

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. 3**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 januari 2017

Begin september 2016 heeft Kamerlid Bruins van de ChristenUnie (CU) een initiatiefnota ingediend getiteld «Kerels voor de klas».<sup>1</sup> Met deze initiatiefnota heeft de CU het belang van (meer) mannen in het onderwijs nogmaals op de agenda gezet. In de initiatiefnota doet de CU een aantal aanbevelingen aan de regering en aan het veld om meer mannen naar de Pabo te krijgen, deze met succes de opleiding te laten doorlopen en ze vervolgens uitzicht te geven op een carrière in het onderwijs.

Wij willen de CU bedanken voor het onder de aandacht brengen van dit onderwerp en voor de gedane aanbevelingen. Wij zijn blij met elk initiatief rondom dit thema. Ook wij vinden het van groot belang dat de lerarenpopulatie een representatieve afspiegeling is van de samenleving. In 2013 hebben wij met de lerarenopleidingen in de Lerarenagenda de gezamenlijke ambitie gesteld om door aantrekkelijke en flexibele leerroutes te creëren, meer mannen aan te kunnen trekken voor het onderwijs.<sup>2</sup> Wij willen dat elke lerarenopleiding zorgt voor een opleiding die vrouwen én mannen aanspreekt en uitdaagt.

In deze brief gaan wij in op het probleem van het tekort aan mannen in het basisonderwijs. Wij schetsen een aantal bestaande initiatieven om hier oplossingen voor te vinden en reageren op de verschillende aanbevelingen die de CU doet in de initiatiefnota op het niveau van de instroom in de opleiding, de doorstroom door de opleiding en de uitstroom naar de arbeidsmarkt.

<sup>1</sup> «Kerels voor de klas, onderwijsmaatregelen die goed zijn voor jongens én meisjes (en ook voor juffen en meesters)», Kamerstuk 34 587.

<sup>2</sup> «Lerarenagenda 2013–2020: De leraar maakt het verschil», Kamerstuk 27 923, nr. 171.

## 1. Mannen in het basisonderwijs

De initiatiefnota bevat een aantal cijfers en statistieken betreffende het aantal mannen in de opleidingen en het aantal mannen voor de klas. Net als de CU vinden wij deze cijfers ook verontrustend. Wij zien dat de laatste jaren het aandeel mannen dat werkzaam is in het basisonderwijs steeds verder is gedaald.

In 2015 was 13,4 procent van de leerkrachten in het basisonderwijs man. Het aandeel mannelijke eerstejaars Pabo studenten is sinds 2012 gestegen van 20,3 procent naar 24,1 procent.<sup>3</sup> Het probleem blijft echter onverminderd groot en daar kunnen wij niet in berusten. Er is alle reden om met onverminderde inzet van alle betrokken partijen te blijven werken om meer mannen in het basisonderwijs te krijgen.

In de Lerarenagenda 2013 hebben wij de ambitie gesteld om meer mannen in het basisonderwijs te krijgen. Wij deden een oproep aan de Pabo's om dit gezamenlijk op te pakken en stelden voor een voorlopersgroep rond het thema «Meer mannen op de Pabo» op te richten. Een aantal Pabo's heeft dat voortvarend vormgegeven. Er zijn de afgelopen jaren veel goede initiatieven ontplooid door de voorlopersgroep «Veel meer meester!». Inmiddels doen bijna twintig Pabo's mee, om (meer) mannen naar de Pabo-opleiding te trekken en hen daar ook te behouden. Een voorbeeld van een evenement dat deze voorlopersgroep heeft georganiseerd is een treinreis in 2015 langs verschillende steden met een Pabo-opleiding die zichzelf die dag presenteerden aan potentiële studenten en hun ouders.

Daarnaast zijn er ook veel andere initiatieven ontstaan in het werkveld (enthousiaste leraren, lerarenopleiders, scholen, schoolbesturen) met hetzelfde doel: meer mannen op de opleiding en voor de klas. Een aantal van hen heeft zich verenigd rondom het initiatief van de CU in de vorm van de groep «Kerels voor de klas» waarbij allerlei partijen uit het veld betrokken zijn. Aan de ene kant zetten zij zich in voor de ondersteuning van bestaande initiatieven en tegelijkertijd ontwikkelen zij ook initiatieven die daaraan complementair zijn.

Op 18 januari jongstleden vond het derde symposium «Kerels voor de klas» plaats. Hierbij waren verschillende landelijke en regionale initiatieven die werken aan het aantrekken van meer meesters voor het basisonderwijs betrokken. Wij zijn blij dat de verschillende partijen elkaar zo hebben gevonden en de handen ineen slaan om gezamenlijk meer mannen in het basisonderwijs te krijgen. Wij blijven graag actief betrokken bij deze initiatieven.

### *Diversiteit voor de klas*

Wij hechten sterk aan het hebben van een diverse lerarenpopulatie, waarbij de kwaliteit van de leerkracht voorop blijft staan. Om een diverse lerarenpopulatie te bereiken gaat het wat ons betreft niet alleen over het aantrekken van (meer) mannen in het onderwijs, maar ook om het vergroten van de algehele diversiteit van studenten op de lerarenopleidingen en om het vergroten van de diversiteit van leraren voor de klas. Het gaat daarbij om diversiteit ten aanzien van gender, vooropleiding en maatschappelijke, culturele, etnische of sociaaleconomische achtergrond. Het is duidelijk dat de diversiteit op Pabo's nog onvoldoende de diversiteit in onze samenleving weerspiegelt. Veel lerarenopleidingen werken aan inclusief onderwijs, waarin *alle* leraren recht kunnen doen aan *alle* leerlingen. Een leraar is niet alleen iemand die de lesstof overdraagt, een

<sup>3</sup> Dashboard bij derde Voortgangsrapportage Lerarenagenda, Kamerstuk 27 923, nr. 231.

leraar is ook een waardendrager, een rolmodel en iemand die leerlingen ook vormt. Mede daarom is het belangrijk dat de lerarenpopulatie een representatieve afspiegeling vormt van onze samenleving.

### *Meer mannen, meer divers onderwijs*

Mannen zijn niet beter of slechter dan vrouwen, maar het is goed om zowel mannen als vrouwen in een onderwijsteam te hebben. Hiervan profiteren niet alleen de leerlingen in de klas maar ook onderwijsteams op scholen waar de leerkracht onderdeel van uitmaakt. Meer mannen voor de klas draagt niet alleen bij aan een toename van mannelijke rolmodellen of een betere balans in lerarenteams, maar kan er ook voor zorgen dat bepaalde aspecten en onderwerpen in het onderwijs meer aandacht krijgen. Zo kan het zijn dat mannelijke leraren een andere aanpak hanteren in hun manier van lesgeven of bij het betrekken van de leerlingen. Alle leerlingen hebben hier baat bij. Ook in de voorbereiding op het middelbare onderwijs, waar leerlingen met diverse en verschillende leraren te maken krijgen, is het belangrijk dat zij gewend zijn aan vrouwen én mannen voor de klas.

De CU stelt in de initiatiefnota dat er ook meer mannen voor de klas zouden kunnen komen door gastlessen te laten verzorgen door bijvoorbeeld ondernemers. Zij zien verschillende belemmeringen in wet- of regelgeving, met name op het gebied van betaling voor gastlessen. Gastlessen zijn belangrijk voor een breder perspectief op de wereld. Met de CU gaan wij er vanuit dat met de invoering van de Deregulerings Beoordeling Arbeidsrelaties (mei 2016) er verbetering op zal treden in deze situatie.

### *Lerarentekort*

Het aantrekken van mannen voor het beroep is ook van betekenis bij het oplossen van het op handen zijnde lerarentekort in het primair onderwijs. Wij werken momenteel aan een plan van aanpak voor het terugdringen van het lerarentekort. In februari wordt uw Kamer hierover geïnformeerd.

## **2. Oplossingen op verschillende niveaus**

Net als voor de CU is het ook onze ambitie om meer mannen in het onderwijsveld te krijgen en ze daar te houden. Daarvoor is op verschillende niveaus actie vereist. Het is allereerst van belang om meer mannen te interesseren voor de opleiding: instroom. Ten tweede is het belangrijk om de mannen die op de Pabo zijn ingestroomd ook met succes de opleiding volledig te laten doorlopen: doorstroom. Tot slot is het van belang dat mannen na het afstuderen ook daadwerkelijk onderwijs gaan geven: uitstroom. Daarbij is het belangrijk om leraren ook langdurig voor het onderwijs te behouden door het beroep van leraar een aantrekkelijk beroep te laten zijn met voldoende uitdaging en carrièreperspectief.

### **2.1 Instroom in de opleiding**

Zoals wij eerder schreven is sinds 2012 het aandeel mannelijke eerstejaars Pabo studenten gestegen van 20,3 procent naar 24,1 procent. Er is zelfs een aantal Pabo's dat al een aantal jaren een aandeel mannelijke eerstejaars heeft van tussen de 30 en 40 procent. Dat is een positieve ontwikkeling. Pabo's hebben met verschillende maatregelen de afgelopen jaren ingezet op het vergroten van de instroom van mannelijke studenten en doen dat nog steeds. Ook de verschillende regionale en landelijke initiatieven, zoals die van «Veel Meer Meester!», «Kerels voor de klas», «Mannen op de Pabo» en de «Meestert-beweging» zetten hier specifiek op

in. Verschillende Pabo's geven aan dat hun extra inzet om mannen te interesseren voor het beroep van leraar vruchten lijkt af te werpen en lijkt te leiden tot een grotere instroom van mannelijke studenten.

Voorbeelden van maatregelen die de Pabo's hebben genomen zijn:

- Mannen (en mannengroepen) prominent inzetten voor opendagen en voorlichting. Ook zijn er Pabo's die een mannelijk boegbeeld inzetten of, zoals de Hogeschool Leiden heeft gedaan, te zorgen voor een groep actieve mannen die een rolmodel of aansprekende voorbeeldfunctie kunnen vervullen.
- Ouders intensief betrekken bij voorlichting om duidelijk te maken dat leraar zijn een aantrekkelijk en belangrijk beroep is voor vrouwen en mannen.
- Een aangepaste studierichting aanbieden waardoor meer studenten worden aangetrokken met specifieke interesses zoals een sportklas, een «wereldklas» (met nadruk op burgerschap), een muziekklas of een gezondheidsklas (met nadruk op leven en bewegen).
- De opleidingsflexibiliteit verhogen. Sinds dit jaar biedt de Hogeschool Windesheim een experimenteel opleidingstraject volgens het «*liberal arts*» model aan onder de naam «Teacher College», een combinatie van de Pabo en een lerarenopleiding voor voortgezet onderwijs. In deze opleidingsvorm kiezen studenten niet meteen of voor het middelbaar onderwijs of voor het basisonderwijs. Pas na anderhalf jaar kiezen studenten vervolgens of ze zich willen specialiseren in het basisonderwijs of in het voortgezet onderwijs. Het experiment loopt nu een jaar en lijkt meer mannelijke studenten aan te spreken.
- Actief contact zoeken met middelbare scholen om potentiële mannelijke Pabo-studenten te interesseren voor het beroep (talentscouting). Ook zijn er Pabo's die activiteiten organiseren op of met middelbare scholen om leerlingen te laten zien wat een mooi beroep leraar zijn is. Ook het idee van de Christelijke Hogeschool Ede van het «*Teachnasium*» waarbij vo-leerlingen vroeger kennismaken met het onderwijs en gestimuleerd worden een lerarenopleiding te volgen, zien wij als een interessante ontwikkeling.
- Initiatieven ontplooiën om het beroep van leraar bij een breed publiek onder de aandacht te brengen.
- Nieuwe doelgroepen interesseren voor het onderwijs om als zijinstromer les te gaan geven, bijvoorbeeld door contact te leggen met mensen uit andere beroepsgroepen, onder andere de bankwereld.

Initiatieven en maatregelen om meer mannen naar de Pabo te krijgen ondersteunen wij van harte. Ze lijken het gewenste effect te hebben. Wij hebben er dan ook vertrouwen in dat door de verschillende initiatieven en maatregelen de stijgende lijn in het aandeel mannen op de Pabo zich verder zal voortzetten. Wij zien op dit moment geen reden voor aparte maatregelen vanuit de overheid om de instroom van mannen te vergroten. Wij gaan er vanuit dat de succesvolle aanpak van de verschillende Pabo's via bijvoorbeeld de voorlopers navolging zal krijgen van de Pabo's die op dit moment nog geen gericht beleid hebben om meer mannen te trekken. Het is aan de opleidingen, scholen en besturen om de verschillende (stimulerings-) maatregelen blijvend een plek te geven in hun wervings- en opleidingsbeleid en te zorgen voor een diverse studentenpopulatie.

Ook de CU noemt in de initiatiefnota het Teachnasium-experiment als goed voorbeeld om meer mannen te interesseren voor het beroep en schrijft dat het goed zou zijn om een impact assessment te doen van dit experiment. Omdat deze onderwijsvorm eerst een periode moet kunnen werken is het nu nog te vroeg om een dergelijk assessment te doen en de uitkomsten ervan te analyseren.

Zoals wij al schreven in de derde Voortgangsrapportage Lerarenagenda, zullen wij het Teachnasium-experiment en de ervaringen die daarmee worden opgedaan nauwgezet volgen.<sup>4</sup>

Met betrekking tot de opleiding stelt de CU in de initiatiefnota voor om een stagevergoeding vanaf het tweede jaar op de Pabo te introduceren voor alle studenten. Volgens de CU vergroot dit het verantwoordelijkheidsgevoel en geeft het meer waardering tijdens de opleiding. Een dergelijke maatregel ziet de CU daarbij als een manier om ook meer mannen aan te trekken voor het basisonderwijs. Het bieden van een stagevergoeding heeft ook een keerzijde. Lerarenopleidingen en scholen geven aan dat een dergelijke stagevergoeding er toe kan leiden dat er meer van de studenten wordt verwacht (bijvoorbeeld organisatorische en planningsactiviteiten). Mogelijk worden studenten dan ingezet om «gaten op te vullen». Dit kan ten koste gaan van het lerende aspect van de begeleide stage. Wij geven de voorkeur aan maatregelen die toekomstige studenten, man of vrouw, inhoudelijk motiveren om voor een Pabo-opleiding te kiezen.

## 2.2 Doorstroom

In de cijfers over uitstroom van het aantal mannelijke studenten uit de opleiding zien wij dat relatief veel mannen de opleiding niet afmaken. Onder vrouwen was de uitstroom in de periode tussen 2001 en 2015 gemiddeld 36 procent, bij mannen 55 procent. Mede vanwege dit enorm hoge uitvalpercentage is het van belang dat de lerarenopleidingen zich met alle mogelijke middelen inzetten om mannen te behouden op de opleiding en hen met succes de opleidingen te laten afronden.

Voor een succesvolle doorstroom is het essentieel dat een student de juiste studiekeuze heeft gemaakt. Leraar zijn is een beroep dat niet iedereen ligt of aanspreekt. Met het introduceren van het recht op een studiekeuzecheck voor iedere student verwachten wij dat meer studenten de juiste keuze maken en dat ze mede daardoor gemotiveerd en met succes de opleiding zullen voltooien.

Opleidingen dienen zorg te dragen voor een passend curriculum voor de verschillende doelgroepen. Voor sommige groepen studenten zijn aanpassingen nodig om de opleiding ook voor die groep uitdagend en aantrekkelijk te maken. Met de CU benadrukken wij het belang van het aanbieden van een diversiteit aan lesmethodes en onderwijsvormen, zodat de opleiding passend is voor alle studenten. De Pabo's zetten zich al op verschillende manieren in voor het behouden van mannen voor de opleiding. Voorbeelden daarvan zijn:

- Aanpassingen rondom de kleuterstage. Een aantal mannen «knapt af» op de Pabo-opleiding, omdat onderdeel daarvan een kleuterstage is. Op een aantal Pabo's is het al mogelijk zonder kleuterstage of met een aangepaste stage de opleiding af te ronden. Om toch kennis van de leerlijnen van een kind te krijgen volgen die studenten andere onderbouw-onderdelen of onderdelen die meer aansluiten bij hun talent op het gebied van een bovenbouwprofiel. Omdat een kleuterstage ook een misverstand of vooroordeel bij een student ten aanzien van onderwijs geven aan kleuters kan «bijstellen», is een goed alternatief ook dat Pabo-studenten niet meteen in het eerste jaar een kleuterstage volgen, maar pas later in de opleiding. Onder andere de Hogeschool Utrecht heeft daar ervaring mee.
- Mannen bij een mannelijke begeleider stage laten lopen. Het is van belang dat mannen-studenten rolmodellen tegenkomen. Zo kunnen zij

<sup>4</sup> «Derde Voortgangsrapportage Lerarenagenda», Kamerstuk 27 923, nr. 231.

bijvoorbeeld zien wat het kan betekenen om als man in een schoolteam te zitten.

- Curricula aanpassen om zo het vak aantrekkelijker te maken voor studenten met diverse interesses. Het introduceren van een aangepaste richting zoals een sportklas, een «wereldklas» (met nadruk op burgerschap), een muziekklas of een gezondheidsklas (met nadruk op leven en bewegen) vergt aanpassingen in het curriculum van een lerarenopleiding. Naast inhoudelijke componenten die mannen meer aanspreken, kan een opleiding ook gebruik gaan maken van andere en verschillende opleidingsmethoden en didactiek, die mannen meer aanspreken.
- Er zorg voor dragen dat mannen niet als enige man in een onderwijsteam zitten. Mannelijke studenten geven vaak aan het onprettig te vinden om als enige man in een groep te zitten. Verschillende Pabo's hebben goede ervaringen met het zodanig verspreiden van de mannelijke studenten over de groepen dat er in een groep verschillende mannen bij elkaar zitten.
- Het opzetten van mannenbijeenkomsten op de Pabo. Verschillende Pabo's organiseren geregeld netwerkbijeenkomsten waar de mannelijke studenten van de verschillende opleidingsklassen of -jaren elkaar kunnen ontmoeten en ervaringen kunnen uitwisselen.

De CU benadrukt in de initiatiefnota dat de opleiding relevant moet zijn voor de beroepspraktijk en aan dient te sluiten bij de ontwikkelingen in de maatschappij. Daarbij wijst de CU er op dat onderwerpen als communiceren met ouders, klassenmanagement en psychologie in het curriculum van de Pabo aan bod dienen te komen. Ook vindt de CU het belangrijk dat er zowel op de Pabo als in het onderwijsveld aandacht is voor techniek, ICT en gym. Wij onderschrijven dit. Het is de kerntaak van de Pabo om responsief te zijn voor ontwikkelingen in de maatschappij en de opleiding relevant te laten zijn voor het werkveld waar de studenten in terecht komen.

Wij zijn onder de indruk van wat veel Pabo's al doen om de opleiding beter aan te laten sluiten bij de verschillende studentengroepen en roepen andere Pabo's op hun voorbeeld te volgen. Tegelijkertijd zien wij dat het voor aankomende studenten niet altijd zichtbaar is op welke wijze Pabo's werk maken van het aantrekkelijk maken van de opleiding voor mannen. Daarom vinden wij het belangrijk dat alle Pabo's deze ontwikkelingen zichtbaar maken. Wij zullen hierover in gesprek gaan met het Landelijk Overleg Lerarenopleidingen Basisonderwijs (LOBO).

### **2.3 Uitstroom naar arbeidsmarkt en aantrekkelijkheid van het beroep**

Vanzelfsprekend is het van belang dat mannen ook in het onderwijs blijven werken. Van het aantal mannen dat de opleiding afmaakt, verlaat 25 procent binnen 5 jaar het onderwijs. Bij vrouwen is dit 17 procent.<sup>5</sup> Veel te veel startende leraren verlaten dus al relatief snel het onderwijs. Dat is voor het onderwijs een slechte zaak en tegelijkertijd verspilling van de geïnvesteerde tijd en middelen.

Onder andere in een onderzoek van de AOb uit 2014 onder startende leerkrachten in het basisonderwijs worden verschillende redenen genoemd om het onderwijs te verlaten: hoge werkdruk, beperkte begeleiding voor startende leerkrachten, het niet kunnen vinden van een

---

<sup>5</sup> Thema-analyse op [www.onderwijsincijfers.nl](http://www.onderwijsincijfers.nl) «Uitstroom beginnende leerkrachten», maart 2015.

baan, beperkt salaris en gebrek aan professionele ruimte.<sup>6</sup> Ook krijgen wij signalen van mannelijke leerkrachten dat het niet motiverend werkt om de enige man in een team te zijn en dat zij daarom het onderwijs verlaten. Mannelijke leerkrachten geven ook aan dat de carrièreperspectieven in het basisonderwijs beperkt zijn waardoor zij soms besluiten om het onderwijs te verlaten.

### *Begeleiding van starters*

In de derde Voortgangsrapportage Lerarenagenda schreven wij dat de ontwikkeling van startbekwaam naar bekwaam leraarschap sneller gaat in een school waar goede begeleiding en ruimte om te experimenteren is, gekoppeld aan toegang tot kennis en de ervaring van collega's.<sup>7</sup> Wij benadrukken het belang van kwalitatief goede begeleiding voor starters waarbij ook de opleiding betrokken is. Wij stimuleren scholen en opleidingen al om samen te werken. Zo steunen wij het traject «Begeleiding Startende leraren Amsterdam» waarin 18 scholen samen met lerarenopleidingen werken aan de ontwikkeling van driejarige begeleidingsprogramma's voor startende leraren. Dit traject is een initiatief van drie regionale projecten voor de begeleiding van startende leraren: «Junior-leraar Amsterdam», «Frisse Start» en «Terug met dat Tekort». Samen met de bestuurlijke partners blijven wij prioriteit geven aan het begeleiden van starters.

### *Carrièreperspectief*

In 2008 hebben wij samen met de sociale partners de functiemix in het basisonderwijs geïntroduceerd. Met de functiemix streven wij er naar om meer leraren voor de klas carrière te laten maken. Meer leraren kunnen hierdoor een hogere functie krijgen en meer verdienen. Als gevolg van de versterking van de functiemix is de verdeling van leraren over de salarisschalen, zowel in het primair als voortgezet onderwijs, veranderd. Uit het onderzoek «Carrièreperspectieven van leraren in het kader van de functiemix» van ROA en CAOP dat eind 2016 naar uw Kamer is verzonden blijkt dat leraren in veel gevallen positief zijn over de ontwikkeling van hun carrièreperspectieven in de afgelopen vijf jaar.<sup>8</sup> In de door de sociale partners en het Ministerie van OCW uitgebrachte brochure «Doorgroeimogelijkheden in het primair onderwijs» staan verschillende goede voorbeelden van hoe de functiemix kan bijdragen aan een beter carrièreperspectief.<sup>9</sup>

Ook schreven wij in de derde Voortgangsrapportage Lerarenagenda dat wij willen verkennen welke carrièrepaden passen binnen ons onderwijsstelsel en welke partijen aan zet zijn om daar verder vorm aan te geven. Over de uitkomsten van deze verkenning zullen wij u in het najaar van 2017 rapporteren.

### *Om- of bijscholing*

De CU doet de aanbeveling om ook buiten de onderwijssector te zoeken naar mensen die mogelijk leraar zouden willen of kunnen worden. Wij zijn van mening dat elke mogelijkheid om andere of nieuwe doelgroepen aan

<sup>6</sup> AOb startersenquête 2014, een initiatief van de AOb-groep de Groene Golf. Onderzoek uitgevoerd onder 800 startende leerkrachten.

<sup>7</sup> «Derde Voortgangsrapportage Lerarenagenda», Kamerstuk 27 923, nr. 231.

<sup>8</sup> Carrièreperspectieven van leraren in het kader van de functiemix primair en voortgezet onderwijs, ROA en CAOP 2016.

<sup>9</sup> «Doorgroeimogelijkheden in het primair onderwijs: Diversiteit in teams, HR-beleid en de functiemix in het primair onderwijs», december 2015 [https://www.poraad.nl/files/werkgeverszaken/20151211\\_funciemix\\_brochure.pdf](https://www.poraad.nl/files/werkgeverszaken/20151211_funciemix_brochure.pdf).

te trekken voor het onderwijs onderzocht en waar mogelijk gestimuleerd moet worden. De overheid heeft verschillende stimuleringsmaatregelen die mensen de mogelijkheid geven zich om te scholen tot leerkracht. Wij wijzen daarbij bijvoorbeeld op de zijinstroomregeling. Wij zien echter dat schoolbesturen in het primair onderwijs op dit moment beperkt gebruik van maken van deze regeling. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat schoolbesturen door een overschot aan beschikbare leerkrachten in het verleden minder reden hadden om van de regeling gebruik te maken. Met het oog op het verwachte lerarentekort in het basisonderwijs roepen wij besturen op om in de toekomst meer gebruik te maken van de mogelijkheden die deze regeling biedt.

Hier is ook een rol voor de lerarenopleidingen weggelegd. Zij moeten zij-instromers scholen in de competenties die zij nog onvoldoende beheersen en niet elke zij-instromer in een standaard traject plaatsen. De tweedegraads lerarenopleidingen hebben hiertoe onder verantwoordelijkheid van het Algemeen Directeurenoverleg Educatieve Faculteiten (ADEF) gezamenlijk een raamwerk zijinstroom ontwikkeld. Dit kan mogelijk als voorbeeld dienen voor zowel de Pabo's als de eerstegraads lerarenopleidingen

Of het nu gaat om «hij-instromers» uit andere sectoren, zoals defensiemedewerkers, of om mensen uit fysiek zware beroepen, het verdient voortdurende inzet van sociale partners, schoolbesturen en overheid om deze mensen te informeren over de bestaande mogelijkheden die er zijn om na om- of bijscholing in het onderwijs aan de slag te kunnen. Dit zal ook een onderwerp in het plan van aanpak «Lerarentekort» zijn.

De CU vraagt de regering om het beroep van basisschoolleraar op te nemen in de kansberoepenlijst van het UWV. De kansberoepenlijst richt zich op een landelijk en actueel tekort in bepaalde beroepssectoren en is niet bedoeld voor scholing richting beroepen waarvan in de toekomst een tekort aan werknemers wordt verwacht. Wij zullen in gesprek gaan met de collega's op het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in het licht van het voorspelde tekort aan leerkrachten in het basisonderwijs.

#### *Aantrekkelijke werkomgeving*

Schoolbesturen en schoolleiders zijn van cruciaal belang bij het behouden van mannen voor het onderwijs. Zij kunnen zorgen voor goede begeleiding van startende leerkrachten, voor goed HRM-beleid waarbij ruimte is voor ontwikkeling en professionalisering, voor voldoende professionele ruimte en voor het bieden van loopbaanperspectieven met de bijbehorende inschaling. Daarbij hoort ook het creëren van meer fulltime aanstellingen. Startende leerkrachten die graag fulltime willen werken hebben nu nog vaak meerdere kleine aanstellingen op verschillende scholen. Het vraagt inzet van schoolbesturen om door personeelsmobiliteit fulltime aanstellingen op één school te creëren. Naast deze belemmeringen in de praktijk geeft de CU aan dat er wellicht regels bestaan die een hindernis vormen voor het creëren van fulltime banen. Wij zien echter geen belemmeringen in wet- of regelgeving.

Besturen en schoolleiders zijn ook aan zet om een aantrekkelijke werkomgeving te creëren voor alle leraren, ook voor mannen. Het kan onprettig zijn voor een leerkracht om de enige man op een school te zijn. Divers samengestelde teams waarin meerdere mannen samen op een school geplaatst worden zijn daarom van belang. Een aantrekkelijke werkomgeving biedt de leerkracht bovendien veel professionele ruimte en autonomie en stimuleert het gebruik van verschillende en experimentele onderwijsvormen.



### **3. Conclusie**

Er gebeurt veel om meer kerels voor de klas te krijgen en te houden. Om een meer diverse lerarenpopulatie te realiseren is het belangrijk dat meer mannen voor de opleiding kiezen (instroom), ze vervolgens met succes de opleiding doorlopen (doorstroom) en tot slot in het onderwijs blijven (uitstroom naar arbeidsmarkt en aantrekkelijkheid beroep). Om dit te kunnen realiseren zijn overheid, opleidingen, besturen en scholen gezamenlijk aan zet. Het is van belang dat de verschillende initiatieven uiteindelijk samen optrekken, bijvoorbeeld door een samenwerkingsplatform op te richten en zodoende elkaar te versterken in het streven om te komen tot een divers lerarenbestand.

In deze brief hebben wij verschillende goede voorbeelden gegeven van Pabo's en besturen of scholen die werk hebben gemaakt van het aantrekken van mannen tot het beroep, het aanpassen van curricula van de opleiding en het aantrekkelijk maken van het werkveld.

Het thema «meer mannen voor de klas» is een belangrijk onderwerp dat we blijven agenderen en bespreken. Op korte termijn gaan wij met verschillende partijen verder in gesprek. Zo gaan we met het LOBO bespreken wat Pabo's kunnen doen om meer transparant te zijn over wat zij doen om opleidingen aantrekkelijker te maken voor mannen. Met de collega's op het Ministerie van SZW gaan wij in gesprek over de kansberoepenlijst. Besturen gaan wij nogmaals wijzen op de stimuleringsmaatregelen die er zijn op gebied van om- en bijscholing tot leerkracht basisonderwijs. Wij blijven verder nauw betrokken bij initiatieven als «Veel meer Meester!» en «Kerels voor de klas».

Het vraagt inspanning van alle partijen om het tij te keren en gezamenlijk te zorgen voor meer «Kerels voor de klas».

Mede namens de Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
M. Bussemaker