

# Meer Meesters?

ROUTES NAAR DIVERSITEIT VOOR DE KLAS



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

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

Meer Meesters?

*Routes naar diversiteit voor de klas*

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

Mei 2021

© 2021 ResearchNed Nijmegen in opdracht van OCW. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding. ResearchNed werkt conform de kwaliteitsnormen NEN-EN-ISO 9001:2015 voor kwaliteitsmanagementsystemen, NEN-ISO 20252:2019 voor markt-, opinie- en maatschappelijk onderzoek en NEN-ISO 27001:2017 voor informatiebeveiliging.

## Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	<b>5</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>7</b>
<b>2 Aanpak</b>	<b>9</b>
2.1 Literatuurstudie	9
2.2 Interviews	10
2.3 Case studies	10
2.4 Synthese en triangulatie	11
<b>3 Bevindingen</b>	<b>12</b>
3.1 Mannen in het basisonderwijs; bevorderende en belemmerende factoren	12
3.1.1 Toestroom op de pabo (instroom)	12
3.1.2 Behouden op de pabo (doorstroom)	16
3.1.3 Starten in het basisonderwijs	18
3.1.4 Werkzaam blijven in het basisonderwijs	19
3.2 Leerpunten uit andere sectoren	21
3.2.1 Diversiteit in techniek/ICT	21
3.2.2 Diversiteit bij defensie	21
3.2.3 Diversiteit in de sector Zorg	22
3.3 Leren van succesvolle initiatieven	23
3.4 Aanknopingspunten voor andere vormen van diversiteit	29
<b>4 Casestudies</b>	<b>31</b>
4.1 HAN, locatie Nijmegen	31
4.1.1 Aantrekken van (mannelijke) studenten	32
4.1.2 Behouden van (mannelijke) studenten	33
4.1.3 Tips voor andere pabo's	34
4.2 Pabo NHL Stenden, Emmen	35
4.2.1 Aantrekken van (mannelijke) studenten	36
4.2.2 Behouden van (mannelijke) studenten	37
4.2.3 Tips voor andere pabo's	38
4.3 Pabo Hogeschool Rotterdam	39
4.3.1 Aantrekken van (mannelijke) studenten	39
4.3.2 Behouden van (mannelijke) studenten	41
4.3.3 Tips voor andere pabo's	43
4.4 Overstijgende bevindingen casestudies	43
4.4.1 Aantrekken mannelijke studenten	43
4.4.2 Behoud mannelijke studenten	43
4.4.3 Culturele diversiteit	44
4.4.4 Diversiteit in vooropleiding	44
4.4.5 Overige bevindingen	45
4.4.6 Tot slot	46
<b>5 Conclusies en aanbevelingen</b>	<b>47</b>
5.1 Bevorderende en belemmerende factoren	47
5.2 Strategieën in andere sectoren	49
5.3 Succesvolle initiatieven op pabo's en basisscholen	50
5.4 Andere vormen van diversiteit	51
5.5 Aanbevelingen	52

<b>Bijlage 1 Literatuurlijst</b>	<b>53</b>
<b>Bijlage 2 Digitale kaart</b>	<b>56</b>
<b>Bijlage 3 Interviewvragen</b>	<b>58</b>
<b>Bijlage 4 Geraadpleegde experts</b>	<b>60</b>
<b>Bijlage 5 Aantal en aandeel mannen op de pabo</b>	<b>61</b>
<b>Bijlage 6 Data HAN</b>	<b>63</b>
<b>Bijlage 7 Data NHL Stenden</b>	<b>64</b>
<b>Bijlage 8 Data Hogeschool Rotterdam</b>	<b>65</b>

## Samenvatting

Meesters zijn schaars. Hoewel er al geruime tijd geprobeerd wordt het tij te keren en de instroom van mannen op de pabo lijkt toe te nemen, is er sprake van een ongelijke verdeling. Dit staat haaks op de overtuiging van het ministerie van OCW en vele anderen dat een de lerarenpopulatie een afspiegeling zou moeten zijn van de samenleving, dat meer diversiteit positief bijdraagt aan de cultuur op de werkvloer, en dat meer mannen voor de klas een positief effect heeft op de persoonlijke ontwikkeling van jongens én meisjes.

Het huidige onderzoek dat ResearchNed heeft uitgevoerd op verzoek van het ministerie van OCW was gericht op het inventariseren en analyseren van literatuur en (lokale) initiatieven om de instroom van mannen in de pabo te vergroten (instroom), ze vervolgens met succes de opleiding te laten doorlopen (doorstroom) en tot slot in het onderwijs te houden (uitstroom naar arbeidsmarkt, aantrekkelijkheid beroep). De onderzoeksaanpak bestond uit (1) het opstellen van een theoretisch kader gebaseerd op literatuur en praktijkinitiatieven; (2) gesprekken met experts uit zowel de praktijk als uit dit onderzoeksdomein; en (3) case studies waarbij een selectie van pabo's is onderzocht op factoren die hun stijgende instroom en rendement mogelijk verklaren. Naast seksediversiteit besteedt dit onderzoek aandacht aan culturele diversiteit en diversiteit in vooropleiding. Een beknopte samenvatting van de uitkomsten wordt hieronder weergegeven.

### De pabo

De bevorderende en belemmerende factoren voor mannen om naar de pabo te gaan en daarna in het basisonderwijs te gaan werken hebben allereerst te maken met werving voor de pabo. Mannen richten zich meer dan vrouwen op de keuze voor het beroep in plaats van de opleiding. Inhoudelijk gericht en helder wervingsmateriaal en voorlichting door een man zijn factoren die kunnen bijdragen aan het aantrekken van mannen. Verder spelen de maatschappelijke relevantie van het beroep en de hoge baanzekerheid een positieve rol. Daarnaast komen imago en de status van het beroep, de invloed van de omgeving en inhoud van de opleiding naar voren.

Het curriculum op de pabo wordt beschreven als te sterk vastgelegd. Mogelijkheden tot specialisatie en verbreding komen als gevolg daarvan ook voren als een bevorderende factor. Meer ruimte en variatie naar zowel inhoud als vorm is een aandachtspunt. Het gaat daarbij om ruimte voor diepgaander specialiseren en vakinhoud (ergens écht expert in kunnen worden) en om ruimte voor diverse manieren van leren. Hoewel de eindtermen voor iedereen gelijk zijn, is variatie in de weg er naartoe gewenst. Het werkt daarnaast bevorderend als het curriculum niet te veel gericht is op communiceren, presenteren en empathie, reflectie en evaluatie, maar ook op vakinhoud ruim aan bod komt.

In de stages lijken mannen gebaat bij mannelijke (stage-)begeleiders en mede-stagiairs; zo zijn er 'peers' en rolmodellen voor hen. De literatuur beschrijft daarnaast ontbrekende ervaring met het omgaan met jonge kinderen, waardoor mannen zich meer aangetrokken voelen tot de bovenbouw.

### Werken in het basisonderwijs

Wanneer mannen de pabo succesvol hebben afgerond, is de overstap naar werken in het onderwijs een belangrijk schakelmoment. Beelden over een laag salaris en weinig carrièremogelijkheden spelen een rol; meer kennis te verspreiden onder (aankomend) studenten over de realiteit op het gebied van salaris en carrièremogelijkheden zou kunnen bijdragen. Het kunnen hebben van een eigen groep en daar fulltime les aan geven wordt beschreven als factor die aantrekkelijk is voor mannen. Investeren in duurzame ontwikkelmogelijkheden (leven lang leren) en andere mogelijkheden voor salarisgroei en loopbaan dan een directiefunctie (zoals: gespecialiseerd leerkracht) worden genoemd als bevorderende factor en voor mannen om werkzaam te blijven in het basisonderwijs, evenals een heteroog team.

In dit onderzoek komt ook het belang van het bevorderen van zij-instroom naar voren. Dit kan door de mogelijkheden om in het onderwijs aan de slag te gaan via om- of bijscholing beter over het voetlicht te brengen. Als maatregel wordt voorgesteld om financiële en praktische drempels voor zij-instromers te verminderen, onder meer door te zorgen dat competenties die al in het eerdere beroep zijn verworven makkelijker 'verzilverd' kunnen worden. Daarnaast zou het mogelijk moeten zijn dat zij-instromers hun talent ook op een meer gespecialiseerde manier in kunnen zetten en bijvoorbeeld alleen een bepaald vak geven waarvoor geen volledige pabokwalificatie nodig is.

We zien ook een pleidooi voor (campagnes voor) meer publiek bewustzijn van het belang van het vak van leerkracht en van diversiteit voor de klas. Dit kan ook bijdragen aan groter draagvlak voor het onderwijs en beter imago van de leerkracht. Daarnaast pleiten de experts en betrokkenen in de casestudies voor meer diversiteit in alle opzichten. Een variatie in culturele achtergronden, vooropleiding, geslacht; ze vinden juist die combinatie heel belangrijk en waardevol. Te veel richten op het aantrekken van mannen is te eenzijdig en zorgt er nog steeds niet voor dat de beroepsgroep een afspiegeling is van de maatschappij, zo zeggen zij. Bovendien is voor het oplossen van het lerarentekort iedereen nodig, niet alleen de meester.

In de casestudies in dit onderzoek valt tenslotte op dat de pabo's via allerlei aangrijpingspunten werken aan het vergroten van diversiteit, mede als bij-effect van maatregelen die een ander primair doel hadden. Niet óf/óf, maar én/én: mogelijkheden tot specialisatie en/of verbreding, een curriculum met ruimte voor eigen keuzes (eigen (leer)stijl in bijvoorbeeld rapportage), een actieve studievereniging, werken aan een informele onderlinge sfeer en cultuur (tussen studenten onderling en zeker ook tussen studenten en docenten), zichtbaarheid van mannen in de voorlichting. Het geïsoleerde effect van elk van deze keuzes is niet vast te stellen en zou vermoedelijk ook een te simpele weergave zijn van een weerbarstig streven naar diversiteit; een combinatie van keuzes lijkt het devies.

## 1 Inleiding

Meesters zijn schaars. Er is sinds decennia een dalende trend van mannen in het basisonderwijs en hoewel het aandeel mannelijke *instromers* in de pabo lijkt te zijn gestegen in de afgelopen jaren<sup>1</sup>, zijn ze nog steeds sterk in de minderheid (in 2019 24%; DUO). In bijlage 5 van dit rapport is een overzicht opgenomen van het totaal aantal ingeschreven mannen per pabovestiging over de afgelopen vijf jaar. In het basisonderwijs zelf is momenteel minder dan één op de vijf leerkrachten man. Van de mannen in het onderwijs zijn er bovendien relatief veel ouder dan vijftig, waardoor een verdere afname kan worden verwacht. Hoewel er al geruime tijd geprobeerd wordt het tij te keren en het gebrek aan mannelijke leerkrachten met zeer grote regelmaat in het publieke debat wordt aangekaart, is er sprake van een duurzame ongelijke verdeling. Deze ongelijke man-vrouw verhouding staat haaks op de overtuiging van het ministerie van OCW en vele anderen dat een de lerarenpopulatie een afspiegeling zou moeten zijn van de samenleving, dat meer diversiteit positief bijdraagt aan de cultuur op de werkvloer, en dat meer mannen voor de klas een positief effect heeft op de persoonlijke ontwikkeling van jongens én meisjes.

Wetenschappelijk onderzoek probeert al geruime tijd de ondervertegenwoordiging van mannelijke leerkrachten te verklaren. Hierbij wordt onder andere ingegaan op de onderliggende sociale, economische en psychologische factoren die dit mede kunnen verklaren. Daarnaast besteden onderzoeken aandacht aan de potentiële gevolgen voor leerlingen en de algehele inrichting van het basisonderwijs. Helaas is het niet altijd eenvoudig gebleken om vanuit de opgedane kennis een gefundeerde vertaalslag te maken naar concrete actieplannen om het percentage mannen in het primair onderwijs te doen stijgen.

Het huidige onderzoek dat ResearchNed heeft uitgevoerd op verzoek van het ministerie van OCW is gericht op het inventariseren en analyseren van literatuur en (lokale) initiatieven om de instroom van mannen in de pabo te vergroten (instroom), ze vervolgens met succes de opleiding te laten doorlopen (doorstroom) en tot slot in het onderwijs te houden (uitstroom naar arbeidsmarkt, aantrekkelijkheid beroep). De onderzoeksaanpak bestaat uit (1) het opstellen van een theoretisch kader gebaseerd op literatuur en praktijkinitiatieven; (2) gesprekken met experts uit zowel de praktijk als uit dit onderzoeksdomein; en (3) case studies waarbij een selectie van pabo's wordt onderzocht op factoren die hun stijgende instroom en rendement mogelijk verklaren. De resultaten zijn bedoeld om betrokkenen op verschillende niveaus (overheid, lerarenopleidingen of bestuur, scholen, individuele leerkrachten) handvatten te bieden om te kunnen bepalen welke strategieën kunnen worden ingezet om het toekomstig aandeel mannen in het basisonderwijs te vergroten.

Dit onderzoek moet daarom inzicht geven in onderstaande vragen:

- Wat zijn de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren voor mannen om naar de pabo en later als leraar in het basisonderwijs aan de slag te gaan?
- Welke strategieën gebruiken andere sectoren (zoals zorg, techniek/ICT en defensie) om hun homogene personeelsbestand meer divers te maken en hoe kan specifiek het onderwijs hiervan leren?
- Welke maatregelen worden er- nationaal en internationaal - in de literatuur voorgesteld voor het werven en behouden van meer mannelijke leerkrachten?
- Welke middelen en concrete initiatieven zijn tot dusver succesvol doorgevoerd op pabo's en basisscholen?

---

<sup>1</sup> In 2011 was de instroom van mannen 19 procent; in 2016 iets meer dan 28 procent. IvHO o.b.v. 1cijferHO, DUO; 2016. Uit de Monitor beleidsmaatregelen hoger onderwijs 2019-2020 blijkt dat het verschil tussen mannen en vrouwen in naar de pabo gaan, is tussen 2006-2007 en 2015-2016 aanzienlijk kleiner geworden. Inmiddels is de verhouding tussen het aandeel mannen en vrouwen relatief stabiel, waarbij het aantal vrouwen elk jaar ongeveer drie keer groter is dan het aantal mannen. In 2019-2020 zien we voor zowel mannen als vrouwen een lichte stijging van de instroom (9% en 7%).

- Welke aanknopingspunten zijn er op basis van bovenstaande om ook andere vormen van diversiteit (vooropleiding, migratieachtergrond) te bevorderen?

Deze rapportage beschrijft de opzet, uitvoering en uitkomsten van het onderzoek dat is uitgevoerd om deze vragen te beantwoorden. Het rapport sluit af met aanbevelingen en conclusies.



## 2 Aanpak

In de aanpak voor dit onderzoek worden drie stappen onderscheiden: een literatuurstudie, gesprekken met experts en drie casestudies. De resultaten van elk van deze stappen worden uiteindelijk geïntegreerd middels een kennissynthese (zie § 2.4).

### 2.1 Literatuurstudie

De literatuurstudie vormde een eerste onderdeel van dit onderzoek, bedoeld om zicht te krijgen op factoren die bekend zijn en deze mede te gebruiken als basis voor de andere stappen in het onderzoek. Voor de literatuurstudie is gebruik gemaakt van zowel nationale als internationale (wetenschappelijke) literatuur over het onderwerp en zijn praktijkinitiatieven geïnventariseerd die de laatste jaren zijn ontplooid (en geëvalueerd) op de pabo's in Nederland. Er is gekeken naar factoren die te maken hebben met instroom, uitval en behoud van mannen in de opleiding en het vakgebied. Op basis van zoekopdrachten in diverse databases<sup>2</sup>, snowballing, aanwezige kennis en ervaring van projectmedewerkers en collega's, alsmede gesprekken met experts, is een lijst met bronnen tot stand gekomen. Ook via de opdrachtgever bleek veel materiaal ter beschikking bij verschillende instanties en allianties. Er is gezocht naar mogelijke oorzaken (en effecten) van de scheve man-vrouw verhouding in de beroepsgroep leerkrachten op de pabo's en in het basisonderwijs. Daarnaast is gezocht naar specifieke initiatieven, maatregelen en pilots die als doel hadden meer mannen naar de opleidingen (pabo's) te halen en uitval te verkleinen. De belangrijkste inclusiecriteria voor de bronnen waren of ze zich richtten op (met name) de scheve man-vrouw verhoudingen op de pabo's en in het primair onderwijs in de periode 1990-2020. De onderzoekers zijn op zoek gegaan naar de meest relevante literatuur door onderstaande zoektermen afzonderlijk toe te passen. Dit leverde een groot aantal resultaten op. De resultaten zijn handmatig bekeken op relevantie: er is nagegaan welke documenten het meest van toepassing waren op de vraagstelling van het onderzoek. Deze documenten zijn meegenomen in de literatuurstudie.

De volgende zoektermen zijn gebruikt:

Overzicht 1 Lijst van gebruikte zoektermen

Zoektermen	Gecombineerd met
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Diversiteit i.c.m. pabo/lerarenopleiding/basisonderwijs/lagere school/po</li><li>▪ Man-vrouw verhouding i.c.m. pabo/lerarenopleiding/basisonderwijs/lagere school/po</li><li>▪ Onderwijsvernieuwing i.c.m. pabo/lerarenopleiding/basisonderwijs/lagere school/po</li><li>▪ Diversity i.c.m. primary education/lower school</li><li>▪ Mannen op de pabo/lerarenopleiding</li><li>▪ Mannen in het basisonderwijs/lagere school/po</li><li>▪ Diversiteit i.c.m. defensie/ict/techniek/zorg</li><li>▪ Aantrekken minderheden</li><li>▪ Genderdiversiteit</li><li>▪ Men-women i.c.m. primary school/lower school/primary education teacher</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Pilot</li><li>▪ Maatregelen</li><li>▪ Onderzoek</li><li>▪ Initiatief</li><li>▪ Beleidsadvies</li><li>▪ Implementatie</li><li>▪ Evaluatie</li><li>▪ Effectmeting</li></ul>

Op basis van deze werkwijze zijn 51 bronnen verzameld die vervolgens zijn vertaald naar digitale kaarten (zie bijlage 2). Deze digitale kaarten vormden het analyseprotocol voor de onderzoekers. De diverse velden uit de digitale kaarten zijn gebaseerd op (onder andere) de te beantwoorden onderzoeksvragen. Met behulp van deze kaarten zijn de gegevens door de onderzoekers geordend en beoordeeld. Nadat alle digitale kaarten waren vervaardigd, zijn deze samengevoegd voor verdere analyse. Tot slot is informatie toegevoegd met betrekking tot het type bron, land, jaar, en kenmerken van initiatieven. Met behulp van filtering op de relevante velden zijn de uitkomsten geanalyseerd en in dit document weergegeven.

2 Web of Science, Google Scholar, ERIC, PsycINFO, International Bibliography of the Social Sciences (IBSS), online catalogi van universiteiten

## 2.2 Interviews

Na de fase van de literatuurstudie zijn tien experts geïnterviewd in negen online interviews (er heeft een duo-interview plaatsgevonden) eind november - begin december 2020. Met deze interviews werd beoogd de resultaten van de literatuurstudie in een breder perspectief te plaatsen. De experts zijn in overleg tussen opdrachtgever en onderzoekers geselecteerd uit auteurs die in de literatuurstudie naar voren kwamen en experts die vanuit de praktijkinitiatieven en bestaande netwerken naar voren kwamen (zie bijlage 4). De experts hebben voorafgaand aan de gesprekken de samenvatting van de literatuurstudie ontvangen zodat zij daar in het interview op konden reflecteren. Er zijn semi-structureerde interviews gehouden, waardoor niet alle vragen letterlijk aan elke geïnterviewde zijn gesteld, maar kon worden ingespeeld op de punten die naar voren kwamen en de specifieke expertise van de geïnterviewde (zie bijlage 3).

## 2.3 Case studies

De casestudies vormen een laatste stap in dit onderzoek, na(aast) de literatuurstudie en de gesprekken met experts. Uitgangspunt voor de casestudies was het selecteren van pabo's waarvan geleerd kan worden hoe meer mannen kunnen worden aangetrokken en behouden. Om te komen tot drie pabo's zijn de vrij toegankelijke data van DUO<sup>3</sup> en de dashboards beschikbaar gesteld door de vereniging hogescholen<sup>4</sup> gebruikt. Allereerst zijn de gegevens met betrekking tot de ontwikkeling in inschrijvingen en instroom van mannen per pabo bekeken. Met inschrijvingen bedoelen we alle studenten die staan ingeschreven bij de pabo, dus naast de instroom ook alle 'ouderejaars' studenten van de opleiding. Onder instroom wordt verstaan de eerstejaars ingeschrevenen die voor het eerst bij deze opleiding staan ingeschreven op deze pabo-locatie. Daarnaast zijn data over uitval na 1 jaar en diplomarendement na 5 jaar bestudeerd.

Op basis van de hierboven genoemde gegevens is een selectie van pabo's gemaakt. Hierbij is geen sprake van een 'absolute top 3'. Uit de selectie van deze pabo's kan dan ook niet afgeleid worden dat zij in alle opzichten meer 'geslaagd' zouden zijn in aantrekken en behoud van mannen. Waar de ene pabo bijvoorbeeld een hogere stijging van het aantal mannen liet zien, leek er bij de andere pabo een duidelijker trend van minder uitval of hoger studierendement te zien. Daarnaast fluctueren sommige data sterker over de tijd, waardoor het moeilijker is een voor de praktijk relevante trend vast te stellen. De data zijn daarom een basis geweest voor de selectie van pabo's; daarnaast is gekeken naar geografische spreiding, een variatie in grootte van pabo's, eventuele specifieke initiatieven die mannen zouden aanspreken en stedelijk/niet-stedelijk gebied. Tot slot is besloten dat een van de pabo's in een omgeving zou moeten liggen met een cultureel diverse samenstelling, om op die manier in een van de casestudies de nadruk te kunnen leggen op culturele diversiteit. Op basis van bovenstaande gegevens is in overleg met het ministerie van OCW en de Alliantie 'Divers voor de klas' een uiteindelijke selectie gemaakt van 3 pabo-locaties. Dit zijn Hogeschool Arnhem en Nijmegen (locatie Nijmegen), Hogeschool Rotterdam en NHL Stenden (locatie Emmen).

Met de managers, docenten, studenten en alumni van deze drie pabo's zijn verdiepende groepsgesprekken gevoerd. De studenten en alumni waren mannen met en zonder migratie-achtergrond en twee vrouwen met een migratie-achtergrond. De studenten en alumni waren divers naar type vooropleiding. Na afronding van de gesprekken zijn allereerst zijn de interviews met het management en vervolgens de docenten van de pabo geanalyseerd, omdat deze groepen het meest concreet inzicht hebben in de initiatieven die op de betreffende opleiding ontplooid zijn, welke ontwikkelingen er zijn geweest rondom instroom en behoud van een diverse groep studenten en welke daarvan mogelijk neveneffecten zijn. De informatie die door deze twee groepen werd gedeeld, is vervolgens naast de ervaringen en inzichten van de studenten en alumni gelegd en geanalyseerd op overeenkomsten en verschillen. Op deze manier werd inzichtelijk wat volgens management, docenten, studenten en alumni:

3 [https://duo.nl/open\\_onderwijsdata/databestanden/ho/ingeschreven/hbo-ingeschr/ingeschrevenen-hbo4.jsp](https://duo.nl/open_onderwijsdata/databestanden/ho/ingeschreven/hbo-ingeschr/ingeschrevenen-hbo4.jsp),

4 <https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/feiten-en-cijfers/artikelen/dashboard-studiesucces-uitval-en-studiewissel>

- de veronderstelde oorzaken van een toename in en/of het behoud van het aantal mannen op de pabo waren;
- welke initiatieven ontplooid zijn met als concrete doel meer mannen te werven en/of te behouden op de pabo;
- welke van deze initiatieven wel of juist geen effect hebben gehad op de instroom en/of behoud van mannen op de pabo;
- welke andere factoren van invloed waren op een toegenomen instroom en/of behoud van mannen op de pabo;
- Wat de effecten van ontplooide initiatieven en andere factoren zijn op overige vormen van diversiteit (bijv. vooropleiding, culturele diversiteit).

Deze informatie is weergegeven in een casusrapportage per pabo (zie hoofdstuk 4 van deze rapportage). Daarnaast zijn de bevindingen van de individuele pabo's geïntegreerd om te analyseren welke overstijgende patronen er zijn in de ervaringen van de diverse pabo's. Ook deze zijn weergegeven in paragraaf 4.4 van deze rapportage.

## 2.4 Synthese en triangulatie

Om optimaal gebruik te maken van de opbrengsten van eerder onderzoek, de praktijkinitiatieven en de informatie in de interviews is een kennissynthese gemaakt. Een uitgangspunt van kennissynthese is dat kennis en informatie vanuit het beleid, vanuit de praktijk en vanuit onderzoek (deels) verschillend (kunnen) zijn. In deze kennissynthese is informatie bewust gecombineerd om onderzoeksvragen te beantwoorden. Er is een vertaalslag gemaakt van de onderzoeksresultaten en praktijkinformatie naar oplossingen en aanbevelingen voor beleid en praktijk. We expliciteren daarbij welke keuzes zijn gemaakt; in deze rapportage zijn de zoekstrategie, de gebruikte bronnen, het analysekader (bijlage 2) welke experts zijn gesproken (bijlage 4) en welke vragen zijn aan hen gesteld (bijlage 3) vermeld. We vermelden ook waar de experts een andere ervaring of visie hadden over de punten die in de literatuurstudie naar voren zijn gekomen of deze juist onderschrijven.

Na de casestudies volgde de stap van datatriangulatie: om de diverse invalshoeken uit de deelrapportage met literatuur en expertinterviews en de casestudies te combineren, is per onderzoeksvraag bekeken in hoeverre de resultaten een consistent beeld vormen. Resultaten uit de afzonderlijke bronnen zijn niet alleen (los van elkaar) geanalyseerd en geïnterpreteerd, maar geïntegreerd in een totaalbeeld. Zo is middels triangulatie gestreefd naar het beschrijven van een consistent beeld van de resultaten dat recht doet aan bevindingen uit de diverse onderzoeksactiviteiten.

## 3 Bevindingen

### 3.1 Mannen in het basisonderwijs; bevorderende en belemmerende factoren

In deze paragraaf gaan we in op de verschillende belemmerende en bevorderende factoren die naar voren komen in de literatuur wanneer het gaat over instroom van mannelijke studenten op de pabo, ze daar te houden en vervolgens ook duurzaam te laten instromen als leerkracht in het basisonderwijs. Eén van de onderzoeksvragen was daarnaast welke maatregelen er in de literatuur worden voorgesteld voor het werven en behouden van mannelijke leerkrachten. De antwoorden op die vraag integreren wij hier met het antwoord op de vraag naar de belemmerende en bevorderende factoren, omdat de gevonden informatie grote overlap vertoont.

#### 3.1.1 Toestroom op de pabo (instroom)

##### Bevorderende factoren

De instroom van (mannelijke) studenten begint bij de voorlichting en werving. Om aan te sluiten bij de interesses van mannelijke studenten, is het belangrijk om met zowel de *inhoud* als de *vormgeving* van de voorlichting in te spelen op diverse voorkeuren. Wanneer het wervingsmateriaal een zakelijke uitstraling heeft, de inhoud gaat over de leerstof en hoe deze overdragen kan worden aan de leerlingen en de voorlichting door een man wordt gegeven, bevordert dit het aantrekken van mannelijke studenten. Dit komt naar voren in een casestudy naar de samenhang tussen seksespecifieke studentfactoren, schoolinterne factoren en studierendement (Geerdink, Bergen & Dekkers, 2004) en een adviesrapport op basis van een literatuurstudie van studenten van de RUG (Kliffen, Osei & Vaessen, 2018). Dat de voorlichting meer afgestemd moet zijn op mannen wordt ook in de interviews genoemd, met name de aanbeveling dat voorlichting *aan* mannen, *door* mannen gegeven moet worden. Verder zou er duidelijke en heldere informatie gegeven moeten worden zodat de keuze voor de pabo op basis van de juiste gegevens gemaakt wordt.

Verschiedende onderzoeken, zoals het inventarisatie-onderzoek van ResearchNed (Van Casteren et al. 2014) naar de stand van zaken van Wetenschap & Techniek op de pabo's, en een onderzoek (Van Casteren, Brukx & De Korte, 2018) naar de curricula van pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen, richten zich op het aantrekkelijker maken van de pabo voor bepaalde groepen met behulp van bijvoorbeeld specialisaties. Het onderzoek uit 2014 constateert dat jongens door de aandacht voor W&T de pabo aantrekkelijker vinden qua imago en inhoud. In 2018 is in opdracht van het Ministerie van OCW door Qompas onderzoek gedaan naar de optimale inrichting van lerarenopleidingen, met zodanige specialisatiemogelijkheden dat meer aankomend studenten (leerlingen in mbo, havo en vwo) de lerarenopleidingen aantrekkelijk gaan vinden. Concreet is onder havisten (klas 4 en 5), vwo-ers (klas 4, 5 en 6) en mbo-4 leerlingen (alle leerjaren) onderzocht in hoeverre specialiseren in lesgeven aan jongere (groep 1-4) en oudere (groep 5-8) leerlingen meer studenten trekt. Ook is onderzocht of verbredingstrajecten de intentie vergroten om voor de pabo te kiezen. In het onderzoeksrapport trekken de onderzoekers ten aanzien van deze specialisaties en verbredingstrajecten binnen de pabo's een aantal conclusies. Zo leken de specialisaties jonge en oudere kind havo- en vwo-scholieren (zowel mannen als vrouwen) niet extra naar de pabo te trekken. Bij mbo-studenten is er wel een (beperkt) effect te zien; mannelijke mbo'ers worden extra aangetrokken door de specialisatie oudere kind en vrouwelijke mbo'ers worden extra aangetrokken door de specialisatie jonge kind. Ook bij de verbredingsprogramma's blijkt dat die ten minste op één van de subgroepen een positief effect op de belangstelling voor de pabo hebben. De verbreding 'gymdocent' trekt in potentie extra mannelijke mbo-4 studenten; de verbreding 'lesgeven in de onderbouw vo' heeft in alle subgroepen (en zowel mannen als vrouwen) een positief effect op de belangstelling voor de pabo; de verbreding 'groepsdocent vmbo' trekt extra mbo'ers (zowel mannen als vrouwen); de verbredingen 'voorschoolse educatie' en 'jeugdhulpverlener' trekt extra vrouwen aan, in zowel mbo, havo als vwo.

Als een specialisatie of een verbredingsprogramma leidt tot een langere studieduur (5 in plaats van 4 jaar) dan daalt bij alle subgroepen de intentie om de pabo te gaan volgen. (Bahlmann, Eustatia & Pillen-Warmerdam, 2018). Daarnaast zouden zij de pabo aantrekkelijker vinden als er meer nadruk ligt op ICT, wetenschap en technologie. Specialisaties in de richtingen voorschoolse educatie of een studieduur van vijf jaar maken de lerarenopleiding po niet aantrekkelijker voor mannen (Van Casteren, Brukx & De Korte, 2018).

Wanneer mannelijke studenten voor de pabo gekozen hebben, geven zij als motivatie aan dat ze het een maatschappelijk relevant beroep vinden waarin kennis wordt overgedragen en de talenten en de zelfontplooiing van kinderen worden gestimuleerd. Mannelijke pabo studenten kiezen over het algemeen voor het *beroep* leerkracht en niet zozeer voor de *opleiding* zelf. Daarnaast speelt de hoge baan zekerheid een rol voor (aankomende) leraren in het primair onderwijs, zo blijkt ook uit het eerder genoemde onderzoek van Kliffen, Osei en Vaessen (2018) en uit het Qompas-onderzoek (Bahlman et al., 2017) dat hierboven is beschreven.

Verder zorgen positieve ervaringen met kinderen en met het beroep van leerkracht (door middel van bijvoorbeeld maatschappelijke stages), én het hebben van familie of vrienden die leraar zijn, ervoor dat mannelijke studenten naar de pabo gaan. Dit stellen Thornton (2019) in (casestudy) onderzoek van naar het effect van een mannelijke studiegroep op de uitval van mannen en een kwalitatieve studie naar percepties van leerkrachten en leerlingen van Haentjes (2019). Een analyse van de aantrekkelijkheid van de pabo en het primair onderwijs voor mannen (op basis van documenten, statistische gegevens, gegevens over uitvallers op de pabo en later in het po en groepsinterviews) van Van Eck, Heemskerk en Vermeulen (2006) constateert eveneens dat het hebben van voorbeelden in de eigen omgeving en ervaringen in de vrije tijd van invloed zijn op mannen in het maken van een keuze voor de pabo. Ook in de interviews met experts wordt dit genoemd.

#### Belemmerende factoren

Factoren die de instroom van mannelijke studenten naar de pabo kunnen belemmeren, hebben betrekking op het imago en de status van het beroep, de invloed van de omgeving en op inhoud van de opleiding. Het imago en de status van het lerarenberoep zijn niet goed en laag; het beeld bestaat, vaak onterecht, dat er veel deeltijdbanen zijn, het salaris laag is, er geringe carrièreperspectieven en weinig doorgroei-mogelijkheden zijn. Onder andere de eerder genoemde onderzoeken van Van Eck, Heemskerk en Vermeulen (2006), Kliffen, Osei en Vaessen (2018) en Bahlman et al. (2017) laten dit zien, evenals onderzoek van Van Casteren et al. (2012), De Vijlder, Wit-Bart en Kaldewaij (2017) en Cörvers et al. (2017). Van Casteren et al. onderzochten het imago van het lerarenberoep onder mannelijke havisten en havisten met een migratieachtergrond. De Vijlder, Wit-Bart en Kaldewaij (2017) bestudeerden met behulp van werkconferenties hoe de leeromgeving voor de onderwijsprofessional van de toekomst vormgegeven kan worden en Cörvers et al. deden een meta-analyse over eerdere projecten en maatregelen ter vermindering van lerarentekorten in het po, vo en mbo.

Niemandtsverdriet en Visser zagen de beschreven beeldvorming ook al in 2009, bij hun (kwalitatieve) inventarisatie naar de verschillende initiatieven die op pabo's waren doorgevoerd om meer mannen te trekken. Ook Poot en Oldenbeuving (2012), die een kwalitatieve evaluatie van het project 'Meer mannen voor de klas' uitvoerden en Van Eck, Heemskerk en Vermeulen zagen de genoemde factoren in 2004. Ook Drudy et al. (2005) zagen een groot deel van deze factoren (zoals gebrek aan doorgroei-mogelijkheden en sociale verwachtingen) terug bij hun dieptestudie naar man-vrouw verdeling in het onderwijs en de effecten daarvan in Ierland middels documentanalyse, kwantitatieve en kwalitatieve methoden. Ook de directe sociale omgeving van aankomende mannelijke studenten, zo bleek uit een deel van de zojuist genoemde onderzoeken, verhindert het om voor de pabo te kiezen, zoals in voorgaande paragraaf al 'in tegengestelde zin' werd aangegeven. Bij de bespreking van de voorgestelde maatregelen om instroom te versterken, wordt hier verder op ingegaan.

Wat betreft de loopbaanmogelijkheden geven experts in de interviews aan dat er extra aandacht nodig is voor het schetsen van een duidelijk beeld van wat er mogelijk is met een pabodiploma. De bestaande beelden over het beroep leraar zijn vaak niet op feiten gebaseerd, zo wordt genoemd. Verder wordt genoemd dat er nu al vroeg een keuze wordt gemaakt voor een bepaalde richting; jonge kind/oude kind/voortgezet onderwijs. Dit lijkt een gemiste kans omdat de interesses, vaardigheden en kennis van studenten zich ontwikkelen gedurende hun studie. Studenten krijgen een steeds beter beeld van wat bepaalde richtingen inhouden, en als ze al vroeg voorsorteren op een specifieke richting, kan er talent en kennis verloren gaan.

Over de invloed van de omgeving wordt in de interviews gesproken over de invloed van ouders en peers op de studie- en beroepskeuze van jongeren. Als de ouders traditionele gendernormen hebben, is dit van invloed op de studiekeuze van hun kinderen. Als de moeder een beroep uitoefent dat binnen de 'geldende gendernormen' valt, kiest een kind ook eerder een beroep of studie dat/die hier binnen past. Als een moeder echter een beroep uitoefent dat niet binnen de geldende gendernormen past, maakt een zoon of dochter ook eerder de keuze om een beroep of studie te doen dat/die minder binnen de dominante gendernormen past. Een soortgelijke invloed wordt niet gevonden voor vaders (Van der Vleuten, Jaspers, Maas, & Van der Lippe, 2018). Daarnaast is er invloed van de peers; in het vo is er vaak sprake van gesegregeerde vriendengroepen (mannen of vrouwen) en als vrienden heel sterke ideeën hebben over gendernormen, bijvoorbeeld dat het basisonderwijs meer iets voor vrouwen is, zijn die van invloed op de studiekeuze van jongeren (Van der Vleuten, Steinmetz, & Van de Werfhorst, 2019).

In de interviews werd benadrukt dat, om het imago van het beroep te verbeteren, duidelijk moet worden gemaakt aan potentiële studenten dat leerkracht een beroep is met een groot maatschappelijk belang; het is een publieke professie. Zoals een van de respondenten het verwoordde: "als docent word je een talentontwikkelaar". Geïnterviewden geven aan dat de frames die zichtbaar zijn in de media, en mogelijk op de pabo's zelf, dit maatschappelijke belang niet bevestigen. Ze zorgen er eerder voor dat de heersende rolpatronen tussen mannen en vrouwen worden bevestigd. Om dit te voorkomen is het van belang dat er niet wordt ingezet op een wervingsvorm die toegespitst is op mannen, maar op een wijze van werven die breder inzetbaar is en laat zien wat het nu precies betekent om leraar te zijn in het primair onderwijs, zo stelt onder andere het literatuur- en vragenlijstonderzoek van Skelton (2008) naar de ervaren impact van gender op het leraarschap. Daarnaast dragen de frames bij aan het ontstaan en de instandhouding van het niet altijd waarheidsgetrouwe beeld van wat de pabo en het beroep basisschoolleerkracht inhouden. De respondenten geven aan dat deze framing vaak geen positief effect heeft op het imago van zowel de opleidingen, als van het beroep zelf. Enkele respondenten merken overigens kritisch op dat er ook sprake is van framing rondom de vermeende problemen op pabo's. Zij stellen dat er terugkerende dialogen zijn over wat er anders zou moeten op de pabo's (zoals een kleuterstage niet verplichten, minder reflecteren etc.) en vragen zich af of deze dialogen niet te veel gevoerd worden door onderzoekers en er te weinig geluisterd wordt naar aankomende of huidige studenten. Zij zijn degenen die aanlopen tegen de werkelijke problemen die er op de pabo's zijn, en er is meer aandacht nodig voor het bevragen van de (aankomend) studenten zelf. Kloppen de beelden dat dit problemen zouden zijn wel, vragen respondenten zich af.

Verder wordt in diverse onderzoeken aangehaald dat het curriculum, de werkvormen, de didactiek en de manier van toetsen op de pabo zijn te sterk gebaseerd zijn op manieren van werken die vaker door vrouwen dan door mannen worden gewaardeerd. Zo wordt er veel aandacht besteed aan communiceren, presenteren en empathie, reflectie en evaluatie. In de opleiding ligt meer nadruk op (de ontwikkeling van) het kind en minder op de inhoud die overgebracht moet worden aan de leerlingen (Poot & Oldenbeuving, 2012). Zoals al eerder benoemd, kiezen mannelijke studenten echter met name voor het beroep in plaats van voor de opleiding. De opleiding voldoet in veel gevallen niet aan de verwachtingen en behoeftes van mannelijke studenten, zo blijkt onder andere uit de eerder genoemde onderzoeken van Van Casteren et al. (2012), De Vijlder, Wit-Bart en Kaldewaij (2017), Poot en Oldenbeuving (2012) en Kliffen, Osei en Vaessen (2018).

Ook de geïnterviewden zien mogelijkheden voor aanpassing van het curriculum. Zo wordt de aanbeveling gedaan om (aankomend) studenten een (nog) duidelijker beeld te geven van wat zij kunnen aan het eind van elk studiejaar. Dit draagt bij aan een concreet, correct beeld van de studie en maakt deze daardoor 'behapbaar'. Ook pleiten zij voor meer mogelijkheden tot specialisatie, een sterkere oriëntatie op vakinhoud en een grotere variatie in leer- en toetsvormen. Aansluitend op de laatste twee punten is het van belang dat de verschillende vaardigheden die geleerd worden op de pabo, niet worden gelabeld als feminien of masculien, maar dat alle vaardigheden gezien worden als algemene vaardigheden die iedere leraar zich, ongeacht geslacht, eigen zou moeten maken. Tot slot wordt, in tegenstelling tot de suggestie van het 'behapbaar' maken van het curriculum, ook aangegeven dat een minder vastgelegd curriculum op de pabo en meer vrijheid en vertrouwen voor de studenten bevorderlijk zou kunnen zijn; niet alleen voor de mannen, maar voor alle studenten op de pabo.

### Voorgestelde maatregelen

Een van de aanknopingspunten in de praktijk is om de voorlichting voor vervolgoopleidingen zoals de pabo vervroegd te laten plaatsvinden in het voortgezet onderwijs (vo). Het beeld over de pabo ontstaat al op vroege leeftijd, bijvoorbeeld wanneer leerlingen op school voornamelijk les krijgen van vrouwen. Een voorbeeld dat wordt genoemd in de interviews is het belang om in de eigen kinderjaren al met een meester kennis te maken. Dat draagt bij aan het zien van meester als beroep; het zelf nooit hebben gezien van een mannelijke leerkracht maakt het worden van meester minder voor de hand liggend. Het is daarom van belang dat kinderen al op jonge leeftijd een passender beeld van de pabo en de (loop)baankansen in het onderwijs krijgen. In de interviews wordt daarnaast benoemd dat op de lange termijn een verandering in de stereotyperingen en gendernormen in de samenleving een belangrijke factor is. Rolmodellen hebben hierin een plaats: dat mannen voorlichting geven aan mannen is een veel besproken initiatief dat hierop aansluit, maar een deel van de geïnterviewde experts pleit voor een nog vroegere beïnvloeding. Als de gendernormen die aanwezig zijn in de samenleving conflicteren met de normen van het beroep of de opleiding, zullen minder mannen werkzaam blijven in het onderwijs of in het onderwijs gaan werken. Een expert benadrukte dat ook het lesmateriaal voor basisschoolleerlingen hier rekening mee moet houden. Er worden wel meisjes in een stereotype 'mannelijk' beroep afgebeeld, maar er zou andersom ook moeten worden gezorgd voor het afbeelden van meer jongens in een 'vrouwelijk' beroep. Het is, zo zeggen geïnterviewden, weliswaar een idealistisch beeld om de stereotyperingen en gendernormen te veranderen, maar wel een oplossing die op de lange termijn zijn vruchten zal afwerpen.

Om jongens meer te interesseren voor de pabo en een loopbaan in het onderwijs, kan ook gebruik worden gemaakt van een maatschappelijke stage: jongens op de middelbare school ervaring op laten doen in het werken met (jonge) kinderen (Niemandtsverdriet & Visser, 2009). De voorlichting voor vo-leerlingen zou zich bovendien sterker op jongens kunnen richten. Er moet, zoals bij de bevorderende factoren al werd genoemd, een zakelijker beeld geschetst worden van het lerarenberoep (het beeld is nu te 'soft'), meer focus liggen op inhoud en ook op werken in de bovenbouw in plaats van als 'kleuterjuf'. De onderzoeken van Van Eck, Heemskerk en Vermeulen (2006), Van Casteren et al. (2012) en Niemandtsverdriet en Visser (2009) bevestigen dit. Ook komt dit naar voren in de projectuitleg bij het project 'Paboys' van Grootsholte en Lettink (2011).

Een andere manier om meer leerkrachten te trekken, is door het vormgeven van een Teachnasium: een technasium maar dan gericht op lesgeven in plaats van techniek. Getalenteerde leerlingen krijgen hier de kans om zich via hun vakkenpakket vroegtijdig te richten op het leraarsberoep. Dit kan helpen om vooroordelen over het beroep te overwinnen. Ten slotte wordt (onder andere in de initiatiefnota van Tweede Kamer lid Bruins, 2016) nog geopperd dat de naam pabo wellicht veranderd zou moeten worden zodat ook meer praktisch ingestelde studenten erdoor aangesproken worden ("We willen leraren opleiden en niet academische pedagogen").



### 3.1.2 Behouden op de pabo (doorstroom)

#### Bevorderende factoren

In de literatuur worden diverse factoren geïdentificeerd die mogelijk kunnen bijdragen aan het behouden van mannelijke studenten op de pabo. Aanpassingen in het curriculum zoals in de voorgaande paragraaf beschreven in de ‘belemmerende richting’, worden vaak genoemd in de literatuur en zouden kunnen bijdragen aan het behouden van mannen op de pabo. Meer flexibiliteit en differentiatie is gewenst, bijvoorbeeld door tegemoet te komen aan de grotere behoefte van mannelijke studenten aan vakgerichte beroepen (leren door te doen) in bijvoorbeeld vakgebieden als muziek, sport en techniek. Hier zouden de studenten dan ook in praktijkopdrachten en stages mee aan de slag moeten kunnen. Door differentiatie mogelijk te maken ontstaat meer ruimte voor wat de leraar zelf interessant vindt en hoe deze zich wil ontwikkelen, zo concluderen onder andere de eerder genoemde Niemandtsverdriet en Visser (2009), Kliffen, Osei en Vaessen (2018) en Leenders en Geerdink (2013). Ook Vermijs et al. (2018) zagen deze aspecten terug in vragenlijstonderzoek waarin ze relevante verschillen tussen pabostudenten uit de meerderheidsgroepen en studenten uit de minderheidsgroepen man, niet-Westerse migratieachtergrond en mbo-vooropleiding in kaart brachten. Ook de geïnterviewden benoemen dit punt; meer mogelijkheden om een eigen profiel te kiezen en te ontwikkelen wordt gezien als een manier om een meer diverse groep studenten aan te spreken. Daarnaast zouden reflectiemethoden gekozen moeten worden die beter passen bij mannelijke studenten (in tegenstelling tot bijvoorbeeld het schrijven van verslagen, bijvoorbeeld ‘Leraar in de spiegel’), aldus Kliffen, Osei en Vaessen (2018).

Naast aanpassingen in het curriculum lijken mannen ook gebaat bij mannelijke (stage-)begeleiders en mede-stagiairs (Kliffen, Osei & Vaessen, 2018). In het onderzoek van Van Eck, Heemskerk en Vermeulen (2006) wordt daarnaast aangegeven dat de uitzonderingspositie waarin jongens zich binnen de pabo bevinden, ook gebruikt kan worden om te stimuleren dat ze wél blijven. Als suggestie wordt verder nog gegeven dat opleidingsinstellingen maatregelen die ze nemen om de instroom en doorstroom van mannen te bevorderen als kwaliteitsindicator kunnen opnemen, om implementatie zekerder te stellen. Op een hoger niveau zou de overheid de in- en doorstroom van mannen als kwaliteitscriterium voor pabo’s kunnen opnemen, om maatregelen hiertoe te stimuleren. Daarnaast zouden de bekwaamheidseisen voor het beroep leraar kritisch beschouwd moeten worden op ‘seksneutraliteit’ (Van Eck, Heemskerk & Vermeulen, 2004).

#### Belemmerende factoren

De kleuterstage waaraan in de vorige paragraaf ook wordt gerefereerd, wordt onder andere in de media regelmatig genoemd als een belemmerende factor voor mannelijke studenten om voor de pabo te kiezen of om deze af te ronden. Tweede Kamer lid Bruins (2016) schrijft in zijn initiatiefnota “De kleuterstage is een veel gehoorde klacht onder de mannen op de opleiding en wordt door velen als een verplicht (en overbodig) nummer ervaren”. Van Eck, Heemskerk en Vermeulen (2004) beschrijven dat de confrontatie met de praktijk in de stage jongens nog al eens tegen valt, zeker als de eerste stage in de onderbouw wordt gelopen en het feit dat de onderbouw een (verplicht) onderdeel van de opleiding is spreekt jongens minder aan. Leenders en Geerdink (2013) onderzochten in een casestudy of (mannelijke) studenten weloverwogen voor hun specialisatie kiezen als dat al vroeg in de opleiding gebeurt. Zij concluderen dat mannelijke studenten op basis van eerdere ervaringen en opgedane ideeën meestal kiezen voor de bovenbouw. Daarbij speelt een rol dat zij onvoldoende zicht hebben op de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werken met jonge kinderen. Ze denken dat leerkrachten in kleuterklassen alleen bezig zijn met ‘zorgen’ voor kinderen. De kleuterstage wordt ook in de interviews benoemd. Gezegd wordt enerzijds dat het aanbieden van een keuze goed zou zijn, anderzijds dat de opleiding meer aandacht zou moeten besteden aan (het duidelijk maken van) het belang dat deze stage heeft voor de kennis van studenten over de vroege ontwikkeling van kinderen.



Mannelijke studenten hebben zich vaker minder goed georiënteerd op de opleiding en het beroep in de praktijk en voor sommigen is de pabo een tweede keuze, zo stelt eerder besproken initiatiefnota (Bruins 2016). Mede hierdoor vinden mannelijke studenten de pabo vaak een zware opleiding waarvoor ze de benodigde discipline, motivatie en zelfstandige werkhouding moeilijk kunnen opbrengen. Als mannelijke studenten uitstromen blijkt uit onderzoek dat dit niet komt doordat de achterstand te groot is, maar omdat er onvoldoende motivatie is om de achterstand in te halen. Daarnaast valt de hoeveelheid werk en de grote diversiteit aan vakken een deel van de mannelijke studenten tegen. Er is teveel aandacht voor reflectie en vaardigheden als communicatie, presenteren en empathie, terwijl mannelijke studenten juist meer behoefte lijken te hebben aan het opdoen van vakinhoudelijke kennis en hoe ze deze over kunnen dragen aan hun leerlingen. Ook eerder genoemde onderzoeken schetsen dit beeld (Van Eck, Heemskerk, & Vermeulen, 2004 & 2006, Vermijs et al. 2018, Niemandtsverdriet & Visser 2009, Kliffen, Osei & Vaessen 2018, Geerdink, Bergen & Dekkers, 2004 en Thornton 1999), evenals de effectmeting van het project 'Meer Mans' (Geerdink, De Beer & Peters, 2012) en de beschrijving en vergelijking van verschillende reflectiemethoden van Markhorst en De Beer (2012).

Uit zowel literatuur als de interviews komt naar voren dat het gebrek aan mannelijke medestudenten, rolmodellen en enthousiasme onder 'peers' remmende factoren voor jongens zijn om voor de pabo te kiezen en deze succesvol af te ronden (Van Eck, Heemskerk & Vermeulen, 2004 & 2006, Niemandtsverdriet & Visser, 2009 en Poot & Oldenbeuving, 2012). Als laatste punt komt nog naar voren dat de beschikbare studiebegeleiding te vrijblijvend is, waarbij weinig aansturing en structuur vanuit de opleiding bestaat (Geerdink, De Beer & Peters, 2012). In de interviews wordt overigens onder meer juist gepleit voor meer vrijheid binnen de pabo om een eigen profiel te ontwikkelen.

#### Voorgestelde maatregelen

In de hierboven aangehaalde literatuur worden suggesties gedaan voor het zodanig inrichten van de pabo dat mannelijke studenten meer aangetrokken worden en de opleiding vaker en met meer plezier voltooien. Het curriculum zou meer moeten worden afgestemd op de wensen en leerbehoeften van mannen, zoals eerder beschreven. In hun opleiding hebben jongens in het algemeen baat bij meer variatie en aangepaste werkvormen: zelfreflectie en sociale groepsopdrachten worden over het algemeen meer geassocieerd met vrouwen, terwijl mannen vaker meer aandacht hebben voor persoonlijk leiderschap, techniek en ICT en het werken met een portfolio meer waarderen. Ook wordt het belang beschreven van meer focus op de relevantie voor de praktijk, zoals communicatie met ouders en klassenmanagement. Dit komt naar voren in het onderzoek van Niemandtsverdriet & Visser (2009), het onderzoek van Kaldeway, De Heer-Booij en Van Tilburg-Takken uit 2016 waarin verschillende studentkenmerken in kaart werden gebracht. De sfeer op pabo's wordt voor mannen beter wanneer er meer jongens bij elkaar in de klas zitten. Bovendien voelen zij zich meer verbonden met de opleiding wanneer ze worden betrokken bij school-organisatorische taken. Ten aanzien van de stageperiodes wordt aangeraden om meerdere mannelijke stagiairs op één school te plaatsen en ze idealiter te koppelen aan een eveneens mannelijke begeleider (Poot & Oldenbeuving, 2012, Niemandtsverdriet & Visser, 2009 en Grootsholte & Lettink, 2011). Over het juist wel of juist niet bij elkaar brengen van mannen op de pabo, wordt door geïnterviewden overigens verschillend gedacht. Als punt om rekening mee te houden wordt bijvoorbeeld genoemd dat het samen plaatsen van jongens op de pabo weliswaar kan helpen, maar dat de invloed van peers ook negatief kan uitpakken (een groep kan elkaar juist beïnvloeden om met de opleiding te stoppen). Over de suggestie om na diplomering van de pabo een eigen groep mannelijke afgestudeerden te vormen, heeft een geïnterviewde ook twijfels: het zou juist prettig en goed kunnen werken om een zo divers mogelijke groep collega's om je heen te hebben.

### 3.1.3 Starten in het basisonderwijs

#### Belemmerende factoren

Een reden voor mannen om na hun pabo-opleiding niet te starten als leraar in het basisonderwijs heeft te maken met de gepercipieerde lage financiële en maatschappelijke status van het beroep. Mannen geven gemiddeld genomen sterker dan vrouwen aan dat het salaris voor hen een belangrijke rol speelt: mannen willen meer verdienen, mede omdat denkt dat in andere beroepen op hetzelfde niveau meer wordt verdiend. Ook willen mannen vaker voltijd werken, maar is er een beperkt aantal voltijdbanen in het onderwijs. Mannen vinden de carrièrekansen in het onderwijs te beperkt, behalve als ze directeur zouden willen worden, wat ze kan afschrikken en doen beslissen om uiteindelijk toch een andere baan te zoeken. De reeds genoemde onderzoeken van Kliffen, Osei en Vaessen (2018) en Poot en Oldenbeuving (2012) laten dit zien, evenals dataonderzoek van de OESO (2017).

#### Bevorderende factoren

Mannelijke leraren hebben, als ze gaan solliciteren, mogelijk te maken met positieve arbeidsmarkt-discriminatie; dit helpt bij het verkrijgen van een baan. Daarnaast is er voor leraren een acceptabel beginsalaris en vinden veel mannen het hebben van een eigen groep en daar fulltime les aan geven aantrekkelijk (Van Eck, Heemskerk & Vermeulen, 2006). Overige bevorderende factoren worden in de geraadpleegde literatuur niet expliciet genoemd. Het is aannemelijk dat die kunnen worden gezien als de 'spiegelbeelden' van de belemmerende factoren.

#### Voorgestelde maatregelen

Over het lerarenberoep heerst het beeld dat het weinig uitdagend en sterk routinematig is: in de geraadpleegde bronnen (zowel in literatuur als de interviews) wordt dan ook gesuggereerd dat het imago van het beroep verbeterd moet worden (zie ook paragraaf 3.1). De nadruk kan sterker worden gelegd op het feit dat er juist veel uitdaging is, zoals het toepassen van probleemoplossend vermogen en het vormgeven van vernieuwingen in het onderwijs. Daarnaast kan er horizontaal worden doorgestroomd en kan functiedifferentiatie de nodige afwisseling bieden. Er zijn meer carrièremogelijkheden dan enkel doorgroeien tot schooldirecteur, bijvoorbeeld door onderwijsadvies en leraarschap te combineren, 'specialist' te worden binnen een bepaald vak op school, of meer klasoverstijgende taken te verdelen. Deze imagoverbetering wordt gezien als een taak voor alle actoren in het beroepsveld en zowel vanuit de literatuur (Van Eck, Heemskerk & Vermeulen, 2004 & 2006, Van Casteren et al., 2012, Bahlman et al., 2017) als vanuit de geraadpleegde experts wordt hiervoor aandacht voor gevraagd.

Salaris en carrièremogelijkheden worden structureel onderschat door (aankomend) studenten (Bahlman et al., 2017), een factor die ook een rol speelt in de keuze voor de pabo. Het is daarom van belang om scholieren en pabostudenten een reëel beeld hiervan te geven. Onjuiste en/of ongenueanceerde beelden over (start-)salaris worden ook in de interviews genoemd. Bovendien zou ook meespelen dat mannen graag een (fulltime) aanstelling willen waarmee ze genoeg verdienen om kostwinner van een huishouden te zijn. Om hierop in te spelen, wordt gesuggereerd om een hoger startsalaris in te stellen voor het lerarenberoep (wat in de interviews wordt betwist: 'het startsalaris is prima'), meer mogelijkheden voor salarisgroei en het creëren van meer fulltime aanstellingen (Bahlman et al., 2017 & Van Casteren et al., 2012). De CAO primair onderwijs zou het instellen van functies van 4 á 5 dagen kunnen stimuleren, stelt een geïnterviewde.

Het lerarenberoep is opgenomen in de lijst van Kansrijke beroepen van het UWV. Hierop staat per beroep wat de kans is op werk, bepaald door het aantal vacatures en het aantal mensen dat op zoek is naar dezelfde soort baan. Hierdoor kunnen werkzoekenden en zij-instromers zien waar de beste kansen liggen en bestaat de kans dat er voor het beroep van de leraar wordt gekozen (Bruins, 2016).

Om de pabo aantrekkelijker te maken, kan ook worden gedacht aan een (verdere) vergoeding van het collegegeld, een entreebonus, of een vorm van subsidie voor het volgen van deze opleiding; een combinatie van voorgaande opties levert overigens de meeste winst op wanneer gekeken wordt naar het effect op de interesse in lerarenopleidingen van scholieren en mbo-studenten (Bahlman et al. 2017). Ook Van der Aa, Cörvers en Schoon (2017) zagen dit terug in hun meta-analyse van eerdere projecten en maatregelen ter vermindering van lerarentekorten in het po, vo en mbo. Inmiddels is er voor studenten aan (onder andere) de pabo (onder voorwaarden) sprake van een halvering van het collegegeld in de eerste twee jaar.

Ten slotte kan er meer worden gedaan om ‘nieuwe’ doelgroepen aan te moedigen te starten in het basisonderwijs: mannen met een migratieachtergrond, of mannen die al een andere beroepsopleiding of -loopbaan achter de rug hebben en die de sterke motivatie hebben om meer maatschappelijk-relevant werk te doen. Meermaals wordt in de interviews benadrukt dat er meer mogelijkheden zijn om in het onderwijs aan de slag te gaan dan via een vierjarige pabo-opleiding; bijvoorbeeld door middel van om- of bijscholing. Potentiële studenten moet hier beter over geïnformeerd worden en deeltijdonderwijs en zij-instroom moeten gemakkelijker en goedkoper worden. Eerder aangehaalde bronnen (Van Eck, Heemskerk & Vermeulen 2006, Van der Aa, Cörvers & Schoon 2017) bevestigen het nut van deze inzet, evenals kwantitatief (correlatieel) onderzoek gecombineerd met een literatuurstudie naar o.a. studiekeuzemotieven van Van den Broek et al. (2012). Een concreet voorbeeld van een andere route naar het lerarenberoep is het omscholen van mannen vanuit fysiek zware banen: door hun leeftijd en ervaring nemen deze zij-instromers een positieve werksfeer mee en ‘staan ze hun mannetje’. Ook kan gedacht worden aan gastlessen door mannelijke ZZP’ers, die mogelijk wel willen ‘blijven hangen’ na deze gastlessen: dit moet gemakkelijker worden, nu kleeft daar administratieve ‘rompslomp’ aan die af zou schrikken (Bruins, 2016).

Ook de geïnterviewden zien in zij-instroom veel potentie: er zijn genoeg mensen in andere sectoren die op zoek zijn naar een baan met meer maatschappelijke betekenis. Echter, zij-instroom zou in veel gevallen belemmerd worden door regelgeving. De geraadpleegde experts pleiten voor meer op maat gesneden opleidingstrajecten. De groep zij-instromers moet nu, net als reguliere pabostudenten, nog teveel door dezelfde ‘hoepel’ springen; meer maatwerk zou (ook) de zij-instroom versoepelen. De weg naar het lerarenberoep moet voor zij-instromers behapbaar zijn; bijvoorbeeld door gebruik te maken van vrijstellingen rondom competenties die al in het eerdere beroep zijn verworven. Geschetst wordt dat daarin nu onvoldoende maatwerk is. Genoemd wordt dat jongens vaak pas op latere leeftijd dan meisjes een sterkere behoefte krijgen om iets bij te dragen aan de maatschappij, bijvoorbeeld door leraar te worden. Een zij-instromer hoeft volgens sommigen overigens ook niet alle aspecten van het vak te beheersen; zij kunnen hun talent ook op een meer gespecialiseerde manier inzetten en bijvoorbeeld alleen een bepaald vak geven. Ook wordt geopperd een helder profiel op te stellen voor zij-instromers naar het onderwijs om mensen daarmee een duidelijk beeld te geven, zodat zij een goed onderbouwde keuze kunnen maken.

### 3.1.4 Werkzaam blijven in het basisonderwijs

#### Bevorderende factoren

Mannelijke leraren hebben vaker de wens om door te stromen naar een functie in het management. Ze blijven dan werkzaam in het po, maar niet als leraar, dus vanuit het perspectief van ‘mannen voor de klas’ is dit mogelijk minder gewenst (Van Eck, Heemskerk & Vermeulen, 2006). In de interviews wordt benoemd dat het goed zou zijn als er meer salarisgroei mogelijk zou zijn, zonder dat men directeur of bestuurder wordt. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door naast het hebben van een eigen klas, ook een specifiek vak te geven op school. Ook zouden mannen het belangrijker vinden dan vrouwen dat bepaalde randvoorwaarden (zoals beschikbaarheid van het benodigde materiaal in de klas) goed geregeld zijn, zegt een geïnterviewde.

## Belemmerende factoren

Net als in de eerdere fases, is ook hier te zien dat imago en de werkomgeving een rol spelen en eraan bijdragen dat een deel van de mannelijke leraren niet werkzaam blijft in het po. Zo ervaren (beginnende) mannelijke leraren een hoge werkdruk, is er weinig begeleiding, weinig ruimte voor professionalisering en zijn er vaak weinig tot geen mannelijke collega's. Hierdoor ontstaat er een homogeen team van vrouwen, waardoor mannelijke leraren minder aansluiting vinden binnen hun team (Van Eck, Heemskerk & Vermeulen 2004 & 2006). Daarnaast kan de aansluiting tussen opleiding en praktijk verbeterd worden; de opleiding is nu te zeer aangepast aan het hoge aantal vrouwen. In de praktijk lopen mannelijke leraren aan tegen aspecten van het beroep die tijdens de opleiding niet aan de orde komen of (h)erkend worden, zoals onderdeel uitmaken van een homogeen, vrouwelijk team (Van Eck, Heemskerk & Vermeulen, 2006). Een goede samenwerking en afstemming tussen de opleiding en de praktijk zorgt ervoor dat er meer mannen werkzaam blijven in het primair onderwijs, zo stellen Mistry en Sood (2016) op basis van hun multi-casestudy onderzoek naar de denkbeelden van mannelijke en vrouwelijke leraren omtrent de oorzaken en effecten van gender bias. Door de experts wordt in de interviews aangevuld dat werkgevers meer invloed zouden moeten hebben op de eindtermen van de pabo, om zo de aansluiting te bevorderen tussen opleiding en werkveld. Ten slotte is te zien dat mannen vaker uitstromen naar het vo of op een management- of bestuursfunctie terecht komen. Mannen willen graag leerstof- en productgericht werken, waardoor ze vaker als vakleraar aan het werk willen gaan binnen het vo of een management- of bestuursfunctie ambiëren (Geerdink, Bergen & Dekkers, 2004). Een geïnterviewde draagt nog een ander perspectief aan: men moet niet te bang zijn voor of negatief over uitstroom van leerkrachten: als zij na de pabo vijf jaar werkzaam zijn in het basisonderwijs is dat al heel waardevol; de aandacht zou ook moeten uitgaan naar de verdere mogelijkheden die het beroep kan bieden.

De voorgestelde maatregelen bij dit onderwerp sluiten aan bij de suggesties die zijn gedaan in voorgaande paragraaf over starten in het basisonderwijs. In de interviews wordt ook nog de rol van werkgevers benoemd als het gaat om het behoud van mannen als leerkracht in het primair onderwijs. Werkgevers (schoolbesturen) hebben óók invloed op de uitstroom van opgeleide leraren, als die thuis komen te zitten vanwege een burn-out of stoppen in het basisonderwijs omdat ze zich niet kunnen verder kunnen ontwikkelen. Inspanning van werkgevers om hun medewerkers een leven lang te laten leren wordt genoemd als een factor die ook kan bijdragen aan minder uitstroom.

Vanuit de interviews komt nog een aanvullend perspectief naar voren: het belang van hoe in algemene zin over het onderwijs wordt gesproken en welk vertrouwen daaruit blijkt richting leraren, ook door en vanuit de politiek. Vanuit de politiek is meer aandacht voor de sector onderwijs gewenst. Het appel wordt vanuit verschillende perspectieven gedaan om het vergroten van de diversiteit in de groep leraren landelijk aan te pakken en niet afhankelijk te laten zijn van losse projecten op individuele pabo's. Consistent beleid en middelen beschikbaar stellen worden genoemd als een belangrijke factor in deze ambitie. Gesteld wordt ook dat er door middel van publiekscampagnes (bijvoorbeeld Sire spotjes) meer publiek bewustzijn kan worden gecreëerd van het belang van diversiteit voor de klas (en dus ook van mannen voor de klas). Dit kan ook bijdragen aan groter draagvlak voor het onderwijs, aldus de geraadpleegde experts. De parallel wordt getrokken met milieu en klimaat, waarin ieder geacht wordt zijn verantwoordelijkheid te nemen; *“Zo moet er ook over het onderwijs gesproken worden”*. Het maatschappelijke belang van het beroep kan meer belicht worden (de eerdergenoemde publieke professie) en het lerarentekort, het mannentekort in het bijzonder, wordt benoemd als een landelijk probleem, waarvoor de gehele samenleving verantwoordelijk is. Dit draagvlak kan vergroot worden als de samenleving trots is op en waardering heeft voor leerkrachten en er ook trots is onder leraren zelf. Niet alleen het maatschappelijk draagvlak wordt daarmee vergroot, maar ook het imago zal daardoor verbeteren, zo wordt gesteld. Verandering en samenwerking op ieder niveau is nodig om ervoor te zorgen dat stereotype gendernormen doorbroken kunnen worden en diversiteit op alle gebieden mogelijk is, zo stellen ook McGrath et al. (2020) in hun theoretisch model waarin ze vier niveaus identificeren waarop ingegaan zou moeten worden om meer mannen in het onderwijs te krijgen (kind niveau, klassikaal niveau, organisatieniveau en op samenlevingsniveau).

## 3.2 Leerpunten uit andere sectoren

In de literatuur is ook gezocht naar strategieën die in andere sectoren (specifiek de zorg, ICT en defensie) gebruikelijk zijn om hun in eerste instantie homogeen personeelsbestand meer divers te maken en te bezien wat het onderwijs hiervan kan leren. Desgevraagd geven respondenten in de interviews ook aan mogelijkheden te zien om te leren van andere sectoren. Met name de vergelijking met de techniek/technologie wordt gemaakt door meerdere geïnterviewden. Genoemd wordt ook de grote rol van hoe ouders over een beroep praten bij de keuzes van hun kinderen en het belang om naar analogie van de techniek ook te investeren in het betrekken van ouders. Daarnaast worden, om te illustreren dat ook lang bestaande patronen kunnen veranderen, andere voorbeelden genoemd van sectoren die lang gedomineerd zijn door ofwel mannen ofwel vrouwen en waarin veranderingen zichtbaar zijn. Sinds enige jaren zijn er steeds meer barbiers en dat wordt als hip gezien, terwijl kapper lange tijd het imago had van een typisch vrouwenberoep. In de geneeskunde is de omgekeerde beweging te zien; na jarenlange dominantie van mannen, is er nu sprake van een oververtegenwoordiging van vrouwen in de studie geneeskunde.

### 3.2.1 Diversiteit in techniek/ICT

In de Techniek en ICT is, net als in het onderwijs, sprake van een scheve man-vrouw verhouding; hier zijn het juist de vrouwen die ondervertegenwoordigd zijn. Van alle personen die in 2019 werkzaam waren in een technisch beroep, was veertien procent vrouw (Techniekpactmonitor, 2020). Verschillende partijen zetten zich in om meer vrouwen enthousiast te maken om voor een technische studie of beroep te kiezen, waaronder het VHTO (Expertisecentrum genderdiversiteit in Bèta, techniek & IT, 2020). Als oorzaken van de scheve verdeling worden door VHTO onder andere de volgende genoemd:

- genderstereotype invloeden uit de omgeving;
- een beperkt beeld van bestaande opleidingen en beroepen;
- het ontbreken van vrouwelijke rolmodellen; en
- weinig zelfvertrouwen van meisjes in het eigen talent voor bètavakken en techniek.

Door middel van verschillende activiteiten wordt op de voorgaande oorzaken ingespeeld. Zo worden vrouwelijke professionals ingezet in bijvoorbeeld gastlessen en is er voorlichting en zijn er activiteiten voor meisjes en hun ouders. Ook Stichting Diversiteit en Techniek (2020) probeert te bevorderen dat meer meisjes kiezen voor een bètarichting of techniek. Zij bieden onder andere interactieve workshops voor meisjes, training voor docenten en oudersessies. Er bestaan nog vele soortgelijke organisaties en initiatieven die zich richten op meer vrouwen in de techniek, die bijvoorbeeld net als in het onderwijs ook verschillende ‘communities’ opzetten (Rheingans et al., 2018). Wellicht mede door deze initiatieven is het aantal vrouwen met een technisch beroep de laatste tijd sneller gegroeid dan het aantal mannen. In 2019 is het aantal vrouwen in een technisch beroep met negen procent toegenomen ten opzichte van 2018. Het aantal mannen is in die periode met drie procent toegenomen (Techniekpactmonitor, 2020). Tot slot is er ook het Platform Talent voor Technologie, dat zich breed inzet om meer jongeren (juist ook meisjes) te interesseren voor technologie en ICT. Een van de geïnterviewde experts is hieraan verbonden.

### 3.2.2 Diversiteit bij defensie

Ook binnen defensie is ingezet op een meer diverse samenstelling van het medewerkersbestand, mede omdat de “standaardpool” waaruit men viste (“blanke jongens”) onvoldoende groot bleek te zijn om alle benodigde functies te vervullen. Vanaf 1997 is er al begonnen met het in gang zetten van initiatieven om dit te veranderen, maar doelgroepenbeleid, Gender Mainstreaming, het Defensie Vrouwen netwerk en het Actieplan Gender uit 2004 hebben hier weinig aan kunnen bijdragen. In 2015 heeft Defensie het ‘Charter Diversiteit’ ondertekend met als doel het inzetten op eerlijke kansen voor elke werknemer ongeacht eventuele arbeidsbeperking, sekse, leeftijd, seksuele voorkeur of culturele, etnische of religieuze achtergrond. De focus lag, volgens toenmalig Commandant der Strijdkrachten Tom Middendorp, met name op de werving en het behoud en doorstroom van vrouwen (Moelker et al., 2017 en Defensie, 2016).

Onderzoek verricht door defensie liet zien dat vrouwen te onbekend waren met de mogelijkheden binnen Defensie. Men stelde in dit onderzoek vrouwen te kunnen bereiken via tv, radio en de website. Daarnaast werden er enkele belangrijke 'eerste mogelijkheden voor contact' geïdentificeerd: via vrienden of familie werkzaam bij Defensie, op evenementen en met wervingsmedewerkers. Ook werden er verschillen gevonden tussen kenmerken waarnaar mannen en vrouwen op zoek zouden zijn in een baan: vrouwen hechten meer waarde aan flexibiliteit, de werkomgeving en het goed kunnen combineren van werk en privé. Mannen daarentegen hechten meer waarde aan het hebben van macht en invloed, het gebruik van technologie en een goed salaris (Moelker et al., 2017).

In 2016 startte defensie een speciale wervingscampagne met als doel meer vrouwen te interesseren voor Defensie en te informeren over de mogelijkheden van een baan bij Defensie. Door middel van een bewustwordingscampagne is getracht jonge Nederlandse vrouwen te bereiken. Er werd gebruik gemaakt van televisiespotjes waarin 'foute' vooroordelen over vrouwen werden voorgelezen door vrouwen werkzaam bij Defensie. Deze filmpjes, die online werden geplaatst, schiepen een goed beeld van het dagelijks leven van vrouwen bij Defensie en de taken die zij uitvoeren. Daarnaast werden aanvullende discussies gevoerd op online vrouwenplatforms. Een gerichte pr-actie maakte de campagne zeer succesvol en er werd uitgebreid aandacht aan besteed in diverse media. In deze opzet is de campagne geslaagd (Grouwstra, 2017 en Moelker et al. 2017), hoewel de doeltreffendheid van wervingscampagnes verder verbeterd kan worden, zo werd geconcludeerd, door bijvoorbeeld in te zetten op scholen in het voortgezet onderwijs, door decanen beter te informeren en te proberen om de wervingscampagne optimaal te laten aansluiten op vrouwelijke geïnteresseerden bij voorlichtingsevenementen. Uiteindelijk is het percentage vrouwelijk militair personeel (MP) stabiel op gemiddeld negen procent, tegenover 24 procent vrouwelijk burgerpersoneel (BP) in 2015 (Defensie, 2016) en in 2019 respectievelijk tien en 25 procent (Defensie, 2020).

In onderzoek naar genderintegratie en beroepsveldintegratie van vrouwen in NATO-landen is tot slot aangetoond dat de beslissende factor voor het afbreken van barrières bij genderintegratie bij de politiek gezocht moet worden (Obradovic, 2014). Met andere woorden: de politiek moet verandering opdragen en afdwingen en volhardend zijn in haar beleidsvoornemens. Voor de werving en integratie van etnisch-culturele minderheden geldt hetzelfde.

### 3.2.3 Diversiteit in de sector Zorg

Het aandeel vrouwen in de sector zorg en welzijn is ongeveer tachtig procent; ook hier zijn mannen ondervertegenwoordigd. Deze scheve verdeling is ook zichtbaar bij de zorgopleidingen, waar mannelijke studenten schaars zijn (SCP, 2018). Het hoogste aandeel mannelijke studenten is te vinden in de wo zorg- en welzijn-studies en het laagste aandeel in het vmbo. Het aandeel mannelijke studenten bij de mbo en hbo studies is vergelijkbaar; twee op de tien studenten is man.

Er zijn verschillende initiatieven, campagnes en maatregelen genomen om deze verhouding minder scheef te maken, zowel nationaal als internationaal. Zo is door Icare (2020) de campagne 'onze jongens' opgezet die aansluit bij het WK voetbal. Prins Hendrik, een zorglocatie in Egmond aan Zee heeft met een hippiebusje het land door gereden om jongeren enthousiast te maken voor een vakantiebaan in de ouderenzorg (Boerman, 2019). Tommie in de Zorg is een zelfstandig verpleegkundige die doormiddel van podcasts, YouTube video's en boeken de zorg op een positieve en realistische manier in beeld probeert te brengen. Al deze campagnes spelen in op het imago en de beeldvorming van het beroep, zoals we ook zien binnen het onderwijs. Verder sluiten ze aan bij het mediagebruik en interesses van mannen en mannelijke studenten en scholieren; kanalen die ook binnen de campagnes van het onderwijs kunnen worden gebruikt.

Ook zijn er initiatieven gericht op zij-instromers, mannen die een carrière switch willen maken of die hun baan zijn kwijtgeraakt en op zoek zijn naar iets anders. IKZorg en Zorginstelling Valkenhof zijn hier enkele voorbeelden van. Valkenhof heeft een campagne opgezet waarbij er door middel van sfeerproefmiddagen en informatie bijeenkomsten mannen geworven werden voor de interne opleiding. De campagne bleek succesvol; zes maanden na de campagne begonnen tien nieuwe leerlingen aan een interne opleiding, waarvan vier mannen (Budding, 2017 en Agteren, 2020). Een ander opvallend initiatief maakt de afspraak dat als een instelling minimaal acht stagiaires plaatst, er wekelijks een docent langskomt om de studenten les te geven op de werkvloer. Daarnaast zijn er verschillende allianties gevormd van belanghebbenden die ervoor zorgen dat de kloof tussen onderwijs en arbeid op verschillende gebieden wordt gedicht (Groot, 2019).

Tot slot een internationaal initiatief. In de Noorse gemeente Trondheim is in 2010 een project opgezet 'mannen in de gezondheidszorg'. In 2012 is het vanwege het succes een landelijk project geworden. Mannen tussen de 26 en 55 jaar komen in aanmerking voor een begeleide opleiding van twaalf weken om kennis te maken met de gezondheids- en zorgdienst als mogelijk beroepstraject. Na deze twaalf weken is er de mogelijkheid om een versneld opleidingstraject te volgen dat leidt tot een certificaat van voltooide stage als gezondheidswerker. In 2015 hadden achthonderd mannen belangstelling en zijn er na het selectieproces 132 overgebleven die de opleiding zijn gaan volgen (Royal Ministry of Children, Equality and Social Inclusion, 2015-2016).

### 3.3 Leren van succesvolle initiatieven

Er zijn meerdere maatregelen, middelen en initiatieven beschreven die zijn doorgevoerd op pabo's en basisscholen. Deze zijn onder te verdelen in de categorieën werving, toelating, curriculum en stage & nevenactiviteiten. Per categorie zullen de algemene maatregelen besproken worden en zal er op een aantal initiatieven worden ingezoomd. Een overzicht is te vinden in tabel 1. De initiatieven zijn gevonden in literatuur, via de geraadpleegde experts en via een overzicht van initiatieven op pabo's dat is ontvangen van Stichting Meestert.



Tabel 1: Inventarisatie en samenvatting van diverse initiatieven

Werving					
Initiatief	Locatie	Doelgroep	Doel	Omschrijving	Duur
Paboys	Lokaal (zes pabos)	Mannelijke studenten	Positie van mannen in de opleiding te versterken	De maatregelen die genomen zijn hadden betrekking op de werving, het onderwijsaanbod en de relatie tussen theorie en praktijk. Verder is er gekeken naar de begeleiding van startende leraren. De maatregelen zijn inmiddels opgenomen in het beleid van de pabo's.	2004-2011. Doorgevoerd in het beleid van de pabo's.
Man-only-groups	Driestar Hogeschool Gouda	Aankomende studenten	Mannelijke studenten naar de pabo krijgen	Mannelijke studenten die optreden als ambassadeurs van de mannelijke leraar in de opleiding, onder meer tijdens open dagen en voorlichtingsdagen.	Tot heden.
Veel meer meester	Deelnemende pabo's; Fontys Hogescholen, Stenden Hogeschool, HAN PABO en NHL Hogeschool.	Gehele samenleving	De publieke opinie over het beroep positief beïnvloeden.	Campagne om meer meesters naar het onderwijs te krijgen. Door bijvoorbeeld een treinreis door Nederland, van Leeuwarden naar Eindhoven. Tijdens de reis werd aandacht geraagd voor thema's die minder geassocieerd worden met basisschoolleraar.	2015 tot heden.
Meestert	Community van een aantal meesters (Achterhoek, Brabant, Mokum, Arnhem, Flevoland, Haarlemmermeer, Heerenveen en Rotterdam)	Mannelijke leraren, studenten en aankomende studenten.	Landelijke stichting die als bedoeling heeft meer mannen het onderwijs in te krijgen en ze te behouden.	Community bijeenkomsten, samenwerkingsverbanden met opdelingen, samenwerkingen met besturen om invloed uit te oefenen op beleid en organiseren acties die aandacht vragen voor meer meesters in het onderwijs.	2015 tot heden.
Mannen voor de klas	Den Haag, Utrecht en Zwolle	Aankomende studenten, mannelijke studenten en leraren, pabo's en beleidsmakers.	Er wordt gekeken met aankomende studenten wat er nodig is om de pabo en het beroep aantrekkelijker te maken	Een project met meerdere fases waarin aankomende studenten zowel op de pabo als in het basisonderwijs een dag meelopen.	
'Helden voor de klas'	Arbeidsmarktplatform PO	Aankomende studenten	Aankomende studenten motiveren om leraar of lerares in het basisonderwijs te worden.	Een communicatiecampagne om studiekeizers enthousiast te maken voor het leraarschap en op deze manier bijdragen aan een oplossing voor het groeiende lerarentekort in het primair onderwijs.	Gestart in 2018. De vervolgcampagne 'Je bent er voor de klas' is in oktober 2019 gestart.
Leraar Een Kleurrijk Beroep	Amsterdam	Aankomende studenten en leraren en huidige leraren	Het lerarenberoep aantrekkelijk maken voor 'buitenstaanders' en huidige leraren behouden.	Schoolbesturen, kennisinstellingen en gemeente werken samen aan oplossingen voor het lerarentekort. Niet alleen door te zorgen dat er meer mensen voor het lerarenberoep kiezen, ook door te investeren in het behoud van leraren. Dat doen ze door het bieden van ontwikkelmogelijkheden voor leraren en het investeren in inspirerende werkomgevingen.	2019 tot heden.
'Be a man, be a teacher'	De Meerwerf in Den Helder	Aankomende studenten en leraren	Mannen naar de onderwijs sector krijgen.	Een campagne waarbij er tijdens stakingsdagen flyers werden uitgedeeld over het belang van mannen in het onderwijs. Een manifest werd uitgedeeld op verschillende stations en tijdens de stakingen. Daarnaast wordt er voorlichting gegeven op scholen.	Januari 2020.



Toelating					
Initiatief	Locatie	Doelgroep	Doel	Omschrijving	Duur
Aanscherping vooropleidingseisen	Alle pabo's	Aankomende studenten	Aankomende studenten bewuster voor de pabo laten kiezen en vroegtijdige uitval doordat de opleiding te zwaar of te moeilijk is proberen te voorkomen.	Kennistoetsen aardrijkskunde, geschiedenis en natuur en techniek moeten gehaald worden voordat een student op de pabo kan instromen.	2015-2016 tot heden.
HIJ-instroom (valt ook onder curriculum)	RVKO en deelnemende lerarenopleidingen	Aankomende studenten en aankomende leraren	Campagne om vooral mannelijke zij-instromer te werven en behouden. Met een opleidingsmogelijkheid waarbij een salaris en studievergoeding wordt geboden.	Een programma waarbij mannen vier dagen voor de klas staan en een dag naar de pabo gaan. Op deze manier kunnen ze binnen twee jaar hun lesbevoegdheid behalen. Mannen krijgen naast een salaris ook de opleidingskosten vergoed. (In het eerste jaar is de helft van de mannen afgefallen, vanwege zwaarte traject.)	Februari 2010 tot heden.
Curriculum					
Initiatief	Locatie	Doelgroep	Doel	Omschrijving	Duur
Meer mans (deelproject: Leren reflecteren)	Deelnemende pabo's,	Aankomende en huidige studenten	Opleiding beter laten aansluiten bij zowel mannen als vrouwen.	Het curriculum aanpassen zodat er voldaan wordt aan de behoeftes van zowel vrouwelijke als mannelijke studenten.	Juli 2010 tot februari 2013.
Academische pabo	Landelijk	Aankomende studenten	Wetenschappelijke kennis naar het basisonderwijs halen	De pabo opleiding met een wetenschappelijke component	2008 tot heden.
Teachers College	o.a. in Zwolle	Aankomende en huidige studenten	Instroom verhogen	Studenten kiezen na 1,5 jaar pas voor het basis- of voortgezet onderwijs of allebei.	Tot heden.
Stage					
Initiatief	Locatie	Doelgroep	Doel	Omschrijving	Duur
Kleuterstage	Verschillend per pabo	Aankomende en huidige studenten	Pabo aantrekkelijker maken voor mannen	Bij een aantal pabo's is de verplichte kleuterstage in het eerste jaar óf de gehele kleuterstage plicht afgeschaft.	

Nevenactiviteiten					
Initiatief	Locatie	Doelgroep	Doel	Omschrijving	Duur
Mandaad	Pabo Tilburg	Mannelijke studenten	Mannelijke studenten aansluiting bij elkaar laten vinden.	'Ondergrondse' studievereniging voor mannen op de pabo in Tilburg. Er worden ludieke acties en activiteiten georganiseerd die erop gericht zijn om mannen samen te brengen, meer meesters naar het onderwijs te krijgen en mannen op de pabo een stem te geven.	2016 tot heden.
100% meesterproef	Christelijke Hogeschool Ede	Toekomstige meesters	Behoud van mannelijke studenten en leraren.	Een mix van sportieve activiteiten, gezelligheid en verdieping wordt aangesloten bij wat mannen nodig hebben.	
MOP 'Mannen op de pabo'	Hogeschool Utrecht	Mannelijke studenten	Mannelijke studenten aansluiting bij elkaar laten vinden.	Studievereniging die iedere twee maanden een mannenmoment organiseert, waar relevante onderwerpen voor mannen worden besproken.	Studievereniging opgezet in 2016.
Overkoepelend					
Initiatief	Locatie	Doelgroep	Doel	Omschrijving	Duur
'Divers voor de klas'	Pabo Arnhem	Mannelijke studenten	Meer mannelijke studenten naar de pabo krijgen, laten slagen en behouden in het basis onderwijs.	Bijeenkomsten met bestuurders, leraren, schoolleiders en medewerkers vanuit de lerarenopleidingen en het OCW. Thema is hoe er meer mannen naar de pabo en naar het basisonderwijs kunnen komen.	November 2019 tot heden.

## Werving

Om meer mannelijke studenten te werven, wordt er door pabo's aandacht besteed aan het imago en wordt er ingespeeld op de behoeftes en wensen van mannelijke studenten. Zo worden er mannelijke studenten ingezet tijdens voorlichtingen en open-dagen. Ook worden er meeloopdagen en stages georganiseerd (zowel op de pabo's als op basisscholen) om de potentiële mannelijke studenten een realistisch beeld te geven van de opleiding en het toekomstige beroep. De initiatieven die genomen worden om dit mogelijk te maken/ hierop in te spelen (Tabel 1) sluiten aan bij de bevorderende factoren om de instroom op de pabo te vergroten, zoals al eerder benoemd in paragraaf 3.1 Zo zien we dat deze initiatieven zich richten op het motto 'door mannen, aan mannen'. In de literatuur komt naar voren dat mannen sterker kiezen voor het beroep dan voor de opleiding, iets waar de initiatieven zoals 'Be a man, be a Teacher' en 'Helden voor de klas' op inspelen. Deze initiatieven beogen te laten zien wat de maatschappelijke relevantie van het beroep leerkracht is.

### 'Meer mannen voor de klas'

Potentiële mannelijke pabo-studenten (mbo/havo/vwo) ontdekken samen met mannelijke pabo studenten wat er nodig is om het primair onderwijs aantrekkelijker te maken voor mannen, zowel als potentiële carrière en als werkomgeving. In de eerste fase bezoeken scholieren de pabo's. De meeste potentiële mannelijke pabo studenten zijn positief verrast, ze vinden het leuker dan verwacht en de interesse voor de pabo is aangewakkerd. Kinderen iets kunnen leren en iets kunnen betekenen voor de maatschappij worden als motivatie genoemd. Dat de opleiding te makkelijk is, te weinig diepgang heeft en er weinig mannen zijn, zijn argumenten die gegeven worden om niet naar de pabo te gaan. De potentiële studenten geven aan dat ze meer informatie nodig hebben om zich een definitief oordeel te vormen. In de tweede fase gaan de potentiële mannelijke studenten zelf lesgeven op een basisschool. Ook hier zijn de meeste deelnemers positief verrast. De motivatie die ze kregen op de pabo, kinderen iets leren en dat het een maatschappelijk relevant beroep is, worden tijdens deze dag bevestigd door het zelf te ervaren. Wat echter ook wordt bevestigd is dat er weinig mannen werken en de angst om het collegiale contact met andere mannen te missen. De helft van de deelnemers geeft na deze dag aan dat ze wel meester zouden willen worden. In de derde en laatste fase delen de potentiële mannelijke pabo-studenten hun ervaringen met pabo's, basisscholen en beleidsmakers. De meeste mannen hebben een positiever beeld van de pabo en van het onderwijs gekregen na dit project. 'Mannen voor de klas' heeft bijgedragen aan een brede discussie over het belang van mannen in het basisonderwijs. Het vak leerkracht is meer bespreekbaar geworden en daardoor wellicht makkelijker te kiezen door jonge mannen. Om dit zo te houden, moet het onderwerp onder de aandacht blijven en is het belangrijk dat we de energie en aandacht die het project oplevert ook vasthouden (Poot & Oldenbeuving, 2012).

## Toelating

Sinds 2015-2016 zijn de toelatingseisen tot de pabo aangescherpt door middel van kennistoetsen over aardrijkskunde, geschiedenis en natuur & techniek. Hierdoor kiezen aankomende studenten bewuster voor de pabo en zou er minder uitval gedurende de opleiding plaatsvinden. De combinatie van instroom en uitval ontwikkelt zich positief, een groep late aanmelders die vanwege verminderde motivatie en/of voorbereiding voorheen zouden zijn uitgevallen tijdens de pabo start nu niet aan de pabo. Voor de mannelijke studenten die aan de pabo beginnen, is de pabo vaak een tweede of derde keuze, zo liet onderzoek zien (Kliffen, Osei & Vaessen 2018 en Van Eck, Heemskerk & Vermeulen 2004). De kans bestaat dat door deze aangescherpte toelatingseisen de pabo als opleiding niet meer makkelijk als twee of derde wordt gekozen. Het aanscherpen van de toelatingseisen, tabel 1, sluit aan bij de bevorderende factor rondom het verbeteren van het imago (zie paragraaf 3.1). Toelatingseisen dragen mogelijk bij aan het beeld van de pabo als een opleiding met meer status.

## Curriculum

Om de pabo aantrekkelijker te maken voor aankomende mannelijke studenten zijn er initiatieven die zich richten op het aanpassen van het curriculum. Hierbij wordt voornamelijk gekeken naar welke vormen van onderwijs beter aansluiten bij de behoeftes en wensen van mannelijke studenten. Deze vormen zijn vaak gericht op kennis en kennisoverdracht en minder op reflecteren, evalueren en communiceren (o.a. Van Casteren et al. 2012 en Geerdink, De Beer & Peters 2012).

### ‘Meer mans’

In dit project worden er verschillende aanpassingen gedaan binnen het curriculum vanuit een genderperspectief. Dit wordt gedaan door mannelijke studenten een manier van leren/onderwijs aan te bieden die minder gericht is op studieloopbaansturing en meer gericht is op studieloopbaanbegeleiding, waarbij ervoor gezorgd wordt dat praktijk en theorie beter op elkaar aansluiten, waardoor een belemmerende factor, het ontbreken van deze aansluiting, als het aankomt op gaan werken in het po, wordt aangepakt. Wanneer deze aanpassingen zijn gedaan zien we dat de sekseverschillen bij de verplichte toetsen (WisCat en Taaltoets) kleiner zijn geworden, in vergelijking met het jaar daarvoor. Verder wordt er doormiddel van een reflectiemodel met een bijbehorende begrippenlijst handvatten geboden om reflecties te schrijven met meer inhoudelijke diepgang. De kwaliteit van de reflecties, van zowel mannen als vrouwen, is hoger na dit project (Geerdink, De Beer & Peters, 2012 en Markhorst & De Beer, 2012).

Met de komst van de academische pabo, ook een curriculumverandering, werd verwacht dat niet alleen het aantal mannen zou stijgen maar ook dat de kwaliteit van de instroom in het po bevorderd zou worden, en dat er door leraren een link kon worden gelegd naar wetenschappelijke kennis die relevant is voor het onderwijs. Deze verwachtingen zijn niet uitgekomen (Van Casteren et al., 2012). Ook het Teachers College is een voorbeeld van een interventie die te maken heeft met het curriculum. Studenten hoeven pas na 1,5 jaar te kiezen voor het basis- of het voortgezet onderwijs. In deze eerste ‘Freshman Fase’ leert de student zowel po als vo kennen. Studenten gaan in blokken van twee weken aan de slag met eigen onderwerpen die vervolgens verbonden worden aan overkoepelende thema’s. In de eerste week maken zij kennis met het onderwerp, in de tweede week passen zij de kennis toe in de praktijk in een project of op stage (zowel in het po als vo). Bij elk thema hoort bovendien een ‘professional challenge’: het uitwerken van een onderzoeksvraag met medestudenten. Met een team van coaches wordt de studievoortgang in de gaten gehouden. Na de ‘Freshman Fase’ kiezen studenten voor basis- of voortgezet onderwijs in het vervolg van de opleiding: de 2,5 jaar durende ‘Craftsman Fase’. Deze keuze wordt (vergeleken met reguliere programma’s) dus ‘uitgesteld’ en studenten kunnen met aspecten van beide beroepen (leerkracht basisonderwijs en docent in het vo) kennismaken. Overigens kan een student middels een specifiek programma met extra studiebelasting ook afstuderen met twee diploma’s. Hoewel niet een op een, is dit mogelijk te relateren aan wat in de literatuur werd gevonden over het feit dat mannen zich aangetrokken voelen tot een combinatie met het geven van een vak in het vo.

### Stage

Een veel beschreven maatregel of initiatief is de kleuterstage niet te verplichten of niet in het eerste jaar te laten plaatsvinden, omdat die een deel van mannelijke studenten af zou schrikken (Bruins, 2016). Bij een aantal pabo’s is de verplichte kleuterstage in het eerste jaar óf de gehele kleuterstageplicht afgeschaft. Een keerzijde van afschaffen van de kleuterstage is dat mannelijke studenten veel minder in aanraking komen met jonge kinderen of leren om met jongere kinderen te werken. Als de verplichte kleuterstage wordt afgeschaft is het van belang dat er op een andere manier kennis en ervaring wordt verkregen rondom het jonge kind om een leerkracht te zijn met een voldoende brede basis, zo wordt ook benoemd in de interviews. Daarnaast zijn er verschillende pabo-opleidingen die de mannelijke studenten aan mannelijke studieloopbaanbegeleiders en een mannelijke leerkracht op hun stageplek koppelen (Van Eck, Heemskerk & Vermeulen, 2004 en Geerdink, De Beer & Peters, 2012), waarmee wordt tegemoet gekomen aan de behoefte aan rolmodellen die wordt beschreven in de literatuur.

## Nevenactiviteiten

Op lokaal niveau worden verschillende nevenactiviteiten worden opgezet zodat mannelijke studenten en leraren elkaar kunnen ontmoeten. Het doel hiervan is, naast gezelligheid, dat er aansluiting bij elkaar gevonden kan worden; iets wat meesters of mannelijke studenten in het werkveld of op de opleiding missen zoals ook bleek in de literatuurstudie. Op deze manier proberen organisaties als ‘mannenmoment’, ‘Mannen Op de Pabo’ en ‘100% meesterproef’ meester in het basisonderwijs te behouden en meer meesters voor de klas te krijgen. Een veel omvattend initiatief is Paboys. In de periode van 2015 tot 2017 is dit project uitgevoerd, waarin een zestal pabo’s maatregelen heeft ontwikkeld om de positie van mannen in de opleiding te versterken. Deze maatregelen hadden met name betrekking op de werving (bijv. rolmodellen bij voorlichting), het onderwijsaanbod (bijv. specialisatiemogelijkheden) en de relatie tussen theorie en praktijk (bijv. opleiden in de school). Verder zijn er afspraken gemaakt voor de begeleiding van startende leraren in de Lerarenagenda en sectorakkoorden, dit sluit aan bij wat in de literatuurstudie wordt aangemerkt als een aandachtspunt; de overstap van pabo naar een baan als leerkracht. De initiatieven uit Paboys zijn vrijwel allemaal opgenomen in het beleid van de pabo en of zijn onderdeel geworden van de opleiding. Het is niet bekend of de maatregelen ook tot extra instroom hebben geleid. Permanente aandacht voor mannelijke leraren is in ieder geval gerechtvaardigd (Van der Aa, Cörvers & Schoon, 2017). Verder zien we in de Loopbaanmonitor 2020 van OCW dat startende leraren steeds vaker begeleiding krijgen (87%).

### 3.4 Aanknopingspunten voor andere vormen van diversiteit

Dit onderzoek is vooral gericht op het bevorderen van diversiteit op de pabo en het onderwijs naar geslacht; hoe komen er meer mannen naar de pabo, hoe zorgen we ervoor dat ze deze afronden en dat ze starten en werkzaam blijven in het onderwijs? In de literatuur is dan ook vanuit deze onderzoeksvragen gekeken. Er zijn echter ook andere minderheidsgroepen aan te wijzen die minder naar de pabo gaan en in het onderwijs werken, waardoor de sector op dit moment geen afspiegeling is van de samenleving als geheel. Hierbij kan gedacht worden aan diversiteit ten aanzien van gender, vooropleiding en maatschappelijke, culturele, etnische of sociaaleconomische achtergrond (Van Casteren et al., 2019 en Bruins, 2016). Het ligt voor de hand dat een deel van de factoren die naar voren zijn gekomen in dit onderzoek die te maken hebben met de ‘minderheidsstatus’ van mannen in het onderwijs, ook opgaan voor andere minderheidsgroepen. Zo zullen bijvoorbeeld het laten geven van voorlichting door iemand uit een minderheidsgroep en het maatschappelijk beter over het voetlicht brengen van wat het beroep inhoudt, voor de hand liggende interventies zijn voor diversiteit in brede zin. Echter, bepaalde bevindingen hebben te maken met kenmerken die geassocieerd zijn met ‘typisch’ mannelijke kenmerken (bijvoorbeeld, het relatief veel belang hechten aan startsalaris en daar een interventie op inzetten); deze bevindingen zijn vanzelfsprekend niet zomaar te generaliseren naar andere minderheden in het onderwijs. Waar informatie over andere minderheden in het onderwijs in de literatuur aan bod kwam, is dat opgenomen in de digitale kaarten en de uitkomsten worden hieronder weergegeven.

De instroom op de pabo vanuit het mbo en de havo is lager dan tien jaar geleden, maar stijgt wel weer licht sinds 2015 (Van den Broek et al., 2020). Daarnaast zien we dat de instroom van studenten met een niet-westerse achtergrond laag is en dat een bovengemiddeld deel van deze studenten uitvalt. Dat laatste geldt ook voor studenten met mbo-vooropleiding (Vermijs 2018). Hoewel het wisselend wordt beoordeeld, laat onder andere de jaarlijks terugkerende Monitor Beleidsmaatregelen Hoger onderwijs (Van den Broek et al., 2020) zien dat er sprake is van een afschrikkende effect door de vooropleidingseisen op de pabo. Te zien is dat kandidaten met een migratieachtergrond en mbo’ers vaker zakken voor de toetsen en zich vaker door de toets laten afschrikken (Van Casteren et al., 2019).

Wat betreft beroepsmotivatie en taakopvatting zijn er diverse verschillen tussen de meerderheidsgroep en de drie grote minderheidsgroepen (gelet op geslacht, migratieachtergrond en vooropleiding). Voor alle groepen speelt de status van het beroep een rol en speelt bij studenten met een niet-westerse achtergrond aandacht voor creativiteit mee, iets wat bij specifiek mannen minder naar voren komt. Het geven van natuur & techniek vinden mbo-instromers relatief belangrijk, bij mannelijke studenten krijgt bewegingsonderwijs hogere waarderingen. Dergelijke verschillen beïnvloeden de wijze waarop studenten het curriculum van de pabo ervaren en waarderen. Het erkennen van dit soort verschillen tussen groepen en daarmee rekening houden bij curriculum op de pabo is van belang om diversiteit te bevorderen. De voorbeelden geven ook aan dat wat de ene minderheidsgroep aantrekkelijk vindt, niet per definitie een motivatie is voor de andere minderheidsgroepen (Vermijs et al., 2018). Er zijn overigens geen aanwijzingen gevonden dat de studentengroepen die kiezen voor het jongere of het oudere kind op andere achtergrondkenmerken dan geslacht wezenlijk van elkaar verschillen (Van Casteren et al., 2018).

Om ervoor te zorgen dat de vooropleidingseisen voor mbo-studenten geen of in mindere mate een afschrikkende factor veroorzaken, is er in de grote steden een initiatief ontstaan; het mbo-pabo-doorstroomprogramma. Dit is een initiatief van ROC's en pabo's. Mbo-studenten kunnen starten met dit aanvullende onderwijsprogramma dat hen in een half jaar voorbereidt op de toelatingstoets van de pabo; aardrijkskunde, geschiedenis en natuur en techniek. Ook wordt er aandacht besteed aan rekenen, taal, algemene ontwikkeling en het beroep. De effecten zijn nog niet duidelijk, maar het biedt mbo'ers een kans om beter toegerust naar de pabo te gaan (ScienceGuide, 2017). Daarnaast bieden veel ROC's een keuzedeel 'Voorbereiding pabo' aan, met name aan studenten in verwante opleiding zoals onderwijsassistent. Overige aspirant studenten (mbo-studenten die het keuzedeel niet konden volgen en deeltijdstudenten) konden landelijke trainingsbijeenkomsten volgen (Van Casteren et al., 2019).

Onderzoek heeft zich ook gericht op de aantrekkelijkheid van het aanbieden van bepaalde specialisaties voor diverse groepen (Bahmann, Eustatia en Pillen-Warmerdam, 2018). De verbreding 'lesgeven in de onderbouw vo' heeft in alle subgroepen (en zowel mannen als vrouwen) een positief effect op de belangstelling voor de pabo. De verbreding 'groepsdocent vmbo' trekt extra mbo'ers (zowel mannen als vrouwen). De verbreding 'jeugdhulpverlener' heeft een positief effect op mbo'ers. Het verbredingsprogramma gymdocent trekt extra mannen aan, het sterkst bij mbo-4 mannen. Een extra vakbevoegdheid trekt vooral extra mannen (mbo en havo/vwo). Mannelijke mbo-4 studenten vinden de lerarenopleiding PO interessanter wanneer er een specialisatieprogramma is waarmee zij zich kunnen specialiseren in het lesgeven aan kinderen in groep 5 t/m 8. In alle gevallen is de combinatie van een verbredingsprogramma met een studieduur van vier jaar interessanter dan de combinatie met een studieduur van vijf jaar.

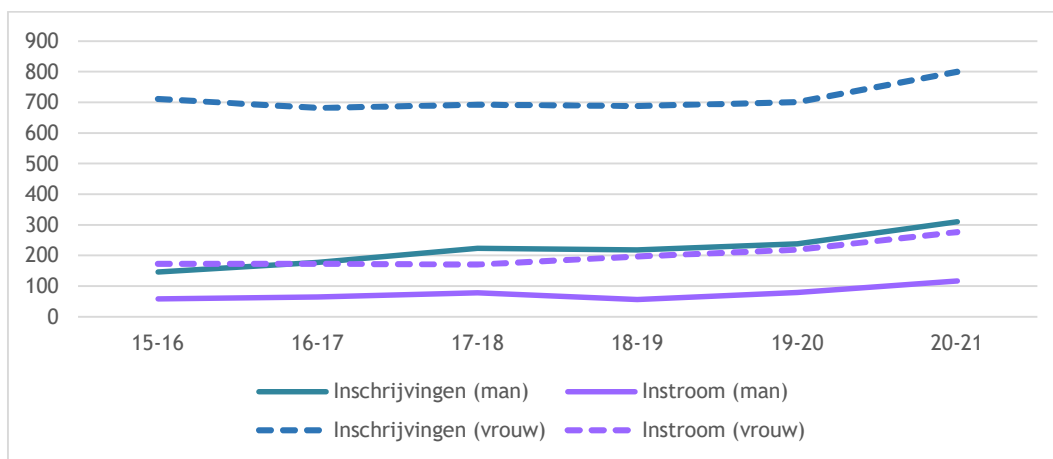
In de interviews wordt daarnaast ook door een groot deel van de respondenten aangegeven dat scholen zich niet zozeer moeten focussen op het aantrekken van meer mannen, maar breder op het bevorderen van diversiteit in zijn algemeenheid en het zetten van de juiste stappen hiervoor. Er zijn vele vormen van diversiteit, die allemaal terug te zien zouden moeten zijn in de groep leerkrachten in het basisonderwijs. Meermaals werd benadrukt dat gewaakt moet worden voor het leggen van te veel focus op mannen; uiteindelijk is de bedoeling dat er meer diversiteit komt onder leraren en niet dat de pabo en het beroep van leerkracht alleen op mannen worden afgestemd. Het aantrekken van vrouwen blijft belangrijk en ook het aantrekken van mensen met een variatie aan achtergronden verdient aandacht. Als rolpatronen te vaak worden bevestigd is dit slecht voor alle groepen. Gesuggereerd wordt ook om op de lange termijn niet zozeer te streven naar het aanpassen van de pabo op wensen van mannen, maar naar het minder leidend maken van stereotypen in keuzegedrag van studenten.

## 4 Casestudies

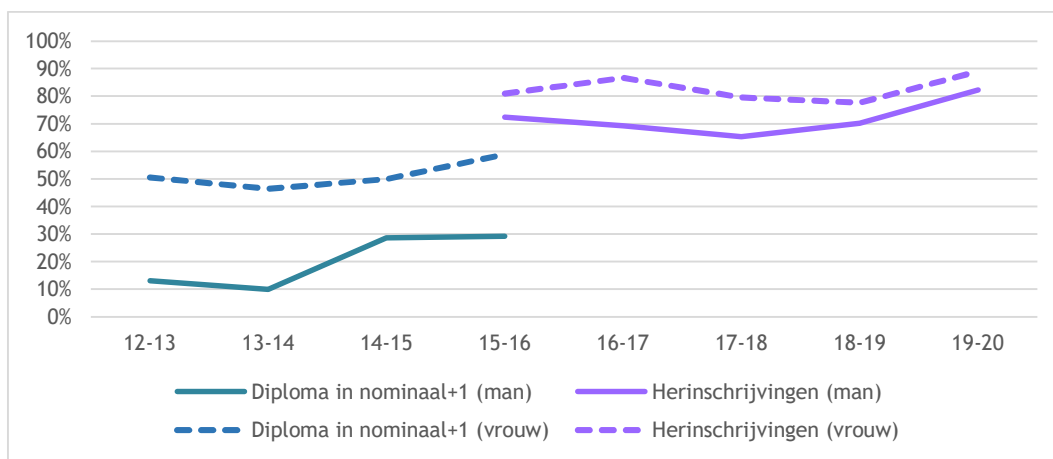
Zoals eerder in dit rapport beschreven is voor nadere verdieping in de praktijk aanvullend onderzoek gedaan bij drie pabo's in de vorm van casestudies middels interviews. In dit hoofdstuk worden de bevindingen per pabo beschreven, gevolgd door een analyse van de overstijgende patronen.

### 4.1 HAN, locatie Nijmegen

Voor deze casestudie is gesproken met twee managers/coördinatoren, drie docenten, vijf studenten en twee alumni. Allereerst zijn hieronder twee grafieken te zien die 1. De ontwikkelingen in het aantal inschrijvingen en de instroom in het eerste jaar weergeven, en 2. Het diplomarendement en de herinschrijvingen na jaar 1 in percentages. Alle data in de grafiek betreffen studenten in de voltijdopleiding. Aanvullende data zijn te raadplegen in bijlage 6.



Figuur 4.1: Totaal aantal inschrijvingen en instroom van mannelijke en vrouwelijke pabostudenten aan de HAN Nijmegen, per cohort voltijd (absolute aantallen). Bron: HAN



Figuur 4.2: Diplomarendement en herinschrijving na 1 jaar van mannelijke en vrouwelijke pabostudenten aan de HAN Nijmegen, per cohort voltijd (%). Bron: HAN

#### 4.1.1 Aantrekken van (mannelijke) studenten

##### Werving

De HAN pabo in Nijmegen spant zich bewust in om zo veel mogelijk diversiteit te laten zien in voorlichtingsmateriaal en op open dagen en studenten benoemen dit ook. Zo wordt er bewust gekozen voor **mannelijke rolmodellen** op open dagen, en is er op foto's op de website ook grote diversiteit van studenten te zien. Deze voorlichting wordt breed uitgezet en middelbare scholieren komen hier makkelijk mee in aanraking. Ook is er een actieve **studievereniging** ('Meesterlijk') die diversiteit nastreeft en ook activiteiten speciaal voor mannen organiseert

Het imago van de pabo en het lerarenberoep is vaak soft, zo stellen de geïnterviewden. Men vindt het belangrijk om meer nadruk te leggen op **vakmanschap en de status** van opleiding en beroep te verbeteren. Er worden serieuze vaardigheden ontwikkeld op de pabo; als dat duidelijker in beeld wordt gebracht zullen waarschijnlijk meer mannen worden aangetrokken. Dit wordt onder andere gedaan door een aantal theoretische vakken in het begin van de opleiding aan te bieden: dit heeft een selectieve functie en illustreert ook het niveau van de opleiding. Voor sommige mannelijke studenten is de aanwezigheid van theoretische vakken die minder gericht zijn op de 'soft skills' inderdaad een aantrekkelijk punt.

Ten slotte heeft HAN Nijmegen een actieve rol gehad in het landelijke (inmiddels afgelopen) project Veelmeermeester.

##### Curriculum (profilering)

Aan de HAN Nijmegen kan een **dubbele bacheloropleiding pabo-ALO** worden gevolgd. Deze combinatie van pabo met een sportopleiding trekt veel mannen aan (meer dan de helft van de studenten). Ook is er een **profileringstijdlijn ICT** die mannen aantrekt. Managers denken dat dat komt door het onderwerp, het werken in het iXperium, maar ook door de informele bijeenkomsten die worden georganiseerd op vrijdagmiddag.

De pabo biedt ook een minor vmbo, maar of deze daadwerkelijk meer mannen aantrekt weten de geïnterviewden niet specifiek. Deze minor wordt niet expliciet gepromoot in de werving en voorlichting en komt pas later in de opleiding aan bod. Managers en docenten denken dat aspirant-studenten zich wel laten leiden door keuzes die voorafgaand aan de opleiding moeten worden gemaakt (zoals de combinatiestudie pabo-ALO), maar niet door mogelijkheden later in de opleiding omdat aankomend studenten daar nog niet mee bezig zouden zijn.

##### Overige diversiteit

###### *Mbo-instroom*

De HAN heeft goede **relaties met ROC's** in de omgeving waar actief mbo'ers worden geworven voor de pabo (niet alleen specifiek bij opleidingen als Mbo Onderwijsassistent). Mbo-studenten worden ook begeleid om te 'landen' op de pabo, en krijgen vanuit de HAN **hulp bij de voorbereiding op de toelatingstoetsen**. Voor middelbare scholieren van alle niveaus is er de mogelijkheid tot een **snuffelstage**, waarbij leerlingen een dag kunnen meelopen op de pabo. Docenten zijn deels terughoudend in het willen aantrekken van meer mbo'ers, omdat deze in hun ervaring vaak meer begeleiding nodig hebben om de pabo af te ronden. Aan de andere kant hebben mbo'ers, indien ze al onderwijsassistent zijn, wel vaak al veel nuttige praktijkervaring die zij goed kunnen inzetten tijdens de pabo.



### *Culturele diversiteit*

Het aantrekken van een cultureel diverse groep studenten komt veel minder zichtbaar en duidelijk naar voren op de HAN. Er zijn **weinig studenten en medewerkers met een migratieachtergrond**.

Geïnterviewden denken dat het zou helpen om naast mannelijke rolmodellen op open dagen en in het opleidingsteam, ook **rolmodellen met een migratieachtergrond** in te zetten om een cultureel diverse groep aan te spreken. Geconstateerd wordt echter dat het docententeam weinig divers is; dat maakt het ook lastig om rolmodellen te vinden.

## 4.1.2 Behouden van (mannelijke) studenten

### Begeleiding

De HAN Nijmegen hecht veel belang aan een **gemengd docententeam**. De ervaring met docenten geeft een belangrijke indruk van de praktijk. Als op de pabo bepaalde vakken (bijvoorbeeld pedagogiek) altijd door eenzelfde type (vrouwelijke) docenten worden gegeven beïnvloedt dat het beeld dat pabostudenten hebben en kunnen bestaande stereotypen in stand worden gehouden. Het wordt als van groot belang gezien dat er op de HAN Nijmegen ook mannelijke docenten lesgeven en een verdeling van mannen en vrouwen over de vakken wordt ook als gewenst gezien; zo wordt voorkomen dat sommige vakken als ‘vrouwelijk’ en andere als ‘mannelijk’ worden gezien.

Pabostudenten aan de HAN worden gekoppeld aan **studiecoaches**. Dat hoeft niet per sé een mannelijke coach voor een mannelijke student te zijn; per geval wordt gekeken naar de beste optie. De studiecoaches hebben grote verantwoordelijkheid voor en invloed op het inhoudelijke studietraject van de studenten. Bij de overgang van leerjaar 1 naar leerjaar 2 wordt deze koppeling opnieuw afgestemd op de wensen en behoeften van individuele studenten.

Hoewel de HAN Nijmegen relatief redelijk veel mannelijke pabostudenten kent, komt het voor dat studenten op hun stageschool alsnog in een team met alleen vrouwelijke collega's terechtkomen. Hier is geen actief beleid op, men zet vooral in op het goed koppelen aan studiecoaches om stages tot een succes te maken. Hierbij kan het in sommige gevallen helpen om mannelijke studenten aan een mannelijke coach te koppelen. Docenten denken dat het inzetten van buddy's onder studenten hier ook in zou kunnen bijdragen. Studenten hebben wisselende ervaringen met 'vrouwenteams' op stage: sommigen merken bijvoorbeeld een verschil in aansluiting bij vrouwenteams ten opzichte van gemengde teams, anderen niet zozeer of vinden het niet storend. Wel kunnen studenten zich voorstellen dat dit kan afschrikken.

### Sfeer op de pabo

De pabo gaat regelmatig in gesprek met studenten over hun wensen en behoeften. Ook wordt geïnvesteerd in een open cultuur en een goede binding aan de opleiding. De HAN kent zoals eerder genoemd een actieve **studievereniging 'Meesterlijk'** die gericht is op diversiteit en in het kader daarvan ook speciale 'mannenactiviteiten' organiseert, zoals een mannenavond in de op de campus aanwezige pub. Verder heerst er ook onder studenten aan deze pabo een **open, inclusieve cultuur**; de wijze waarop transgender studenten deel uitmaken van de groep illustreert dat. Er zijn dan wel weinig studenten met een migratieachtergrond, maar managers denken dat deze zeker niet te maken zullen hebben met een gebrek aan een inclusief klimaat.

### Curriculum (profilering)

Binnen de opleiding bestaat een **diversiteit aan didactiek en toetsvormen**. In het algemeen geven volgens de geïnterviewden mannelijke en vrouwelijke pabodocenten misschien op verschillende wijzen onderwijs, maar men acht het belangrijk om hier niet specifiek op te focussen: diversiteit onder pabodocenten is belangrijk, ook op andere vlakken dan geslacht. Een **visie op de gewenste diversiteit** in bijvoorbeeld karakters van pabodocenten is belangrijker dan het verschil tussen mannen en vrouwen.

In de pabo-opleiding zijn verschillende manieren van reflectie én toetsing mogelijk voor studenten. Keuzemogelijkheid hierin is goed voor diversiteit in de brede zin; verschillende typen studenten komen op verschillende manieren het beste uit de verf, zo schetsen de geïnterviewden. Studenten kunnen zelf vormgeven aan een onderwijseenheid en hoeven bijvoorbeeld niet alleen op papier te reflecteren maar kunnen ook in groepen samenwerken. Mannelijke studenten zouden meer van het 'doen' zijn dan vrouwelijke, die vaak vooraf langer willen nadenken, zo wordt geschetst. Vanuit de opleiding wordt geprobeerd regelmatig het gesprek aan te gaan met studenten over hun wensen en behoeften. Docenten merken hierbij wel op dat het soms lastig is om het curriculum beter te laten aansluiten op mannen, aangezien studenten in het algemeen weinig initiatief tonen om hier nieuwe ideeën voor aan te dragen. Studenten weten niet dat dit mogelijk is en volgen wat ze wordt aangereikt. Binnen het curriculum is ook qua vakken **veel keuzemogelijkheid** voor studenten ('permeabel curriculum'), en zij hebben de ruimte om aan te haken bij actuele ontwikkelingen in het werkveld. Bovendien zijn er samenwerkingen met het werkveld op het gebied van ICT (iXperium), maakonderwijs (fabricavii) en Wetenschap & Techniek (conferenties, winterschool).

De **kleuterstage** hoeft op deze pabo niet in het eerste jaar te worden gevolgd. Wanneer deze stage vroeg in de studie moet worden gevolgd kan dit (mannelijke) studenten afschrikken, zo is de ervaring. Mannelijke leraren in spé herkennen dat mannen in eerste instantie vaak liever aan oudere kinderen les geven, maar zij lijken het in zijn algemeenheid geen goed idee te vinden om de kleuterstage geheel af te schaffen. Het is een leerzaam onderdeel van de opleiding; ook als een leerkracht later niet met kleuters wil werken is het belangrijk om alle fases van de basisschooltijd te kennen. Wellicht is alleen al de mogelijkheid om zelf meer keuze te hebben in wanneer deze stage wordt gelopen, bevorderlijk voor de aantrekkelijkheid van de pabo voor mannen.

Tot slot zijn in de gesprekken voor deze casestudie ook initiatieven ter sprake gekomen die op de HAN-pabo in Arnhem zijn ontplooid in het kader van het vergroten van diversiteit. Hoewel ze strikt genomen niet horen bij de HAN-pabo in Nijmegen, vermelden we ze hier kort vanwege de relevantie voor het onderwerp van dit onderzoek. In Arnhem is het platform Arnhem Meestert nauw betrokken bij het onderwijs en de werving van studenten (open dagen, sociale activiteiten, meeloopdagen, coaches, podcastaflevering). Daarnaast organiseert HAN in Arnhem ook live Q&A's op Instagram waarin regelmatig aandacht is voor het thema 'mannen in de klas', gepresenteerd door mannelijke leraren en pabostudenten. Het instagram-account @leraarworden is voor iedereen te bekijken. Ook de Nijmeegse pabostudenten kunnen hiervan dus gebruik maken; in hoeverre zij dat doen is niet bekend op basis van de gesprekken. Als laatste vermelden we de samenwerking met het initiatief Presikhaaf University. Deze organisatie zet zich in voor jongeren in wijken met sociaaleconomische problemen. De samenwerking tussen de pabo en Presikhaaf University heeft als doel het werven van een meer diverse groep studenten. De samenwerking is nog in een te vroeg stadium om daar resultaten van te kunnen vaststellen.

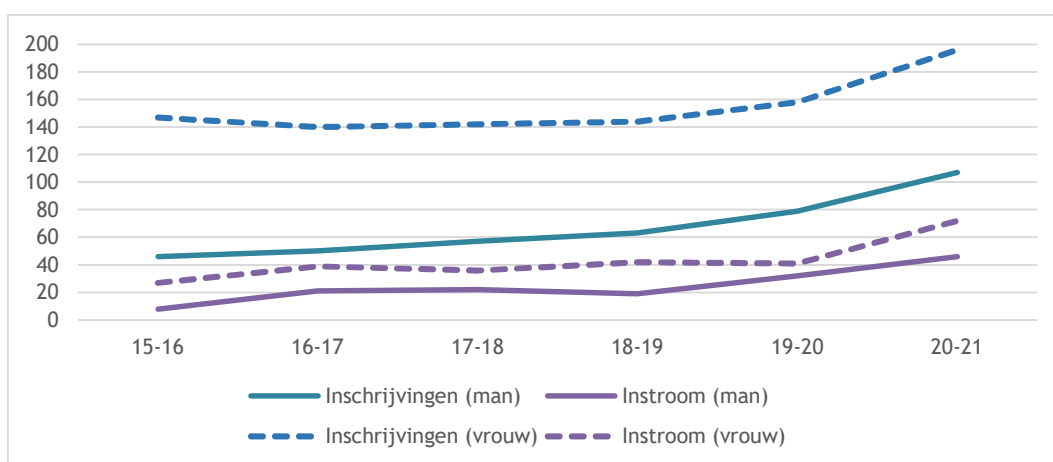
#### 4.1.3 Tips voor andere pabo's

Vanuit de managers kwam meermaals naar voren dat het streven is om diversiteit in het algemeen te bevorderen, niet zozeer specifiek meer mannen. Een divers aanbod met veel keuzemogelijkheden en met ruimte voor verschillende leerstijlen en verslagvormen (zoals met de mogelijkheid van minder gedetailleerde (zelf)reflectie) en diverse rolmodellen zorgt voor een betere aansluiting bij verschillende studenten. Een visie en beleid op het uitdragen van diversiteit is daarbij belangrijk. Op de HAN Nijmegen wordt met de besproken initiatieven dan ook ingezet op diversiteit in brede zin. Vanuit de studenten werd nog benoemd dat het belangrijk is om vroeg te beginnen met voorlichting over de pabo en het lerarenberoep, en deze breed uit te zetten onder alle doelgroepen die men in het kader van diversiteit wil aantrekken. Stereotype beelden ontstaan al vroeg en het zou dus kunnen helpen om jongeren al eerder in aanraking te laten komen met mannelijke rollen in het lerarenberoep.

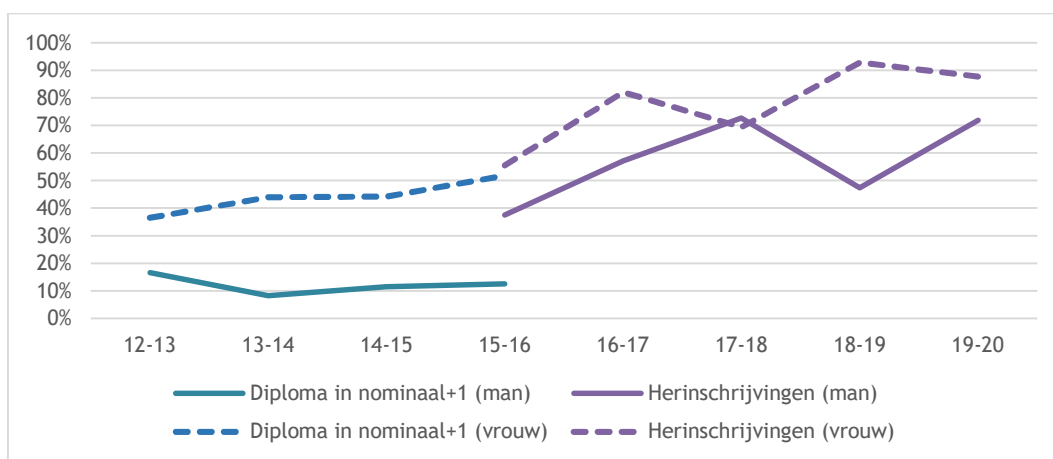
Ook zou het een goed idee zijn om in plaats van (of naast) een meeloopdag op de pabo, als man met een mannelijke meester mee te kunnen lopen bij wijze van voorlichting, zo noemen ze. Een alumnus gaf nog aan dat het onderscheid jonge versus oudere kind misschien te breed is: veel mannen willen wellicht geen kleuterklas, maar zijn wel geïnteresseerd in bijvoorbeeld groep 3. Wellicht zou een indeling in kleuters/middenbouw/bovenbouw een aantrekkelijker indeling zijn vanuit dit perspectief.

## 4.2 Pabo NHL Stenden, Emmen

Voor deze casestudie is gesproken met twee managers/coördinatoren, drie docenten, vijf studenten en drie alumni. Allereerst zijn hieronder twee grafieken te zien die 1. De ontwikkelingen in het aantal inschrijvingen en de instroom in het eerste jaar weergeven, en 2. Het diplomarendement en de herinschrijvingen na jaar 1 in percentages. Alle data in de grafiek betreffen studenten in de voltijdopleiding. Aanvullende data zijn te raadplegen in bijlage 7.



Figuur 4.3: Totaal aantal inschrijvingen en instroom van mannelijke en vrouwelijke pabostudenten NHL Stenden, per cohort voltijd (absolute aantallen). Bron: NHL Stenden



Figuur 4.4: Diplomarendement en herinschrijving na 1 jaar van mannelijke en vrouwelijke pabostudenten NHL Stenden per cohort voltijd (%). Bron: NHL Stenden

#### 4.2.1 Aantrekken van (mannelijke) studenten

##### Curriculum (profilering)

Meest in het oog springend bij het thema curriculum is dat op deze pabo zo'n tien jaar geleden het **W&T** (Wetenschap en Technologie) **profiel** werd ingevoerd. Dit had als primair doel via hierin opgeleide leerkrachten kinderen in het po vertrouwd te maken met W&T. Het invoeren van dit profiel heeft voor een stijging in het percentage jongens op de opleiding gezorgd, aldus de geïnterviewden. Het **STEAM-** (Science, Technology, Engineering, Arts en Mathematics) en W&T profiel heeft inmiddels een stevige basis gekregen in de pabo en wordt verder versterkt door **samenwerking** in de regio met het po, het bedrijfsleven (de groene chemie en maakindustrie) en lokale overheden. In dit kader worden verschillende zaken georganiseerd, waaronder een Weekend van de Wetenschap, waarin studenten samen met het bedrijfsleven workshops geven en activiteiten organiseren rondom W&T voor de inwoners van de regio. Hier komen ook veel basisschoolleerlingen op af, waardoor het voor de studenten ook een leerervaring is in het overbrengen van informatie en ervaringen op kinderen. Alumni geven over deze samenwerking aan dat het inderdaad een positieve ervaring is, maar dat het niet echt iets is dat de pabo wat hun betreft specifiek aantrekkelijker maakt. Het STEAMlab van de hogeschool biedt werkplekken en materialen voor de studenten, evenals drie vaste docenten die studenten kunnen helpen met het toepassen van STEAM in het onderwijs; iets dat zowel mannen als vrouwen aanspreekt. Voor de geïnterviewde studenten en alumni is het W&T profiel zeker iets dat de pabo aantrekkelijk maakt en het is vaak **niet de hoofdreden** om voor specifiek deze pabo te kiezen: daarbij gaat het dikwijls ook om meer praktische redenen als de afstand van huis tot de opleiding. Ook geven alumni aan dat het voordeel van Emmen was, dat ze er minder afgeleid zouden worden dan in "de grote stad": dit hielp hen om snel en gefocust de opleiding afronden.

##### Werving

Op **open dagen** worden bewust **mannen ingezet** voor de werving, zowel mannelijke studenten als mannelijke docenten. Het zien van mannen trekt ook andere mannen aan, zo stelt een deel van de geïnterviewden. Studenten kijken hier deels anders tegenaan. Ze maken de keuze voor een specifieke opleiding, niet voor de studentpopulatie. Wat uit de gesprekken met studenten ook naar voren komt, is dat lang niet alle (potentiële) studenten naar open dagen gaan. **Mond-tot-mond reclame** is dan ook belangrijk voor het aantrekken van nieuwe studenten: ze hebben via-via gehoord dat de pabo bevalt (vanwege een **open cultuur**, docenten die prettig zijn in de omgang, er zitten al veel andere mannen enzovoorts). Ervaringen van (zowel mannelijke als vrouwelijke) **peers** hebben zeker bijgedragen aan de keuze voor de specifieke pabo.

##### Overige diversiteit

###### *Mbo-instroom*

De pabo heeft **nauw contact met ROC's** in de regio. Twee docenten van de pabo gaan wekelijks naar het ROC om daar studenten te begeleiden in voorbereiding op de toelatingstoets en het werken met leeruitkomsten. Dit werkt **drempelverlagend**: de pabo en de studenten **leren elkaar al kennen** (men bouwt een vertrouwensband op) en studenten worden goed **voorbereid op de toelatingstoetsen**. Ook zeggen studenten dat het fijn is om het gebouw van de pabo **al te leren kennen**. Voor oud mbo-studenten is de **praktijk** op de pabo aantrekkelijk: veel hbo opleidingen zijn erg theoretisch, maar de pabo is dit niet. Studenten zijn door hun vooropleidingen al in aanraking gekomen met kinderen en weten dat dit het beroep is dat ze willen uitoefenen. Die overtuiging helpt bij het doorlopen van de (soms minder leuke onderdelen van de) opleiding.

### *Culturele diversiteit*

Rondom **culturele diversiteit** benoemen de geïnterviewden dat deze in de regio minder groot is dan in andere gebieden in Nederland. Er wordt desalniettemin ook gewerkt aan **culturele diversiteit**. De **taligheid** van de opleiding is hoog en men merkt dat er in het middelbaar onderwijs soms met deze reden niet naar de pabo verwezen wordt voor studenten met een migratieachtergrond. Men hoopt, onder andere op dit punt, nog **intensiever** te gaan **samenwerken** met het **vo** in de werving. In de werving worden studenten met een migratieachtergrond minder bereikt: de indruk van de pabo is dat zij minder vaak naar open dagen komen.

## 4.2.2 Behouden van (mannelijke) studenten

### Curriculum (profilering)

Een kenmerk van het curriculum dat mogelijk bij kan dragen aan de aantrekkingskracht en het succesvol doorlopen van deze pabo, heeft te maken met de manier van werken. Centraal staat in Emmen **Design Based Education**: de leeruitkomsten liggen vast, maar de weg ernaartoe kunnen studenten zelf bepalen, op basis van real-life vraagstukken. Deze werkwijze is niet volgordelijk in tijd, studenten bepalen zelf wanneer ze bepaalde onderdelen afronden. De indruk bestaat dat deze onderwijsvorm mogelijk beter aansluit bij mannelijke studenten, onder andere omdat er meer ruimte is voor **autonomie**. Ook worden grotere eenheden in een keer **getoetst**, waardoor het **geheel beter te overzien** is. Men wil zo de studievoortgang van (mannelijke) studenten verbeteren. Of dit daadwerkelijk zo uitpakt, moet nog blijken (momenteel wordt dat actief geëvalueerd). De geïnterviewde studenten die werken met Design Based Education geven aan dat het prettig werkt en dat het ook een reden kan zijn om voor deze specifieke pabo te kiezen. Alumni, die geen ervaring hebben gehad met Design Based Education, gaven aan dat zij destijds veel verslagen moesten maken; iets dat vrouwelijke studenten makkelijker af leek te gaan. De opdrachten moesten gevolgd worden zoals ze er lagen: dat heeft volgens de alumni wel (mannelijke) studenten doen stoppen.

Een aandachtspunt bij Design Based Education, is dat deze werkwijze voor havisten mogelijk soms lastiger is: de **overgang** van de middelbare school naar deze manier van lesgeven is groter dan de overgang voor mbo'ers is. Havisten missen de (praktijk)ervaring die mbo'ers vaak wel al hebben, zo stellen geïnterviewden. Daarentegen zijn havisten vaak in het studeren zelf al iets vaardiger.

In de interviews is ook aandacht besteed aan het onderwerp stages. Managers zien dat mannelijke studenten niet perse voor het afschaffen van een kleuterstage zijn; juist bij de kleuters is er veel **ruimte voor creativiteit**. Studenten benoemen dat ze de kleuterstage niet altijd leuk vonden (sommigen ook juist wel) en zagen dat andere mannelijke studenten daarom **stopten** met de opleiding. Ook alumni zagen dat de kleuterstage een **struikelblok** kon vormen voor studenten (zowel voor mannen als enkele vrouwen). Alumni zijn dan ook verdeeld over de kleuterstage; het **schrikt** sommige studenten **af**, maar is tegelijkertijd **leerzaam**. Men is het erover eens dat het jonge en het oude kind twee totaal verschillende takken van sport zijn. Een splitsing zou goed kunnen zijn, maar de kleuterstage **verplaatsen** naar het 1<sup>e</sup> jaar (zodat de student één dag per week stage loopt bij de kleuters en niet meerdere dagen per week), zou ook al kunnen helpen. Het zou volgens de alumni wijs zijn om in elk geval **coulant** met de (verplichte) kleuterstage om te gaan.

## Begeleiding

Het kan volgens de geïnterviewden in sommige gevallen goed zijn om een **mannelijke begeleider** aan een mannelijke student te koppelen, al wordt benadrukt dat het om de klik tussen student en begeleider gaat, ongeacht geslacht. Studenten en alumni geven aan dat bepaalde mannelijke docenten als zeer prettig werden ervaren. Het was daarnaast voor de studenten ook met name van meerwaarde om mannelijke docenten **in het eerste jaar** van de pabo te hebben. Voor studenten is het soms **lastig** als het lerarenteam op een stageschool uit **alleen maar vrouwen** bestaat; ze merken dat de gesprekken dan vaker over onderwerpen gaan die hen minder aanspreken en dat mannen een **andere energie** mee kunnen nemen (knopen doorhakken, schouders eronder, praktisch insteken van onderwerpen, meer ruimte voor geintjes en luchtige onderwerpen, directere communicatie in bijvoorbeeld stagebegeleiding). Die balans wordt gemist in een volledig vrouwelijk team op de stageschool door de geïnterviewde studenten en dan kan de motivatie in de stage negatief beïnvloeden.

Er worden op deze pabo bewust **geen “jongensklassen”** gemaakt. Daar waren zowel studenten als docenten op tegen. Alumni en studenten geven wel aan dat het ze het prettig vinden om met andere mannen te kunnen **samenwerken** tijdens de studie. In de huidige samenstelling van de klassen is dat echter eenvoudig; er zijn mannen genoeg, zo wordt gezegd.

## Sfeer op de pabo

De **sfeer** op de pabo lijkt een belangrijke factor te zijn in diens populariteit onder mannen, zo vermoeden de geïnterviewden. De opzet van de hogeschool biedt ruimte om als een soort **huiskamer** te fungeren met werkplekken, een koffieautomaat en het openlijk toegankelijke STEAMlab. Het is voor alle studenten aantrekkelijk om er ‘te blijven hangen’. De **kleinschaligheid en toegankelijkheid**, de **band** die er kan zijn met de docenten, het feit dat docenten **niet hiërarchisch** ingesteld zijn maar studenten als beginnende collega’s **gelijkwaardig** behandelen, dát vinden de geïnterviewde studenten en alumni aantrekkelijk. Studenten worden **serieus genomen** en krijgen de hulp die ze nodig hebben: in sommige gevallen sleepten docenten studenten écht door moeilijke periodes heen. En dat de sfeer zo goed is, is een geluid dat **rondgaat** in de regio en (potentiële) studenten echt aanspreekt. Er is daarnaast ruimte voor studenten om **zelf** (spontaan) een en ander te **organiseren**; dat levert veel **enthousiasme** op en zeker ook de mannen spannen zich hiervoor in. Zo organiseren studenten ook zelf zaken als introductiedagen. Studenten geven overigens aan zelf niet direct behoefte te hebben aan meer informele activiteiten specifiek voor mannen.

Op deze pabo wordt tot slot bewust gestimuleerd dat **inspraakorganen**, zoals studentenraden en opleidingscommissies, een **afspiegeling** zijn van de studenten, dus ook naar geslacht. Daarnaast zorgt men binnen deze organen voor een open cultuur, waardoor de pabo samen met de studenten vorm kan geven aan het onderwijs. De feedback die er komt, wordt ook daadwerkelijk gebruikt. Een concreet voorbeeld van de invloed van de samenstelling van de inspraakorganen, is dat hier via de mannen duidelijk op tafel kwam dat toetsing met portfolio’s in het nadeel van mannelijke studenten lijkt te zijn. Dit was aanleiding tot een meer divers toetsbeleid.

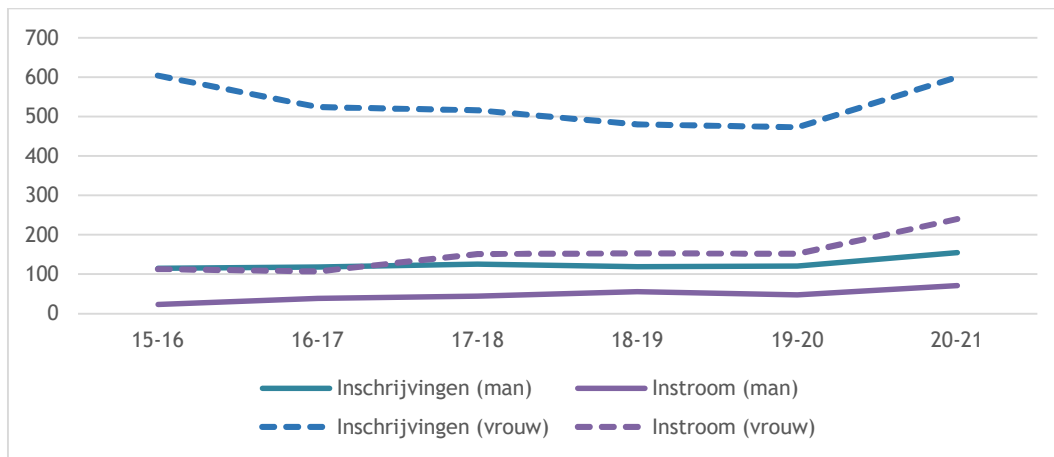
### 4.2.3 Tips voor andere pabo’s

Enkele specifieke aanbevelingen voor andere pabo’s die aan het eind van de interviews nog genoemd werden, worden hier kort aangehaald. Zo werd gesteld dat **Design Based Education** een onderwijsvorm lijkt te zijn die echt goed bij mannen past: er zijn duidelijke kaders én er is ruimte om er verder zelf invulling aan te geven. Daarnaast wordt aangegeven dat het belangrijk blijft om als opleiding een **brede oriëntatie** aan te bieden; een **totaalbeeld** van kleuters tot en met groep 8, ook als men uiteindelijk gaat werken met een splitsing in jonge- en oudere kind. Studenten geven daarnaast aan dat het goed zou zijn om voor stages vanaf het eerste jaar een **stagevergoeding** te ontvangen. Dit is immers ook gebruikelijk in andere opleidingen en zou eraan bij kunnen dragen dat de pabo nog net iets aantrekkelijker is.

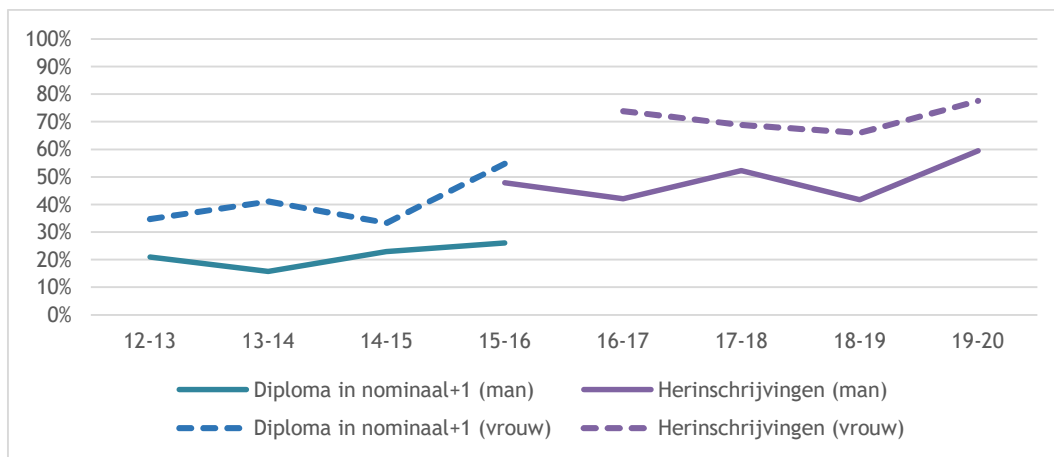
### 4.3 Pabo Hogeschool Rotterdam

Deze grootstedelijke pabo-opleiding heeft een kleine duizend studenten in diverse opleidingsvarianten. De pabo bedient een groot spectrum in een grote, diverse stad (regio). Diversiteit is voor de pabo een uitdaging, niet alleen op het gebied van geslacht maar juist ook wat betreft culturele achtergrond. Er is gesproken met drie managers/coördinatoren, drie docenten, twee studenten en twee alumni.

Allereerst zijn hieronder twee grafieken te zien die 1. De ontwikkelingen in het aantal inschrijvingen en de instroom in het eerste jaar weergeven, en 2. Het diplomarendement en de herinschrijvingen na jaar 1 in percentages. Alle data in de grafiek betreffen studenten in de voltijdopleiding. Aanvullende data zijn te raadplegen bijlage 8.



Figuur 4.5: Totaal aantal inschrijvingen en instroom van mannelijke en vrouwelijke pabostudenten aan de Hogeschool Rotterdam, per cohort voltijd (absolute aantallen). Bron: Hogeschool Rotterdam



Figuur 4.6: Diplomarendement en herinschrijving na 1 jaar van mannelijke en vrouwelijke pabostudenten aan de Hogeschool Rotterdam, per cohort voltijd (%). Bron: Hogeschool Rotterdam

#### 4.3.1 Aantrekken van (mannelijke) studenten

##### Curriculum (profilering)

De pabo-opleiding kent **veel opleidingsvarianten**: voltijd met twee instroommomenten, een academische variant, een deeltijd flexibele variant, tweejarige deeltijd en zijinstroom. Dit biedt ruimte voor veel **verschillende typen studenten** om de opleiding te gaan volgen. Alumni herkennen deze keuzeruimte en denken inderdaad dat hierdoor meer (diverse) nieuwe studenten worden aangetrokken, omdat zij een route kunnen kiezen die bij ze past. Ook de mogelijkheid tot februari-instroom en een deeltijdopleiding ervaren studenten als prettig.



Deze pabo is naar eigen zeggen de meest diverse van de drie Rotterdamse pabo's. Dit heeft wellicht ook te maken met de **identiteit** van de overige twee pabo's; die zijn katholiek en protestants-christelijk en Hogeschool Rotterdam is een **openbare** pabo. De voorkeur hiervoor blijkt uit informele gesprekken die men voert met studenten. De opleiding geeft overigens aan in het verleden gegevens te hebben geregistreerd rondom migratieachtergrond, maar dit niet meer te doen. Er zijn daardoor geen harde gegevens over de samenstelling van de studentengroep in dat opzicht.

### Werving

Tijdens open dagen worden zo veel mogelijk **verschillende studenten** (naar achtergrond, leeftijd, sekse) ingezet. Ook in **promotiemateriaal** en bij **introductiepraatjes** is hiervoor veel aandacht. Op deze manier worden bewust zoveel mogelijk rolmodellen zichtbaar gemaakt en wordt de **bestaande diversiteit gepromoot**. Alumni en studenten bevestigen dat er aandacht wordt besteed aan een diverse uitstraling op de open dagen. Op open dagen wordt tevens benadrukt dat men mannelijke studenten waar mogelijk **koppelt** aan andere mannelijke medestudenten en begeleiders; dat kan een reden zijn om voor deze pabo te kiezen. De pabo zet daarnaast ook steviger dan voorheen 'in de etalage' men doet meer aan **zelfpromotie** en laat zo aan de buitenwereld zien waarom de pabo aantrekkelijk is.

**Mond-tot-mond reclame** is daarnaast relevant voor de werving: als eenmaal bepaalde minderheidsgroepen (mannen, studenten met een migratieachtergrond) voor een bepaalde pabo kiezen, 'zingt' dit binnen die doelgroep rond en kan het een versterkend effect hebben. Ook bij de huidige studenten en alumni speelde dit mee. Daarnaast zien zij een andere invloed van mond-tot-mond reclame, bijvoorbeeld wanneer vrienden twijfelen om ook voor de pabo te kiezen en een verkeerd of onvolledig beeld hebben; dit kan worden aangevuld met ervaringsverhalen van een pabo-student.

De drie Rotterdamse pabo's werken ook intensief samen met vo-scholen in Rotterdam Zuid, samen met de gemeente. In het project 'Talentscouting' bezoeken pabostudenten vo-scholen in Rotterdam-Zuid om daar extra te werven. Daarnaast is belangrijk dat aankomende studenten en juist ook jonge kinderen al **rolmodellen** zien; jongens 'van Zuid' die succesvol leraar worden. Hier zou ook door partijen als de Gemeente Rotterdam op ingezet kunnen worden. Alumni opperden dat het goed zou zijn om middelbare scholieren naast een meeloopdag op de pabo, ook mee te laten lopen met een leerkracht in de klas. Zo krijgen zij een beter beeld van wat het vak inhoudt en dit kan, voor sommige groepen meer dan de pabo zelf, motiveren om voor de opleiding te kiezen. Studenten geven aan dat ze zelf ook graag als rolmodel voor kinderen fungeren: ze willen laten zien dat je ook als man en/of met een niet-westerse migratieachtergrond voor de klas kunt staan. Dit motiveert hen voor het vak, omdat ze zelf zulke voorbeelden vaak misten in hun eigen schooltijd. Een van de geïnterviewde mannen wil ook graag het beeld van kinderen aanvullen: ook meester zijn is een stoer beroep!

### Overige diversiteit

De invoering van de **toelatingstoetsen** in 2015-2016 vormde met name voor mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond een drempel om door te stromen, zo menen de geïnterviewden. De pabo heeft daarom ingezet op een goede **voorbereiding** van mbo-studenten op de toelatingstoetsen. Zo ontwikkelde men, in **samenwerking met het mbo, mbo-hbo doorstroomprogramma's** waarbij pabodocenten les geven op het mbo. Studenten ervoeren deze begeleiding als heel prettig. Daarnaast kwam er een **tweede inschrijfmoment** in februari: mbo-gediplomeerden kregen zo de kans om tussen september en februari hun kennis voor de toetsen bij te schaven. Door voorgaande maatregelen nam de instroom van mbo'ers en studenten met een niet-westerse migratieachtergrond volgens docenten en management toe.



### 4.3.2 Behouden van (mannelijke) studenten

#### Curriculum (profilering)

Ook binnen het curriculum zijn er aanpassingen gedaan om diversiteit te stimuleren. Er is expliciet aandacht voor **onderwijskansen**; zo lopen studenten bijvoorbeeld verplicht een half jaar stage op een onderwijskansenschool en is er een specifiek onderwijsdeel (thema's) rondom onderwijskansen ingericht (met een focus op diversiteit). De **grote-stads context** staat centraal in het curriculum; hoe ga je om met de diversiteit waar je als leerkracht mee te maken krijgt? Alumni en studenten merken duidelijk dat het curriculum in een grootstedelijke context wordt geplaatst, met de daar bijhorende aandacht voor diversiteit.

Het curriculum is ook op het gebied van toetsing aangepast: het was voorheen een nogal **'schrijvend curriculum'**, met veel portfolio's en reflectie. Dit is iets dat mannen 'echt niet fijn vinden', aldus het management en de alumni bevestigen dat. Met andere besturen samen heeft de pabo eens een **'mannendag'** georganiseerd om eventuele aandachtspunten binnen de opleiding op te halen, die specifiek speelden voor mannelijke studenten; daar zijn dergelijke aandachtspunten rondom curriculum en toetsing naar voren gekomen. Inmiddels is er meer **variatie in toetsing** (bijvoorbeeld met presentaties, film, portfolio's), is het **aantal tentamens omlaag** gebracht en is er een **compacte periode-evaluatie** in plaats van meerdere korte tussentijdse evaluatiemomenten. De leervraag en ontwikkeling van de student zijn weer het uitgangspunt en de student heeft meer zeggenschap hierover. Alumni en studenten ervoeren inderdaad dat er rekening werd gehouden met de onderwijsbehoeftes van studenten.

Om te voorkomen dat taligheid een obstakel vormt binnen de opleiding, zet men in op een **flankerende taallijn geletterdheid**, ingericht om het gewenste taalniveau te bereiken. Voor studenten die de toelatingstoetsen halen en eenmaal op de pabo zitten, is Nederlands geen struikelblok meer, zo stelt het management. Docenten nuanceren dit beeld en geven aan dat er voor studenten die qua taal nog niet helemaal op het juiste niveau zitten, een **extra programma** te volgen is. Het idee dat het Nederlands vanaf dag één op de pabo correct moet zijn, leeft nog onder sommige studenten en incidenteel worden studenten ook afgeroepen om een 'te laag' taalniveau (bijvoorbeeld op de stageschool). Door onderdelen als verslagen **concreter en meer to-the-point** te maken en deze ook deels **mondeling** te doen, hoopt men de taligheid als struikelblok weg te nemen.

Binnen deze pabo is er ruimte voor **diverse routes**. Zo is er een Montessori route, een 'Yellow brick road' (over Engels geven in het basisonderwijs), een kunst & media route en een sportroute. Met de verschillende routes hoopt men dat studenten zich **thuis voelen** op de pabo en bewust voor deze opleiding kiezen; studenten worden aangesproken op hun passie en op de unieke leerkracht die ze kunnen zijn. Door **meer keuze** aan te bieden, hoopt men een **breder doelgroep** aan te trekken. Ook de docenten zetten zich in om voor alle studenten een **persoonlijke en passende leerroute** te verzorgen. De invoering van de sportroute had als **neveneffect** dat daar meer mannen op afkwamen. Een student twijfelt of de specifieke routes echt mensen over de streep trekken om voor de pabo te kiezen.

De kleuterstage vormt een **vast onderdeel** van de opleiding. Docenten benadrukken bij deze stage dat het gaat om **hoe je kleuters dingen leert**, niet om hoe je ze verzorgt. Alumni en studenten geven aan dat de kleuterstage voor veel mannen een drempel lijkt te vormen en tevens reden is voor uitval. Al vroeg kunnen specialiseren in jonge of oude kind, is voor sommige studenten een aantrekkelijk perspectief.

## Begeleiding

Binnen de opleiding wordt ervoor gekozen om in het eerste jaar indelingen op basis van sekse te maken: **mannen zitten bij elkaar in de klas** en werden waar mogelijk gekoppeld aan **mannelijke begeleiders**. Op deze manier wil men mannelijke studenten ook mannelijke **rolmodellen** bieden. Volgens het management voelden studenten zich hiermee gesteund. Studenten geven aan dat dit niet persé noodzakelijk is, maar soms wel prettig kan zijn.

De pabo kent al een nauwe samenwerking met het werkveld, maar heeft deze de afgelopen tijd uitgebreid met enkele **specifieke stagescholen**: protestant-christelijke, katholiek en islamitische. Hiermee hoopt men de **diversiteit van de stad** binnen te halen en studenten de gelegenheid te bieden hier stage te lopen. De opleiding draagt er zorg voor dat partnerschappen met **opleidingsscholen** steeds evenwichtiger zijn, dat er intensieve samenwerking is, afstemming over het vormgeven van de werkplek, van professionele begeleiding enzovoorts. Men wil studenten nog meer **keuzemogelijkheden** bieden om te bepalen waar ze stage willen lopen, zodat de stageplek goed **aansluit** bij de **leervragen** van de student: het helpt studenten enorm om een stage te krijgen die **past** bij de persoon en ervaringen. Daarbij worden studenten zowel binnen de **eigen context** als buiten de eigen context geplaatst. Alumni gaven aan dat het alsnog voor kan komen dat een student geen goede aansluiting vindt op de stageplek, bijvoorbeeld als zij in een homogeen team terecht komen waar zij zelf tot een minderheid behoren. Dit kan de stage-ervaring in negatieve zin beïnvloeden. Het belangrijkste hierbij is volgens hen een goede klik met en ondersteuning van de mentor. Studenten geven echter ook voorbeelden waarbij een stage binnen een homogene stageschool juist heel goed en positief uitpakte, dat het motiverend was om de diversiteit van een stad als Rotterdam te vertegenwoordigen.

## Sfeer op de pabo

**Goede relaties** tussen docenten en studenten en studenten onderling zijn een speerpunt. Ook **binnen het docententeam** van de pabo wordt ingezet op diversiteit, op het **aannemen** van docenten met diverse achtergronden maar ook op de **ontwikkeling** van de reeds werkzame docenten en hun bewustwording rondom thema's als culturele diversiteit en het meenemen daarvan in het curriculum. Docenten zijn trots op hoe ze als team omgaan met elkaar en hun studenten; er heerst een sfeer van **laagdrempeligheid**, waarbij het niet uitmaakt wie je bent. Ook heeft men, door het creëren van werk- en studeerplekken in de gangen, ruimte gemaakt voor studenten om daar **samen te komen**, elkaar te ontmoeten en samen te studeren. Dat is prettig, zo menen docenten. Studenten geven aan dat docenten hen echt zien als individu hun naam kennen en heel betrokken zijn. Docenten zijn behulpzaam en maken tijd. Dat draagt eraan bij, zo zeggen studenten en alumni, dat heel diverse studenten zich thuis kunnen voelen op de pabo.

Studenten gaan ook aan de slag in **culturele centra** in Rotterdam, mede als voorbereiding op de excursies naar het buitenland. Men wil dat studenten elkaar ook buiten het klaslokaal ontmoeten en dat ze uitgedaagd en gedwongen worden om te verbinding met elkaar op te zoeken. Dit is niet altijd een vanzelfsprekendheid in het ogen van de docenten. Diverse initiatieven dragen daaraan bij. Zo zijn er diverse **verenigingen**, bijvoorbeeld voor Antilliaanse studenten, die sociale activiteiten organiseren en zo ook weer andere dan de traditionele studenten aantrekken, zo stellen docenten. Ook is er een Meestert café, waar mannelijke studenten elkaar treffen.

### 4.3.3 Tips voor andere pabo's

Tijdens de verschillende interviews werden nog specifieke tips gegeven door de verschillende betrokkenen. Zo werd door het management gesteld dat een **goede samenwerking met het mbo** belangrijk is voor (culturele) diversiteit. Daarnaast is het goed om **diversiteit** in de **brede zin** van het woord te benaderen: ervoor zorgen dat mensen hun passie kunnen volgen, eigen accenten kunnen leggen. **Een goede relatie** tussen docenten en studenten en **binding** creëren, dat is de basis voor succesvol onderwijs. **Wederzijds begrip** en het verbeteren van de interculturele communicatie (binnen de pabo) kan nog meer winst opleveren. Docenten leggen de focus op het feit dat **iedereen welkom** is op de pabo, dat iedereen **gelijkwaardig** is, met **diversiteit in de stad** als uitgangspunt; de opleiding straalt dit uit. Dat zorgt voor herkenbaarheid onder veel verschillende (toekomstige) studenten.

## 4.4 Overstijgende bevindingen casestudies

Wanneer we casuoverstijgend de bevindingen in de casestudies analyseren, is een aantal patronen te zien.

### 4.4.1 Aantrekken mannelijke studenten

Waar het gaat over het aantrekken van mannelijke studenten, wordt heel bewust geïnvesteerd in de zichtbaarheid van mannen op open dagen en in voorlichtingsmateriaal. Het gaat daarbij om zichtbaarheid van zowel mannelijke studenten als mannelijke docenten. Er worden meeloopdagen georganiseerd, waarbij aankomend studenten kennis kunnen maken met de pabo en zo hun beeld van de opleiding kunnen aanvullen. Ook zien we in de casestudies het effect van imago; mannen horen van andere mannen positieve verhalen over de pabo en dit brengt hen op de gedachte of motiveert hen nog extra om zich te verdiepen in de pabo als mogelijke opleiding. Daarnaast komen in de gesprekken met zowel medewerkers als (oud-)studenten toevalsfactoren ter sprake; factoren die volgens betrokkenen een rol spelen, maar niet toe te schrijven zijn aan de pabo zelf. Zo wordt in een casestudie uitdrukkelijk het imago van de stad als studentenstad genoemd als aantrekkelijke factor voor mannen en komt in een andere casestudie de aard van mensen in de omliggende gebieden ter sprake. Deze wordt omschreven als gericht op gemeenschappelijkheid en solidariteit. Door onder meer een rijk verenigingsleven komen ook mannen al jong in aanraking met kinderen, doen zij ervaring op in het omgaan met jonge kinderen en heeft het werken met kinderen geen stereotiep 'vrouwenimago'.

### 4.4.2 Behoud mannelijke studenten

Wanneer studenten zijn gestart met de pabo, is het van belang hen te behouden door de opleidingstijd zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de behoefte van een diverse groep studenten. Hierin wordt door geïnterviewden de invloed van een divers docententeam genoemd. Mannelijke docenten, coaches, mentoren; het is van belang dat die, zeker ook in het eerste jaar, zichtbaar en benaderbaar zijn. De pabo's maken hier bewuste keuzes in en de (oud-)studenten onderstrepen het belang hiervan. Juist voor dilemma's zoals het omgaan met een zeer homogeen vrouwenteam op de stage, zoeken de studenten mannelijke begeleiders om dit te bespreken. Geïnterviewden beschrijven dat de mannelijke pabodocenten een andere dynamiek geven dan de vrouwelijke en onderstrepen dat deze afwisseling motiverend werkt. Bewuste koppelingen van mannelijke studenten aan mannelijke mentoren worden in een deel van de gevallen gemaakt, al wordt benoemd dat dit voor studenten geen must is en een gevoel van persoonlijke 'match' de kern is.

Ook de invloed van het curriculum lijkt zichtbaar in de casestudies. Ruimte om eigen keuzes te maken, een niet te rigide en afgebakend programma en variatie in leer-, reflectie- en toetsvormen worden genoemd als aantrekkelijke aspecten voor mannen. Daarnaast worden specialisaties genoemd; onder meer sport en wetenschap & techniek worden benoemd als specialisaties of aandachtsgebieden die voor mannen extra aantrekkelijk zijn. Ook wordt onderstreept dat het goed is om mannen te stimuleren hun stem te laten horen: gemengde samenstelling van medezeggenschap en commissies helpt om mannen podium te geven om hun wensen kenbaar te maken.

Tot slot komen sfeer, binding aan de opleiding en goede relaties met docenten sterk naar voren als aantrekkelijke factoren voor mannelijke studenten. Investeren in sfeer, weinig hiërarchie en laagdrempelig contact tussen studenten en zowel mannelijke als vrouwelijke docenten worden erg gewaardeerd door de geïnterviewde mannen. Informele activiteiten specifiek voor mannen, georganiseerd door de pabo, studenten zelf, een community zoals Meestert! worden ook benoemd als goede gelegenheden voor binding van mannen aan de pabo.

#### 4.4.3 Culturele diversiteit

Twee van de pabo's geven aan dat er nog weinig sprake is van culturele diversiteit in de populatie studenten en docenten. Zij vinden dit een punt van aandacht, omdat alleen streven naar meer mannen niet gewenst is; streven naar diversiteit is meer dan dat. Een van de pabo's richt zich heel expliciet op culturele diversiteit en is daarbij overigens ook kritisch op zichzelf: de docenten- en studentenpopulatie zijn nog geen afspiegeling van de zeer diverse stad. De activiteiten die de pabo onderneemt hebben sterke overeenkomsten met de eerder benoemde initiatieven om meer mannen te trekken. Het laten zien van studenten en docenten met en zonder migratieachtergrond in voorlichtingsmateriaal en hier ook bewust mee omgaan is een belangrijk uitgangspunt voor de pabo. Daarnaast is er ruimte in het curriculum om eigen keuzes te maken, zijn er verschillende mogelijkheden voor specialisatie, verbreding en is er een variatie aan toetsvormen. Al deze zaken dragen er volgens de geïnterviewden aan bij dat alle pabostudent zich kunnen ontwikkelen tot de unieke leerkracht die zij kunnen zijn. Er is niet een mal waarin de student moet passen om zich te ontwikkelen tot leerkracht. Ook rondom culturele diversiteit wordt benoemd dat de laagdrempelige sfeer, persoonlijke aandacht en onderlinge relaties op de pabo (tussen studenten en docenten) cruciaal zijn om een diverse groep studenten aan te trekken en te behouden.

In het curriculum is er daarnaast aandacht voor diversiteit in de vorm van een apart vak; studenten worden opgeleid tot het werken in grootstedelijke context. Het mes snijdt bij dit vak aan twee kanten; het levert onder studenten ook gesprek op over onderlinge verschillen en overeenkomsten. De pabo werkt samen vóór scholen in een deel van de stad waar veel jongeren met een migratieachtergrond wonen. Dit initiatief streeft naar het aantrekken van meer studenten met een migratieachtergrond die mogelijk minder snel of vanzelfsprekend de pabo als een mogelijke studie voor zichzelf zien.

#### 4.4.4 Diversiteit in vooropleiding

In elk van de casestudies wordt benoemd dat sterke relaties met de roc's in de eigen omgeving van belang zijn om de instroom van mbo-ers te bevorderen. Er worden in het kader van doorstroomprogramma's lessen gegeven op roc's of mbo-ers kunnen alvast een programma volgen op de pabo. Er is vanuit de pabo's ondersteuning bij het voorbereiden op de toelatingstoetsen. Een van de pabo's benoemt daarnaast dat het instroommoment in februari ook een bevorderende factor is voor mbo-instroom. Mbo-ers kunnen na afronding van het mbo de tijd tot dat instroommoment gebruiken om zich voor te bereiden op de toelatingstoetsen.

#### 4.4.5 Overige bevindingen

In de gesprekken voor de casestudies kwamen ook onderwerpen naar voren die niet specifiek zijn voor (de aanpak van) de drie pabo's, maar wel zicht geven op ervaringen die betrokkenen hebben in relatie tot het onderwerp van dit onderzoek. We beschrijven deze daarom hier als overige bevindingen.

##### Massa

Meermaals werd geconstateerd dat in het algemeen een bepaalde massa automatisch meer vergelijkbare mensen aantrekt. De relatief grote hoeveelheid mannen op een pabo zorgt voor het aantrekken van meer andere mannen zonder dat hier nog specifieke veranderingen voor hoeven te worden doorgevoerd. Zo kan wat lange tijd is gebeurd met vrouwen (vrouwen trekken vrouwen aan), nu in toenemende mate mogelijk ook werken in het aantrekken van mannen en andere minderheidsgroepen op de pabo. De onderzoekers constateerden in de gesprekken met mannelijke studenten regelmatig dat die zich niet zo herkenden in de door de onderzoekers gestelde probleemstelling. Het feit dat op de geïnterviewde pabo's de mannen geen uitzonderingen zijn, maakt waarschijnlijk dat dit onderwerp niet zo speelt.

##### Keuze en imago

Verder viel op dat de mannelijke studenten en alumni een vooral beroepsgerichte keuze hadden gemaakt voor de pabo; zij hadden een sterke focus op het beroep dat ze willen gaan uitoefenen en de pabo is nu eenmaal de opleiding die daarbij hoort. Vanuit deze gerichtheid zijn/waren zij erg gemotiveerd de opleiding af te maken, soms ondanks bepaalde frustraties en kritiek. Over het imago van het lerarenberoep viel op dat er verschillende ervaringen waren: vanuit de docenten werd aangegeven dat mannelijke studenten zich naar hun omgeving moeten verantwoorden als zij voor de pabo kiezen, terwijl veel studenten aangaven voornamelijk positieve reacties vanuit hun omgeving te hebben gekregen. Hier is mogelijk wel sprake van selectie-bias: we hebben immers (oud-)studenten gesproken die gekozen hebben voor de pabo en niet die de keuze nog moeten maken. Ook staat vanwege het lerarentekort het beroep tegenwoordig meer op de kaart als optie voor mannen, zeggen geïnterviewden. Het vermoeden wordt genoemd dat het belang dat wordt gehecht aan de stereotype mannenbaan met een hoog salaris minder van deze tijd is én dat het vak van leerkracht zijn imago als 'vrouwenberoep' aan het afschudden is.

Daarnaast herkent een deel van de studenten en alumni het imago dat leraren een laag salaris hebben wel als beïnvloedende factor, en een deel niet. In twee van de gesprekken is het verschil in salaris tussen po en vo docenten naar voren gebracht door de geïnterviewden, waarbij de gespreksdeelnemers zich afvragen of dat salarisverschil gerechtvaardigd is: het vo klinkt voor hen als minder werk voor meer loon. Misschien dat er toch nog mannen voor het vo kiezen, zo overwegen zij, omdat ze zich als belangrijkste kostwinner zouden kunnen zien. In een gesprek wordt rondom imago ook benoemd dat het respect voor leerkrachten soms ver te zoeken is, en dat dit gevoed wordt door een foutieve beeldvorming in de media. Leraren zouden altijd maar klagen over hoge werkdruk en hun salarissen, maar leraren in de eigen omgeving zijn eigenlijk allemaal tevreden over hun salarissen. In een gesprek benoemen deelnemers tot slot nog een ontwikkeling die ze in hun eigen werkzaamheden en omgeving bemerken: het vak van de leraar verandert en wordt daarmee in hun ogen niet aantrekkelijker. Dit komt met name omdat leraren steeds meer opvoedkundig bezig moeten zijn en kinderen in toenemende mate basisvaardigheden aan moeten leren die zij eerder niet tot hun taken rekenden (stoel aanschuiven, jas ophangen et cetera). Diverse alumni denken daarnaast dat ze niet voor altijd voor de klas blijven staan; een gevoel dat veel jonge collega's delen volgens hen, zowel mannelijke als vrouwelijke. Zij voelen zich deel van een generatie die niet meer 'een vak voor het leven' kiest.

## Rolmodellen

Vroege ervaringen met rolmodellen waren voor een deel van de (oud-)studenten van invloed in de beroepskeuze. Zij beschrijven herinneringen aan 'die ene meester' (soms overigens ook 'die ene juf') en benadrukken dat het voor kinderen van belang is al jong te zien dat je ook als man leerkracht kunt zijn. Op een vergelijkbare manier ervaren zij nu de meerwaarde van rolmodellen zoals mannelijke pabodocenten en mannelijke leerkrachten op de scholen waar zij stage lopen. Dit punt wordt ook genoemd in de zin van culturele diversiteit; studenten en alumni met een migratieachtergrond beschrijven een persoonlijke motivatie om aan kinderen te laten zien dat ook mensen met een migratieachtergrond leerkracht kunnen zijn.

### 4.4.6 Tot slot

In de gesprekken voor de casestudies valt op dat naast bewuste acties om een meer diverse doelgroep aan te trekken voor de pabo, in veel gevallen sprake is van grotere diversiteit als 'bijvangst'. Initiatieven zijn er dan niet specifiek op gericht om meer mannen te trekken, maar hebben wel dat effect. Er is ook weinig systematische evaluatie op dit punt; als een verandering immers andere (hoofd-)doelen heeft, wordt ook minder snel of vaak geëvalueerd wat de invloed op diversiteit is. Wel wordt op een van de pabo's aangegeven dat in de kwaliteitszorgcyclus dit punt aandacht heeft.

Daarnaast doen de geïnterviewden binnen elke casestudie een sterke oproep aan pabo's in het algemeen om zich niet te richten op meer mannen, maar op meer diversiteit in alle opzichten. Een variatie in culturele achtergronden, vooropleiding, geslacht; ze vinden juist die combinatie heel belangrijk en waardevol. Te veel richten op het aantrekken van mannen is te eenzijdig en zorgt er nog steeds niet voor dat de beroepsgroep een afspiegeling is van de maatschappij, zo zeggen zij. Bovendien is voor het oplossen van het lerarentekort iedereen nodig, niet alleen de meester.

## 5 Conclusies en aanbevelingen

Er is veel bestaand onderzoek en er zijn veel praktijkinitiatieven ontplooid rondom het thema van dit onderzoek. Het huidige onderzoek brengt in de ogen van de onderzoekers nauwelijks geheel nieuwe uitkomsten naar voren, juist omdat er al veel onderzoek is gedaan. Wel is een overstijgend beeld geschetst van de literatuur en is verdieping aangebracht door dit te combineren met gesprekken met experts en de casestudies. Daarbij valt op dat de pabo's in de casestudies via allerlei aangrijpingspunten werken aan het vergroten van diversiteit, mede als bij-effect van maatregelen die een ander primair doel hadden. Niet óf/óf, maar én/én: mogelijkheden tot specialisatie en/of verbreding, een curriculum met ruimte voor eigen keuzes (eigen (leer)stijl in bijvoorbeeld rapportage), een actieve studievereniging, werken aan een informele onderlinge sfeer en cultuur (tussen studenten onderling en zeker ook tussen studenten en docenten), zichtbaarheid van mannen in de voorlichting. Het geïsoleerde effect van elk van deze keuzes is niet vast te stellen en zou vermoedelijk ook een te simpele weergave zijn van een weerbarstig streven naar diversiteit; een combinatie van keuzes lijkt het devies.

In dit hoofdstuk beantwoorden we de onderzoeksvragen op basis van de informatie uit alle fasen van het onderzoek. Ook formuleren we op basis van de bevindingen aanbevelingen voor pabo's, schoolbesturen en overheid.

### 5.1 Bevorderende en belemmerende factoren

Conclusies over de onderstaande twee onderzoeksvragen worden geïntegreerd beschreven, omdat in de literatuur de voorgestelde maatregelen voortvloeien uit de daarin gevonden bevorderende en belemmerende factoren.

**Wat zijn de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren voor mannen om naar de pabo en later als leraar in het basisonderwijs aan de slag te gaan?**

**Welke maatregelen worden er - nationaal en internationaal - in de literatuur voorgesteld voor het werven en behouden van meer mannelijke leerkrachten?**

#### De pabo

De bevorderende en belemmerende factoren voor mannen om naar de pabo te gaan en daarna in het basisonderwijs te gaan werken hebben allereerst te maken met werving voor de pabo. Mannen richten zich meer dan vrouwen op de keuze voor het beroep in plaats van de opleiding, hetgeen ook duidelijk bleek uit de gesprekken met studenten en alumni voor de casestudies. Inhoudelijk gericht en helder wervingsmateriaal en voorlichting door een man zijn factoren die kunnen bijdragen aan het aantrekken van mannen. Vroeg in het vo beginnen kan helpen; dan is er nog invloed op het proces van oriënteren, selecteren, informeren, kiezen. De open dagen worden vaak pas bezocht als de keuze al (deels) gemaakt is. Verder spelen de maatschappelijke relevantie van het beroep en de hoge baanzekerheid een positieve rol. Daarnaast komen imago en de status van het beroep, de invloed van de omgeving en inhoud van de opleiding naar voren. Er lijkt sprake te zijn van onjuiste beelden over het salaris die niet positief zijn en het imago van het vak is te eenzijdig. De omgeving (ouders en leeftijdgenoten) beïnvloedt ook de studiekeuze van jongeren; dit kan zowel bevorderend als belemmerend werken.

Voorgestelde maatregelen gaan dan ook over deze punten: tijdige, helder voorlichting en ernaar streven dat kinderen al op jonge leeftijd een realistischer (ook over salaris en loopbaan) en meer seksneutraal beeld van de pabo en de (loopbaan-)kansen in het onderwijs krijgen. Ook de pabo kan de deuren open zetten en zelf actief op andere plekken dan binnen de pabo uitdragen wat het vak en de opleiding inhouden. Studenten en alumni van de pabo's in de casestudies geven aan dat zij over het algemeen positieve reacties van hun omgeving hebben gekregen; hun omgeving ziet leerkracht als een mooi en relevant beroep en reageert ook positief vanwege het goede perspectief op werk.

Het curriculum op de pabo wordt zowel in de literatuur als de interviews beschreven als te sterk vastgelegd. Mogelijkheden tot specialisatie en verbreding komen als gevolg daarvan ook voren als een bevorderende factor en voorgestelde maatregel. Meer ruimte en variatie naar zowel inhoud als vorm is een aandachtspunt. Het gaat daarbij om ruimte voor diepgaander specialiseren en vakinhoud (ergens écht expert in kunnen worden) en om ruimte voor diverse manieren van leren. Hoewel de eindtermen voor iedereen gelijk zijn, is variatie in de weg er naartoe gewenst. Dit punt komt ook in de casestudies heel duidelijk terug: de pabo's geven bewust ruimte aan studenten om eigen keuzes te maken middels verdieping, verbreding en het kiezen van een eigen leerroute en leeractiviteiten. De pabo's bieden tracks of dubbele kwalificaties aan rondom Wetenschap en Techniek, Kunst en Media, Sport en aangeven dat dit mannelijke studenten aanspreekt; dit zorgt voor verdieping en daagt studenten uit.

In de literatuur en de interviews komt ook naar voren dat het curriculum te veel gericht is op communiceren, presenteren en empathie, reflectie en evaluatie. In de opleiding krijgt (de ontwikkeling van) het kind meer nadruk dan de inhoud die overgebracht moet worden aan de leerlingen, terwijl de vakinhoud voor mannen een aantrekkelijke factor is.

In de stages lijken mannen gebaat bij mannelijke (stage-)begeleiders en mede-stagiairs; zo zijn er 'peers' en rolmodellen voor hen. Ook wordt in de interviews met experts en binnen de casestudies de zogenaamde kleuterstage benoemd als belemmerende factor voor mannen. In de literatuur gaat het meer om ontbrekende ervaring met het omgaan met jonge kinderen, waardoor mannen zich meer aangetrokken voelen tot de bovenbouw. Op dit punt variëren de perspectieven en voorgestelde maatregelen van het verplaatsen of zelfs afschaffen van de kleuterstage tot aan meer informatie geven over het belang van ervaring in het werken met jonge kinderen voor de vakbekwaamheid als leerkracht. Maatschappelijke stages en meeloopdagen worden voorgesteld als maatregel om hieraan bij te dragen. De casestudies geven hierin overigens een wisselend beeld; sommige docenten en studenten schetsen dat de kleuterstage een struikelblok kan zijn voor mannelijke studenten, anderen herkennen dit niet of minder. Benoemd wordt wel dat het werken met kleuters echt 'anders' is dan in de rest van de onderbouw en de bovenbouw en dat een deel van de mannelijke studenten zich daar duidelijk minder door aangesproken voelt.

### Werken in het basisonderwijs

Wanneer mannen de pabo succesvol hebben afgerond, is de overstap naar daadwerkelijk gaan werken in het onderwijs een belangrijk schakelmoment. Ook in deze fase komt het imago van werken in het onderwijs terug als beïnvloedende factor. Beelden over een laag salaris en weinig carrièremogelijkheden spelen een rol. Als maatregel wordt voorgesteld om meer kennis te verspreiden onder aankomend studenten over de realiteit op het gebied van salaris en carrièremogelijkheden. Mannen hechten, meer dan vrouwen, waarde aan het salaris en constateren dat in andere beroepen op hetzelfde niveau meer wordt verdiend. De hoogte van het startsalaris wordt echter ook vaak onderschat. Ook willen mannen vaker voltijd werken. Voorgestelde maatregelen gaan over het stimuleren van meer voltijdbanen. In de interviews voor de casestudies benoemen mannen de concurrentie met het voortgezet onderwijs; zij zien juist mannen kiezen voor het vo vanwege hogere salarissen.



Het kunnen hebben van een eigen groep en daar fulltime les aan geven wordt beschreven als factor die aantrekkelijk is voor mannen. Mannelijke leraren hebben daarnaast vaker de wens om door te stromen naar een functie in het management. Investeren in duurzame ontwikkelmogelijkheden (leven lang leren) en andere mogelijkheden voor salarisgroei en loopbaan dan een directiefunctie (zoals: gespecialiseerd leerkracht) worden genoemd als bevorderende factor en voor mannen om werkzaam te blijven in het basisonderwijs, evenals een heterogeen team. Tot slot wordt de aansluiting tussen opleiding en praktijk genoemd als een belemmerende factor. Maatregelen die worden voorgesteld hebben betrekking op de pabo (meer aandacht voor de overgang naar werken) en de kant van de werkgever (zorgen voor goede begeleiding van de startende (mannelijke) leerkracht). Werkgevers kunnen daarnaast mogelijk een grotere rol spelen bij het formuleren van de eindtermen voor de pabo om zo de aansluiting te bevorderen.

In dit onderzoek komt ook het belang van het bevorderen van zij-instroom naar voren. Dit kan door de mogelijkheden om in het onderwijs aan de slag te gaan via om- of bijscholing beter over het voetlicht te brengen. Als maatregel wordt voorgesteld om financiële en praktische drempels voor zij-instromers te verminderen, onder meer door te zorgen dat competenties die al in het eerdere beroep zijn verworven makkelijker 'verzilverd' kunnen worden. Daarnaast zou het mogelijk moeten zijn dat zij-instromers hun talent ook op een meer gespecialiseerde manier in kunnen zetten en bijvoorbeeld alleen een bepaald vak geven waarvoor geen volledige pabokwalificatie nodig is.

Tot slot wordt in meer overstijgende zin als belemmerende factor genoemd hoe maatschappelijk en politiek over het onderwijs wordt gesproken en welk vertrouwen daaruit blijkt richting leraren; gepleit wordt voor (campagnes voor) meer publiek bewustzijn van het belang van het vak van leerkracht en van diversiteit voor de klas. Dit kan ook bijdragen aan groter draagvlak voor het onderwijs en beter imago van de leerkracht. Studenten en alumni in de casestudies dragen dit punt ook aan.

## 5.2 Strategieën in andere sectoren

[Welke strategieën gebruiken andere sectoren \(zoals zorg, ICT en defensie\) om hun homogene personeelsbestand meer divers te maken en hoe kan specifiek het onderwijs hiervan leren?](#)

Het gebrek aan diversiteit in het basisonderwijs is geen uitzondering op de Nederlandse arbeidsmarkt; onder meer defensie, zorg en technologie/ICT kennen een ongelijke verdeling van mannen en vrouwen. Net als bij de pabo's is er ondanks verschillende maatregelen en initiatieven bij andere (beroeps) opleidingen vaak nog steeds een scheve verhouding in het aandeel mannen en vrouwen. Geconcludeerd kan worden dat de onderliggende verklaringen vaak complex zijn. Uit de beïnvloedende factoren die in de andere sectoren zijn gevonden, blijken parallellen met het basisonderwijs. Genderstereotype beelden van het beroep, het gebrek aan rolmodellen en onbekendheid met de mogelijkheden vormen de uitgangspunten voor gastlessen en zowel kleinschalige als omvangrijke campagnes. Zo wordt invloed uitgeoefend op het beslissingsproces, de intentie en het keuzegedrag van mannen en vrouwen om voor een bepaald beroepenveld te kiezen. Ook het ontbreken van structureel beleid is van invloed. Initiatieven in bovengenoemde sectoren zijn deels en om verschillende redenen slechts tijdelijk van aard, éénmalig of lokaal. Daardoor verdwijnen potentiële effecten van deze initiatieven mogelijk deels al voordat ze zichtbaar kunnen worden. We zien echter ook dat bepaalde sectoren duurzaam de krachten hebben gebundeld in hun campagnes, losse initiatieven samenbrengen en als sector naar buiten treden rondom dit onderwerp. Dit is met name in de Techniek en ICT een duidelijke strategie en heeft geleid tot een grotere instroom van vrouwen. Deze krachtenbundeling zien we in dit onderzoek binnen het onderwijs minder terug.

De deels gemeenschappelijke oorzaak van de ongelijke verdeling in andere sectoren en het basisonderwijs, pleit ervoor om initiatieven meer op elkaar aan te laten sluiten voor succesvolle werving en behoud van studenten en medewerkers uit een minderheidsgroep. Op die manier ontstaat de mogelijkheid om van elkaar te leren. Zulke sectoroverstijgende samenwerkingsverbanden hebben we echter niet gevonden; tot op heden blijven de initiatieven voornamelijk beperkt tot het eigen beroepenveld.

### 5.3 Succesvolle initiatieven op pabo's en basisscholen

Welke middelen en concrete initiatieven zijn tot dusver succesvol doorgevoerd op pabo's en basisscholen?

Er zijn meerdere maatregelen, middelen en initiatieven beschreven die zijn doorgevoerd op pabo's en basisscholen. Veel van deze initiatieven lopen nog. Het is op basis van de informatie over deze afzonderlijke initiatieven niet altijd mogelijk om causale verbanden te leggen met het aantal mannen op de pabo en eenduidige conclusies te trekken over de mate van (duurzaam) succes. Ook geven de drie pabo's die nader onderzocht zijn een beeld van de initiatieven die worden genomen, hoewel zij het effect ook veelal niet systematisch niet evalueren. De genomen initiatieven sluiten aan bij factoren uit de literatuur en gaan allereerst over werving en voorlichting. Zo worden mannelijke studenten en studenten uit andere minderheidsgroepen ingezet tijdens voorlichtingen en open dagen en worden meeloopdagen en -stages georganiseerd door pabo's en basisscholen. Daarnaast gaan diverse initiatieven in op beeldvorming, om zo de blik van potentiële studenten te verruimen en meer in lijn te brengen met de realiteit. Ten tweede speelt veranderd toelatingsbeleid een rol. Door de enkele jaren geleden ingevoerde toelatingstoetsen kiezen aankomende mannelijke studenten bewuster voor de pabo. De uitval vermindert, hoewel ook minder mannen instromen omdat zij de kennistoets niet halen of deze hen afschrikt. Ten derde zijn er initiatieven rondom het curriculum. Het gaat dan om aanpassingen die meer nadruk leggen op kennis en kennisoverdracht en minder op reflecteren, evalueren en communiceren een aanpassingen die meer ruimte bieden aan verschillende leerstijlen. Ten vierde zien we initiatieven op het gebied van stage. Er wordt gekozen voor een latere of geen kleuterstage en mannelijke studenten worden op sommige pabo's gekoppeld aan mannelijke studieloopbaanbegeleiders en aan een mannelijke leerkracht op hun stageplek. We concluderen echter ook dat het eventueel afschaffen van een verplichte kleuterstage gemengde reacties oproept met betrekking tot het kunnen zijn van leerkracht met een voldoende brede basis; zowel in de interviews als in de casestudies.

Tot slot zijn er initiatieven die ingaan op het sociale aspect; het hebben van 'peers'. Er worden nevenactiviteiten ontplooid zodat meesters en/of mannelijke studenten elkaar kunnen ontmoeten en aansluiting bij elkaar kunnen vinden, wat gemist wordt in sterk homogeen vrouwelijke klassen of teams. De drie nader onderzochte pabo's geven hiervan ook voorbeelden en trekken het nog wat breder: het gaat om manieren om makkelijk sociaal contact met elkaar te hebben. Of dat nu is via nevenactiviteiten of via een informele, uitnodigende sfeer en omgeving op de hogeschool zelf. Dit laatste wordt heel expliciet genoemd in alle casestudies als belangrijk middel om verschillende groepen studenten te binden. Aan het sociale aspect raakt ook een 'inclusief klimaat'; of de student op de pabo of de stageschool nu wel of niet tot een meerderheidsgroep behoort, het is van belang dat de omgeving erop gericht is dat iedereen erbij hoort. Daarnaast wordt genoemd dat een bepaalde 'massa' studenten uit een minderheidsgroep (mbo-vooropleiding, migratie-achtergrond, man) lijkt te zorgen voor een effect dat zichzelf versterkt via mond-tot-mond reclame en (daarmee) een veranderend imago.

## 5.4 Andere vormen van diversiteit

Welke aanknopingspunten zijn er op basis van bovenstaande om ook andere vormen van diversiteit (vooropleiding, migratieachtergrond) te bevorderen?

Ten eerste concluderen we dat er, met name in de interviews en sterk in de casestudies, voor wordt gepleit dat het basisonderwijs zich niet zozeer zou moeten focussen op het aantrekken van meer mannen, maar breder op het bevorderen van diversiteit. Er is sprake van een lerarentekort, zowel vrouwen als mannen van diverse achtergronden kunnen bijdragen aan het oplossen of verkleinen daarvan. Het minder leidend maken van stereotypen in keuzegedrag van studenten is daarbij een aandachtspunt.

De sector is, behalve dat er relatief weinig mannen werken, ook op basis van migratie-achtergrond geen afspiegeling van de samenleving en in de instroom zijn de mbo'ers ondervertegenwoordigd. Aanknopingspunten voor het aantrekken van studenten uit deze andere minderheidsgroepen zijn de rolmodellen (onder meer voorlichting door iemand van de 'eigen' minderheidsgroep) en het geven van heldere informatie die het perspectief op het vak kan verruimen. Het laten zien van een diverse groep studenten en docenten op open dagen en in voorlichtingsmateriaal wordt ook in de casestudies onderstreept als belangrijk voor het aantrekken van een diverse groep studenten. Daarnaast wordt op een van de drie nader bestudeerde pabo's ook het vak diversiteit gegeven. Door een dergelijk onderdeel in het curriculum wordt niet alleen duidelijk dat aankomend leerkrachten te maken krijgen met diversiteit van kinderen in de klas. Het zet het onderwerp ook in brede zin op de agenda voor studenten. De pabo's geven overigens alle drie aan dat de culturele diversiteit nog een punt van aandacht is; zij vinden hun studenten- en docentenpopulatie te homogeen op dit gebied en twee van de pabo's staan pas aan het begin van het beleid om dit te veranderen. De sinds enkele jaren ingevoerde toelatingstoets lijkt behalve voor mannen ook voor potentiële studenten met een migratieachtergrond een negatief effect te hebben op de instroom. Te zien is ook dat diverse minderheidsgroepen deels andere aspecten van het vak en de opleiding op de pabo waarderen en aantrekkelijk vinden. Zo speelt net als voor mannen de status van het beroep een rol bij studenten met een niet-westerse achtergrond, maar telt voor hen ook aandacht voor creativiteit, iets wat bij specifiek mannen minder naar voren komt. Het geven van natuur & techniek vinden mbo-instromers relatief belangrijk, bij mannelijke studenten krijgt bewegingsonderwijs hogere waarderingen. Dit is een indicatie dat initiatieven voor het vergroten van het aandeel mannen niet noodzakelijkerwijs eraan bijdragen om ook in andere opzichten de diversiteit te vergroten.

Tot slot ondersteunen de pabo's in de casestudies ook studenten die vanuit het mbo instromen, door goede relaties te onderhouden met de roc's in de regio, voorbereiding op de toelatingstoetsen aan te bieden en studenten te helpen goed te landen op de pabo. Ook hier ligt een aanknopingspunt om diversiteit te bevorderen.

## 5.5 Aanbevelingen

Op basis van de bevindingen presenteren wij hier aanbevelingen. Dat een onderwerp hier als aanbeveling staat geformuleerd, betekent niet dat het op dit moment nog nergens in de praktijk wordt gebracht. We zien dat vele onderwerpen al aandacht hebben en daarbij mogelijk meer geïntegreerd of aan elkaar verbonden kunnen worden om samen meer te bereiken dan alleen. Als actoren bij de aanbevelingen hebben we een onderscheid gemaakt tussen pabo's, schoolbesturen en overheid.

Aanbeveling	Primaire actor
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inhoudelijk gericht, helder wervingsmateriaal en zichtbaarheid van mannen en andere minderheden bij <i>werving</i> en <i>voorlichting</i>. Het <i>moment</i> is van belang om zo aankomend studenten vroeg in hun oriëntatieproces te bereiken.</li> </ul>	pabo's
<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Imago</i>: stimuleren dat kinderen al vanaf jonge leeftijd een realistisch, divers en sekseneutraal beeld van de pabo, het beroep en de (loopbaan-)kansen in het onderwijs ontwikkelen. Maatschappelijke stages en meeloopdagen (op de pabo en in de klas) als middel.</li> </ul>	pabo's schoolbesturen, overheid
<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Curriculum</i>: - meer mogelijkheden voor differentiatie, specialisatie, verbreding; - minder nadruk op communiceren, reflectie en evaluatie en meer op vakinhoud, - meer ruimte voor diverse leer- en rapportagestijlen. Overwegen hoe en op welke plek in het curriculum werken met het jonge kind het beste tot zijn recht komt voor studenten.</li> </ul>	pabo's
<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Cultuur en sfeer</i>: laagdrempelig contact waarin studenten als aankomend collega's worden gezien, een informele sfeer en mogelijkheden voor ontmoeting. Aandacht voor <i>inclusiviteit</i> op pabo's en (stage-)scholen.</li> </ul>	pabo's
<ul style="list-style-type: none"> <li>Actief zorgen voor 'peers' en <i>rolmodellen</i> voor zowel mannen als andere minderheidsgroepen, tijdens opleiding en werk. Mannelijke docenten op de pabo, ook in jaar 1.</li> </ul>	pabo's, schoolbesturen, overheid
<ul style="list-style-type: none"> <li>Stimuleren en faciliteren van <i>voltijdbanen</i>, bij voorkeur met een eigen groep.</li> </ul>	schoolbesturen, overheid
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bieden van <i>inhoudelijke ontwikkelmogelijkheden</i> tijdens de loopbaan (bijvoorbeeld specialiseren binnen de school, klasoverstijgende taken) voor salarisgroei en loopbaan.</li> </ul>	schoolbesturen, overheid
<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Aansluiting</i> bevorderen voor startende leerkracht: goede begeleiding en nauwere afstemming van pabo-eindtermen met het werkveld.</li> </ul>	pabo's schoolbesturen
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ondersteunen en werven van mbo-instromers via <i>begeleiding op en met de roc's</i>. De voorbereiding wordt gewaardeerd door mbo-instromers, helpt om de toetsen te halen en maakt mbo'ers alvast bekend met de pabo in hun regio.</li> </ul>	pabo's
<ul style="list-style-type: none"> <li>Vermindere <i>financiële en praktische drempels</i> voor <i>zij-instromers</i>, onder meer via maatwerktrajecten waarin eerder verworven competenties eenvoudiger verzilverd kunnen worden en deelkwalificaties.</li> </ul>	pabo's schoolbesturen
<ul style="list-style-type: none"> <li>Stimuleren van meer <i>publiek bewustzijn</i> van het belang van de sector, het vak van leerkracht en van diversiteit voor de klas (ook door verandering van discours in de politiek) om draagvlak en imago te verbeteren.</li> </ul>	pabo's, schoolbesturen, overheid
<ul style="list-style-type: none"> <li>Geen dominante focus op het aantrekken van mannen: motiveren van <i>mannen en vrouwen van diverse achtergronden</i> voor het onderwijs, stereotypen en clichés in perspectief plaatsen en het maatschappelijk belang van de functie als leerkracht basisonderwijs benadrukken.</li> </ul>	pabo's, schoolbesturen, overheid
<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Samenwerking</i> binnen onderwijs en met andere sectoren rondom initiatieven voor succesvolle werving en behoud van studenten en medewerkers uit een minderheidsgroep. Treed naar buiten als sector en bundel de krachten.</li> </ul>	pabo's schoolbesturen

## Bijlage 1 Literatuurlijst

- Aa, R. van der., Cörvers, F., & Schoon, R. (2017). Met een blik op het verleden: Een inventarisatie van eerdere projecten en maatregelen te vermindering van lerarentekorten in het po, vo en mbo. Den Haag, CAOP, 1-58.
- Agteren, P. van. Deze zorginstelling weet wél mannen te werven. AD. Geraadpleegd op 17 december, via Deze zorginstelling weet wél mannen te werven | AD Werkt | AD.nl
- Bahlmann, M., Egmond, R. J. van., Eustatio, B., Pillen-Warmerdam, D. (2017) Effecten op de overwegintentie van scholieren en mbo-4 studenten om leraar te worden. Qompas, Leiden i.o.v. ministerie van OCW
- Bahlmann, M., Eustatia, B., Pillen-Warmerdam, D. (2018). Optimale inrichting van lerarenopleidingen. Qompas, Leiden i.o.v. ministerie van OCW.
- Boerman, P. (2019). Campagne van de week: de hippiebus die jongeren moet verleiden tot de ouderenzorg. Geraadpleegd op 17 december, via <https://www.werf-en.nl/campagne-van-de-week-de-hippiebus-die-jongeren-moet-verleiden-voor-de-ouderenzorg/>
- Broek, A. van den, Warps, J., Cuppen, J., Termorshuizen, T. & Lodewick, J. (red.) (2020). Monitor beleidsmaatregelen hoger onderwijs 2019-2020. Onderzoek in opdracht van het Ministerie van OCW, directie HO&S. Nijmegen: ResearchNed.
- Broek, A. van den., Casteren, W. van., Warps, J., & Muskens, M. (2012). Waar zitten de goede docenten? Studiekeuzes en loopbanen van 'potentieel goede docenten'. ResearchNed
- Bruins, B. J. (2016). Kerels voor de klas: Onderwijsmaatregelen die goed zijn voor jongens en meisjes (en ook voor juffen en meester).
- Budding, J. (2017). Zorgorganisatie Valkenhof start campagne om mannen te werven. MedicalFacts. Geraadpleegd op 17 december van Zorgorganisatie Valkenhofstart campagne om mannen te werven | MedicalFacts.nl
- Casteren van, C., Brukk, D., en Korte, K. de (2018). Specialisatiemogelijkheden in lerarenopleidingen. Curricula van pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen en behoeften aan specialiseren. ResearchNed.
- Casteren, W. van, Broek, A. van den, Hölsgens, R. en Warps, J. (2014). Wetenschap en Technologie op de pabo's. Een inventarisatie van de stand van zaken 2013. ResearchNed.
- Casteren, W. van, Cuppen, J., Lodewick, J. en Termorshuizen, T. (2019). Evaluatie vooropleidingseisen pabo. ResearchNed
- Casteren, W. van, Vrieling, S., Braam, C. en Hoek van der R. (2012). Imago PABO en lerarenberoep onder mannelijke en allochtone havisten. ResearchNed
- Cörvers, F., Mommers, A., van der Ploeg, S., & Sapulete, S. (2017). Status en imago van de leraar in de 21ste eeuw (No. 005). Maastricht University, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA).
- Defensie (2016). Personeelsrapportage over 2015. Den Haag: Ministerie van Defensie
- Defensie (2020). Personeelsrapportage over 2019. Den Haag: Ministerie van Defensie
- Drudy, S., Martin, M., O'Flynn, J., & Woods, M. (2005). Men and the Classroom. Taylor & Francis.
- Eck, E. V. van, Heemskerk, I. M. C. C., & Vermeulen, A. C. A. M. (2004). Paboys gezocht! Wat maakt de Pabo en het werken op de basisschool aantrekkelijker voor mannen.
- Eck, E. V. van, Heemskerk, I.M.C.C., & Vermeulen, A. C. A. M. (2006). Leraar primair onderwijs; meer mannen naar opleiding en beroep. SCO-Kohnstamm Instituut, Universiteit van Amsterdam.
- Expertisecentrum genderdiversiteit in Bèta, techniek & IT (2020). Geraadpleegd op 18 december, via <https://www.vhto.nl/>
- Geerdink, G. M. T., Bergen, T. C. M., & Dekkers, H. P. J. M. (2005). Seksespecifieke studierendementen: een case study bij pabostudenten. VELON: Tijdschrift voor Lerarenopleiders, 26(1), 5-13.

- Leenders, C., & Geerdink, G., (2013). Mannelijke studenten kiezen niet voor kleuters.
- Geerdink, G., De Beer, F., & Peters, M. (2012). Het onderzoek- en ontwikkelproject: 'Meer Mans' Hoe krijgen we meer mannelijke pabostudenten excellent opgeleid? Tijdschrift voor Lerarenopleiders, 33(4). 15-24.
- Groot, R. de. (2019). Gezamenlijke inspanningen werpen vruchten af. EBU.
- Grootscholte, M., & Lettink, D. (2011). Pabo's in de praktijk. CAOP
- Grouwstra, D.M. (2017). Vechten voor de vrouw. Onderzoek naar het wervingspotentieel van jonge vrouwen voor de Nederlandse krijgsmacht, Breda: NLDA.
- Haentjens, S. (2019). De rolinvulling van mannelijke leerkrachten in het basisonderwijs. Een kwalitatieve studie naar percepties van leerkrachten en leerlingen.
- Icare (2020). Geraadpleegd op 17 december, via <http://www.iederedaghetoranjevoel.nl/>
- Kaldeway, J. J., de Heer-Booij, C., & van Tilburg-Takken, A. (2016). Verschillen tussen pabostudenten in interesse, motivatie en denkstijlen. Tijdschrift voor Lerarenopleiders, 37(3), 43-54.
- Kliffen, D., Osei, N., Vaessen, H. (2018). Het mannelijke lerarentekort in het primair basisonderwijs; Een adviesrapport voor de PABO zodat de opleiding meer mannen kan motiveren om aan een onderwijs carrière te beginnen. Rijksuniversiteit Groningen.
- Markhorst, M., & de Beer, F. H. (2012). Mannelijke studenten leren reflecteren.
- McGrath, K. F., Moosa, S., Van Bergen, P., & Bhana, D. (2020). The Plight of the Male Teacher: An Interdisciplinary and Multileveled Theoretical Framework for Researching a Shortage of Male Teachers. The Journal of Men's Studies, 28(2), 149-164.
- Mistry, M., & Sood, K. (2016). Busting the myth of gender bias: views from men and women primary- school trainees and teachers. Education 3-13, 44(3), 283-296.
- Moelker, R., Buijs op den, T., Doorn van, E. en Langenberg van den K. (2017). Rekruteren uit een diepere vijver. Een onderzoek naar de aantrekkelijkheid van de Defensieorganisatie, het rekruteringspotentieel en de belangstelling van de Nederlandse jeugd voor Defensie onder invloed van demografische ontwikkelingen. Publicatie van de Faculteit Militaire Wetenschappen, Nederlandse Defensie Academie
- Niemandtsverdriet, L. & Visser, A. (2009). Meer jongens op de pabo. Kansrijke aanpakken geïnventariseerd. Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt
- Obradovic, L. (2014). Gender Integration in NATO Military Forces: Cross-national analysis. Burlington, VT: Ashgate
- OESO (2017). Gender imbalances in the teaching profession. Education Indicators in Focus. OESO
- Poot, A., & Oldenbeuving H. (2012). Mannen voor de klas; resultaten en aanbevelingen. OCW
- Redactie ScienceGuide (2017). Grote steden helpen mbo-student op weg naar pabo. ScienceGuide
- Rheingans, P., D'Eramo, E., Diaz-Espinoza, C., & Ireland, D. (2018, February). A model for increasing gender diversity in technology. In Proceedings of the 49th ACM Technical Symposium on Computer Science Education (pp. 459-464).
- SCP. (2018). Emancipatiemonitor, meer vrouwen in de techniek en meer mannen in de zorg?. Geraadpleegd op 16 december via <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2018/meer-vrouwen-in-de-techniek-en-meer-mannen-in-de-zorg/>
- Skelton, C. (2009). Failing to get men into primary teaching: A feminist critique. Journal of Education Policy, 24(1), 39-54.
- Stichting Diversiteit en Techniek (2020). Geraadpleegd via <https://www.diversiteit-en-techniek.nl/programma/>
- Techniekpactmonitor (2020). Geraadpleegd op 18 december, via <https://www.techniekpactmonitor.nl/arbeidsmarkt-nieuw>
- The Royal Ministry of Children, Equality and Social Inclusion. (2015-2016). Gender equality in practice, equal opportunities for women and men. White Paper Meld. St. 7. Geraadpleegd op 18 december, via <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:747320/FULLTEXT02.pdf>

- Thornton, M. (1999). Reducing wastage among men student teachers in primary courses: A male club approach. *Journal of Education for teaching*, 25(1), 41-53.
- Vermijs, A., Geerdink, G., Hölsgens, R., Voortjes, N en Beer, de F. (2018). Diversiteit op de pabo. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 39(2) 2018 31
- Vijlder, F. de, Wit-Bart, E. de, & Kaldewaij, J. (2017). Meer ambitie in de lerarenopleidingen. Appell op een belangrijke innovatieslag bij de lerarenopleidingen. Nijmegen: HAN
- Vleuten, M. van der, Jaspers, E., Maas, I., & van der Lippe, T. (2018). Intergenerational transmission of gender segregation: How parents' occupational field affects gender differences in field of study choices. *British Educational Research Journal*, 44(2), 294-318.
- Vleuten, M. van der, Steinmetz, S., & van de Werfhorst, H. (2019). Gender norms and STEM: the importance of friends for stopping leakage from the STEM pipeline. *Educational Research and Evaluation*, 24(6-7), 417-436.
- Vos, V. de, Fontein, P & Vrielink, S (2020). Loopbaanmonitor onderwijs 2020. Tilburg: CentERdata, MOOZ Platform Talent voor Technologie (2020). Geraadpleegd op 17 december, via <https://www.ptvt.nl>

## Bijlage 2 Digitale kaart

Hoofdgroep	Variabele	Bevinding
Titel Jaar Abstract / samenvatting Auteur(s) Organisatie Type bron	Titel Jaar Abstract / samenvatting Auteur(s) Organisatie Type bron (MC)	<i>Bijv. PO raad, ResearchNed, de Volkskrant Wetenschappelijk onderzoek: kwalitatief/ Wetenschappelijk onderzoek: kwantitatief (effectmeting)/ Wetenschappelijk onderzoek: kwantitatief (correlatieel onderzoek)/ Opiniestuk met onderbouwing cijfers/ Opiniestuk zonder onderbouwing cijfers/ Journalistiek stuk (verschillende kanten belicht, geen harde conclusie)/ Meta-analyse</i>
Herkomst	Land onderzoek	
Wat zijn de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren voor mannen/andere minderheden om naar de pabo en later als leraar in het basisonderwijs aan de slag te gaan?	Bevorderende factoren naar pabo gaan (instroom)	
Wat zijn de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren voor mannen/andere minderheden om naar de pabo en later als leraar in het basisonderwijs aan de slag te gaan?	Belemmerende factoren naar pabo gaan (instroom)	
Wat zijn de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren voor mannen/andere minderheden om naar de pabo en later als leraar in het basisonderwijs aan de slag te gaan?	Bevorderende factoren op pabo blijven (doorstroom)	
Wat zijn de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren voor mannen/andere minderheden om naar de pabo en later als leraar in het basisonderwijs aan de slag te gaan?	Belemmerende factoren op pabo blijven (doorstroom)	
Wat zijn de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren voor mannen/andere minderheden om naar de pabo en later als leraar in het basisonderwijs aan de slag te gaan?	Belemmerende factoren starten in po	
Wat zijn de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren voor mannen/andere minderheden om naar de pabo en later als leraar in het basisonderwijs aan de slag te gaan?	Bevorderende factoren starten in po	
Wat zijn de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren voor mannen/andere minderheden om naar de pabo en later als leraar in het basisonderwijs aan de slag te gaan?	Bevorderende factoren werkzaam blijven in po	



Wat zijn de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren voor mannen/andere minderheden om naar de pabo en later als leraar in het basisonderwijs aan de slag te gaan?	Belemmerende factoren werkzaam blijven in po	
Welke strategieën gebruiken andere sectoren (zoals zorg, ICT en defensie) om hun homogene personeelsbestand meer divers te maken en hoe kan specifiek het onderwijs hiervan leren?	Sector	
Welke strategieën gebruiken andere sectoren (zoals zorg, ICT en defensie) om hun homogene personeelsbestand meer divers te maken en hoe kan specifiek het onderwijs hiervan leren?	Beschrijving (succesvolle) strategie	
Welke strategieën gebruiken andere sectoren (zoals zorg, ICT en defensie) om hun homogene personeelsbestand meer divers te maken en hoe kan specifiek het onderwijs hiervan leren?	Bruikbaar voor onderwijs	
Welke maatregelen worden er- nationaal en internationaal - in de literatuur voorgesteld voor het werven en behouden van meer mannelijke leerkrachten?	Beschrijving maatregelen werven	
Welke maatregelen worden er- nationaal en internationaal - in de literatuur voorgesteld voor het werven en behouden van meer mannelijke leerkrachten?	Beschrijving maatregelen behouden	
Welke middelen en concrete initiatieven zijn tot dusver succesvol doorgevoerd op pabo's en basisscholen?	Niveau (MC)	<i>Landelijk initiatief / Lokaal of regionaal initiatief</i>
Welke middelen en concrete initiatieven zijn tot dusver succesvol doorgevoerd op pabo's en basisscholen?	Doelgroep (MC)	<i>Aankomend student pabo/ Student pabo/ Afgestudeerde pabo/ Werkzame leraar</i>
Welke middelen en concrete initiatieven zijn tot dusver succesvol doorgevoerd op pabo's en basisscholen?	Fase (MC)	<i>Lopend initiatief/ Afgerond initiatief</i>
Welke middelen en concrete initiatieven zijn tot dusver succesvol doorgevoerd op pabo's en basisscholen?	Duur/verankering (MC)	<i>Eenmalig Blijvend</i>
Welke middelen en concrete initiatieven zijn tot dusver succesvol doorgevoerd op pabo's en basisscholen?	Beschrijving (succesvol) initiatief	<i>incl. beschrijving resultaten, kenmerken van het initiatief; kernactiviteiten</i>
Welke middelen en concrete initiatieven zijn tot dusver succesvol doorgevoerd op pabo's en basisscholen?	Resultaat (succesvol) initiatief	<i>Bijv. hoger aandeel mannen (cijfermatige verbetering, hard) / meer tevredenheid over sfeer werkvloer (gevoelsmatige verbetering, soft)</i>
Welke aanknopingspunten zijn er op basis van bovenstaande om ook andere vormen van diversiteit (vooropleiding, migratieachtergrond) te bevorderen?	Effecten van maatregelen op andere diversiteitsgroepen	<i>Bijv. er wordt gesteld dat een bepaalde maatregel om meer mannen aan te trekken, ook meer mensen met een niet-Westerse migratieachtergrond aantrok. Dat noteren we dan hier</i>
Overig	Overige bijzonderheden	

## Bijlage 3 Interviewvragen

### Introductie en Toestemmingsvraag

Korte toelichting op aanpak, tijdsduur en uitleg waarom er twee interviewers zijn.

Doel onderzoek en interview:

- Onderzoek in het kader van meer diversiteit in het basisonderwijs.
- Concreet: meer mannelijke leraren in het primair onderwijs, door:
  - meer mannen voor de pabo opleiding te laten kiezen (instroom);
  - dat ze succesvol de pabo doorlopen (doorstroom);
  - dat ze voor langere tijd voor het onderwijs behouden worden (uitval).
- Hoe?
  - Onderzoek naar onderliggende factoren die het lage aandeel mannen mede verklaren;
  - Destilleren van succes- en faalfactoren uit eerdere initiatieven, beleid, en interventies om daarmee concrete aanbevelingen te kunnen doen.
- Waarom dit interview?
  - Vanwege uw expertise op dit gebied zouden we graag met u dit gesprek hebben om met uw kennis en ervaring de resultaten uit de literatuurstudie aan te vullen.

V1. Voor we verder gaan, willen we u graag eerst toestemming vragen voor het noteren en verwerken van uw antwoorden. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is er om uw gegevens zo goed mogelijk te beschermen. Deze verplicht ons om uw toestemming te vragen om uw antwoorden mee te nemen in het onderzoek. Hierbij geldt uiteraard dat er strikt vertrouwelijk zal worden omgegaan met de door u verstrekte informatie en uw antwoorden nooit of te nimmer tot u herleidbaar zullen zijn. Het onderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van het ministerie van OCW door ResearchNed, een onafhankelijk onderzoeksbureau. De antwoorden worden vertrouwelijk verwerkt en zijn anoniem voor het Ministerie. Dit betekent dat dit interview nooit gekoppeld kan worden aan u of een ander persoon. Wel is bij de opdrachtgever bekend welke experts geïnterviewd worden.

### Geïnterviewde

V2. Kunt u iets vertellen over uw rol/functie in relatie tot het onderwerp?

V3. Hoe bent u vanuit deze positie werkzaam geweest met het thema om meer mannen voor de pabo en het primair onderwijs te interesseren?

V4 Indien niet; in kunt u iets vertellen over uw ervaring met het thema van meer diversiteit in het onderwijs, het terugdringen van tekorten, of gelijkheid binnen het onderwijs?

### Samenvatting voorlopige rapportage

V5. U heeft de samenvatting van de kennissynthese toegestuurd gekregen. Wat zijn de punten die u herkent vanuit eigen praktijk/onderzoek en welke herkent u niet of minder? 1) Waar bent u sceptisch/kritisch over? 2) Wat mist u nog, d.w.z.: welke aspecten zou u vanuit uw expertise nog willen aanvullen die niet in het rapport staan? 3) Welke mogelijkheden om meer mannen te trekken blijven er nog onbenut denkt u?

V6. Het lage aantal mannen op de pabo en als leerkracht basisonderwijs is hardnekkig en is een internationaal herkenbaar fenomeen gebleken. In hoeverre bent u van mening dat men deze scheve verdeling tussen mannen en vrouwen daadwerkelijk significant kan beïnvloeden? Nu: grofweg 25% mannen; zou bijvoorbeeld 35% realistisch zijn in uw ogen?

V7. De sociale omgeving van mannen lijkt een rol te spelen in het minder snel kiezen voor de pabo en een loopbaan in het basisonderwijs. Herkent u dit (niet) en welke mogelijkheden ziet u om dit te beïnvloeden (op basis van uw eigen praktijk of eigen onderzoek)?

V8. Genoemd wordt ook dat het curriculum op de pabo's te vrouwelijk georiënteerd zou zijn in didactiek en werkvormen. Welke mogelijkheden ziet u om dit neutraler te maken?

V9. Het lijkt erop dat vooral mannen behoefte hebben aan meer of grotere variatie aan carrièremogelijkheden. Wat zou volgens u de pabo kunnen doen om de carrière mogelijkheden voor leerkrachten in het basisonderwijs meer divers te maken of uit te breiden? Welke mogelijkheden en belemmeringen ziet u daarin?

V10. Zij-instroom is een van de gevonden mogelijkheden om meer mannen aan te trekken. Zijn daarin nog groepen die onderbenut blijven in de werving denkt u?

#### Initiatieven

V11. Welke bestaande initiatieven om meer mannen naar de pabo en het basisonderwijs te krijgen (en te behouden) kent u nog meer?

V12. Denkt u dat er een algemene 'succesformule' is om meer mannen te trekken die voor elke pabo in Nederland toepasbaar is, of is er volgens u eerder maatwerk nodig voor elke individuele pabo? Kunt u dit toelichten?

V13. Hoe zou deze 'succesformule' er volgens u uit moeten zien?

V14. Wat weet u over vergelijkbare initiatieven buiten het onderwijs om meer mannen of juist meer vrouwen te trekken, in sekse-homogene sectoren zoals in de zorg, verpleging, ICT en defensie?

V15. In hoeverre denkt u dat de scheve man-vrouw verdeling bij de pabo en het basisonderwijs dezelfde oorzaken heeft als die bij de sekse-homogene sectoren zoals in de zorg, verpleging, ICT en defensie? 1) Wat zou volgens u hieraan ten grondslag kunnen liggen? 2) Hoe denkt u dat genderrolverwachtingen (beeldvorming, stereotypering t.a.v. rollenverdeling mannen en vrouwen) hierin een onderliggende rol speelt? 3) Hoe kan het basisonderwijs leren van andere sectoren met een homogeen aanbod?

#### Slotvragen

V16. Als u directeur van een pabo zou zijn, en u wilde voor het volgende schooljaar het aantal mannelijke deelnemers absoluut verdubbeld zien, wat zou u morgen dan als eerste doen? M.a.w.: Aan welke 'knoppen' zou u draaien die in uw handbereik als leidinggevende zijn?

V17. We hebben een aantal pabo's voor ogen om nader te bestuderen in een serie van casestudies, omdat deze volgens onze administratieve gegevens de laatste 3 jaar bovengemiddeld succesvol zijn geweest in het aantrekken van meer mannen. Deze zijn: XXX, XXX, en XXX. Verrast u deze keuze, of bent u bekend met het succes op deze pabo's? Heeft u wellicht nog (andere) suggesties?

V18. Tot slot: Heeft u nog overige opmerkingen rondom dit onderzoek? Welke aanbeveling, zorg of hartenkreet zou u nog willen meegeven voor het onderzoek?

## Bijlage 4 Geraadpleegde experts

Onderstaand is een overzicht te zien van de functies van de mensen die zijn geïnterviewd voor dit onderzoek. Elk van hen heeft gerichte expertise in het onderwerp, vanuit praktijk of onderzoek.

- 
- Associate lector seksediversiteit in het onderwijs, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
  - Directeur-bestuurder Platform Talent voor Technologie
  - Onderzoeker Kohnstamm instituut
  - Twee vertegenwoordigers van Stichting Meestert!
  - Trainer en adviseur in het onderwijs, docent
  - Onderzoeker onderwijssociologie Radboud universiteit
  - Kamerlid ChristenUnie
  - Lector diversiteit Christelijke Hogeschool Ede
  - Onderzoeker sociologie Stockholm University
-

## Bijlage 5 Aantal en aandeel mannen op de pabo

INSTELLING + GEMEENTE	VORM	2016	2016 in %	2017	2017 in %	2018	2018 in %	2019	2019 in %	2020	2020 in %
Avans Hogeschool Breda	vt	100	19%	89	18%	100	21%	83	19%	101	20%
Avans Hogeschool Breda	dt	27	36%	26	35%	30	36%	28	28%	35	27%
Chr. Hogeschool Ede Ede	vt	114	24%	101	26%	103	27%	85	24%	99	25%
Chr. Hogeschool Ede Ede	dt	22	34%	26	39%	31	38%	46	33%	49	28%
Chr. Hogeschool Windesheim Almere	dt	5	36%	4	44%	12	17%	21	18%	27	17%
Chr. Hogeschool Windesheim Almere	vt	55	26%	55	24%	53	25%	45	25%	51	27%
Chr. Hogeschool Windesheim Zwolle	vt	152	29%	164	30%	185	32%	192	31%	201	29%
Chr. Hogeschool Windesheim Zwolle	dt									12	33%
De Haagse Hogeschool 's-Gravenhage	vt	84	19%	88	23%	76	21%	71	22%	64	22%
De Haagse Hogeschool 's-Gravenhage	dt	40	31%	45	31%	44	30%	31	23%	38	27%
Driestar educatief Gouda	vt	137	18%	133	18%	131	19%	142	20%	157	20%
Driestar educatief Gouda	duaal	11	34%	17	39%	17	24%	23	23%	31	25%
Driestar educatief Gouda	dt	26	34%	26	33%	29	33%	27	33%	25	33%
Fontys Hogescholen Sittard-Geleen	dt	1	33%	1	50%	2	15%	4	9%	11	14%
Fontys Hogescholen 's-Hertogenbosch	vt	70	20%	59	19%	59	22%	71	24%	76	25%
Fontys Hogescholen Eindhoven	vt	93	29%	86	30%	69	27%	67	25%	91	26%
Fontys Hogescholen Eindhoven	dt	19	29%	24	26%	33	30%	48	28%	64	28%
Fontys Hogescholen Tilburg	vt	78	20%	80	22%	82	26%	84	28%	102	28%
Fontys Hogescholen Tilburg	dt	24	16%	29	20%	30	23%	39	25%	52	28%
Fontys Hogescholen Meierijstad	vt	36	24%	35	27%	33	32%	26	31%	30	29%
Fontys Hogescholen Sittard-Geleen	vt	52	24%	54	29%	54	32%	60	31%	73	33%
Fontys Hogescholen Venlo	dt									11	42%
Hanzehogeschool Groningen Groningen	vt	176	23%	219	27%	253	28%	278	28%	320	27%
Hogeschool INHOLLAND Rotterdam	dt	2	33%	15	38%	12	29%	16	28%	13	17%
Hogeschool INHOLLAND Rotterdam	vt	24	14%	25	18%	32	21%	37	21%	34	18%
Hogeschool INHOLLAND Rotterdam	duaal					5	14%	24	21%	39	19%
Hogeschool INHOLLAND 's-Gravenhage	dt	55	17%	58	17%	56	16%	70	19%	93	20%
Hogeschool INHOLLAND Alkmaar	duaal					1	17%	5	42%	3	21%
Hogeschool INHOLLAND Dordrecht	duaal					6	18%	13	18%	27	21%
Hogeschool INHOLLAND Dordrecht	dt	21	19%	23	19%	21	14%	23	17%	30	21%
Hogeschool INHOLLAND Haarlem	duaal					11	29%	28	28%	41	22%
Hogeschool INHOLLAND Haarlem	dt	41	27%	47	31%	48	27%	56	25%	57	22%
Hogeschool INHOLLAND Dordrecht	vt	33	19%	37	21%	42	25%	46	28%	44	24%
Hogeschool INHOLLAND Alkmaar	dt	23	29%	36	33%	50	33%	46	25%	59	25%
Hogeschool INHOLLAND 's-Gravenhage	duaal					12	52%	12	30%	15	25%
Hogeschool INHOLLAND 's-Gravenhage	vt	22	18%	23	21%	27	24%	33	26%	43	28%
Hogeschool INHOLLAND Alkmaar	vt	60	26%	61	30%	68	33%	70	34%	76	31%
Hogeschool INHOLLAND Haarlem	vt	52	19%	59	22%	59	23%	71	28%	84	31%

INSTELLING + GEMEENTE	VORM	2016	2016 in %	2017	2017 in %	2018	2018 in %	2019	2019 in %	2020	2020 in %
Hogeschool IPABO Alkmaar	vt	68	18%	74	20%	68	20%	73	21%	80	22%
Hogeschool IPABO Amsterdam	vt	59	19%	83	24%	96	27%	101	26%	121	26%
Hogeschool IPABO Amsterdam	dt	59	38%	55	34%	61	34%	54	29%	77	30%
Hogeschool Leiden Leiden	dt	35	19%	50	24%	52	21%	81	22%	104	20%
Hogeschool Leiden Leiden	vt	168	17%	170	18%	171	17%	192	19%	225	21%
Hogeschool Rotterdam Rotterdam	vt	118	18%	125	20%	119	20%	120	20%	154	20%
Hogeschool Rotterdam Rotterdam	dt	31	27%	31	27%	30	25%	42	28%	56	29%
Hogeschool Utrecht Utrecht	vt	77	14%	82	15%	86	18%	98	21%	125	24%
Hogeschool Utrecht Utrecht	dt	35	21%	62	29%	64	30%	77	27%	107	25%
Hogeschool Utrecht Amersfoort	vt	50	23%	52	28%	40	26%	48	36%	48	35%
Hogeschool van Amsterdam Amsterdam	vt	85	14%	98	17%	103	17%	109	18%	126	19%
Hogeschool van Amsterdam Amsterdam	dt	18	24%	23	27%	21	24%	29	26%	35	27%
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen Nijmegen	vt	178	21%	223	24%	218	24%	238	25%	310	28%
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen Nijmegen	dt	47	29%	60	32%	74	31%	76	28%	109	31%
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen Arnhem	vt	128	29%	128	30%	139	34%	137	36%	123	34%
Hogeschool Viaa Zwolle	dt	16	28%	26	42%	25	33%	29	22%	34	21%
Hogeschool Viaa Zwolle	vt	97	24%	94	26%	110	28%	105	26%	116	26%
HZ University of Applied Sciences Vlissingen	vt	61	19%	90	27%	96	31%	90	30%	107	31%
Iselinge Hogeschool Doetinchem	vt	91	27%	102	30%	97	29%	107	33%	123	33%
Iselinge Hogeschool Doetinchem	dt	22	46%	21	36%	26	39%	25	35%	32	43%
Katholieke PABO Zwolle Zwolle	vt	125	23%	135	24%	127	24%	114	21%	122	22%
Katholieke PABO Zwolle Zwolle	dt	36	31%	38	28%	38	22%	53	24%	55	23%
Marnix Academie Utrecht	dt	59	22%	51	17%	61	18%	69	17%	86	18%
Marnix Academie Utrecht	vt	178	18%	198	20%	208	22%	203	21%	244	22%
NHL Stenden Hogeschool Groningen	vt	84	24%	74	22%	71	21%	98	25%	103	24%
NHL Stenden Hogeschool Leeuwarden	vt	176	28%	195	31%	213	32%	213	30%	215	30%
NHL Stenden Hogeschool Leeuwarden	dt									30	32%
NHL Stenden Hogeschool Assen	dt									22	35%
NHL Stenden Hogeschool Assen	vt	51	31%	54	34%	67	36%	52	36%	35	35%
NHL Stenden Hogeschool Emmen	vt	50	26%	56	28%	63	30%	79	33%	107	35%
Pedagogische Hogeschool De Kempel Helmond	dt	12	20%	19	25%	18	20%	18	22%	27	23%
Pedagogische Hogeschool De Kempel Helmond	vt	162	23%	164	24%	174	25%	185	25%	224	28%
Saxion Hogeschool Deventer	vt	116	24%	111	26%	99	25%	103	26%	88	23%
Saxion Hogeschool Deventer	dt	35	35%	34	37%	43	27%	61	28%	81	26%
Saxion Hogeschool Enschede	vt	129	26%	145	29%	142	27%	145	28%	164	29%
Saxion Hogeschool Enschede	dt	25	32%	25	34%	17	32%	11	38%	7	41%
Thomas More Hogeschool Rotterdam	vt	95	18%	106	20%	91	18%	101	20%	123	20%
Thomas More Hogeschool Rotterdam	dt	28	21%	28	23%	27	23%	33	27%	51	23%
Zuyd Hogeschool Sittard-Geleen	vt	29	17%	36	20%	49	25%	41	20%	57	23%
Totaal		4.488	25%	4.863	27%	5.080	26%	5.431	26%	6.431	26%

Bron: DUO

## Bijlage 6 Data HAN

	vorm	geslacht	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Inschrijvingen totaal pabo	voltijd	man				147	178	223	218	238	311
Inschrijvingen totaal pabo	deeltijd	man				35	47	62	75	78	111
Inschrijvingen totaal pabo	voltijd	vrouw				711	682	693	688	701	800
Inschrijvingen totaal pabo	deeltijd	vrouw				90	116	132	165	200	250
Instroomcohort	voltijd	man	46	60	63	58	65	78	57	79	117
waarvan herinschrijvingen na jaar 1	voltijd	man				42	45	51	40	65	
herinschrijvingen %	voltijd	man				72%	69%	65%	70%	82%	
waarvan diploma nominaal+1	voltijd	man	6	6	18	17					
diploma nominaal + 1 in %	voltijd	man	13%	10%	29%	29%					
Instroomcohort	deeltijd	man				17	22	32	46	43	67
waarvan herinschrijvingen na jaar 1	deeltijd	man				13	17	14	22	26	
herinschrijvingen %	deeltijd	man				76%	77%	44%	48%	60%	
Instroomcohort	voltijd	vrouw	194	226	256	173	173	171	197	219	277
waarvan herinschrijvingen na jaar 1	voltijd	vrouw				140	150	136	153	195	
herinschrijvingen in %	voltijd	vrouw				81%	87%	80%	78%	89%	
waarvan diploma nominaal+1	voltijd	vrouw	98	105	128	102					
diploma nominaal + 1 in %	voltijd	vrouw	51%	46%	50%	59%					
Instroomcohort	deeltijd	vrouw				39	58	54	90	103	130
waarvan herinschrijvingen na jaar 1	deeltijd	vrouw				25	36	36	58	69	
herinschrijvingen in %	deeltijd	vrouw				64%	62%	67%	64%	67%	

Bron: HAN

## Bijlage 7 Data NHL Stenden

	vorm	geslacht	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Inschrijvingen totaal pabo	voltijd	man				46	50	57	63	79	107
Inschrijvingen totaal pabo	voltijd	vrouw				147	140	142	144	158	196
Instreamcohort	voltijd	man	12	24	26	8	21	22	19	32	46
waarvan herinschrijvingen na jaar 1	voltijd	man				3	12	16	9	23	
herinschrijvingen %	voltijd	man				38%	57%	73%	47%	72%	
waarvan diploma nominaal+1	voltijd	man	2	2	3	1					
diploma nominaal + 1 in %	voltijd	man	17%	8%	12%	13%					
Instreamcohort	voltijd	vrouw	52	50	52	27	39	36	42	41	72
waarvan herinschrijvingen na jaar 1	voltijd	vrouw				15	32	25	39	36	
herinschrijvingen %	voltijd	vrouw				56%	82%	69%	93%	88%	
waarvan diploma nominaal+1	voltijd	vrouw	19	22	23	14					
diploma nominaal + 1 in %	voltijd	vrouw	37%	44%	44%	52%					

Bron: NHL Stenden



## Bijlage 8 Data Hogeschool Rotterdam

	vorm	geslacht	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Inschrijvingen totaal pabo	voltijd	man				115	118	125	119	120	155
Inschrijvingen totaal pabo	deeltijd	man				36	31	31	30	42	57
Inschrijvingen totaal pabo	voltijd	vrouw				604	524	516	480	473	601
Inschrijvingen totaal pabo	deeltijd	vrouw				98	84	82	90	107	137
Instroomcohort	voltijd	man	62	76	61	23	38	44	55	47	71
waarvan herinschrijvingen na jaar 1	voltijd	man				11	16	23	23	28	
herinschrijvingen %	voltijd	man				48%	42%	52%	42%	60%	
waarvan diploma nominaal+1	voltijd	man	13	12	14	6					
diploma nominaal + 1 in %	voltijd	man	21%	16%	23%	26%					
Instroomcohort	deeltijd	man					9	12	13	22	24
waarvan herinschrijvingen na jaar 1	deeltijd	man					4	4	9	13	
herinschrijvingen %	deeltijd	man					44%	33%	69%	59%	
Instroomcohort	voltijd	vrouw	331	311	237	113	107	151	153	152	240
waarvan herinschrijvingen na jaar 1	voltijd	vrouw					79	104	101	118	
herinschrijvingen %	voltijd	vrouw					74%	69%	66%	78%	
waarvan diploma nominaal+1	voltijd	vrouw	115	128	79	62					
diploma nominaal + 1 in %	voltijd	vrouw	35%	41%	33%	55%					
Instroomcohort	deeltijd	vrouw					21	24	28	49	62
waarvan herinschrijvingen na jaar 1	deeltijd	vrouw					12	18	18	35	
herinschrijvingen %	deeltijd	vrouw					57%	75%	64%	71%	

Bron: Hogeschool Rotterdam

