroom. Zo ontbreekt soms de ervaring met het werken met kinderen of jongeren. Overigens biedt de IPABO inmiddels al een gecombineerde variant aan: het eerst jaar leren en stage en het tweede jaar een duaal traject.

Uit een kwantitatief onderzoek onder iets meer dan 100 studenten op de verkorte Pabo kwam het volgende beeld naar voren (Oudejans en Meesters, 1998b): de gemiddelde leeftijd van de studenten is ruim 31, bijna 15% is man, en zo'n 90% heeft een al een andere hbo- of wo-opleiding gevolgd. Ruim een derde van de studenten heeft in het onderwijs gewerkt en ook lesgegeven. Bijna tweederde heeft in de periode voor de verkorte Pabo overwegend betaald gewerkt, ruim 13% zorgde voor het huishouden en de kinderen, 8% had een uitkering en ruim 13% volgde een andere opleiding. Ruim 75% van de studenten werkt ook tijdens de opleiding, veelal in deeltijd en voor 58% is dat werk ook de belangrijkste bron van inkomsten.

Ruim een kwart van de studenten kon een directe aanleiding aanwijzen om voor de Pabo te kiezen. Vaak was dat een gesprek met een kennis of familielid en deels ook de aandacht van de media voor het beroep. Bij de meerderheid was geen duidelijke aanleiding en is het idee om voor de Pabo te kiezen geleidelijk gegroeid.

Het meest voorkomende spontaan genoemde keuzemotief is het werken met kinderen (39%). Daarna volgt op de tweede plaats het goede perspectief op werk (32%). Rond de 10% noemt een (dreigend) ontslag en 10% noemt onvrede met het huidige werk. Het halen van de bevoegdheid is een belangrijk motief voor 15% (dit zijn vaak klassenassistenten of gymnastiekleerkrachten). Wordt een lijst met motieven voorgelegd en gevraagd naar het belang van deze motieven dan ontstaat het volgende beeld: het is aantrekkelijk om met kinderen te werken (bijna 90%), het is leuk om met een groep te werken (ruim 70%), goed perspectief op werk (ruim 50%), geen werk gevonden na studie (ruim 25%), uitgekeken op huidige werk (ruim 25%), goede arbeidsvoorwaarden (ruim 15%), baan zal verdwijnen (ruim 15%), foute studiekeuze (ruim 10%). De inhoudelijke keuzemotieven voor het leraarschap in het basisonderwijs zijn voor de overgrote meerderheid van de studenten het belangrijkste. In dat opzicht wijken ze niet af van de gewone voltijd studenten (Windesheim, 1997). Degenen die werkloos zijn of dreigen te worden vinden het perspectief op werk iets belangrijker dan de anderen. De switch, iets anders gaan doen, is voor de studenten van de verkorte opleiding, in tegenstelling tot de gewone dagstudent, een belangrijk motief.

Onderwijsassistenten (potentiële zij-instromers)

Onderwijsassistenten vinden het leraarschap een aantrekkelijk perspectief, zo blijkt uit verschillende bronnen. In het interview met de IPABO kwam naar voren dat er al zeven onderwijsassistenten op mbo-niveau in de pabo-opleiding zijn ingestroomd. Een mbo-opleiding is een voorwaarde voor toelating tot de pabo, waardoor niet iedereen die nu als onderwijsassistent werkt ook in aanmerking komt voor deze opleiding.

Uit het experiment dat is uitgevoerd met assistenten om de werkdruk van leraren omlaag te brengen, blijkt dat 16% van de assistenten die in dat kader zijn aangesteld, solliciteerden omdat zij uiteindelijk het leraarschap ambieerden (Prick, 2001).

Een ander voorbeeld is het samenwerkingsverband tussen de Fontys lerarenopleiding en verschillende ROC's, waarin een traject is ontwikkeld om onder meer de eigen 'oud studenten' via een duaal traject tot leraar op te leiden. De eerste stap in het traject is een opleiding tot onderwijsassistent, de tweede stap de opleiding tot instructeur en de derde stap is de leraar in opleiding (Maatwerk 3). Voor het project is veel belangstelling bij de studenten. Een dergelijk carrièreperspectief trekt hen aan (Oudejans, 2000). Bovendien blijkt uit het gesprek met de Fontys dat de onderwijsassistenten in de BVE-sector en de technisch onderwijsassistenten in het voortgezet onderwijs ook een belangrijke doelgroep voor zij-instroom als leraar voor een beroepsgericht vak. Dit zijn mensen met een mbo-opleiding die toch onder de wet zij-instroom kunnen vallen.

4

4 Het leraarschap als nieuwe kans: uitkomsten van de interviews

In dit hoofdstuk gaan we in op de resultaten van de interviews die we met leraren en niet-leraren (potentiële leraren) hebben gevoerd. Het strakke onderscheid naar herintreder, potentiële (her)intreder, zij-instromer of potentiële zij-instromer blijkt in de praktijk niet eenvoudig te handhaven. Is iemand met een eerstegraadsbevoegdheid, die direct na het behalen van die bevoegdheid als verslaggever is gaan werken en die nu kiest voor het beroepsonderwijs gewoon een zij-instromer? In tegenstelling tot de andere zij-instromers speelt in dat geval het halen van een onderwijsbevoegdheid geen rol, maar de motieven om voor het onderwijs te kiezen liggen misschien wel dicht bij die van de andere zij-instromers. Ook herintreders hebben vaak ander betaald werk gehad in de periode dat zij niet in het onderwijs werkten.

Aangezien we in dit kwalitatieve onderzoek van elke groep slechts met enkele mensen gesproken hebben, bemoeilijken de soms vage scheidslijnen de analyse naar doelgroep. Mogelijk doet dit fenomeen zich ook voor bij een grootschaliger onderzoek, maar de kans op scherpere scheidslijnen is bij dat type onderzoek wel groter. Bij kwalitatief onderzoek speelt het toeval nu eenmaal een net iets grotere rol. Het is goed om dit bij het lezen van de uitkomsten in het achterhoofd te houden, net als het feit dat er voor gekozen is om bij de potentiële leraren alleen te praten met mensen die wel een zekere affiniteit met het onderwijs hebben. Zouden we ook met mensen praten die zich absoluut niet tot het leraarschap voelen aangetrokken, dan zouden het beroepsbeeld, de voordelen en met name ook de nadelen die worden genoemd er heel anders uitzien.

Eerst wordt op basis van de interviews het beroepsbeeld over het leraarschap in de drie sectoren geschetst en met elkaar vergeleken. Vervolgens behandelen we de voor- en nadelen van het leraarschap volgens de geïnterviewden en komen de beroepskeuzemotieven van de verschillende doelgroepen aan de orde. Daarna kijken we naar de wijze waarop de beeldvorming en het keuzeproces van de geïnterviewden door anderen zijn beïnvloed. Als laatste besteden we aandacht aan die aspecten van het leraarschap die volgens de geïnterviewden wervingskracht hebben en hun ideeën over de bestaande informatie met betrekking tot het leraarschap. Als de interviewresultaten afwijken van de literatuurstudie of de oriënterende gesprekken dan wordt dat vermeld.

4.1 Beroepsbeeld van het leraarschap

In grote lijnen konden we op basis van de interviews weinig verschillen ontdekken tussen de beroepsbeelden van mannen en vrouwen en van allochtonen en autochtonen. Net zo min als zich in dit opzicht veel verschillen voordoen tussen zij-instromers en herintreders. De verschillen die zijn aangetroffen, worden hieronder beschreven.

De leraar in het primair onderwijs

Een leraar in het basisonderwijs leert de kinderen iets, geeft les, maar heeft daarnaast ook een opvoedende taak. De zorg voor sfeer in de klas, het groepsproces, wordt door veel (potentiële) leraren belangrijk gevonden. Op basis van de interviews zijn op dit vlak geen verschillen te ontdekken tussen degenen die al in het onderwijs werken en degenen zich er in potentie toe aangetrokken voelen.

Eigenschappen die meerdere keren worden genoemd zijn:

- geduld hebben
- consequent zijn, maar ook flexibel
- vriendelijk zijn
- humor hebben
- affiniteit met kinderen hebben

Op basis van de interviews vinden we geen duidelijk verschillen in het beroepsbeeld tussen mannen en vrouwen of tussen de verschillende doelgroepen. Uit de literatuur blijkt echter dat degenen die in de bovenbouw lesgeven, waaronder relatief veel mannen, wat meer accent leggen op de kennisoverdracht als onderdeel van het leraarschap in het primair onderwijs. Verder sluiten de resultaten aan bij de bestudeerde literatuur.

De leraar in het voortgezet onderwijs

Het lesgeven en het voorbereiden van lessen zijn belangrijke taken voor de leraar, dat vinden bijna alle geïnterviewden. De kennisoverdracht en uitleggen staan centraal, wat niet betekent dat het opvoeden of de voorbereiding op de maatschappij geen belangrijke rol spelen. Het zijn vooral degenen die al in dit veld werken die dit laatste aspect noemen. Een van de leraren stelt het opvoedende aspect boven de (vakinhoudelijke) kennisoverdracht, anderen vinden het gewoon een belangrijke taak. Het kunnen motiveren van leerlingen wordt ook als een belangrijke vaardigheid genoemd. Enkele werkenden in het onderwijs noemen de individuele begeleiding als belangrijk beroepsaspect, *'ervoor zorgen dat leerlingen niet buiten de boot vallen'*.

Eigenschappen waarover een leraar in het voortgezet onderwijs moet beschikken en die vaker dan een keer zijn genoemd, zijn:

- incasseringsvermogen/relativeren
- creativiteit hebben
- zelfverzekerd zijn/over autoriteit beschikken
- geduld hebben
- consequent zijn
- mensenkennis hebben
- affiniteit met kinderen/jongeren

De leraar in het bve-veld

Lesgeven, het overdragen van vakkennis duidelijk gekoppeld aan de beroepspraktijk, dat is wat een leraar in het bve-veld doet. *'Je moet mensen enthousiasme voor het vak en een*

beroepshouding meegeven. Met name degenen die ook daadwerkelijk in het veld werken voegen daar de coachende en begeleidende rol aan toe. Twee (onbevoegde) vakspecialisten zijn overigens niet enthousiast over die taak, die staan veel liever *'voor de klas'*. Het ontwikkelen van het curriculum wordt door twee in het bve-veld werkende leraren genoemd en ontbreekt bij diegenen die hier (nog) niet werken. Meer dan in de andere sectoren lijkt de beeldvorming over het beroep anders te zijn bij degenen die in de sector werken of hebben gewerkt, ten opzichte van degenen die op dit moment nog alleen belangstelling hebben voor het leraarschap in deze sector.

Eigenschappen die door verschillende geïnterviewden worden genoemd, zijn:

- niet bevooroordeeld zijn
- het goed kunnen omgaan met collega's, ouders en jongeren
- goede communicatieve vaardigheden
- het kunnen enthousiasmeren
- het hebben van betrokkenheid (met een zekere afstand) bij leerlingen
- zelfvertrouwen en overzicht

4.1.2 Samenvatting en conclusies

In de interviews komen eigenlijk vooral de verschillen tussen de drie sectoren naar voren. De respondenten is naar de verschillen gevraagd. Het blijkt vaak dat de affiniteit met het leraarschap in een bepaald veld gekoppeld is aan de gepercipieerde verschillen tussen de drie sectoren. De verschillen tussen de sectoren zijn gekoppeld aan de ontwikkelingsfase waarin de leerling zich bevindt. Hoewel in alle drie de sectoren wordt lesgegeven, gaat het in het basisonderwijs ook om het opvoedende aspect en zijn zorg en sfeer belangrijk. Hoe jonger het kind, hoe belangrijker dit is en van deze kinderen kan ook geen zelfstandigheid verwacht worden. Naarmate kinderen ouder worden, kunnen ze meer op hun zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid worden aangesproken. Bij jonge kinderen krijgt de algehele ontwikkeling van het kind meer accent dan bij oudere kinderen. Tijdens de interviews wordt door (potentiële) leraren in deze sector regelmatig onderscheid gemaakt naar de verschillende leeftijdscategorieën op de basisschool. Ook in het voortgezet onderwijs speelt het opvoedende aspect nog steeds een rol, maar er ligt meer accent op het lesgeven, het leren. In het bve-sector draait het voornamelijk om de vakinhoudelijke kennis, gecombineerd met het bijbrengen van kennis over de beroepspraktijk⁸. Vooral in het bve-veld lijkt zich soms een discrepantie voor te doen tussen de beeldvorming en de praktijk. Als een instelling meer met een coachende manier van lesgeven werkt, kan dat tot teleurstelling leiden bij die vakspecialisten die zich vooral richten op het overdragen van kennis over hun vak.

⁸ We hebben in het bve-veld niet gesproken met iemand die lesgeeft of les wil geven aan die groep leerlingen die juist minder gemotiveerd zijn, de leerlingen die vroeger door het vormingswerk werden opgevangen.

Kennisoverdracht			
4 tot 6 jaar	7 tot 10 jaar	11 tot 15 jaar	16 jaar en ouder
Opvoedende rol			

De eigenschappen waarover een leraar moet beschikken vertonen op het eerste gezicht meer overeenkomsten tussen de sectoren, maar toch hangt de invulling van zo'n eigenschap weer samen met de ontwikkelingsfase waarin een kind zich bevindt. Geduld wordt voor het basisonderwijs en voortgezet onderwijs vaak als belangrijk genoemd, net als consequent zijn. Een zekere mate van autoriteit en zelfvertrouwen hebben wordt in alle sectoren, maar vooral in het voortgezet onderwijs en het bve-veld, als een belangrijke eigenschap gezien. Kunnen omgaan met mensen en affiniteit met jongeren en/of kinderen zijn eigenschappen waarover alle leraren moeten beschikken, maar ook hier zijn er duidelijke verschillen. Leraren in het voortgezet onderwijs of het bve-veld hebben lang niet altijd affiniteit met jonge kinderen. Er is een groep die daar zelfs absoluut niet mee wil werken. Aan de andere kant worden pubers door (potentiële) leraren in het basisonderwijs (afgezien van degenen die aan groep 7 of 8 lesgeven) en door een deel van de (potentiële) leraren in het bve-veld als een leeftijdsgroep gezien waaraan men liever geen lesgeeft. Het ontbreken van motivatie bij deze groep leerlingen is daarbij het meest gebruikte argument.

4.2 Voor- en nadelen van het leraarschap

Om een indruk te krijgen van de keuzemotieven voor het leraarschap is daar niet alleen direct naar gevraagd. We hebben ook naar gepercipieerde aantrekkelijk en minder aantrekkelijke kanten van het beroep gevraagd, de voor- en nadelen. We zullen zien dat de voordelen die samenhangen met het leraarschap overlappen met de beroepskeuzemotieven die de respondenten hadden of hebben.

De meest genoemde aantrekkelijke kant van het leraarschap is het feit dat men met (jonge) kinderen, jongeren of jong volwassenen werkt: het omgaan met mensen (de genoemde doelgroep hangt samen met de sector waarin men werkt of wil werken).

De vele vakanties worden in alle sectoren en binnen alle doelgroepen vaak als aantrekkelijk aspect van het onderwijs genoemd.

De afwisseling (steeds andere kinderen/mensen, beroep kent veel taken in vo en bve) en uitdaging (enthousiasmeren, motiveren en stimuleren), het werken aan de eigen ontplooiing, de gevarieerde werktijden (geen baan van 9 tot 5) en het goede salaris zijn voordelen die enkele keren worden genoemd door (potentiële) leraren in alle sectoren en

door verschillende doelgroepen. In het voortgezet onderwijs en de bve-sector wordt het overbrengen van kennis een paar keer naar voren gebracht, terwijl degenen met interesse voor het primair onderwijs verschillende malen het volgen en stimuleren van de ontwikkeling van kinderen noemen.

Het meest genoemd nadeel dat door alle doelgroepen en in alle sectoren wordt genoemd is de werkdruk; *'Ik werk veel meer uren dan waarvoor ik betaald wordt en het is ook nog een stressvol beroep'. 'Ik hoor vaak dat leraren overspannen zijn'.*

Op de tweede plaats komen zaken die te maken hebben de arbeidsvoorwaarden, het carrièreperspectief en het salaris. Hierbij moet opgemerkt worden dat enkele (potentiële) zij-instromers die het salaris als nadeel noemen tegelijk zeggen dat zij zich er niet door tegen laten houden. Deze mensen vinden de inhoud van het werk belangrijker. Maar er is ook een groep die zegt alleen (weer terug) naar het onderwijs te willen als het salaris omhoog gaat of het carrièreperspectief verbetert.

Een ander nadeel, dat alleen door zij-instromers wordt genoemd, is de stringente opleidingseis, de bevoegdheid die het onderwijs eist. Het volgen van een opleiding zorgt soms voor een terugval in inkomen en voor extra kosten (collegegeld en aanschaf duur studiemateriaal).

Slechte faciliteiten of het ontbreken van sommige faciliteiten (weinig moderne hulpmiddelen, zelf het klaslokaal schoonmaken, de te grote klassen in het primair onderwijs en bve-veld, oude schoolgebouwen): het zijn zaken die afbreuk doen aan het onderwijs en het werkplezier verminderen.

In het voortgezet onderwijs wordt door enkele mensen die nu niet in het onderwijs werken de vernieuwde tweede fase als nadeel genoemd, waarbij gewezen wordt op de begeleidende rol van de leraar. Al eerder hebben we gewezen op vakspecialisten die, naast hun bestaande baan, enkele uren in het bve-veld werken, en die het liefst klassikaal lesgeven. Zij voelden weinig voor een hele baan in het onderwijs.

Reden voor vakspecialisten om voor het mbo te kiezen en bijvoorbeeld niet voor het vmbo is de verwachte motivatie van de doelgroep. Vaak denkt men dat mbo-ers veel gemotiveerder zijn dan de leerlingen op het vmbo. Het ontbreken van motivatie bij leerlingen in het voortgezet onderwijs is voor (toekomstige) leraren in het basisonderwijs en het bve-veld een reden om niet in die sector te willen werken. Sommige mensen die in het voortgezet onderwijs willen werken willen dat alleen als ze les kunnen geven aan de hogere klassen en dan liefst het vwo. Ook hier draait het om feit dat men verwacht dat deze groepen wel gemotiveerd zijn. Vaak zijn dit ook de mensen die vooral de liefde voor het vak en de vakkennis graag willen overbrengen.

Een enkeling uit de groep zij-instromers valt over de ambtelijke werkwijze en de vele regels en procedures in het onderwijs.

4.2.1 Samenvatting en conclusies

De voordelen van het leraarschap hangen samen met het beroepsbeeld en de argumenten die mensen gebruiken om voor het leraarschap te kiezen. Deels worden ze bepaald door de inhoud van het beroep en deels door de omstandigheden en voorwaarden waaronder het beroep wordt uitgeoefend. De aantrekkelijke kanten van het leraarschap liggen in het verlengde van de keuzemotieven voor het beroep.

Voordelen

- werken met kinderen/jongeren
 - omgaan met mensen
 - lange vakanties
- en iets minder vaak
- afwisseling
 - ontplooiing
 - het goede salaris
 - gevarieerde werktijden, geen baan van 9 tot 5
 - overbrengen van kennis (in vo en bve)
 - stimuleren ontwikkeling, opvoeden (in po)

De nadelen geven inzicht in die aspecten van het leraarschap die mensen kunnen weerhouden om voor een baan in het onderwijs te kiezen. Overigens laat een deel van de geïnterviewden zich niet door deze nadelen tegen houden, zij werken al in het onderwijs of achten de kans groot dat zij dat gaan doen. Hier past nogmaals de kanttekening dat er voor gekozen is om alleen te praten met mensen die enige affiniteit met het onderwijs hebben. In tegenstelling tot de voordelen van het leraarschap liggen de nadelen met name in de sfeer van de omstandigheden en de voorwaarden, slechts één nadeel is beroepsinhoudelijk.

Nadelen

- werkdruk te hoog
 - arbeidsvoorwaarden slecht en geen carrièreperspectief
 - de stringente opleidingseis (zij-instromers)
- iets minder vaak genoemd
- de moeite om de opleiding te financieren (zij-instromers)
 - de slechte faciliteiten en gebouwen
 - de leraar als coach/begeleider
 - ongemotiveerde leerlingen
 - de regelcultuur, het ambtelijke

4.3 Keuzemotieven

In de interviews is op een open manier gevraagd naar de arbeidsmotivatie. De antwoorden op deze vraag bevatten vaak verschillende motieven om in het onderwijs te werken. Aan het slot van dit onderdeel is vervolgens een lijst met 42 motieven om voor het leraarschap te kiezen voorgelegd (zie bijlage 1). Deze motieven geven een aanvulling op de open vraag naar de arbeidsmotivatie. Het blijkt dat de net beschreven voor- en nadelen die de geïnterviewden aan het leraarschap toekennen deels overlappen met de motieven die ze geven om voor het leraarschap te kiezen.

De keuzemotieven die uit de interviews naar voren komen, kunnen worden onderverdeeld in verschillende clusters. Er zijn motieven die direct te maken hebben met het leraarschap zelf: de intrinsieke beroepsgerelateerde motieven. Verder zijn er meer algemene keuzemotieven die bij allerlei beroepen als keuzeargument naar voren kunnen worden gebracht. Deze vallen weer uiteen in motieven die intrinsiek van aard zijn en motieven die als extrinsiek gekenschetst kunnen worden.

De intrinsieke motivatie, die gekoppeld is aan het leraarschap zelf, geeft de belangrijkste motivatie om voor het beroep te kiezen. Werken met kinderen of jongeren, dus de affiniteit met de doelgroep, en kennisoverdracht zijn de twee keuzemotieven die het meest worden genoemd als naar de belangrijkste motieven wordt gevraagd (meer dan de helft). Overigens is er wel een verschil tussen de sectoren. In het primair onderwijs wordt wat minder belang gehecht aan de kennisoverdracht dan in het bve-veld en het voortgezet onderwijs. Op de tweede plaats komen motieven die ook met de intrinsieke beroepsmotivatie te maken hebben, namelijk het lesgeven de inhoud van het vak. Daarnaast zijn motieven genoemd die gerelateerd zijn aan intrinsieke en extrinsiek algemene beroepskenmerken. Het gaat om de vrijheid in het beroep en de lange vakanties⁹. Deze motieven worden door iets meer dan een derde als zeer belangrijke gekenschetst. Uit de gesprekken blijkt dat lesgeven en kennisoverdracht voor een deel van de respondenten op één lijn liggen. Bij de inhoud van het vak denken de meeste mensen aan de pedagogische en didactische aspecten van het lesgeven en een enkeling stelt het gelijk aan de inhoud van het vak dat wordt gedoceerd. De vrijheid in het beroep wordt in verband gebracht met de ruimte die er is om zelfstandig te werken, eigen beslissingen te kunnen nemen, maar ook met de mogelijkheid om thuis correctiewerk te doen of de les voor te bereiden.

Op de derde plaats komen motieven die staan voor betrokkenheid met de maatschappij en die wederom te maken hebben met meer algemene extrinsieke en intrinsieke beroepskenmerken. Het zijn de items maatschappelijke verantwoordelijkheid, het zinvol bezig zijn, de mogelijkheid tot deeltijdwerk, de afwisseling die het beroep biedt, en de ontplooiing. Iets meer dan een vijfde van de respondenten vindt deze motieven heel belangrijk. Maatschappelijke verantwoordelijkheid en zinvol bezig zijn liggen in het

⁹ Op het kaartje stond lange vakanties / veel vrije tijd, maar bijna iedereen is van mening dat de vakanties lang zijn, maar dat een leraar niet meer vrije tijd heeft dan anderen.

verlengde van elkaar en worden door veel respondenten als een tegenhanger van werken in het bedrijfsleven gezien. Werken in het onderwijs geeft meer *'werkbevrediging'* dan de huidige baan, *'je geeft mensen iets mee in aanvulling op thuis'*, of *'Het gaat om de noodzaak om kinderen bewust te maken van de maatschappij waarin ze leven. Ze hebben een verantwoordelijkheid binnen de maatschappij.'* Items die minder vaak worden genoemd, maar die wel met een zekere maatschappelijke betrokkenheid kunnen worden geassocieerd, zijn de verantwoordelijkheid die men wil nemen voor onderwijsbeleid, het oplossen van problemen in het onderwijs of de maatschappelijke noodzaak van het werk. In de gesprekken kwam onder al deze items, die samen min of meer een cluster vormen, ook de tekortenproblematiek aan de orde. Voor een deel van de respondenten speelt dit toch mee bij de beslissing om in het onderwijs te gaan werken. De afwisseling in het beroep wordt vooral toegeschreven aan het werken met kinderen en jongeren; *'elk kind is anders'*, *'je hebt steeds andere groepen'*, maar verwijst soms ook naar het feit dat een leraar niet alleen lesgeeft, maar bijvoorbeeld ook lessen voorbereidt en eigen materiaal ontwikkelt. Ontplooiing wordt meestal geïnterpreteerd als de eigen ontplooiing. Men ziet mogelijkheden om zichzelf als leraar verder te ontwikkelen. De mogelijkheid tot deeltijdwerk wordt soms belangrijk gevonden, omdat men het werken in het onderwijs met een andere baan wil combineren (vooral in bve en ook wel in vo) en soms omdat het werk zo beter te combineren is met de opvoeding van kinderen.

4.3.1 Motieven naar doelgroepen

De argumenten en motieven van allochtonen om voor het leraarschap te kiezen blijken niet wezenlijk af te wijken van de andere respondenten, net als die van mannen niet sterk verschillen van die van vrouwen. Dit is de reden om deze groepen niet afzonderlijk te behandelen.

Stille reserve en (potentiële) herintreders

In tegenstelling tot wat verwacht kan worden speelt de mogelijkheid tot deeltijdwerk of het gegeven dat de baan goed kan worden gecombineerd met het opvoeden van kinderen bij de (tot nu toe) geïnterviewden geen grotere rol dan bij de zij-instromers. Overigens kan dit worden verklaard doordat slechts een van de respondenten tijdelijk gestopt is in verband met de zorg voor kinderen¹⁰. Ook het motief dat het onderwijs nu wel werk biedt, komt binnen deze groep slechts één keer naar voren. Op basis van de interviews met de opleidingen en de bemiddelingsorganisaties en de literatuurstudie werd verwacht dat dit motief in deze groep wat vaker genoemd zou worden dan bij de zij-instromers. Een deel van de stille reserve, die na een andere beroepsloopbaan voor het eerst in het

¹⁰ Van de geïnterviewden die (nog) niet in het onderwijs werken hoort een deel tot de stille reserve (hebben nog nooit in het onderwijs gewerkt). En een herintreder is gestopt door ontslag bij terugloop van formatie.

onderwijs werkt of wil gaan werken, doet dat omdat het leraarschap zich goed met de zorg voor kinderen laat combineren.

(Potentiële) zij-instromers

De vakspecialisten, onderwijsassistenten en allochtonen horen bijna allemaal tot de potentiële zij-instromers en zijn voor deze algemene analyse van de keuzemotieven van zij-instromers dan ook meegenomen. Het tweede-kansmotief speelt bij deze groep wel een rol, net als er wat vaker dan bij de herintreders wordt gewezen op de verbetering ten opzichte van de vorige baan. De verbetering kan er in zitten dat men het zat is om commercieel werk te doen, maar kan ook te maken hebben het feit dat men is uitgekeken op het werk of fysieke problemen heeft of had (onregelmatig werk, te zware fysieke belasting). Bij sommige (potentiële) zij-instromers wordt het salaris als nadeel genoemd, maar er is ook een groep die er in het onderwijs juist op vooruit gaat in salaris.

Vakspecialisten

Bij de vakspecialisten speelt het enthousiasme over het eigen vak en het overbrengen van de kennis een hele belangrijke rol. *'Ik zou graag meer jongeren richting bouw willen trekken', 'Ik ben enthousiast over mijn vak en wil dat anderen dat ook worden'*. Natuurlijk noemt ook deze groep de affiniteit met jongeren vaak als belangrijk motief, maar als extra voorwaarde wordt vaak genoemd dat ze met gemotiveerde mensen willen werken. Dat is ook een reden om voor het mbo te kiezen en niet voor het vmbo.

Een deel van de vakspecialisten wil het werk in het onderwijs combineren met het huidige werk. Dit komen we overigens ook bij andere zij-instromers of bij mensen uit de stille reserve tegen, zij het wat minder vaak. Er wordt een aanvulling gezocht op de huidige baan: door een dag in het onderwijs te werken ontstaat er meer afwisseling en het wordt als een zinvolle aanvulling op het huidige werk gezien.

Onderwijsassistenten

De geïnterviewde onderwijsassistenten willen graag leraar worden. Een onderwijsassistent (maar ook enkele potentiële leraren) twijfelt daaraan omdat hij niet foutloos Nederlands spreekt. Hij moeite denkt te hebben met de contacten met ouders en de vergaderingen.

Eén van de assistenten is al in opleiding en anderen onderzoeken de mogelijkheden. De stap naar het onderwijs hebben ze al in een eerder stadium gemaakt. De keuzemotieven die aan die stap ten grondslag liggen wijken niet af van de motieven die bij anderen een rol spelen. Bij de overgang naar het leraarschap speelt vooral de eigen de verantwoordelijkheid voor een klas rol. Een beter salaris is een prettige bijkomstigheid, maar geen hoofdmotief.

4.3.2 Samenvatting en conclusie

In schema 4.1 worden de meest belangrijke motieven om voor het leerschap te kiezen samengevat. De bevindingen sluiten goed aan bij de resultaten die uit de literatuurstudie naar voren komen.

Schema 4.1 Belangrijkste keuzemotieven

	<i>intrinsieke beroepsgerelateerde</i>	<i>intrinsieke algemene</i>	<i>extrinsieke algemene</i>
> 50%	affiniteit jongeren/kind kennisoverdracht		
33–50%	lesgeven inhoud van het vak	vrijheid	lange vakanties
20–30%		maatschappelijke betrokkenheid afwisseling ontplooiing	mogelijkheid deeltijd

De meest belangrijke motieven komen bij elke specifieke doelgroep terug. Lange vakanties en de mogelijkheid tot deeltijd werk worden door veel (potentiële) leraren, onafhankelijk van sector of doelgroep gewaardeerd. Mannen vinden dit net zo belangrijk als vrouwen.

Mensen die een switch maken door vanuit een andere baan voor het onderwijs te kiezen motiveren de keuze voor het onderwijs ook vanuit hun vroegere werk, maar meestal staat de intrinsieke beroepsmotivatie voorop. Het beeld dat al uit de interviews met de instellingen en bemiddeling naar voren kwam wordt door de interviews bevestigd.

De afwisseling die een combinatie van twee banen, één buiten het onderwijs en één als leraar, is een ander keuzemotief dat we vooral bij vakspecialisten hebben aangetroffen. Ook het nieuwe en de uitdaging om iets anders aan te pakken lijken daarbij een motief te zijn.

Er zijn ook (potentiële) leraren die voor het onderwijs kiezen omdat het zich goed laat combineren met ander werk. In deze groep zullen de mensen met zorgtaken in de meerderheid zijn, maar het leraarschap kan ook inkomen genereren in combinatie met slecht betalend werk, een niet betalende hobby of leuk vrijwilligerswerk. Deze laatste categorieën zijn we overigens in de interviews niet tegengekomen.

4.4 Besluitvorming en beïnvloeders

Een deel van de geïnterviewden heeft al voor het leraarschap gekozen en werkt in het onderwijs of volgt een opleiding. Een deel moet nog beslissen of ze (weer) als leraar willen werken. Omdat de eerste groep terugkijkt en de tweede groep de overstap nog moeten maken, zijn we voor beide groepen afzonderlijk nagegaan wat de voorwaarden zijn (geweest) om voor het leraarschap te kiezen. Voordat we echter daartoe overgaan, wordt

eerst beschreven wie de beïnvloeders zijn, daarin wijken beide groepen namelijk niet van elkaar af.

Als mensen een partner hebben, speelt deze bij de meeste mensen een rol bij een verandering van baan. Soms alleen als praatpaal, maar als de overgang tot een (substantiële) inkomensachteruitgang leidt of gevolgen heeft voor de (verdeling) van de zorg voor kinderen heeft de partner over het algemeen ook inspraak.

De overstap wordt vaak met vrienden en collega's besproken, maar lang niet iedereen is van mening dat deze gesprekken ook tot een bijstelling van hun mening leiden of hebben geleid. Daarnaast blijkt dat lang niet iedereen een advies wil geven als daar door de betrokkene om wordt gevraagd.

De leraar in de familie of kennissenkring is belangrijk. Een deel van de respondenten komt uit een onderwijsfamilie, anderen hebben leraren onder hun vrienden of het zijn oud-collega's. Het enthousiasme dat deze mensen hebben voor hun vak werkt positief en een overstap naar het onderwijs wordt met hen besproken. De leraren zijn ook een informatiebron over bijvoorbeeld de opleidingsmogelijkheden.

Bij de enkeling die nog thuis woont, wordt er ook met de ouders gepraat. Enkele allochtonen geven aan dat hun ouders hen niet goed bij deze beslissing kunnen of konden helpen, omdat ze de Nederlandse opleidingstructuur niet goed kennen.

Verder spelen de media een rol van betekenis. Vooral de berichten over tekorten, maar ook, zij het in mindere mate, de berichtgeving over de mogelijkheid voor een verkorte opleiding, hebben bij verschillende respondenten een rol gespeeld in het besluitvormingsproces. De boodschap over de tekorten is enerzijds "er is werk" en anderzijds wordt een deel van de mensen hierdoor aangesproken op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid: goed onderwijs is belangrijk voor de maatschappij. Uit de genoemde keuzemotieven kwam dit ook al naar voren.

4.4.1 Besluitvormingsproces van mensen die het leraarschap aantrekkelijk vinden

De combineerders

Onder de potentiële leraren die we hebben geïnterviewd zit een vrij grote groep van mensen die een baan hebben waar ze tevreden mee zijn. Een groot deel van hen wil (misschien) wel in het onderwijs werken, maar dan alleen in combinatie met hun huidige baan. Op één na willen deze mensen het vak doceren dat ze nu uitoefenen. Ze hebben dan ook meestal belangstelling voor het bve-veld. Een enkeling wil naar de bovenbouw van havo/vwo en een persoon heeft naast het mbo ook belangstelling voor het vmbo. De combinatie met het onderwijs biedt afwisseling en het is een verrijkende aanvulling op het huidige werk. Sommige mensen uit deze groep stellen als voorwaarde dat zij wel naast hun huidige baan hun onderwijsbevoegdheid moeten kunnen halen. Ook de mbo-ers onder hen verwachten dit in 1 à 2 jaar te kunnen doen. Zij weten meestal niet dat lerarenopleidingen vaak de eis stellen dat zij vakinhoudelijk naar het hbo-niveau moeten. Hun opvatting is dat de vakkennis in voldoende mate aanwezig is, maar dat de didactiek ontbreekt.

Sommigen plaatsen het parttime docentschap in de verre toekomst omdat ze het nu erg druk hebben met hun huidige baan. Er is een deel dat veel voor een soort gastdocentschap voelt. Zij zijn helemaal niet van plan om een bevoegdheid of een didactische aantekening te halen, maar zouden het wel leuk vinden om enthousiasme voor hun vak over te brengen. Het volgen van een opleiding is vanuit hun perspectief helemaal niet nodig.

Mensen die nu uitsluitend voor hun kinderen zorgen en die dat in de nabije toekomst ook met het onderwijs willen combineren zijn we onder de respondenten niet tegengekomen. Uit onderzoek naar de stille reserve weten we echter dat dit in een redelijk grote groep is in het basisonderwijs, en dat die groep er ook is onder mensen met een bevoegdheid voor het voortgezet onderwijs.

Vanuit werkloosheid

Eén van de potentiële vakspecialisten is momenteel werkloos en zorgt voor de kinderen. Hij voelt wel voor een overstap naar het onderwijs. Voorwaarden zijn dat de opleiding maximaal 2 jaar duurt, gecombineerd met de mogelijkheid om een inkomen te verdienen. Hij wil graag bijdragen aan het gezinsinkomen. Uiteindelijk zal het salaris ook hoog genoeg moeten zijn om zijn gezin te onderhouden.

Uit de literatuurstudie blijkt dat onder de werklozen of werkzoekenden met een onderwijsbevoegdheid de bereidheid om terug te keren naar het onderwijs groter is dan onder degenen die al betaald werk buiten het onderwijs hebben. Als zij voorwaarden stellen gaat het vooral om de mogelijkheid tot deeltijdwerk, een reguliere aanstelling en met name in het voortgezet onderwijs worden ook de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden¹¹ genoemd.

Al gekozen voor het onderwijs, maar nog geen leraar

De onderwijsassistenten willen op zich de overstap naar het leraarschap wel maken. Eén doet al een duaal traject op de PABO. Bij anderen is de opleiding de voorwaarde waar het op hangt. Is deze goed te combineren met de huidige baan (verzekerd zijn van inkomen) en duurt de opleiding niet te lang? Een van hen heeft een technische opleiding op mbo-niveau en vindt zijn vakkennis voldoende. Hij zou alleen de didactiek moeten doen om als leraar techniek in het voortgezet onderwijs te kunnen functioneren. Een allochtone onderwijsassistent twijfelt over de mogelijkheid om leraar te worden. Het lesgeven zelf kan hij heel goed, maar hij ziet op tegen de zaken die eromheen zitten (contacten met de ouders, vergaderingen e.d.).

Het beeld dat hier ontstaat dat bijna alle onderwijsassistenten leraar willen worden, zal deels door het toeval beïnvloed zijn. Uit eerder onderzoek onder assistenten in het onderwijs bleek dat iets minder dan een vijfde dergelijke ambities had (Prick, e.a., 2001).

¹¹ Uit onze interviews blijkt overigens dat arbeidsomstandigheden vaak verward worden met arbeidsvoorwaarden. In een eventueel kwantitatief vervolg op dit onderzoek zou daar rekening mee gehouden moeten worden.

Bevoegd maar niet werkzaam in het onderwijs

De stille reserve en de potentiële herintreders hebben soms slechte ervaringen opgedaan in het onderwijs. Enkelen zijn overspannen geweest en iemand uit de stille reserve had tijdens de stage ordeproblemen. Toch zijn deze mensen niet negatief over een eventuele terugkeer naar het onderwijs. Bij deze groep zijn vooral een goede collegiale sfeer op school belangrijk, aangevuld met goede begeleiding en aandacht voor werkdruk. Deze factoren zouden de doorslag kunnen geven bij een eventuele overstap.

Degenen die nu betaald werk hebben aarzelen het meest, vooral als ze het naar hun zin hebben in hun huidige baan. De arbeidsvoorwaarden, een goede sfeer op school en voldoende faciliteiten zijn ook voor deze mensen belangrijke voorwaarden om terug te keren naar het onderwijs.

Ook hier wijzen we op de groep die zich tijdelijk uit het onderwijs heeft teruggetrokken om voor de kinderen te zorgen. We weten dat deze groep enkele jaren geleden redelijk omvangrijk was (Luijten, e.a., 1995; Luijten en Besjes, 1997), alleen kwamen ze (tot nu toe) niet voor onder de geïnterviewden.

4.4.2 Besluitvormingsproces van leraren (in opleiding)

Geen werk

Bijna de helft van de geïnterviewden die voor het leraarschap hebben gekozen had voorheen geen betaald werk.

De leraren die in een latere fase van hun beroepsloopbaan voor het leraarschap kozen werkten niet betaald om uiteenlopende redenen. Soms ging het om de zorg voor kinderen, soms kon het oude beroep niet meer worden uitgeoefend en soms was iemand ontslagen. Zij kozen voor een lerarenopleiding, om vervolgens in het onderwijs aan de slag te gaan. Een enkeling werkte al als vrijwilliger in het onderwijs. Twee van de respondenten waren al als leraar aan het werk, voordat zij aan de lerarenopleiding begonnen.

Anderen zaten zonder werk, maar waren wel al bevoegd. Sommigen hadden nooit echt in het onderwijs gewerkt en anderen wel. De bevoegden werden vaak via via gevraagd voor invalwerk en zo toch weer in het onderwijs terecht gekomen. Een deel van degenen uit de stille reserve had in een stage negatieve ervaringen met het lesgeven gehad, waardoor zij in eerste instantie toch niet voor het onderwijs hebben gekozen.

Bij beide groepen speelde de behoefte om een eigen inkomen te hebben, eventueel in aanvulling op het inkomen van de partner, een rol bij de beslissing om in het onderwijs te gaan werken.

Wel werk en toch als leraar aan de slag

Enkele van de vakspecialisten die nu (deels) in het onderwijs werken zijn gevraagd door de school. Bij één ging het in eerste instantie om als lid van de eindexamencommissie mee te draaien. Anderen volgden een cursus op een ROC en zijn langs die weg gevraagd om les

te geven. Ze werken niet allemaal voltijd in het onderwijs, sommigen combineren het leraarschap met hun 'oude' baan.

Ook bevonden zich echte switchers onder de respondenten, hoewel zij in de minderheid waren. Sommigen waren echt uitgekeken op het oude vak, wilden af van het commerciële, en wilden iets heel anders doen. Anderen wilden het oude werk combineren met iets heel anders. De echte switchers kiezen voor een baan als leraar, terwijl dat inhoudelijk niet direct in het verlengde van hun oude werk ligt, zoals bij de vakspecialisten. Bij hen heeft het besluitvormingsproces tijd gekost. Er is lang over nagedacht en soms hebben de berichten in de media over tekorten mensen aan het denken gezet over het leraarschap. Bij één speelde een toevallige ontmoeting met iemand die de verkorte Pabo-opleiding deed een belangrijke rol in het besluitvormingsproces. Daardoor werd namelijk duidelijk dat de bevoegdheid snel, en in combinatie met ander werk, kon worden gehaald.

De financiering van het opleidingstraject speelt bij deze switchende zij-instromers een belangrijke rol. Er is een groep die, onbevoegd of via de nieuwe wet zij-instroom, in het onderwijs gaat werken, en die dus direct geld verdient met het werk. Soms volgen zij tegelijk een opleiding voor leraar en soms blijft het bij onbevoegd lesgeven. Langere tijd onbevoegd lesgeven komt vooral voor als het maar om een paar uur gaat (vooral in het bve-veld). Er is echter ook een groep die eerst een opleiding wil volgen voordat men les wil geven. Het duale traject is nog niet voor ze weggelegd, de ervaring ontbreekt of men is te onzeker om direct te gaan werken. Zij zullen veelal een deeltijdopleiding moeten volgen, die vaak alleen maar te combineren is met een deeltijdbaan.

4.4.3 Samenvatting en conclusies

De voorwaarden die mensen stellen voordat ze (weer) leraar worden zijn sterk gerelateerd aan het verloop van hun persoonlijke leven en aan hun beroepsloopbaan. Iemand met slechte stage- of werkervaring in het onderwijs zal, als een terugkeer overwogen wordt, veel waarde hechten aan de sfeer en collegialiteit op een school. Mensen die verandering zoeken willen echt iets anders doen, maar zijn soms genoodzaakt door hun persoonlijke situatie voorwaarden te stellen aan het salaris. In schema 4.2 wordt een overzicht gegeven van de voorwaarden die verschillende groepen stellen.

Hoewel de uiteindelijke beslissing door de betrokkenen zelf wordt genomen, spelen partners regelmatig een rol bij de besluitvorming, zeker als de stap inkomensgevolgen heeft of consequenties voor de verdeling van zorgtaken thuis. Vrienden en collega's worden vooral gebruikt als praatpaal: hun invloed lijkt wat minder groot. Leraren in het netwerk kunnen een belangrijke motiverende rol spelen, net als de media.

Schema 4.2 Voorwaarden bij de overgang naar het leraarschap

		voorwaarden zijn/waren
potentiële leraren	<i>combineerders met baan</i>	<ul style="list-style-type: none"> ○ gemotiveerde leerlingen ○ 4-6 havo/vwo of mbo ○ korte opleiding combineerbaar met werk of geen extra opleiding ○ tijd voor opleiding ○ deeltijdwerk
	<i>al gekozen, nog geen leraar</i>	<ul style="list-style-type: none"> ○ mogelijkheid om baan te combineren met opleiding
	<i>bevoegd, maar niet werkzaam</i>	<ul style="list-style-type: none"> ○ salaris ○ arbeidsvoorwaarden ○ goede sfeer ○ goede faciliteiten
Leraren	<i>voorheen geen werk</i>	<ul style="list-style-type: none"> ○ onderwijs bood werk ○ deels kinderen groter ○ deeltijdwerk soms voorwaarde
	<i>wel werk en toch nu leraar</i>	<ul style="list-style-type: none"> ○ soms deeltijdwerk ○ opleidingsmogelijkheden

4.5 Nieuwe leraren werven

In de interviews is gevraagd naar de wervingsmogelijkheden en –strategieën die de respondenten als effectief zouden zien. De antwoorden geven niet alleen ideeën, maar zeggen vooral ook iets over de eigen kijk op het leraarsberoep. Bovendien is gekeken naar de wenselijkheid van informatie over het leraarsberoep. We hebben gevraagd naar welke informatie men gezocht heeft en of men die kon vinden.

4.5.1 Wervingsstrategieën

Bijna alle respondenten zeggen dat je alleen die mensen kunt vragen voor het onderwijs die ook een zekere affiniteit hebben met de groep waaraan wordt lesgegeven. Je moet het leuk vinden om met kinderen, jongeren of jong volwassenen te werken. Vaak wordt dan ook opgemerkt dat je er niets aan hebt als je mensen naar het onderwijs trekt alleen omdat de vakanties er lang zijn, het is vooral een prettige bijkomstigheid.

De vorige campagne, Leraar elke dag anders, is een insteek om op andere wervingsstrategieën te komen. Vooral degenen die al in het onderwijs werken, of die er hebben gewerkt, vinden deze campagne te algemeen, te weinig over de inhoud van het vak

zeggen. Een enkeling vindt het geschetste beeld te romantisch. Een campagne zou moeten laten zijn wat het leraarschap inhoudt, en dat is in elke sector weer anders. Anderen vinden de spotjes wel leuk.

Verder vinden enkele mensen, vooral de vakspecialisten die combineren, dat je in een campagne voor het leraarschap mensen zou moeten aanspreken op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Een verhoging van het salaris wordt ook verschillende malen als strategie genoemd, vooral om meer mannen naar het onderwijs te trekken.

Vrij vaak wijzen degenen die in het onderwijs werken of hebben gewerkt op de uitstraling van de sector zelf. Zorg voor een vermindering van de werkdruk, voor goed geoutilleerde schoolgebouwen die er mooi en aantrekkelijk uitzien. Door een goede organisatie van het onderwijs en enthousiaste leraren trek je vanzelf meer mensen naar de sector.

Werving door heel concreet te wijzen op de sectoren en vakken waarin tekorten zijn en door te wijzen op de veelheid aan (verkorte) deeltijd- en duale opleidingstrajecten is een andere, vooral door (potentiële) zij-instromers genoemde strategie.

De mogelijkheid om kennis te maken met het onderwijs zou volgens enkele respondenten meer over het voetlicht gebracht moeten worden. Laat scholen vaker gastdocenten zoeken, zorg voor korte stagemogelijkheden (de snuffelstage), ook voor mensen die (nog) geen lerarenopleiding volgen. Wijs ook op het feit dat je in het voortgezet onderwijs en het bve-veld in eerste instantie onbevoegd aan de slag kan.

Door meer ruchtbaarheid te geven aan de mogelijkheid om deels in het onderwijs en deels in de huidige baan te werken kan een veel groter potentieel aan leraren worden aangesproken.

Het vergoeden van collegegelden en boeken is ook een strategie die door zij-instromers naar voren wordt gebracht als wervingsmiddel. Het volgen van de opleiding kost niet alleen tijd, maar ook geld.

Een mannelijke respondent die de verkorte Pabo heeft gevolgd, doet de suggestie dat meer mannen voor de Pabo zouden kiezen als de verplichte stage in de onderbouw wordt afgeschaft.

Allochtonen

Deels worden dezelfde wervingsstrategieën genoemd als bij de vakspecialisten en de zij-instromers, maar enkele argumenten hebben te maken met het allochtoon zijn:

- Het beeld dat alle leraren autochtoon zijn moet doorbroken worden. Laat leraren en ook allochtone leraren hun verhaal vertellen.
- De mogelijkheden om, ook als allochtoon met een niet-perfecte uitspraak van het Nederlands, in het voortgezet onderwijs of in de bve-sector aan de slag te kunnen, zijn weinig bekend; de verschillende allochtone groepen zouden daarover voorgelicht moeten worden.
- Een allochtone docent verplaatst zich makkelijker in leerlingen uit verschillende culturen (kent in ieder geval de eigen en de Nederlandse cultuur); door allochtonen langs deze weg aan te spreken wordt een beroep gedaan op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid

- Een lerares van Marokkaanse afkomst wijst op het combinatie-argument; voor Marokkaanse vrouwen is het gezin erg belangrijk en het werk in het onderwijs laat zich daar goed mee combineren.

4.5.2 Informatie

De behoefte aan informatie richt zich op de opleidingsmogelijkheden. Wat zijn de mogelijkheden om tegelijk te werken en te studeren? Hoe lang duurt de opleiding? Wat zijn de mogelijkheden met een mbo-opleiding? Dit zijn vragen die veel spelen. Uit de genoemde wervingsstrategieën en de verwachtingen bij sommige potentiële leraren bleek ook al dat de informatie op dit punt tekort schiet. Men is niet goed op de hoogte en weet niet hoe men aan de benodigde informatie kan komen.

Enkele mensen wijzen op het belang van een (telefonisch) informatiepunt waar men met al le vragen terecht kan op het gebied van opleiding, maar ook op het gebied van de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs. Wat ga ik verdienen, wat gebeurt er met mijn pensioen? Dit zijn vragen die sommigen eerst beantwoord willen zien. Verder is er behoefte aan de mogelijkheid om eens met het onderwijs kennis te maken. Enkele geïnterviewden hadden slechte ervaringen met de bemiddeling (na een reactie op de brief van Netelenbos nooit meer wat gehoord, twee maanden moeten wachten op een afspraak met een van de bemiddelingsorganisaties die specifiek voor het onderwijs werken, verkeerde of onvolledige informatie krijgen over opleidingsmogelijkheden door het arbeidsbureau).

4.5.3 Samenvatting en conclusies

Er zijn veel ideeën over werving naar voren gebracht. Soms sluiten ze aan bij de nadelen die de betrokkene aan het onderwijs vindt kleven of ze geven aan waar de respondent in zijn of haar beslissingsproces behoefte aan had. De volgende opmerkingen zijn gemaakt:

- werf door inhoudelijk op het leraarsvak in te gaan
- het leraarschap is een maatschappelijke noodzak (mensen aanspreken op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid)
- werf door salarisverhoging
- maak het beroep aantrekkelijk door:
 - vermindering van de werkdruk
 - betere outillage
 - een goede organisatie
- informatie over de verkorte opleidingstrajecten en duale trajecten trekt mensen over de streep
- werf door scholen vaker met gastdocenten te laten werken en biedt andere mogelijkheden tot kennismaking met het beroep
- het leraarschap laat zich combineren (met werk, zorg en ..)
- vergoed collegegelden en boeken voor studenten (boven de 27)

- schaf de verplichte stage in de onderbouw af op de Pabo, dan trek je meer mannen
- laat zien dat foutloos Nederlands is niet altijd noodzakelijk is om les te kunnen geven
- wijs allochtonen expliciet op de mogelijkheden van het leraarschap
- laat allochtone leraren zien in de campagne

Betaald werk neemt een belangrijke plaats in in het leven van de meeste Nederlanders. Een verandering van baan is een van de belangrijkste gebeurtenissen in een leven die voor velen tot een zekere mate van spanning leidt. Die spanning komt voort uit de onzekerheden die deze verandering met zich meebrengt. Bij een overstap naar het leraarschap kan goede informatie over materiële en immateriële aspecten leiden tot een reductie van de onzekerheid die een loopbaanverandering met zich meebrengt.

Informatiebehoefte:

- centraal aanspreekpunt
- over opleidingen
- over arbeidsvoorwaarden
- kennismakingsmogelijkheden met het vak

5 Samenvatting en aanbevelingen

We beginnen de samenvatting met een korte beschrijving van de opzet van het onderzoek en vatten de resultaten samen aan de hand van enkele kernvragen, die zijn afgeleid van de onderzoeksvragen. Vervolgens doen we in de tweede paragraaf van dit hoofdstuk enkele aanbevelingen voor het communicatiebeleid die voortvloeien uit de resultaten van het onderzoek.

5.1 Samenvatting

In dit onderzoek is gezocht naar de motieven die een rol spelen bij de keuze voor het leraarschap en de voorwaarden waaronder mensen in het onderwijs willen werken. Deze keer ging het niet om jongeren die direct voor het onderwijs kiezen, maar om mensen die in een latere fase van hun beroepsloopbaan weer of alsnog voor het leraarschap kiezen, de zogenoemde zij-instromers, herintreders of bevoegden die nog niet in het onderwijs werken. In het onderzoek ging specifieke aandacht uit naar allochtonen en mannen, groepen die zijn ondervertegenwoordigd onder leraren. Ook de vakspecialisten, mensen die een beroepsgericht vak doceren, hoorden tot een van de specifieke doelgroepen van het onderzoek.

Het onderzoek heeft uit verschillende onderdelen bestaan. Er is begonnen met een literatuurstudie en enkele oriënterende gesprekken bij lerarenopleidingen en bemiddelingsorganisaties naar het beroepsbeeld en de keuzemotieven voor het leraarschap. Op basis van de beschikbare informatie en oriënterende gesprekken zijn de strategieën uitgezet om respondenten te werven en zijn de itemlijsten voor de interviews met mensen uit de verschillende doelgroepen ontwikkeld. We hebben onze respondenten gezocht onder mensen die de stap naar het onderwijs al hadden gezet en onder mensen die op z'n minst een zekere affiniteit met het beroep hebben. Daar is voor gekozen, omdat mensen die het leraarschap helemaal niet aantrekkelijk vinden, zelden kunnen worden overtuigd om de stap naar het onderwijs te maken. Uiteindelijk hebben we met 37 mensen gesproken. Het ging om 17 leraren en 20 potentiële leraren (mensen die de stap nog niet gezet hebben, maar wel affiniteit hebben met het beroep). De mensen die we gesproken hebben, waren ongeveer gelijk over de drie sectoren verdeeld, waardoor het bve-veld en in mindere mate het voortgezet onderwijs zijn oververtegenwoordigd. Ook allochtonen en mannen (alleen in het primair onderwijs) zijn oververtegenwoordigd in het onderzoek. Het is duidelijk dat de resultaten een indicatie geven over de te volgen communicatiestrategieën, maar dat deze niet gegeneraliseerd kunnen worden naar de hele populatie.

Wat is de huidige perceptie van het leraarsberoep van de verschillende doelgroepen en zijn er verschillen tussen de opvattingen over leraar po, vo en bve?

In de interviews komen de verschillen tussen de drie sectoren sterk naar voren. Het blijkt vaak dat de affiniteit met het leraarschap in een bepaald veld gekoppeld is aan de gepercipieerde verschillen tussen de drie sectoren. De ontwikkelingsfase waarin de leerling zich bevindt is hierbij een bepalende factor. Hoewel in alle drie de sectoren wordt lesgegeven, gaat het in het basisonderwijs ook om het opvoedende aspect en zijn zorg en sfeer belangrijk. Des te jonger het kind, des te sterker deze aspecten naar voren komen. Naarmate kinderen ouder worden, kunnen ze meer op hun zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid worden aangesproken. Bij jonge kinderen krijgt de algehele ontwikkeling van het kind meer accent dan bij oudere kinderen. Ook binnen het basisonderwijs zien we in dit opzicht al accentverschillen. In het voortgezet onderwijs speelt het opvoedende aspect nog steeds een rol, maar er ligt meer accent op het lesgeven, het leren en in toenemende mate begeleiden van jongeren. In de bve-sector draait het voornamelijk om de vakinhoudelijke kennis, gecombineerd met het bijbrengen van kennis over de beroepspraktijk en de juiste beroepshouding.

Zij-instromers onderscheiden zich in hun beeldvorming over het leraarschap niet van de stille reserve of de herintreders. Wel blijken sommige potentiële leraren, en dit geldt het sterkst voor de vakspecialisten, een beeld van het leraarschap te hebben dat niet overeenkomt met de bestaande praktijk. In de beeldvorming is de kennisoverdracht, klassikaal lesgeven, belangrijk, terwijl in de praktijk de weg naar meer coachend en begeleidend leren is ingeslagen. In het voortgezet onderwijs en in het bve-veld is het risico op deze discrepantie het grootst. Bij anderen bestaat al wel een beeld over de veranderingen in het onderwijs en leidt de beeldvorming over het studiehuis en het coachend lesgeven tot drempelvrees. Daar staat tegenover dat dit sommige potentiële leraren juist aantrekt.

Het onderzoek heeft zich beperkt tot mensen met een zekere affiniteit voor het leraarschap. Uit eerder onderzoek¹² is echter bekend dat de beeldvorming over het beroep vanuit het net beschreven perspectief, de inhoud van het leraarschap, niet erg anders is bij mensen die niet voor het vak kiezen. De verschillen doen zich vooral voor in de aantrekkingskracht die het beroepsbeeld op hen heeft. In tegenstelling tot (potentiële) leraren voeren degenen die niet voor het vak kiezen aan het niet aantrekkelijk te vinden om met groepen kinderen of jongeren te werken.

¹² Zie hoofdstuk drie.

<i>Belangrijkste onderdelen beroepsbeeld</i>			
	<i>primair</i>	<i>voortgezet</i>	<i>bve</i>
zorg	O	-	-
opvoeden	O	o	-
kennisoverdracht	o	O	O
beroepshouding	-	-	O
coachend leren	-	o	o
(soms als aantrekkelijk en soms als onaantrekkelijk ervaren)			
Het beroepsbeeld verschilt niet wezenlijk naar doelgroep			
- geen/nauwelijks onderdeel beroepsbeeld			
o speelt een rol bij beroepsbeeld			
O is belangrijk onderdeel			

Wat is de aantrekkingskracht van het leraarschap op de verschillende doelgroepen?

In de interviews rechtstreeks naar de motieven om leraar te worden gevraagd en is aan de orde gesteld wat de voordelen en aantrekkelijke kanten van het leraarschap zijn.

De verschillende doelgroepen noemen deels dezelfde keuzemotieven en aantrekkelijke kanten van het leraarschap. Het werken met kinderen of jongeren wordt zowel spontaan als uit een lijst met keuzemotieven het meest genoemd als aantrekkelijke kant van het leraarschap. Kennisoverdracht wordt spontaan niet zo vaak genoemd als op basis van de lijst. Bij dit motief lijkt zich wel een samenhang met de sector waarin men werkt voor te doen. Kennisoverdracht speelt altijd in het bve-veld, vaak in het voortgezet onderwijs en soms in het primair onderwijs. Het stimuleren van de ontwikkeling als keuzemotief wordt met enige regelmaat spontaan in het primair onderwijs genoemd.

De lange vakanties worden zowel spontaan als uit de lijst als een belangrijk voordeel gezien door een vrij groot deel van de respondenten. Het zijn overigens zeker niet alleen degenen die thuis de zorg voor kinderen hebben, die dit als belangrijk zien. De ruimte om het werk grotendeels zelf in te vullen, de vrijheid van het beroep, worden door alle doelgroepen genoemd.

Wat minder vaak, maar toch nog altijd door ruim een vijfde van de respondenten worden de maatschappelijke betrokkenheid van het beroep, de afwisseling en de ruimte voor ontplooiing als keuzemotief genoemd. Ook de mogelijkheid tot deeltijdwerk speelt mee bij de afwegingen. Bij dit laatste gaat het vaak om het combineren van het leraarschap met een andere baan, met zorg of met een andere tijdsbesteding die geen geld, maar wel veel voldoening oplevert.

De keuzemotieven voor het leraarschap die mensen hebben of hadden, hangen deels af van de arbeidssituatie.

Degenen die betaald werken kunnen in twee groepen worden ingedeeld. Er is een groep die iets heel anders wil dan het beroep dat ze nu uitoefenen (switchers). De reden daarvoor

kan in verschillende aspecten van het werk liggen: men is inhoudelijk op het werk uitgekeken, of men wil zinvol (niet commercieel) werk doen, men vindt het huidige werk wel leuk, maar fysiek te belastend of de voorwaarden waaronder men werkt bevallen niet (avond- en nachtdiensten, geen mogelijkheid tot deeltijdwerk). In deze groep treffen we ook enkele mensen die een verbetering in arbeidsvoorwaarden noemen. Dit is overigens vaak een prettige bijkomstigheid en geen hoofdmotief. In deze groep speelt soms het tweede-kansmotief. Voor de tweede-kansers geldt dat zij vroeger al in het onderwijs wilden werken, maar daar (al dan niet na het behalen van een onderwijsbevoegdheid) vanaf zagen omdat er geen werk was in het onderwijs. De werkenden die helemaal willen overstappen naar het onderwijs worden vooral aangetroffen onder de zij-instromers, maar soms onder de stille reserve of de herintreders. De andere groep bestaat uit mensen die het leraarschap met hun huidige beroep willen combineren, omdat het een extra uitdaging is of afwisseling biedt. Bij de specialisten onder hen speelt tevens de overdracht van het vak een rol. Deze combineerders vinden we onder alle doelgroepen, zij het iets vaker onder de zij-instromers en vakspecialisten. Bij mensen die niet betaald werken en die wel op zoek zijn naar werk speelt als extra keuzeargument de gunstige werkgelegenheid. Verder vinden we in deze groep relatief veel vrouwen met zorgtaken. Bij hen speelt het combinatie-argument een rol.

Uit de resultaten blijkt dat de beroepskeuzemotieven tussen de doelgroepen (zij-instromers, herintreders, vakspecialisten, onderwijsassistenten, mannen en allochtonen) niet verschillen. Er zijn wel verschillen in keuzemotieven, maar de meeste daarvan zijn niet gebonden aan de gekozen doelgroepen. In het volgende schema worden alleen de meest voorkomende keuzemotieven op een rij gezet.

	<i>belangrijkste motieven</i>	<i>in doelgroep</i>
switchers	wil heel ander werk omdat - te zwaar (fysiek, mentaal) - te commercieel - op uitgekeken	alle doelgroepen
combineerders	willen hun betaald/onbetaald werk of liefhebberij combineren met baan onderwijs (onderwijs biedt iets anders, iets nieuws en kan in deeltijd)	alle doelgroepen
switchers en combineerders	inhoudelijk: - werken met kinderen of jongeren - kennisoverdracht (bve/vo) - stimuleren ontwikkeling (po) - soms tweede-kans-motief voorwaarden: - lange vakanties	alle doelgroepen
niet betaald werkenden op zoek naar werk	goede baanperspectief	alle doelgroepen

Wat zijn de onaantrekkelijke kanten van het leraarschap?

De literatuurstudie laat zien dat degenen die het beroep niet aantrekkelijk vinden daar verschillende redenen voor opgeven. Veel gehoord is het argument dat het ze niet ligt, ze vinden zichzelf niet geschikt voor het leraarschap. Ze vinden het absoluut niet leuk en ook lastig om met kinderen of jongeren te werken. Andere argumenten die een rol spelen hebben te maken met de gepercipieerde algemene beroepskenmerken. Het leraarschap is in de ogen van de niet-kiezers veel minder afwisselend dan een beroep dat ze wel aanspreekt, het biedt te weinig mogelijkheden tot ontplooiing, er is geen carrièreperspectief en het verdient te weinig.

Overigens blijkt uit de interviews dat het carrièreperspectief ook geen argument is om voor het leraarschap te kiezen. De (potentiële) leraren noemen dit niet vaak als voordeel, in tegendeel: het wordt regelmatig als een van de nadelen van het beroep genoemd, net als de slechte arbeidsvoorwaarden en de te hoge werkdruk.

De huidige of voorgaande werksituatie wordt vaak als referentiekader gebruikt en is naast de beeldvorming over het leraarschap mede bepalend iemands perceptie aangaande werkdruk of carrièreperspectief.

Het zijn de zij-instromers die de stringente opleidingseisen als een nadeel van het beroep zien. De slechte faciliteiten (te grote klassen, achterstallig onderhoud, etc.) en slechte

begeleiding en sfeer worden door een minderheid van de (potentiële) leraren als nadeel genoemd.

Nadelen van het leraarschap *(huidige of voorgaande werksituatie bepaald mede of iets als nadeel wordt gezien)*

- werkdruk te hoog
 - arbeidsvoorwaarden slecht, geen carrièreperspectief
 - stringente opleidingseis (onbevoegden)
 - slechte begeleiding (bevoegd, maar nooit of al lang niet meer in onderwijs)
 - slechte faciliteiten (grote klassen, achterstallig onderhoud gebouwen)
-

Wat zijn de belangrijkste voorwaarden om een overstap naar het leraarsberoep te overwegen?

De voorwaarden hangen grotendeels samen met de uitgangssituatie: is iemand bevoegd of niet, wat zijn iemands ervaringen in het onderwijs, wil en kan iemand een baan in het onderwijs combineren met iets anders, verdient iemand meer of minder dan als leraar? Dit zijn zaken die daarbij een rol spelen.

Onder de onbevoegde potentiële leraren zien we dat de mogelijkheden om de bevoegdheid te halen, in combinatie met werk, een belangrijke voorwaarde zijn om de overstap te maken. Lang niet iedereen weet dat het in het voorgezet onderwijs en in het bve-velde ook mogelijk is om (tijdelijk) onbevoegd les te geven. Als deze groep geen mogelijkheden ziet om door tijdgebrek of een tekort aan financiële middelen een bevoegdheid te halen, dan wordt de overstap naar het onderwijs niet gemaakt. De voorwaarden die vaak aan de opleiding worden gesteld zijn: in deeltijd (te combineren met (on)betaald werk), niet te lang, vakspecialisten: alleen een opleiding gericht op didactiek en niet op vakinhoudelijke kennis. Bij bevoegden en onbevoegden die betaald werken spelen de arbeidsvoorwaarden soms een rol bij de beslissing om de overstap te maken. Als men er op vooruit gaat is het geen probleem, maar een deel van degenen die er op achteruit zouden gaan, willen dat niet. Dit argument speelt het sterkst bij degenen die een echte switch willen maken en wat minder bij de combineerders.

De mogelijkheid om in deeltijd te kunnen werken is voor combineerders (met betaald werk, of met zorgtaken) een voorwaarde.

Onder degenen die tot de stille reserve behoren komen we mensen tegen met slechte ervaringen in het onderwijs. Zij noemen als voorwaarden voor de overstap een school met collegiaal team en goed management. Vooral door degenen die door slechte stage-ervaringen nooit in het onderwijs zijn gaan werken, worden ook een goede begeleiding, en ruimte om in te werken als voorwaarden voor een overstap genoemd.

Bij de groep die niet betaald werkt en zorgtaken heeft, is de leeftijd van de kinderen (oud genoeg) de voorwaarde om weer in het onderwijs te gaan werken.

Voorwaarden voor overstap naar onderwijs	in doelgroep
- mogelijkheden om bevoegdheid te halen (in tijd (combineren met huidige (on)betaalde werk, dus deeltijd opleiding), en in financieel opzicht ((tijdelijk) deeltijdwerk, opleidingskosten)	onbevoegd (zij-instroom, vakspecialist, onderwijsassistent)
- deeltijdwerk	combineerder
- genoeg salaris (niet altijd voorwaarde)	alle doelgroepen
- collegiaal team, goede sfeer, goede begeleiding (vaak als slechte ervaringen met werk of stage)	herintreders, bevoegden zonder werkervaring
- als de kinderen ouder zijn	onderwijs herintreders

Wie beïnvloeden keuzemotieven en de beroepsperceptie van het leraarschap?

Hoewel de uiteindelijke beslissing door de betrokkenen zelf wordt genomen, spelen partners regelmatig een rol bij de besluitvorming, zeker als de stap inkomensgevolgen heeft of consequenties voor de verdeling van zorgtaken thuis. Familie, vrienden en collega's worden vooral gebruikt als praatpaal: hun invloed lijkt wat minder groot. De indruk bestaat dat men ook niet graag advies wil geven, omdat men bang is later te horen dat een fout advies was. Verder kunnen leraren in een persoonlijk netwerk een belangrijke motiverende rol spelen. Leraren behoren soms tot de kennissenkring of men komt er mee in contact via de school waarop de kinderen zitten. Ook de media hebben invloed op de keuze voor een baan in het onderwijs. Berichten over tekorten spelen bij sommigen een rol in het besluitvormingsproces. De leraren en de media zijn ook mede bepalend voor de beeldvorming over het beroep.

Beïnvloeders

- partners (wat minder: vrienden, familie, collega's)
- leraren op school kinderen
- leraren in kennissenkring
- media

5.2 Aanbevelingen

Informatie

Op basis van de interviews trekken we de conclusie dat er veel behoefte is aan informatie. Lang niet iedereen die we gesproken hebben, is goed op de hoogte van de consequenties die een overstap met zich meebrengt. Het gaat dan om de noodzaak en de mogelijkheden voor een opleiding en over de financiële consequenties. Daarnaast constateren we dat een deel van de twijfel voortkomt uit twijfel over eigen kunnen en deels ook het ontbreken van inzicht in de huidige beroepspraktijk. Vooral de switchers en de combineerders, die in een opleiding moeten gaan investeren, zoeken naar een reductie van onzekerheid. Zij vragen

zich af of bij enkele lesdagen een onbevoegde start niet een goede eerste stap richting onderwijs zou zijn. Sommigen zien wel iets in een opleiding als deze een trainingskarakter heeft met een persoonlijke meerwaarde. Indien informatie makkelijk te vinden is, werkt deze altijd drempelverlagend. Het kan een deel van deze groep net het duwtje geven dat nodig is voor het zetten van een stap.

Al met al leidt dit tot de volgende aanbevelingen:

1. Promoten van de site www.leraar.nl.
2. Meer informatie op de site over de verschillende opleidingstrajecten in po, vo en bve (deeltijd, verkort, duaal, combinatie verkort en duaal, een onbevoegde start).
3. Op de site aansluiten bij de drie groepen: switchers, combineerders en tweede kansen.
4. De traditionele arbeidsbureaus van informatie voorzien.
5. Een (telefonisch) informatiepunt waar men informatie kan krijgen over opleidingen (inhoud en kosten), en waar men een idee kan krijgen over de consequenties voor het salaris, pensioen en overige arbeidsvoorwaarden.
6. Het onderwijs overtuigen van het nut van gastdocentschappen, korte stages, kennismakingsdagen voor potentiële belangstellenden voor het leraarschap. Een andere optie is het plaatsen van webcams bij 'voorbeeld' leraren in verschillende rollen, vakken en sectoren.
7. Overtuig leraren van hun eigen rol bij het oplossen van de tekorten. Zij zijn mede bepalend voor het imago van het leraarschap.
8. Het is de vraag of de rol van de media in de informatie overdracht (tekorten, korte opleidingen etc) nog beter zou kunnen worden benut.

Campagne-bouwstenen

Wat zijn basiselementen voor een algemene campagne en wat is er specifiek voor de verschillende doelgroepen die in dit onderzoek centraal hebben gestaan? Door die vraag te beantwoorden sluiten we aan bij de vijfde en laatste onderzoeksvraag.

Eén campagne voor iedereen?

De overeenkomst tussen de diverse doelgroepen ligt in de affiniteit met de doelgroep, waaraan les wordt gegeven. (Potentiële) leraren vinden het leuk om met (jonge) kinderen, pubers en (jong) volwassenen te werken. Door, zoals ook al in de huidige campagne gebeurt, verschillende doelgroepen te gelijktijd te laten zien, wordt ingespeeld op een van de belangrijkste (meest genoemde) keuzemotieven (affiniteit met de doelgroep) en blijkt de diversiteit van het onderwijs. Daarnaast speelt het lesgeven zelf altijd een rol. De invulling daarvan kan op veel manieren en is in de beroepspraktijk ook aan verandering onderhevig. (Potentiële) leraren worden door diverse vormen van het lesgeven aangesproken. Een klein deel voelt zich meer thuis in een coachende en begeleidende rol, bij anderen ligt het accent meer op zorg en opvoeding (vooral in het basisonderwijs), in meerdere of mindere mate gecombineerd met kennisoverdracht of kennisoverdracht alleen wordt als het aantrekkelijkste aspect gezien. In een campagne zouden de verschillende rollen kunnen

worden belicht. Uit de resultaten blijkt dat het heel belangrijk is om de boodschap uit te dragen dat een toekomstige leraar zich niet in alle rollen hoeft thuis te voelen.

Bouwstenen voor verschillende doelgroepen

De motieven en argumenten om (weer) voor het onderwijs te kiezen lopen in de meeste gevallen door alle doelgroepen heen. We hebben dan ook naar andere invalshoeken gezocht. Zoals we al eerder hebben aangegeven, zijn het combineren, het switchen en (misschien in wat mindere mate) de tweede kans belangrijke drijfveren. Daarnaast geeft het onderzoek aanwijzingen dat onderwijsassistenten andere aanvullende motieven hebben om voor het leraarschap te kiezen. Ook de geïnterviewde allochtonen lijken naast de gebruikelijke motieven voor het leraarschap (en het combinatie- of switch-argument) nog op een andere manier benaderd te kunnen worden. Voor mannen troffen we weinig aanwijzingen voor een afzonderlijke benaderingswijze.

De combineerders

Een baan in het onderwijs valt goed te combineren met iets anders. Anders is:

- Naast een andere baan (als nieuwe uitdaging, een extra dimensie, afwisseling, maar ook het overbrengen van het enthousiasme voor het vak (vooral de vakspecialisten)).
- Het onderwijs biedt de mogelijkheid voor een kleinere deeltijdbaan, die ten opzichte van veel andere kleine deeltijdbanen, goed wordt betaald (veel tijd voor zorg of voor andere levensvervullingen die geen of weinig geld opleveren). Bovendien kent het beroep relatief lange vakanties.

De combineerders vinden we onder de stille reserve, onder de herintreders, bij de zijinstromers en natuurlijk ook onder mannen en allochtonen. Alleen lijkt de combinatie met een andere baan in het basisonderwijs weinig voor te komen¹³. Kennisoverdracht ziet men eerder als combineerbaar (omdat het eenmalig, per lesuur kan gebeuren), dan zorg en opvoeding (wat een band met én continuïteit in de klas vereist).

De switchers en tweede kansers

Hier vinden we mensen die wat anders willen en waarvan een deel vroeger ook al in het onderwijs wilde werken. Een ander deel heeft het leraarschap vroeger nooit als beroepsalternatief meegewogen.

De drive van switchers en van tweede kansers is in de eerste plaats het onderwijs zelf en daarnaast speelt de behoefte aan verandering. Dit laatste komt voort uit een drietal factoren:

- De inhoud van het huidige werk staat tegen, men is uitgekeken op het vak (te commercieel, wil af van de targets, zoekt naar zinvol werk, etc.).
- Het huidige werk wordt fysiek te zwaar.

¹³ Mogelijk komt wel voor, maar wij zijn ze in dit kleinschalige onderzoek niet tegen gekomen. Het zou in het speciaal onderwijs ook vaker voor kunnen komen. Dergelijke zaken zouden in een kwantitatief onderzoek aan de orde kunnen komen.

- De voorwaarden waaronder het huidige werk worden verricht passen niet meer (avonddiensten, nachtdiensten, alleen voltijd werk, etc.).

Soms zien we dat meer dan een van deze factoren een rol speelt. Bovendien zal ook een deel van de switchers worden aangesproken door het combinatie-argument. Ook bij deze groep werd de mogelijk tot deeltijdwerk genoemd als keuzemotief.

Onderwijsassistenten

Het lijkt erop dat onderwijsassistenten vaak worden aangesproken door het leraarschap. Als een opleiding op hbo-niveau haalbaar is, dan biedt het leraarschap voor sommigen een mooi carrièreperspectief¹⁴ en de zelfstandigheid, die hen als assistent ontbreekt. Het trekt ze om zelf de verantwoordelijkheid voor een klas te dragen.

Allochtonen

Het onderzoek geeft aanwijzingen dat allochtonen het leraarschap niet altijd als reëel beroepsalternatief zien. Ze belanden vaker dan anderen via omwegen op een lerarenopleiding en bij enkele van de potentiële leraren lijkt zich een aarzeling voor te doen, omdat ze vinden dat de uitspraak van het Nederlands niet altijd perfect is, terwijl een Amsterdammer of een Limburger met een regionaal accent toch ook lesgeeft.

Een extra argument wordt gevonden in de verdere emancipatie van allochtone leerlingen. In een multiculturele samenleving past volgens hen een team van leraren met verschillende achtergronden.

Mannen

Door mannen in het primair onderwijs en allochtonen (alle sectoren) als leraar neer te zetten wordt een poging gedaan het bestaande beeld te doorbreken. Mannen staan volgens de literatuur over beroepskeuzes in een later stadium van hun beroepsloopbaan meer open voor alternatieven die zij op jongere leeftijd uitsloten. Dit komt doordat het zelfinzicht en de kennis over de arbeidsmarkt toeneemt naarmate men ouder wordt. Beroepen die door een wat traditionele beeldvorming eerst buiten het beroepsperspectief vielen, zoals de leraar basisonderwijs, kunnen weer een plaats krijgen binnen de bereikbaar geachte keuzerange van beroepen. De voorzichtige aanwijzingen dat de verkorte deeltijd opleidingen wat meer mannen lijken te trekken sluiten daar bij aan.

¹⁴ Technisch onderwijsassistenten zouden hierop wel een uitzondering kunnen vormen. Een deel van de mbo-ers met een technische achtergrond stellen in het bedrijfsleven meer te kunnen verdienen dan als leraar.

Literatuurlijst

- Berkhout, P.H.G., M. Zijl. B.M.S. van Praag*, De leraar op de drempel van het millennium: Onderzoek naar arbeidssatisfactie van leraren in het voortgezet onderwijs, SEO/Aob, Amsterdam, 1998.
- Besjes, K. en M.C.G Luijten*, De stille reserve voor het primair onderwijs, een onderzoek naar het aanbod van onderwijsgevend personeel, Research voor Beleid, Leiden, 1997.
- Bogt, T.F.M. ter, en C.S. van Praag*, Jongeren op de drempel van de jaren negentig, Sociaal en Cultureel Planbureau, Rijswijk, 1990.
- Choenni, C.E.S.*, Allochtonen & Universiteiten, B&A, Den Haag, 1997.
- Dagevos, J.M. en J. Veenman*, Sociale netwerken en hun functionaliteit, In: Keren de kansen: De tweede-generatie allochtonen in Nederland, redactie J. Veenman, Van Gorcum, Assen, 1996.
- Gottfredson, L.*, Circumscription and compromise: a developmental theory of occupational aspirations. In: Journal of Counseling Psychology Monograph, vol. 28, nr. 6, 1981.
- Hoogeveen, K.*, Het kunnen allemaal je eigen kinderen zijn: Leerkrachten in het basisonderwijs over hun beroep, Jan van Arkel, Utrecht, 1999.
- Kat, E. de en M. Derriks*, Motieven bij de keuze van hogere pedagogische opleidingen, SCO, Amsterdam, 1990.
- Kunnen, R.*, Reactie op F. Meijers: 'Kiezen of gekozen worden?', In: Pedagogische Studiën, 72, 1995.
- Linden, A.S.R., van der, R.K.W. van der Velden*, Na de lerarenopleiding; Onderwijsmonitor, 1997, ROA, Maastricht, 1998.
- Luijten, M.C.G. e.a.*, Wie gaat er in het onderwijs werken, Research voor Beleid, Leiden, 1995.
- Luijten, M.C.G. en K. Besjes*, , *De stille reserve voor het voortgezet onderwijs, een onderzoek naar het aanbod van onderwijsgevend personeel*, Research voor Beleid, Leiden, 1997.
- Meeus, W.*, Ouders en leeftijdsgenoten in het persoonlijke netwerk van jongeren. In: Pedagogisch tijdschrift nr. 15, 1990.
- Meier, U.* Evaluatieonderzoek bij de lerarenopleidingen van de campagne 'Leraar elke dag anders', UMC, Arnhem, 2000.
- Meijers, F.*, ,Arbeidsidentiteit: Studie- en beroepskeuze in de post-industriële samenleving, Samsom Tjeenk Willink, Alphen aan de Rijn, 1995a.
- Meijers, F.*, Kiezen of gekozen worden? In: Pedagogische studiën, 72, 1995b.
- Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen*, Maatwerk 3, 2001.
- Oddens, D.A.M.*, Na de lerarenopleiding....: Verslag van een onderzoek onder oud-studenten van de Dagopleiding Eindhoven van Pedagogische Technische Hogeschool Nederland, Eindhoven, december 1991.
- Oudejans, A. en M.J. Meesters*, De leraar van de toekomst: wie heeft interesse?, BMO, Haarlem, 1998.
- Oudejans, A. en M.J. Meesters*, Het imago van de Leraar in het basis- en het voortgezet onderwijs: de uitkomsten van een kwalitatief onderzoek?, BMO, Haarlem, 1998.

- Oudejans, A en M.J. Meesters*, De verkorte Pabo-opleiding: een enquête onder studenten, BMO, Haarlem, 1998b.
- Oudejans, A. en M.J. Meesters*, Een mooi vak en een moeilijk vak: nul-meting campagne, BMO, Haarlem, 1999.
- Oudejans, A. en M.J. Meesters*, Variatie en afwisseling: perspectief op ontwikkeling. OCW/BMO, Zoetermeer, juli 2000.
- Oudejans, A. en M.J. Meesters*, Het beroepsbeeld van leraren in het voortgezet onderwijs, BMO, Haarlem, 2000.
- Prick, L. , N. van Kessel, A. van Oranje*, Assistenten in de school, OCW/ITS/Intervu, Zoetermeer, 2001.
- Research International*, Kwalitatief onderzoek; De PABO, Rotterdam, 1997.
- Research International*, Identiteit leraren, Rotterdam, 1998.
- Rooijen, E.C.J. van en A.L. van der Vegt*, Bevordering instroom allochtone studenten PABO-Haarlem: Opsporen van belemmeringen, Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt, Amsterdam, 1997.
- Schröder, J.F. en Th. Smits*, Natuurkundeleraren gezocht, In NVON Maandblad, 15 nr.6, 1990
- Spijkerman, R.*, Studie- en beroepskeuze, Samsom H.D. Tjeenk Willink, Alphen aan de Rijn, 2^e druk, 1994.
- Vrieze, G., N. van Kessel, J. Mensink*, Onderwijsmeter 2000, ITS, Nijmegen, 2000.
- Wilde, J. de*, Een trots gevoel; Allochtone studenten over hun ervaringen op de PABO, Stichting Buitenlandse Werknemers Rijnmond, Rotterdam, 1997.
- Windesheim*, Resultaten propedeuse-enquête 1997, Faculteit Onderwijs, Zwolle, 1997.
- Wissen, M. en W. Freriks*, Het imago van het leraarsberoep en de lerarenopleidingen, SVO, Den Haag, 1991.
- Zekhnini, A.* De in- en doorstroom van allochtone studenten naar de PABO: Een literatuurstudie, ITTA, Amsterdam, 1998.

Bijlage 1 Gehanteerde keuzemotieven

1. verantwoordelijk voelen voor onderwijsbeleid / toekomst
2. maatschappelijke verantwoordelijkheid
3. goed passend aanbod aan opleidingen om lesbevoegdheid te halen
4. na ontslag is onderwijs goed alternatief
5. betere arbeidsomstandigheden in onderwijs
6. onderwijs is minder zwaar
7. nu is er werk in het onderwijs (12^e kans)
8. extra gezinsinkomen
9. kinderen zijn groter, meer ruimte voor werken
10. deeltijd werken is mogelijk
11. ideale baan naast baan kostwinner
12. alternatief bij lichamelijke klachten (RSI, rugklachten)
13. afwisseling
14. carrièreperspectief
15. wilde iets anders doen
16. geen onregelmatige werktijden meer
17. problemen in onderwijs willen oplossen
18. ..
19. maatschappelijke noodzaak
20. na periode van huishoudelijke / verzorgingstaken weer tijd voor betaald werk
21. ontplooiing
22. ambtenarenstatus
23. was/ben uitgekeken op mijn werk
24. zinvol bezig zijn
25. eenheel jaar met één groep werken
26. onderwijs biedt meer afwisseling dan vorig/huidig werk
27. goed pensioen
28. lange vakantie / veel vrije tijd
29. minder commercieel
30. werktijden sluiten aan bij schooltijden van mijn kinderen
31. doelgericht werken
32. positieve ervaringen met werken met jongeren in vrije tijd (sportclub, scouting, e.d.)
33. werken / omgaan met jongeren
34. makkelijk werk
35. zelfstandig werken
36. salaris
37. kon vroeger allen invalwerk vinden / geen vaste baan in onderwijs
38. vrijheid in beroep
39. inhoud van het vak
40. lesgeven

- 41. kennisoverdracht
- 42. werken/omgaan met kinderen

Bijlage 2

Tabel 3.1 Hoeveel mensen willen in de sector waarvoor zij bevoegd zijn werken en onder welke voorwaarden (gebaseerd op: po Besjes, 1997; vo Luijten, 1997)

Primair onderwijs	Voortgezet onderwijs		
	Betaald werkenden	Niet betaald werkenden	Niet betaald werkenden
	Werkzoekend		Niet werkzoekend
	Werkzoekend	Niet werkzoekend	
23% wil zonder meer 28% onder voorwaarden 49% wil niet terug	54% wil zonder meer 31% onder voorwaarden 15% wil niet terug	54% wil zonder meer 22% onder voorwaarden 24% wil niet terug	30% wil zonder meer 17% onder voorwaarden 53% wil niet terug
Voorwaarden 20% deeltijdwerk	Voorwaarden* deeltijdwerk	Voorwaarden 58% als kinderen groter	Voorwaarden deeltijdwerk
17% bij ontslag of noodsituatie	andere reguliere aanstelling als kinderen ouder zijn	42% als deeltijd aanstelling 11% alleen in onderbouw	andere reguliere aanstelling noodsituatie 27% als in deeltijd kan werken
14% betere arbeidsvoorwaarden diverse redenen	primaire als opfriscursus kan volgen arbeidsvoorwaarden diverse redenen	11% alleen als inkomen partner wegvalt	7% als arbeidsomstandigheden 7% als inkomen partner wegvalt
		7% bij vaste aanstelling diverse redenen	

* Deze groepen waren vrij klein en er worden daarom in de rapportage geen percentages gegeven