

Vergaderjaar 2016–2017

34 587

Initiatiefnota van het lid Bruins: «Kerels voor de klas, onderwijsmaatregelen die goed zijn voor jongens én meisjes (en ook voor juffen en meesters)»

Nr. 2

INITIATIEFNOTA

1. Inleiding

De afgelopen jaren is geregeld aandacht gevraagd voor de ontbrekende balans tussen juffen en meesters op de basisschool. Ook al is het probleem al langer bekend, toch is het percentage mannen in het primair onderwijs de laatste jaren verder gedaald en dreigt het aandeel meesters onder de 10% te duiken¹. Inmiddels zijn er veel scholen met 100% juffen en geen enkele meester. Deze trend zet, zonder nieuwe maatregelen, de komende jaren door. Van de mannen in het onderwijs zijn er relatief veel ouder dan 50. Er is dus relatief veel uitstroom onder mannen, terwijl de instroom voor bijna 90% vrouwen uit vrouwen bestaat.

Het probleem is dus groeiend. Dat blijkt ook uit een internationale vergelijking. Waar het percentage mannen in het primair onderwijs in Nederland 10 jaar geleden nog op het OECD-gemiddelde lag, ligt het er nu ruim onder. Alleen Duitsland en Amerika scoren slechter. Daar is de daling inmiddels wél gestopt, respectievelijk omgezet in een stijging.

Een deel van het probleem in Nederland, is dat het primair onderwijs wordt geassocieerd met zorg. De helft van de mannelijke pabo-studenten stopt in het eerste jaar. Minder dan een derde van de mannen op de pabo maakt uiteindelijk de opleiding af.

Op verschillende plekken in de samenleving proberen scholen, leerkrachten, pabo's en bezorgde ouders op verschillende manieren om de steeds verder zoek rakende balans stapje voor stapje terug te vinden. De initiatiefnemer vindt dat de overheid aan dat proces moet meewerken en doet daarvoor voorstellen. Het nieuwe beleid moet gericht zijn op verhoging van kwaliteit en diversiteit, zodat het voor mannen aantrekkelijker wordt om een carrière in het onderwijs na te streven.

**Op 17% van de basisscholen is nul of één man te vinden.
Op 60% van de basisscholen werken drie mannen of minder.
86% van de leerkrachten merkt dat jongens behoefte hebben
aan mannen voor de klas.**

¹ <http://www.ad.nl/dossier-nieuws/het-aantal-meesters-voor-de-klas-blijft-dalen~a4ed23fc/>

62% van de leerkrachten denkt dat ook meisjes een mannelijke leraar nodig hebben.

91% van de leerkrachten vindt het een slechte zaak dat er weinig mannen werken in het primair onderwijs.²

Onderzoek bevestigt de trend dat er steeds minder mannen werkzaam zijn in het primair onderwijs. Scholen met meer dan drie mannen zijn uitzonderlijk (en dat is inclusief de directeur)³.

De initiatiefnemer stelt vast, dat er sprake is van een structureel probleem, dat samen met de scholen, opleidingen en initiatieven die al bezig zijn aangepakt dient te worden. Ieder kind verdient een meester in zijn basisschooltijd. Niet omdat mannen beter lesgeven dan vrouwen of andersom, maar om kinderen rolmodellen voor de toekomst te geven. Het is nu aan scholen, lerarenopleidingen en de politiek om samen op trekken en concrete maatregelen te nemen.

In deze initiatiefnota zal toegelicht worden waar de kansen liggen om hiermee aan de slag te gaan. Een kort overzicht van acties die nu al bezig zijn zal gegeven worden om een indruk te krijgen van wat er al gebeurt. De voorgestelde aanpak zal beschreven worden en mythes die leven rondom het thema worden ontkracht. Tenslotte zal een analyse van wat er nodig is gegeven worden, wat resulteert in verscheidene concrete aanbevelingen.

2. Kansen en onorthodoxe ideeën

De initiatiefnemer is ervan overtuigd dat voor een gezond onderwijsklimaat vrouwen én mannen nodig zijn⁴. Over een aantal jaren is er niet alleen een mannentekort, maar een lerarentekort over de volle breedte. Dat geeft niet alleen het enorme belang aan dat ook mannen voor de klas willen, het biedt ook kansen voor een integrale aanpak.

Het is nu immers sowieso nodig werk te maken van een stevigere inzet op het werven van leerkrachten; daarin kunnen we ons direct ook meer richten op de man. Als er dan meer mannen voor de klas willen, sla je twee vliegen in één klap.

Maatregelen die tot nu toe werden genomen waren vaak eenmalig en tijdelijk. Een nationaal en structureel pact van overheid en samenleving is nodig om het tij te keren. Vanuit de samenleving, de wetenschap, het onderwijs en de pabo's moet er veel gebeuren en de politiek moet alle zeilen bijzetten om een gezonde diversiteit in het onderwijs te krijgen. Er zijn tegendraadse, onorthodoxe ideeën nodig. Durf en lef, zodat ook buiten de gebaande paden initiatieven tot stand komen die ertoe bijdragen dat het onderwijs blijvend verandert.

3. Overzicht van actuele acties

Vanuit het werkveld zijn diverse acties gestart om meer mannen voor de klas te krijgen. Een klein overzicht zal gegeven worden om zo een indruk te krijgen van de initiatieven die al gestart zijn.

- Christelijke Hogeschool Ede heeft sinds vijf jaar het programma «100% meesterproof» voor alle toekomstige meesters.⁵ Met een mix van sportieve activiteiten, gezelligheid en verdieping wordt aangesloten bij wat mannen nodig hebben.
- Binnen Driestar Hogeschool Gouda zijn man-only-groups samengesteld. Dit is een groep met mannelijke studenten die optreden als

² CNV onderwijs, 2014

³ CNV onderwijs, 2014

⁴ S. Hoogendoorn, M. van Praag, Universiteit van Amsterdam (2013)

⁵ <http://www.drs-online.nl/artikel.php?ID=1312>

ambassadeurs van de mannelijke leraar in de opleiding.⁶ Ze spelen een belangrijke rol tijdens open dagen en voorlichtingsdagen van de school. Ook ontmoeten de mannen elkaar regelmatig voor gezamenlijke activiteiten.

- «Veel meer meester» beoogt de publieke opinie over het beroep van leraar basisonderwijs positief te beïnvloeden door te laten zien hoe veelzijdig en vernieuwend het moderne leraarschap is. Er is onder andere een treinreis door Nederland georganiseerd, van Leeuwarden naar Eindhoven. Tijdens de reis werd aandacht gevraagd voor thema's die minder geassocieerd worden met basisschoolleraar. Deelnemende pabo's aan het programma zijn; Fontys Hogescholen, Stenden Hogeschool, HAN PABO en NHL Hogeschool.
- Op de Hogeschool Utrecht is een studievereniging voor mannen opgericht. De MOP, «mannen op de pabo», organiseren eens in de twee maanden een «mannenmoment». Waarbij relevante onderwerpen voor mannen worden behandeld.
- «Meestert» is een initiatief van een aantal meesters om samen een community te vormen. Behoud van meesters in het basisonderwijs is hierbij het belangrijkste doel. Vanuit deze community worden ook ideeën en plannen bedacht om meer meester voor de klas te krijgen.

4. Het belang van diversiteit

Volgens de initiatiefnemer is één van de sleutelwoorden in deze discussie *diversiteit*. Diversiteit die terugkomt op de verschillende niveaus:

- Meer variatie en vrijheid in onderwijsmethoden: diversiteit van de onderwijspedagogiek
- Meer afwisseling en dynamiek in het leraarsvak: diversiteit in de pabo
- Meer diversiteit en plezier in de lerarenkamer: diversiteit in de scholen

Uit onderzoek is gebleken dat een team dat bestaat uit mannen en vrouwen ten goede komt aan meerdere aspecten binnen het onderwijs. Hier volgen twee aangetoonde gevolgen van meer diversiteit.

1. Divers samengestelde teams presteren beter

Teams met mannen en vrouwen presteren beter. Diversiteit draagt positief bij aan de cultuur op het werk. Meestal wordt dit feit⁷ gebruikt als een van de argumenten voor meer vrouwen aan de top van het bedrijfsleven. In het onderwijs ligt het net omgekeerd: mannen én vrouwen die werkzaam zijn in het onderwijs willen meer mannen op school, zo blijkt uit een onderzoek van MWM2 naar de positie van mannen in het primair onderwijs⁸. De sfeer wordt beter en leerkrachten functioneren beter in een gemengd team⁹.

2. Meer meesters: goed voor jongens én meisjes

De werkelijkheid is verbazingwekkend eenvoudig: Onderzoek¹⁰ heeft aangetoond dat de aanwezigheid van mannelijke rolmodellen op de school goed is voor jongens én meisjes. Vanuit maatschappelijk perspectief is het zinvol om een afspiegeling van de maatschappij voor de klas te hebben¹¹.

⁶ <http://www.drs-online.nl/artikel.php?ID=1312>

⁷ S. Hoogendoorn, M. van Praag, Universiteit van Amsterdam (2013)

⁸ CNV Onderwijs (2014)

⁹ Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel, CAOP (2013)

¹⁰ M. Sinclair and K. McGrath, Int. Journal of Innovation, Creativity and Change, Vol. 1 Nr. 2 (2013) p. 142–158

¹¹ Eck, E. van, & Heemskerck, I. (2010). Paboys gezocht. Meer mannen voor de klas. Het Jonge Kind, maart 2010

Uit recente studies is gebleken dat ouders en leerlingen niet bezorgd zijn over het geslacht van leraren als het gaat om de prestaties op school. De wens voor meer mannen voor de klas komt voort uit redenen die sociaal van aard zijn en die positief werken voor jongens én meisjes.

Die redenen zijn onder meer:

- Jongens leren hoe je je verhoudt tot een man, ze zoeken zijn hulp en kunnen vertrouwen in hem stellen
- Meisjes leren hoe je je verhoudt tot een man en ontwikkelen begrip voor mannen
- Meisjes leren over interactie met een man

Er zijn goede redenen om aan te nemen dat meer mannen voor de klas een positief effect heeft op de persoonlijke ontwikkeling van alle kinderen. Een groot probleem in Nederland is echter dat primair onderwijs wordt geassocieerd met zorg.¹² Een actieve bestrijding van het stereotype beeld van het leraarsvak kan helpen om meer mannen te laten instromen in het PO. Op het moment is een op de vijf pabo-studenten man. De helft van de mannelijke pabo-studenten stopt in het eerste jaar. Minder dan 1 op de 3 mannen maakt uiteindelijk de opleiding af. Dit zijn hele slechte cijfers¹³. Het is nodig dat het nieuwe beleid gericht is op verhoging van kwaliteit en diversiteit, zodat het voor mannen aantrekkelijker wordt om een carrière in het onderwijs na te streven. De maatregelen zijn nodig om het tij te keren, zodat er meer kerels voor de klas komen te staan. Voordat deze aanpak verder wordt uitgewerkt in een analyse van wat er nodig is, moet er nodig worden afgerekend met een aantal hardnekkige mythes.

Over stereotypen en gemiddelden

Mannen en vrouwen zijn statistisch gezien niet zo verschillend. Er zijn meer verschillen tussen mannen onderling en tussen vrouwen onderling, dan het verschil tussen de «gemiddelde man» en de «gemiddelde vrouw». Wanneer in het onderstaande wordt gepraat over typisch mannen- of vrouwengedrag, dan bedoelen we daarmee die manieren die over het algemeen als stereotypisch mannelijk of vrouwelijk worden ervaren. Dit kan echter nooit worden gegeneraliseerd naar het gedrag van de individuele docent of leerling.

5. Wetenschap en mythes

Onderwijsonderzoek en onderwijsbeleid hebben zich in het verleden vooral gericht op de emancipatie van meisjes en vrouwen¹⁴. Er heersen nogal wat mythes rondom de invloed van de mannelijke leerkracht als rolmodel voor jongens. Zo zouden jongens minder goed presteren in een onderwijsomgeving met alleen juffen. Meestal wordt daarover geschreven in populaire media en worden stereotype beelden gebruikt: de meester als held of als bedreigde diersoort. Vaak wordt een meester neergezet die humor heeft, relaxed is en sportief. Het feit dat jongens slechter presteren dan meisjes zou te maken hebben met de «feminisering» van het onderwijs. Deze stelling lees je veel in kranten, maar is niet wetenschappelijk hard te maken¹⁵. De initiatiefnemer pleit niet voor «Kerels voor de klas» omdat jongens zouden worden achtergesteld, maar

¹² Eurydice (2010). Gender differences in educational outcomes: study

¹³ http://stamos.nl/downloads/analyse_mannelijke_students_op_de_pabo02122011.pdf

¹⁴ Er is wel onderzoek gedaan naar de ontwikkeling van jongens, maar vooral in de context van afwezige vaders.

¹⁵ M. Timmerman, H. van Essen, *Pedagogiek* Vol. 1 (2004) 57

omdat het goed is voor de leraren (meesters én juffen) en voor de leerlingen (jongens én meisjes):

Uit studies over «vrouwen naar de top» weten we dat 35% participatie nodig is om een cultuurverandering mogelijk te maken. Wat geldt voor vrouwen aan de top geldt ook voor mannen voor de klas. In een monocultuur zonder diversiteit wordt er onvoldoende weerwoord en feedback georganiseerd. In een team met diversiteit heeft de werkvloer meer inbreng en zal een leerkracht eerder het gevoel krijgen zijn werk in eigen hand en onder controle te hebben. Zonder het creëren van massa lukt het niet om het onderwijs aantrekkelijker te maken voor mannen. Hoewel het niet zal lukken om op afzienbare tijd 35% mannen te behalen, kan de monocultuur wel doorbroken worden, nl. door ook andere minderheden te stimuleren leraar te worden. Zo ligt er een grote kans als we jongens én meisjes van allochtone afkomst enthousiasmeren om meester te worden. Bij het werven van nieuwe leerkrachten dient dan ook breder gekeken te worden om dit te realiseren. Diversiteit is van belang voor een gezonde organisatie.

6. Wat is er nodig?

In deze nota presenteert de initiatiefnemer maatschappelijke en politieke acties die langjarig nodig zijn om het onderwijs aantrekkelijk te maken voor mannen. Op basis van deze acties worden in hoofdstuk 7 en 9 vervolgens aanbevelingen geformuleerd die kunnen leiden tot politieke maatregelen.

Maak de pabo aantrekkelijk voor mannen

Mannelijke pabo-studenten klagen dat zij tijdens hun studie veel tijd kwijt zijn aan werkvormen die worden geassocieerd met vrouwen, met name bij onderdelen zoals reflectie, zelfevaluatie, theorie en sociale groepsopdrachten. Om de opleiding aantrekkelijker te maken voor een grotere diversiteit aan mannen en vrouwen moet de opleiding steviger sturen op de autonomie van de professional en op zelfleiderschap. Hecht in het primair onderwijs (en dus ook op de pabo) meer belang aan praktische vakken zoals techniek, ICT en gym¹⁶. Experimenteer met een taakverdeling tussen leraren op scholen. Niet iedere leraar hoeft goed te zijn in alles. Maak de inhoud van de opleiding relevant ten opzichte van de praktijk: communicatie met ouders, klassenmanagement, psychologie. Dit zijn aspecten waar studenten mee te maken gaan krijgen en die dus ook ruim aan bod mogen komen in de opleiding.

Maak de stages aantrekkelijk voor mannen

De initiatiefnemer wil dat alle pabo's zichtbaar maken hoe zij hun opleiding aantrekkelijk maken voor mannen en dat zij op dat punt meer van elkaar leren. Zo zijn er pabo's die ervoor hebben gezorgd dat de kleuterstage niet meer de eerste stage is, zodat de kennismaking met het beroep minder zorg-gerelateerd is. Vanaf het 2^e jaar moet er een stagevergoeding uitbetaald worden aan de studenten. Dit vergroot het verantwoordelijkheidsgevoel en geeft meer waardering tijdens de opleiding. Ook is het voor studenten belangrijk dat zij snel in aanraking komen met de praktijk doordat zij tijdens hun opleiding voor een deel van de week betaald werken als lerarenondersteuner (via permanente stages). De kleuterstage is een veel gehoorde klacht onder de mannen op de opleiding en wordt door velen als een verplicht (en overbodig) nummer ervaren. Waar de specialisatie nu later in de opleiding plaats vindt is het advies dit al voor aanvang van de opleiding te doen. De studenten kunnen

¹⁶ Platform Onderwijs2032, VakWerk nr. 13 (Beter Onderwijs Nederland), 2015

daarin al de keuze maken voor lesgeven in de onderbouw of bovenbouw. Door hierin scheiding aan te brengen kan de opleiding aantrekkelijk gemaakt worden voor mannen. Ook zullen geschikte potentiële leraren minder uitvallen doordat niet voldaan kan worden aan opleidingseisen waar ze niet in verder willen specialiseren.

Creëer meer carrièreperspectief voor leerkrachten

Het aanzien van het vak is een belangrijk criterium voor het al dan niet kiezen voor de pabo. Maar imagocampagnes werken niet. Een hoger salaris werkt beter, maar kan niet de enige oplossing zijn (ook in landen waar het salaris beduidend hoger is, bijvoorbeeld Finland, komen meer vrouwen voor)¹⁷. Hoewel het aanvangssalaris van leraren in Nederland behoorlijk goed is, is er weinig doorgroei mogelijk qua salaris en carrière. Dit is een probleem voor juffen en meesters.

Mannen kiezen vaker voor een baan met maatschappelijk aanzien en doorgroeimogelijkheden. Dit is ook bekend in andere sectoren zoals de zorg. De initiatiefnemer is daarom van mening dat er meer doorgroeimogelijkheden moeten zijn voor leraren. De stappen die er gemaakt kunnen worden in de salarisschaal dienen uitdagend te zijn en een significante verbetering van de huidige situatie. Dat is nodig voor mannen én voor vrouwen. Tot nu toe is je enige carrièrekans schooldirecteur of bestuurder worden en meestal sta je dan niet meer voor de klas. Leraren moeten meer gelegenheid krijgen voor professionele ontwikkeling en specialisatie. Zo ontstaan er «expert-leraren», die bovenschools ondersteunen op specifieke onderwerpen. Dit kan inhoudelijk zijn zoals; techniek, dyslexie of rekenen, maar kan ook beleidsmatig van aard zijn. Dergelijke functies zouden moeten leiden tot aantrekkelijke carrièremogelijkheden voor leraren zonder het lesgeven te hoeven opgeven. Deze «doorgroeiers» moeten niet stoppen met lesgeven, maar in deeltijd zichtbaar blijven in de klas.

Meer diversiteit in onderwijsmethoden: leer van het buitenland

Pedagogische inzichten hebben een grote invloed op scholen en lesmethodes. Veranderingen in beleid zijn daarbij niet altijd stevig wetenschappelijk onderbouwd. We weten: ieder kind leert anders en het gedrag van ieder kind is anders. De huidige methodes richten zich vaak op één specifieke manier van kennis opdoen en houden geen rekening met de categorie leerlingen bij wie andere methodes beter werken. Veel jongens vinden het moeilijk de motivatie te vinden om mee te komen en dat geldt ook voor een deel van de meisjes: kinderen die minder «talig» zijn en meer gericht zijn op getallen en een andere manier van leren nodig hebben, krijgen zo te weinig aandacht. In de Angelsaksische landen en in IJsland wordt geëxperimenteerd met verschillende manieren van leren en zijn er zelfs verschillende lesmethodes voor jongens en meisjes. Omdat wij stellen dat jongens onderling meer van elkaar verschillen dan de gemiddelde jongen van het gemiddelde meisje, willen we zover niet gaan en ook hier opmerken dat ook meisjes baat kunnen hebben bij methoden die in deze landen als meer «jongensachtig» te boek staan. De inzichten die worden opgedaan bij deze experimenten in het buitenland kunnen echter wel inzicht geven in de voordelen en nadelen van een meer specifieke, gedifferentieerde aanpak.

Het werkveld neemt de inzichten uit experimenten in het buitenland met verschillende lesmethodes voor jongens en meisjes mee in hun visie op lesgeven.

De initiatiefnemer pleit voor minder invloed van onderwijsadviesbureau's, zodat scholen minder afhankelijk worden van de modegevoeligheid van

¹⁷ AOB, 2015

pedagogische inzichten. Je creëert dan een lokaal lesklimaat met meer dynamiek en afwisseling. Deze grotere vrijheid voor de docenten is aantrekkelijk voor mannelijke leraren.

Omscholen van mannen vanuit fysiek zware banen

Er zijn heel wat banen die fysiek zwaar zijn, waarbij relatief veel professionals tussen de 40 en 50 jaar uitstromen vanwege lichamelijke fitheid. Er valt te denken aan Defensie (inclusief Koninklijke Marechaussee), sportscholen, brandweer of politie. Er liggen kansen in het omscholen van deze mannen, waarbij met name gericht kan worden op professionals die ervaring hebben met het opleiden en begeleiden van de jongere generatie. Door hun leeftijd en ervaring nemen deze zijinstromers een positieve werksfeer mee en «staan hun mannetje». Zo hebben veel militairen ervaring in leiderschap en lesgeven. Door een roulatiesysteem komen veel militairen voor een aantal jaren op een instructeursfunctie. Daardoor zijn ze sociaal vaardig en kunnen gemakkelijk een team/klasgevoel creëren. Daarnaast zijn zij natuurlijk een stoere leraar met alle avontuurlijke dingen die ze hebben gedaan. Dat is goed voor jongens en meisjes.

De beste leerlingen worden leraar: start een Technasium op de havo

Het Technasium is een bekend fenomeen: de meest getalenteerde leerlingen krijgen extra uitdaging en mogen zich specialiseren in techniek. Dit geeft een positief imago aan deze vakken. Met hetzelfde model kan een *Technasium*¹⁸ worden gestart. Op de havo krijgen talentvolle leerlingen en die de kwaliteit en het karakter hebben om leraar te worden – de kans om zich via hun vakkenpakket vroegtijdig te richten op het beroep van leraar. Zon aanpak kan helpen vooroordelen en zelfbeeld te overwinnen.

Emile van Velsen, directeur pabo over Technasium

«Er zijn meerdere partijen nodig om dit verder te ontwikkelen. Niemand kan dit in z'n eentje, maar we moeten niet lang wachten. Als we nu handelen, duurt het nog zes jaar voordat we de vruchten plukken. We weten wat we moeten doen, nu hebben we alleen nog daadkracht nodig van wat bestuurders met energie.»

Zorg voor meer fulltime aanstellingen

Veel (vrouwelijke) leerkrachten gaan na enkele jaren werkervaring in deeltijd werken. In het onderwijs zijn zo, door de arbeidsduur beetje bij beetje te verkorten, relatief veel kleine aanstellingen ontstaan. Vrijkomende vacatureruimte moet door de werkgever aangeboden worden aan leerkrachten met een deeltijdbetrekking en reeds aanwezige leerkrachten met een vast dienstverband. De werkgever moet daarbij rekening houden met de belangen van de individuele leerkracht. Hierdoor zijn er extreem weinig vacatures die leiden tot een vaste fulltime aanstelling in het onderwijs. Veel nieuwe, jonge leraren – en mannen in het bijzonder – willen echter fulltime (of bijna fulltime) werken. De initiatiefnemer wil dat wordt onderzocht wat er mogelijk is in cao en regelgeving om scholen meer flexibiliteit en vrijheid te geven zodat vacatures van behoorlijke omvang kunnen worden gevormd.

¹⁸ Technasium leidt slimme havist naar pabo: <https://www.nd.nl/nieuws/nederland/technasium-leidt-slimme-havist-naar-pabo.1402724.lynkx>

«Hij-instromers»: hogere baankans, lagere kosten

Het creëren van aanstellingen met een behoorlijke omvang is zo mogelijk nog relevanter voor het werven van meer mannelijke zij-instromers. Deze zij-instromers komen vanuit een geheel andere sector en dragen zeer waarschijnlijk een substantieel deel van het gezinsinkomen. Voor een overstap naar het onderwijs is het nodig dat mannelijke zij-instromers vooraf uitzicht hebben op een baan. Zorg er bovendien voor dat zij-instromers hun opleiding kunnen doen zonder (veel) kosten. De kosten om als zij-instromer leraar in het basisonderwijs te worden bedragen zon 4.000 euro. Dat moet sterk worden verlaagd, zowel voor mannen als voor vrouwen. Ook het omscholen vanuit een werkloosheidssituatie moet gemakkelijker worden. Het UWV deelt omscholingsvouchers uit aan beroepen die staan op een kansberoepenlijst. Hoewel er vanaf 2020 een tekort aan leraren wordt verwacht, staat het beroep van basisschoolleraar niet op de kansberoepenlijst omdat de tekorten tot nu alleen regionaal zijn. De initiatiefnemer is van mening dat het beroep nu al door het UWV op de kansberoepenlijst moet worden gezet om in te spelen op de arbeidsmarkt van 2020.

Gast-leerkrachten

Een goede manier om meer mannen voor de klas te krijgen is ondernemers (bijv. ZZP-ers) te vragen die regelmatig gastlessen willen geven (bijvoorbeeld computerles, techniek of andere onderwerpen). Het is echter steeds minder aantrekkelijk om dit tegen betaling te doen. Door de aangescherpte regels rondom schijnzelfstandigen (2014), dreigden deze «buitengewone leraren» als werknemer beschouwd te worden. De initiatiefnemer wil dat betaalde gastlessen met regelmaat moeten kunnen worden gegeven, zonder administratieve rompslomp. Met de Deregulerings Beoordeling Arbeidsrelaties (2016) is het de bedoeling dat deze lastige situatie verbetert.

Faciliteer samenwerking en overleg tussen alle acties die al bezig zijn

Er lopen al veel goede acties om meer meesters voor de klas te krijgen, hierin is echter sturing en structuur nodig om deze uit te bouwen. Creëer een platform om initiatieven die al lopen met elkaar in contact te brengen. Bied ondersteuning aan waar nodig en zorg voor ambassadeurs die als voorbeeld kunnen dienen voor toekomstige meesters. De politiek heeft hierin vooral een faciliterende rol en biedt budget aan waar nodig en onderneemt actie tegen belemmerende regelgeving.

En als alles dan gedaan is: schaf de naam Pedagogische Academie voor het Basisonderwijs (pabo) af

Wanneer al deze acties in gang zijn gezet en een cultuurverandering is bewerkstelligd, dan is het daarna ook tijd voor een nieuwe naam om deze verandering kracht bij te zetten. De pabo is een opleidingsinstituut voor onderwijzend personeel. We willen leraren opleiden en niet academische pedagogen. Naast dat de pabo een negatief imago heeft, dekt de naam gewoonweg de lading niet. Dit maakt het niet aantrekkelijk voor praktisch ingestelde studenten. Een nieuwe naam kan helpen, zoals «lerarenopleiding basisonderwijs».

7. Aanbevelingen voor de regering

De initiatiefnemer stelt het volgende voor:

- De regering moedigt scholen en pabo's aan om afspraken te maken over **stagevergoedingen** vanaf het 2^e jaar pabo en **betaald (deeltijd)werk** tijdens de opleiding als lerarenondersteuner.
- De regering brengt in kaart in hoeverre de pabo kan worden doorlopen **zonder kleuterstage** en met **focus op de bovenbouw**, en gaat in gesprek met de pabo's om deze variant mogelijk te maken.
- De regering gaat in overleg met bonden en sectorraden om te komen tot afspraken **over betere carrièreperspectieven** voor leraren in het PO en in kaart te brengen op welke wijze bovenschoolse of regionale functies kunnen worden gecreëerd voor leraren met een bepaalde deskundigheid of specialisatie.
- De regering onderzoekt op welke wijze **omscholingsprogramma's** kunnen worden gestart voor «hij-instromers» uit andere sectoren, met name uit fysiek zware beroepen.
- De regering komt in samenspraak met hogescholen met voorstellen om de **overstap** vanuit een **andere sector** naar het primair onderwijs te **vergemakkelijken** als het gaat om de investering die mannen (en vrouwen) moeten doen in tijd en geld, bijvoorbeeld door vrijstellingen of differentiatie in collegegeld.
- De regering neemt het beroep basisschoolleraar op in de **kansberoepenlijst van het UWV**.
- De regering start een proef met een **Teachnasium** en komt met een impact assessment van deze proef.
- De regering onderzoekt welke regels een hindernis vormen voor de vorming van **fulltime banen** in het onderwijs en op welke wijze de onderwijssector kan komen tot afspraken die leiden tot meer vacatures van substantiële omvang.
- De regering zorgt ervoor dat ondernemers en andere professionals op regelmatige basis ook tegen betaling **gastlessen** kunnen geven («buitengewone leraren» met minimale administratieve last).
- De regering gaat het gesprek aan met de **gezamenlijke meesteractiegroepen** om te bezien wat nodig is om te komen tot zichtbare ambassadeurs voor het vak.
- De regering neemt kennis van de **initiatieven** die er lopen en biedt budget aan waar nodig. Er wordt actie ondernomen tegen **belemmerende regelgeving** die ervaren wordt door deze initiatieven.

8. Beslissing nemen over aanbevelingen

De initiatiefnemer vraagt de regering om een beslissing te nemen over de aanbevelingen zoals die zijn voorgesteld in paragraaf 8.

9. Aanbevelingen voor het onderwijsveld

- Het onderwijsveld gaat meer aandacht geven aan **techniek, ICT en gym**, waardoor dit ook relevanter wordt voor studenten op de pabo.
- Het onderwijsveld maakt de inhoud van de pabo **relevanter** ten opzichte van de praktijk. Door in te zetten op aspecten waar studenten na de opleiding mee te maken gaan krijgen; **communicatie met ouders, klassenmanagement, psychologie**.
- Het onderwijsveld zorgt dat in alle pabo's zichtbaar wordt gemaakt hoe zij hun opleiding **aantrekkelijk maken voor mannen** en heeft de intentie om hierin van elkaar te leren.
- Het onderwijsveld werkt aan een **grotere diversiteit** van lesmethodes en neemt daarbij de inzichten mee uit experimenten in het buitenland.

- Het onderwijsveld creëert een **platform** waar lopende **initiatieven** voor meer meesters met elkaar in contact gebracht kunnen worden.
- Het onderwijsveld komt – als sluitstuk van deze maatregelen – met een **nieuwe naam** als vervanging voor «pabo» die meer recht doet aan de inhoud van de opleiding. Deze nieuwe naam dient de aantrekkingskracht en het imago van de opleiding positief te beïnvloeden. Hierbij kan worden gedacht aan «lerarenopleiding basisonderwijs», maar suggesties uit het werkveld zijn welkom.

10. Financiële paragraaf

Op dit moment is het nog niet mogelijk om de financiële consequenties aangaande de aanbevelingen inzichtelijk te maken. De meeste maatregelen hebben geen of weinig financiële consequenties. De stagevergoeding leidt tot licht hogere salarisbetaling door scholen. De financiële investeringen voor het Technasium zijn nog niet te voorspellen.

Bruins