

T



LOOPBAANMONITOR ONDERWIJS

Waarom wordt iemand gymleraar? Wat zijn de motieven van de ALO-student(e) als hij/zij aan z'n/haar opleiding begint? En wat bezielt een deel van de afgestudeerden vier of vijf jaar later om toch niet aan de het werk te gaan als gymnastiekleraar? Waarom stromen mensen na een paar of meerdere jaren alsnog uit en waar gaan ze dan naar toe? En waarom houden anderen het fluitend uit tot hun pensioen? Kortom, hoe ziet de loopbaan van een gymnastiekleraar eruit?

Door: Henk Breukelman

Veel van de hier gestelde vragen zijn niet nieuw. Echter, een integraal beeld van de loopbaan van leraren LO, de loopbaanstappen die hij/zij zet en de motieven die hierbij een rol spelen, ontbreekt. Er is (waarschijnlijk) nooit enig representatief onderzoek naar gedaan. Ik heb het tenminste niet kunnen vinden. Wat wel onderzocht is en in kaart gebracht, is de loopbaanontwikkeling van leraren in het algemeen. Dat is gebeurd dankzij een grootschalig en representatief onderzoek onder ruim 12.000 afgestudeerden van de lerarenopleidingen voor basisonderwijs (BaO) en voortgezet onderwijs (VO), inclusief de universitaire lerarenopleidingen. De afgestudeerden hebben in de periode tussen 1970 en 2003 hun onderwijsbevoegdheid behaald. Het onderzoek is gedaan door het bureau ECORYS-NEI in opdracht van het Ministerie van OCW. Het leek me in het kader van deze topic de moeite waard om enkele resultaten van het onderzoek mee te nemen. Hierbij een compilatie.

DE MOTIEVEN OM TE BEGINNEN AAN EEN LERARENOPLEIDING

De motivatie voor de lerarenopleiding is onderzocht door aan de afgestudeerden een lijst met 23 keuzemotieven (5-puntschaal) voor te leggen met het verzoek aan te geven welke van invloed zijn geweest op hun keuze voor de lerarenopleiding. Een overzicht van de antwoorden van de afgestudeerden aan de lerarenopleiding VO staat op de volgende pagina.

N.B.: De respons van de afgestudeerden aan de lerarenopleiding BO wordt in dit artikel niet genoemd, omdat (bijna) alle vakleerkrachten LO, die werkzaam zijn in het BO, hun opleiding hebben gevolgd aan een lerarenopleiding VO (in dit geval een ALO) en niet aan een PABO (of voorgangers van deze opleiding).

De percentages zijn gemiddelden over de verschillende cohorten. (Allerlei overwegingen hebben ertoe geleid dat voor de dataverzameling uiteenlopende cohorten van afgestudeerden uit de afgelopen decennia zijn benaderd. De geselecteerde cohorten zijn achtereenvolgens afkomstig uit begin jaren zeventig, begin jaren tachtig, verschillende cohorten in de jaren negentig en de eerste cohorten van 2000. In totaal gaat het om acht cohorten. Plus nog een extra (groot) cohort van afgestudeerden uit 2003. Maar die uitkomsten zijn in deze samenvatting niet meegenomen).

Interessant is dat veel uitslagen al die jaren ongeveer gelijk blijven. Enkele uitslagen fluctueren echter in de loop der jaren. Het belang van pedagogisch-maatschappelijke motieven neemt bijvoorbeeld in de loop der jaren toe. 75% van de ondervraagden in het cohort 2001-2002 noemt 'het overdragen van kennis' als motief om aan de lerarenopleiding te beginnen, terwijl dat in de zeventiger jaren nog geen 60% haalde. Het imago van de leraar daarentegen is in de loop der jaren heel hard gekelderde. In de zeventiger jaren noemde nog 24% van de ondervraagden dit als een belangrijk motief. In 2000 nog maar 3%. Arbeidsvoorwaardelijke motieven vormen slechts voor een zeer klein deel van de studenten een belangrijke overweging voor hun studiekeuze, hoewel hierin een stijgende lijn lijkt te zitten. De (directe) invloed van de sociale omgeving en 'gemakzuchtige' overwegingen (makkelijke opleiding) hebben volgens de afgestudeerden vrijwel geen rol gespeeld bij hun opleidingskeuze. Wat betreft de motivatie om voor de lerarenopleiding te kiezen, zijn er geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen. Ook blijken er geen significante verschillen te zijn naar regio van herkomst van de student.

| Motieven | | % | Plaats |
|---|---|----|--------|
| <i>Pedagogisch-maatschappelijke motieven:</i> | Overdragen van kennis | 69 | 2 |
| | Werken met kinderen | 52 | 4 |
| | Maatschappelijk nuttig bezig zijn als leraar | 38 | 6 |
| <i>Vakinhoudelijke motieven:</i> | Vakken leken mij interessant | 73 | 1 |
| | Zelfontplooiing | 62 | 3 |
| <i>Functiegerichte keuze:</i> | Zelfstandig kunnen werken als leraar | 49 | 5 |
| | Veel afwisseling in leraarberoep | 32 | 7 |
| | Beroep van leraar stond goed aangeschreven | 8 | 17 |
| <i>Arbeidsvoorwaardelijke motieven</i> | Mogelijkheid tot deeltijdwerk na opleiding | 31 | 8 |
| | Goede kansen op een baan na afstuderen | 26 | 10 |
| | Mogelijkheid tot combinatie van arbeid en zorgtaken | 23 | 11 |
| | Veel vrije tijd als leraar | 18 | 13 |
| | Goed salaris als leraar | 9 | 16 |
| <i>Beïnvloeding door de peer group of sociale omgeving:</i> | Geïnspireerd door mijn leraar | 21 | 12 |
| | Heb nooit iets anders gewild | 15 | 14 |
| | Vrienden of familie werk(t)en ook al in het onderwijs | 10 | 15 |
| | Vrienden kozen dezelfde opleiding | 3 | 22 |
| <i>'Gemakzuchtig' motieven:</i> | Na de opleiding kon je nog alle kanten uit | 30 | 9 |
| | Wilde niet te ver reizen voor mijn opleiding | 8 | 17 |
| | Opleiding leek me niet al te moeilijk | 6 | 21 |
| | Lage toelatingseisen voor lerarenopleiding | 3 | 22 |
| <i>Restkeuze:</i> | Wist niks beters | 7 | 20 |
| | Kon niet naar opleiding van eerste keus | 8 | 17 |

| Motieven om niet in het onderwijs te gaan werken | % |
|--|----|
| Ander beroep trok me toch meer aan | 46 |
| Ik kon geen werk vinden in het onderwijs | 35 |
| Betere carrièrekansen buiten het onderwijs | 35 |
| Meer afwisseling in baan buiten het onderwijs | 28 |
| Lesgeven tijdens stage viel tegen | 25 |
| Beter salaris buiten het onderwijs | 21 |
| De veranderende jeugd schrok mij af | 19 |
| Werk sfeer op school stond mij niet aan | 17 |
| Ik kon alleen deeltijdwerk vinden in het onderwijs | 16 |
| Ik wilde graag meer met anderen samenwerken | 15 |
| Weinig uitdaging in het onderwijs | 14 |
| Hoge werkdruk in het onderwijs | 14 |
| Ik zag de onderwijsvernieuwingen niet zitten | 10 |
| Werk in onderwijs was fysiek te zwaar voor mij | 6 |
| Minder reistijd in andere baan | 4 |

EERSTE BAAN

Het aandeel afgestudeerden van de *lerarenopleiding VO* dat zijn eerste baan in het onderwijs vindt, schommelt door de jaren heen sterk. In de oudere cohorten (jaren '70 en '80) heeft ruim 80 procent van de afgestudeerden zijn eerste baan in het onderwijs gehad. In de jaren negentig is dit slechts 60 tot 65 procent, hoewel het aandeel in de tweede helft van de jaren negentig toeneemt. Van de afgestudeerden van het cohort 2001-2002 is bijna 80 procent in de eerste baan in het onderwijs gaan werken. Het arbeidsmarktrendement van de lerarenopleiding VO is de afgelopen tien jaar dan ook fors toegenomen. Het aandeel afgestudeerden van de lerarenopleiding VO dat kiest voor doorstuderen vertoont in de jaren negentig een forse teruggang. De belangrijkste redenen om een eerste baan buiten het onderwijs te zoeken (terwijl wel het diploma van de lerarenopleiding is behaald), zijn door de jaren heen (zie hiernaast):

Ook hier zien we verschillende uitkomsten in de verschillende cohorten. Tijdens de economische recessies (1979-1984, 1993-1994 en 1995-1996) zien we de reden 'Ik kon geen werk vinden in het onderwijs' omhoog schieten in de antwoorden (respec-



| Typologie | Loopbaanpatroon | % |
|--------------------------|---|-----|
| De leraar voor het leven | Altijd in onderwijs, geen functiewisseling | 53 |
| Uitstromer | Eerst binnen, dan buiten onderwijs | 17 |
| Herintreder | Altijd onderwijs met periode buiten arbeidsmarkt, geen functiewisseling | 10 |
| Verloren talent | Altijd buiten onderwijs | 7 |
| Herwonnen leraar | Binnen - buiten - binnen onderwijs | 6 |
| Carrièremaker | Altijd onderwijs met functiewisseling | 2 |
| Laatbloeiër | Eerst buiten, dan binnen onderwijs | 2 |
| Anders actief | (Nog) nooit gewerkt | 3 |
| | Totaal | 100 |

tievelijk 57, 45 en 41%). En de reden van de hoge werkdruk neemt toe in de loop der jaren (3% in cohort 1969-1974 naar 23% in cohort 2001-2002). Van de afgestudeerden die in hun eerste baan niet kiezen voor de onderwijssector, komen de meeste terecht in de sectoren zorg en welzijn, zakelijke dienstverlening, handel en cultuur. Die zelfde sectoren worden ook in die volgorde gekozen door de leerkrachten, die na een paar jaar het onderwijs verlaten.

DE EERSTE LOOPBAANVERANDERING

Niet alleen net afgestudeerden verlaten, nog voordat ze begonnen zijn, het onderwijs. Ook de mensen die hun eerste baan als leraar beginnen, gaan hier niet allemaal mee door. De uitstroom neemt toe na drie jaar werken in het onderwijs. Motieven om met onderwijs te verlaten zijn (in volgorde van belangrijkheid):

- 1 wilde een nieuwe uitdaging
- 2 (dreigend) baanverlies in oude baan
- 3 beter salaris/meer financiële doorgroei
- 4 kon mij zelf niet ontplooiën in oude baan
- 5 vast contract in nieuwe baan
- 6 minder reistijd
- 8 onprettige werksfeer in oude baan
- 9 promotie.

LOOPBAANPATRONEN

Lang niet alle leraren die stoppen met hun werk, zijn uitstromers. Er zijn er ook die intern van functie veranderen (in het management terechtkomen bijvoorbeeld), of die later terugkeren in het onderwijs (herintreders). De acht verschillende typen staan hierboven, met daarachter de percentages.

- De 'leraar voor het leven' is onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding het dominante loopbaanpatroon. Het aandeel van dit patroon varieert tussen de 40% bij de oudere cohorten en 70% bij de jongste cohorten.
- Het in omvang tweede loopbaanpatroon is dat van de 'uitstromer' die na een korte of langere tijd in het onderwijs, kiest voor een baan buiten het onderwijs.
- Het aandeel 'herintreders' is relatief groot onder de oudere cohorten en heeft vooral betrekking op vrouwen.

- Een deel van de afgestudeerden heeft weliswaar een diploma gehaald van de lerarenopleiding, maar is direct na afstuderen buiten het onderwijs gaan werken. Vanuit het onderwijs geredeneerd typeren wij dit als 'verloren talent'. Ze komen het meest voor in de jaren '90.
- De 'carrièremaker in het onderwijs' betreft de afgestudeerden die na afronding van de lerarenopleiding in het onderwijs aan de slag gaan en op enig moment tijdens hun loopbaan promotie maken.
- Er is ook nog een kleine groep werknemers met een eerste en huidige baan in het onderwijs, maar die tussentijds buiten het onderwijs werkzaam zijn geweest. Dit patroon noemen we de 'herwonnen leraar'.
- Een klein deel van de afgestudeerden begint zijn loopbaan buiten het onderwijs, maar kiest op een later moment toch voor een baan in het onderwijs. Dit patroon typeren we als 'laatbloeiër'. Onder de personen met een bevoegdheid voor een van de creatieve vakken (tekenen, handvaardigheid en lichamelijke opvoeding) bevinden zich opvallend veel van deze laatbloeiërs.
- 'Anders actief' is de relatief kleine groep afgestudeerden, die na hun opleiding niet zijn gaan werken. Ze komen vooral voor in de jonge cohorten. Het betreft vooral afgestudeerden, die nog aan een vervolgstudie bezig zijn.

VROUWEN VERSUS MANNEN

Wanneer we kijken naar de loopbaanpatronen van mannen en vrouwen valt op dat de 'herintreders' en de groep 'anders actief' meer dan gemiddeld uit vrouwen bestaat.

Het patroon van de 'laatbloeiër' wordt zelfs volledig door vrouwen bepaald.

Het patroon van de 'carrièremaker in het onderwijs' treffen we daarentegen relatief juist weinig bij vrouwen aan. In het voortgezet onderwijs hebben mannen een kans van 7% om (adjunct-) directeur te worden en vrouwen 3%.

N.B.: De zij-instromer ontbreekt hier, terwijl dat toch een in aantal toenemende groep onderwijzers is.

Dat komt omdat zij veelal niet via een voltijd-lerarenopleiding binnenstromen en dus ook niet ondervraagd zijn..

| Tevredenheid | Leraar voor het leven | | | | | | | |
|--|-----------------------|-------------|---------------|------------------|------------|-------------|-----------------|---------------|
| | Leraar voor het leven | Herintreder | Carrièremaker | Herwonnen leraar | Uitstromer | Laatbloeier | Verloren talent | Anders actief |
| Salarisontwikkeling | 26 | 13 | 44 | 27 | 38 | 39 | 50 | 22 |
| Zelfontplooiing | 59 | 42 | 75 | 60 | 69 | 75 | 70 | 52 |
| Ontwikkeling van verantwoordelijkheid | 66 | 54 | 70 | 60 | 67 | 71 | 74 | 52 |
| Vakinhoudelijke ontwikkeling | 49 | 29 | 52 | 51 | 58 | 52 | 62 | 42 |
| Maatschappelijk nuttig bezig zijn | 57 | 60 | 52 | 59 | 52 | 56 | 46 | 73 |
| Mogelijkheid tot leiding geven | 37 | 24 | 64 | 35 | 41 | 46 | 48 | 46 |
| Samenwerking met anderen (teamwork) | 64 | 53 | 64 | 57 | 65 | 66 | 69 | 54 |
| Bijdragen aan de ontwikkeling van de organisatie | 43 | 30 | 56 | 43 | 51 | 51 | 54 | 42 |
| Verwezenlijking van ambities | 39 | 26 | 63 | 40 | 44 | 50 | 52 | 35 |
| Snelheid in carrièreontwikkeling | 22 | 6 | 55 | 22 | 31 | 39 | 40 | 19 |
| Combineren van werk- en thuissituatie | 59 | 58 | 50 | 62 | 59 | 50 | 61 | 54 |

Op dit moment is 61% van de afgestudeerden aan een lerarenopleiding voortgezet onderwijs werkzaam in het onderwijs. 32% is werkzaam buiten het onderwijs en wordt ook wel 'stille reserve' genoemd. Zij heeft immers wel een onderwijsbevoegdheid. 7% heeft op dit moment geen betaalde baan. Van die 32% buiten het onderwijs werkzame afgestudeerden zegt een groot deel verschillende competenties nog te gebruiken, die ze tijdens hun opleiding hebben geleerd. Ruim 80% noemt communicatieve vaardigheden en het overdragen van kennis. Op de derde plaats staat didactische werkvormen. Daarna volgen het stellen van doelen, pedagogische inzichten, bekendheid met het onderwijsveld en vakinhoudelijke kennis. Er zijn geen significante verschillen tussen de cohorten.

Tevredenheid

De afgestudeerden van de lerarenopleiding hebben verschillende loopbaanpatronen. Een interessante vraag is of de respondenten tevreden zijn over hun loopbaan tot nu toe en of er verschillen in tevredenheid bestaan tussen de verschillende loopbaanpatronen. In de vragenlijst is zowel gevraagd naar de algemene tevredenheid als naar een oordeel over elf uiteenlopende aspecten van de loopbaan (zie boven).

Onder de oudere cohorten is het aandeel ontevredenen iets groter is dan onder de meeste andere cohorten. In het algemeen zijn de afgestudeerden in meerderheid tevreden over hun ontwikkeling van verantwoordelijkheid, hun zelfontplooiing en het samenwerken met anderen (vreemd, want juist een leraar is vaak een *Einzelgänger*, of zou hij/zij juist dat ontbreken van samenwerken als tevreden kwalificeren? H.B.) Het minst tevreden zijn zij over hun trage carrière- en salarisontwikkeling. Dit geldt in het bijzonder voor de 'herintreder'. De 'carrièremaker' en de 'verloren talenten' zijn verhoudingsge-

wijs het meest tevreden met hun salarisontwikkeling. Overigens blijkt uit andere gegevens dat tussen afgestudeerden die binnen en zij die buiten het onderwijs werkzaam zijn, weinig verschillen bestaan in salarisklassen. Onder de afgestudeerden is de 'carrièremaker in het onderwijs' het meest tevreden met zijn loopbaanontwikkeling tot nu toe. Ook de afgestudeerden die nooit in het onderwijs hebben gewerkt ('verloren talent') zijn in het algemeen tevreden. Het meest ontevreden zijn degenen die een loopbaan hebben als 'herintreder'

Literatuur

Van der Aa, R. *Loopbaanmonitor Onderwijs*, onderzoek naar de loopbanen van afgestudeerden van de lerarenopleiding, 1970-2003, door ECORYS-NEI Arbeid & Sociaal Beleid
Van Hulst, B., Pat M. en Vossen, I.
<http://www.minocw.nl/documenten/loopbaanmonitoro.pdf>

Correspondentie: breuk33@hotmail.com