

BEROEPSTROTS VAN LERAREN IN HET Primair Onderwijs

Verslag van een onderzoek naar factoren die de beroepstrots van leraren in het primair onderwijs belemmeren of bevorderen.



Onderzoeksrapport beroepstrots primair onderwijs door CNV Onderwijs

Selectiedatum 10-03-2011 - 6-4-2011

Datum onderzoeksrapport 18-05-2011

Aantal respondenten: 2063

Auteur: Myriam Lieskamp Master Human Resource Management

Illustraties: Eke van Schuppen

Met dank aan Annemieke Schoemaker van CNV Onderwijs en aan Robbert Masselink en Jelmer Ybema van Keynoteconsultancy voor hun bijdragen.

Samenvatting

CNV Onderwijs heeft een tweetal onderzoeken uitgevoerd naar beroepstrots van leraren in het Primair Onderwijs. Het eerste onderzoek bestond uit het houden van een 40 tal interviews op 2 basisscholen met behulp van de techniek waarderend ondervragen. Het tweede onderzoek bestond uit een internetenquête.

Beroepstrots is een breed begrip. Unaniem waren de deelnemers het over eens dat het gaat om plezier in je werk, om vakmanschap en vertrouwen hebben in het vakmanschap.

CNV Onderwijs heeft de resultaten verwerkt in een tweetal modellen.

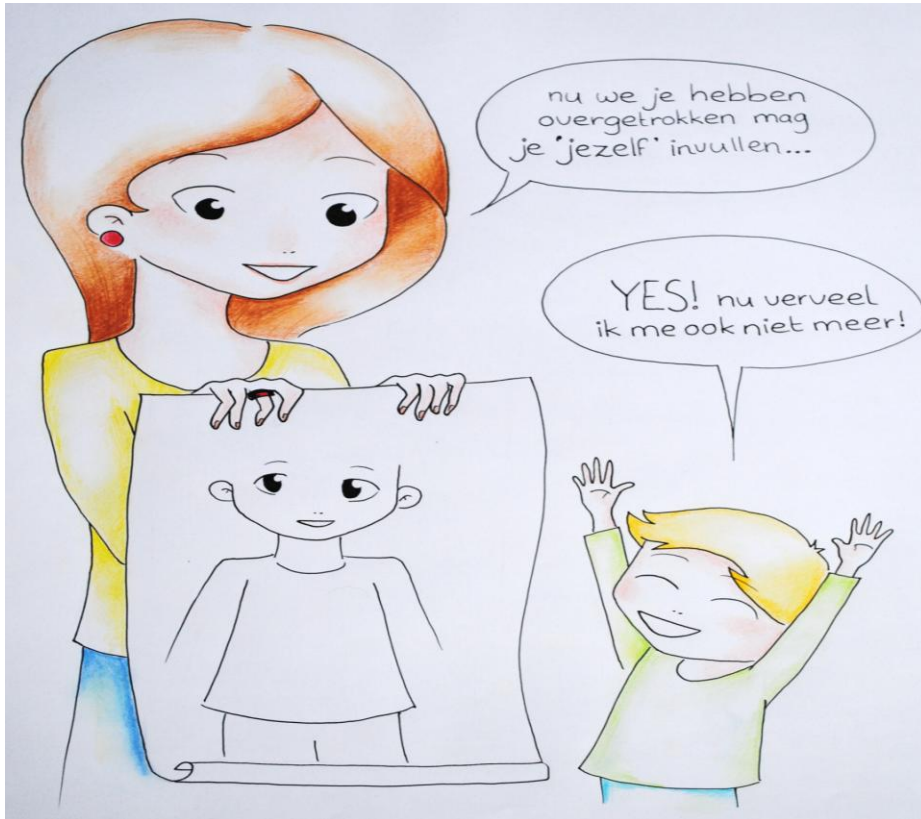
Conclusies

Beroepstrots komt tot stand in relatie met anderen.

Allereerst is dat het relatiemodel. Beroepstrots komt tot in relaties met ouders, school, gemeenschap maatschappij en de leraar tot stand. Met name door het waarderende dialoog voeren intern en extern, waarbij een juist beeld ontstaat van de leraar is doorslaggevend. De factoren die dan een grote invloed hebben zijn:

- Resultaten bij de kinderen
- Individuele passie en vakmanschap
- Een duidelijk geleefde visie
- Een waarderend klimaat
- Het ontvangen van professionele bevestiging
- Een waarderende omgeving

Er zijn 4 actoren die een belangrijke rol spelen: de waardering van de ouders, schoolleider, leerlingen en de collega's. Opvallend is de geringe mate van waardering die leraren ervaren van het ministerie van OCW en de Onderwijsinspectie.



Inleiding:

CNV Onderwijs heeft in het schooljaar 2010-2011 een pilot uitgevoerd over beroepstrots. Er zijn twee scholen in het primair onderwijs onderzocht.

De onderzoeksvraag luidt:

Welke factoren werken bevorderend op de ervaren beroepstrots van leraren in het primair onderwijs? En welke factoren werken belemmerend bij het bevorderen van beroepstrots? Op welke wijze kan CNV Onderwijs bijdragen aan het bevorderen van beroepstrots?

Methode

Er zijn twee onderzoeken uitgevoerd. Het eerste betreft een kwalitatief onderzoek uitgevoerd in een pilot bij twee scholen in het basisonderwijs. De onderzoeksmethode is gestructureerde interviewtechniek. De interviews zijn uitgevoerd met de techniek: appreciative inquiry. Het betreft hier voorgestructureerde interviews. De vragen vindt u in bijlage 1. Er zijn leraren, onderwijsondersteuners, ouders en schoolleiders ondervraagd. Van ieder interview is een verslag geschreven. Alle verslagen zijn geanalyseerd en vastgelegd in een tussenrapportage. De resultaten zijn vervolgens verwerkt in een tweetal modellen.

Het tweede onderzoek betreft een survey uitgezet onder leden van CNV Onderwijs in het primair onderwijs. Het betreft hier een webbased onderzoek. De enquête omvat de periode 10-03-2011 en 6-4-2011.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 zijn de resultaten beschreven van de pilot. De interviews zijn geanalyseerd en verwerkt in een tweetal modellen: een relationeel model en een factoren model. In hoofdstuk 2 worden de resultaten beschreven van het kwantitatieve onderzoek, de webenquête.

In hoofdstuk 3 worden de conclusies beschreven.

Hoofdstuk 1

CNV Onderwijs heeft in november en december 2010 bij twee basisscholen, de Mauritschool in Enschede en de Diamant in Apeldoorn interviews afgenomen met behulp van de interviewtechniek appreciative inquiry. De resultaten zijn verwerkt in een tweetal modellen.

Het eerste model betreft het relationele model zodat zichtbaar wordt op welke niveaus beroepstrots bevorderende maatregelen genomen kunnen worden.

Het tweede model betreft de factoren en de actoren die een positieve bijdrage leveren aan het verhogen van de beroepstrots van leraren in het primair onderwijs.

Het laatst genoemde model is verwerkt in een poster, waar alle factoren en actoren vermeld zijn. De poster is gepresenteerd tijdens het CNV Onderwijs primair onderwijs congres op 6 april 2011. De poster is uitgereikt aan alle deelnemers en kan een start vormen voor een discussie op team/schoolniveau of bestuursniveau.

Kort verslag van de gevonden resultaten

In totaal zijn er 44 interviews afgenomen op twee basisscholen bij schoolleiding, leraren, onderwijsassistenten en ouders. De resultaten worden besproken aan de hand van een aantal vragen.

1. Wat is beroepstrots (voor ouders, voor leraren en voor schoolleiding)?

Uit de verschillende interviews met directeuren, leraren en ouders kwam een beeld naar voren waar met name vakmanschap centraal staat. Ook werd helder dat beroepstrots niet in één zin te vatten is. Het bestaat uit het volgende:

- A Beroepstrots is plezier in je werk. Beroepstrots gaat over emotioneel plezier.
- B Beroepstrots gaat over de manier waarop je je vak verstaat. Beroepstrots heeft te maken met vakmanschap. Vakmanschap gaat over inhoudelijke kennis. Je vak bijhouden. Vakmanschap is ook goed op ouders en kinderen kunnen reageren.
- C Vakmanschap is vertrouwen op mijn eigen vakkennis en ervaring. Vakman heeft inhoudelijke kennis en daarnaast een eigen kleur. Flexibiliteit: niet alleen maar aan de methode houden, maar anticiperen op de lessituatie.
- D Mensen gaan stralen. Ze zijn innerlijk betrokken. Het gaat over geraakt worden. Het voelen van passie en enthousiasme. Mensen ervaren voldoening. Ze worden blij van binnen. Ze willen met anderen over hun beroep praten, de ervaringen delen.
- E Een positieve houding heeft invloed op de kinderen. Op een goede school wordt gelachen. Je bent bereid om een stap extra te doen. Leraren gaven aan dat zij zich tot het uiterste willen inzetten. Trotse leraren zijn bereid meer tijd en energie erin te steken.

- F Beroepstrots is ook gekoppeld aan de resultaten van de leerlingen. Leraren willen bij een leerling er uit halen wat er in zit. De leraren gaan hier echt voor. Ze zijn intrinsiek gemotiveerd. Trots is een voorwaarde: als je niet trots bent kun je geen goede resultaten bereiken.
- G Beroepstrots is ook gekoppeld aan het beeld van de leraar. Je bent als leraar trots als je je kan bezighouden met de vorming van de toekomstige generatie (belang van je beroep). Het gaat dus ook over het belang van het beroep, wat je ermee bereikt, met wie je dit doet en wat je bereikt (doelgroep en erbij horen), hoe erop gereageerd wordt, de omstandigheden waaronder je dit uitvoert en hoe je jezelf erin kwijt kunt. Het gaat erom dat je jezelf erkent als professional, en vervolgens dat de maatschappij jou erkent als professional (Beroepstrots, een ongekende kracht, Thijssen e.a., 2009). Beide aspecten kwamen in vrijwel alle interviews naar voren.

2. Hoe komt beroepstrots tot stand? Wat zijn bevorderende factoren?

A Intrinsiek

Beroepstrots bij leraren, directeuren en onderwijsondersteuners komt overduidelijk intrinsiek tot stand. Bij de interviews kwam dit stevast als eerste antwoorden naar boven.

De volgende uitspraken illustreren dit:

De kinderen, als ik hun blijge gezichten zie, als ik zie hoe hard ze aan het werk zijn. Als ik zie dat ik heb bijgedragen aan hun leren, als ze door mijn toedoen samen verder zijn gekomen.

Als ik ze iets over mijn les tegen hun moeder hoor zeggen, en ze zwaaien dan nog naar mij terwijl ze weglopen.

Als kinderen je verbazen met de antwoorden die ze geven en de reacties naar elkaar. Dat zijn gouden momenten.

Ik wil de beste zijn in mijn vak en daar waardering en erkenning voor krijgen.

In geen enkel interview werd er geopend met externe factoren of motivatie (salaris, waardering, anderen). Deze thema's kwamen later in de interviews wel terug, en dragen natuurlijk zeker bij. Maar we kunnen concluderen dat de echte trots ontstaat in het contact met de kinderen, bij het zien van (leer)resultaten, door het welbevinden van hun kinderen.

B Door contact met de leerlingen

Het contact met het kind is een bron van beroepstrots. In dit contact met het kind geven mensen blijk van hun visie op het kind als geheel, inclusief hoe het

kind is en zijn thuissituatie. Op de pilotscholen blijkt overduidelijk dat het vertrekpunt van de leraar het kind is en zijn of haar behoefte. Het gaat om liefde en begrip voor het kind en om emotionele binding. Het ingaan op de behoeftes van het kind en het werkelijk meevoelen met hoe een kind zich op dat moment voelt en wat het nodig heeft is daarbij essentieel. Regelmatig komt terug dat positief praten over kinderen leidt tot positief gedrag.

Maatschappelijk: het gaat om de slagingskans van het kind in de toekomstige samenleving, die moet zo hoog mogelijk zijn, dat is dus niet alleen taal en rekenen, maar toerusten voor de toekomst.

C Door inzet van ambitie en talenten van leraren

Beroepstrots groeit wanneer mensen met ambitie werken, als ze hun eigen ambitie waar kunnen maken. Hun eigen ambitie ligt heel dicht bij hun talent, en hier zit een van de belangrijke sleutels: talent naar boven laten komen door mensen op dat gebied ambities te laten hebben, om die te motiveren. Dit vindt plaats als mensen zich ontwikkelen.

Kunnen doen waar je goed in bent, was een van de uitspraken. Als iemand zijn eigen persoonlijkheid inzet in zijn vak. Het meegeven van dingen uit je eigen leven aan de kinderen. De ideale leraar bestaat niet, ieder heeft zijn eigen kwaliteiten en die moeten goed worden benut.

D Door erkenning en waardering van het vakmanschap

Beroepstrots heeft veel te maken met vakmanschap, de ambacht en vakkennis. In de interviews kwamen talloze voorbeelden van echt vakmanschap naar voren. Vakmanschap, en de vaardigheid om te reflecteren over dat vakmanschap.

Zoals een juf zei: vroeger deden we iets omdat het de tijd van het jaar was, of gewoon leuk, nu denken we over alles na, en doen we pas iets als we weten waar het aan bijdraagt, wat het oplevert. We denken veel meer na. Een ander zegt: Het is echt een moeilijk vak.

E Door mogelijkheden van persoonlijke ontwikkeling

Dit ligt weer heel dicht tegen ontwikkeling aan. Persoonlijke ontwikkeling is essentieel.

Zoals een respondent verwoordde: *De rode draad is scholing en professionalisering: steeds beter worden. Het hebben van doorgroeimogelijkheden. Je bent nooit uitgeleerd. Flexibiliteit in het omgaan met een veranderende maatschappij. Het is een voortdurende verdieping op vakinhoud en sociaal-emotionele, pedagogische en didactische kennis en vaardigheden. Het is fijn als ik nieuwe ideeën kan bedenken om het nog beter te laten werken.*

Vakmanschap uit zich ook in hoe de school nieuwe kennis en inzichten gebruikt. Ontwikkeling gaat over het overbrengen van nieuwe kennis tussen collega's.

Een respondent: *onderzoek toont aan dat het goed is voor de onderwijsopbrengsten als ouders betrokken zijn. Hoe dat precies werkt weten we niet, maar we weten dat het werkt, en dus doen we het. En vervolgens zien we resultaat.*

Verder komt beroepstrots tot stand in de samenwerking met elkaar. Als het een team lukt om met elkaar iets tot stand te brengen. Als hun collega's net als zijzelf een flexibele, enthousiaste en betrokken houding hebben. Trots op je collega's. Een teamgevoel en het besef dat je afhankelijk van elkaar bent dragen hieraan bij.

F Door het krijgen van waardering

Een belangrijk element bij het tot stand brengen van beroepstrots is waardering. Waardering van leerlingen en ouders, leidinggevend en collega's is belangrijk. Het gaat om het laten groeien van de eigenwaarde. Het gevoel gekend te worden. Positieve feedback ontvangen. Men krijgt een compliment en gaat ervan glimmen. Hier speelt de leidinggevende een essentiële rol: zowel in het zelf geven van waardering, als ook in het scheppen van een klimaat waarin dat gebeurt. Een compliment geeft een tevreden gevoel en dit versterkt het zelfvertrouwen. Het heeft ook te maken met de perceptie van jezelf en de manier waarop buitenstaanders naar het beroep kijken. Hier wordt wel trots en energie uitgehaald als het gaat om de mensen dichtbij de school (bestuur, directie, collega's en ouders) maar niet als het gaat om mensen die er verder vanaf staan, kennissen, media etc. Een negatief effect hebben negatieve publiciteit en zeurende ouders.

Belangrijke uitkomst is dat er te weinig waardering is voor hoe hard men werkt, vooral van buiten de schoolgemeenschap en de politiek en media. Voorop staat toch nog het beeld van lange vakanties en 's middags vroeg thuis.



Het probleem met de waardering vanuit de inspectie is het eenzijdige kijken naar alleen opbrengsten op het gebied van rekenen en taal, waaraan alle inzet op het gebied van leervoorwaarden scheppen en het kind toerusten voor de samenleving onderschikt raakt. Dit werkt dikwijls demotiverend.

De eisen van de inspectie beknotten mijn vakmanschap. De eisen van de inspectie leiden tot te snelle veranderingen welke niet altijd doordacht zijn en ten goede komen.

Een ander belangrijk element dat in vrijwel alle interviews naar voren is, een omgeving van vertrouwen. Dit vertrouwen moet er in de hele keten zijn, van leerling, ouders en leraar tot en met de overheid. Op microniveau zagen we heel concreet hoe het vertrouwen in kinderen en de positieve benadering leidt tot een goede leeromgeving en als gevolg daarvan goede leerresultaten en prestaties. Dit ontstaat niet door het voorop stellen van de prestatie en alleen daar maar aandacht aan geven. Hoge leerresultaten ontstaan door de keten van vertrouwen, juiste leeromgeving, vakmanschap en voorwaarden voor beroepstrots realiseren en een positief beeld.

3. Zijn er factoren die een negatief effect hebben op beroepstrots?

Het onderzoek was een positieve onderzoekstechniek en niet gericht op belemmeringen. De volgende antwoorden kwamen spontaan naar boven. We kunnen dus niet concluderen dat dit een compleet verhaal is.

Beeld van de buitenwereld over de lange vakanties

1. Geen waardering van de vakman en zijn/haar kennis.
2. Geen erkenning en waardering voor het feit dat het een zware taak is.
3. Jezelf voorbij lopen.
4. Iets moeten is zwaar.
5. Teveel op het bord van de school.
6. Door de drukte ontstaan communicatieproblemen.
7. Cursussen volgen die niet zinvol zijn voor leerproces.
8. Administratieve rompslomp. B.v. alles goedgekeurd door lb'er. Sommige handelingsplannen zijn niet nuttig.
9. Steeds meer kinderen met problemen in gewone klas, kost veel aandacht leraar.
10. Te grote klassen.
11. Leidinggevendenden geven soms alleen de minpunten weer.
12. Afstandelijkheid bestuur.

Wat betreft de administratie komt ook hier naar voren dat de tijd die wordt geïnvesteerd in de administratie rondom een klas of kind niet opweegt tegen de opbrengsten. De tijd zou nuttiger kunnen worden besteed als deze tijd direct aan het kind of de groep besteed zou worden, aan het onderwijs dus in plaats van de administratie. Mits juist gebruikt kan een goede administratie zeker voordelen bieden. Met name bij het bereiken van leerresultaten met leerlingen.

In één van de interviews kwam naar voren: *beroepstrots is er wel, die is intrinsiek aanwezig bij iemand die in het onderwijs gaat werken, maar de vraag is, hoe houdt je die vast? Dat je niet na 10 jaar denkt, wat zal ik nu gaan doen?*



4 Heeft dit kwalitatieve onderzoek nieuwe inzichten opgeleverd?

Het lijkt dat het in het onderwijs soms teveel lijkt te draaien om veranderingsbereidwilligheid van de leraren. Als je maar mee kunt veranderen, dan ben je een gewaardeerde leraar. Het ware vakmanschap bestaat echter uit het kunnen lesgeven aan leerlingen op een zodanige manier dat er wat verandert in het hoofd of het hart van de leerling. Dit is de kern van het beroep leraar en leraren gaven aan dat deze kern soms wel ondergesneeuwd dreigt te raken. Het wordt volgens respondenten niet genoeg gewaardeerd en gezien.

Een adjunct verwoordde het als volgt: *een van mijn wat oudere teamleden was een tijd ziek geweest. Toen hij terugkwam probeerde ik hem mee te nemen in de ontwikkelingen die we hadden doorgemaakt. Hij deed zijn best, en het lukte wel redelijk om de nieuwe manier van lesgeven toe te passen, maar ook niet helemaal. Maar als ik hem zie lesgeven, hoe hij kinderen iets uitlegt, dat is zo ongelooflijk goed. De kinderen snappen het dan gewoon! Dan ben ik wel heel tevreden.*



Dit voorbeeld is illustratief: waar ligt nu de nadruk? Hoe kijken we naar de mensen in het onderwijs? Wanneer doen ze het goed? Ook buiten dit project merken we hoe sommige leerkrachten plots aan zichzelf twijfelen:

ik heb het gevoel het niet meer goed te doen, deden we het dan al die jaren fout?

Het gaat om het waarderen van de het ambachtschap, het vakmanschap, en tegelijkertijd het waarderen van het meebewegen en veranderen. Het een is niet beter dan het ander. Door een ander wordt ook weer bevestigd dat er een intrinsiek vakmanschap aan te pas komt.

Een jonge leerkracht beschreef ook het spanningsveld tussen de tijd en energie die onderwijsontwikkelingen kosten, en de tijd die je over hebt voor het bijhouden van je vak kennis. Soms gaat het tweede ten koste van het eerste en dat geeft een rotgevoel.

Hij zegt: De onderwijsfilosofie of concept, dat is lood om oud ijzer, dat maakt niet uit. Het gaat erom dat een leraar een goede leraar kan zijn en methodes kan gebruiken om zijn doel te bereiken en gewoon goed les te geven. Dit wordt ook door ouders bevestigd: ik vind de kwaliteit van de leerkracht belangrijker dan het onderwijsconcept, want het valt of staat met de kwaliteit van de leerkracht.

Er wordt altijd veel geklaagd over onnodige administratie, ook dat onderwerp komt hier terug.

Toch zitten er ook positieve aspecten aan, en zoals een leraar verwoordde: als ik het LVS goed voor elkaar heb, dan maakt het mij nieuwsgierig wat er uit de toetsen naar voren komt. Of een IB'er die zei: het klinkt gek, maar ik heb net weer het heel LVS op orde gebracht en alle mappen weer netjes geordend zodat iedereen alles kan vinden en kwijt kan. Dat maakt me trots.

Een deel van de beroepstrots schuilt ook in de identiteit van de school, in dit geval de Christelijke. Dit draagt wezenlijk bij voor zowel ouders als personeel aan het gevoel over hun school en ook de normen en waarden die worden uitgedragen. Ook het openstaan voor verschillende nationaliteiten en deze echt welkom heten werkt beroepstrots en plezier in de hand.



Hoofdstuk 2

Inleiding

CNV Onderwijs heeft tevens tijdens de pilot een enquête ontwikkeld voor leden en niet-leden van CNV Onderwijs. De antwoorden zijn uitgezet in een 5 puntsschaal waarbij **a** geheel van toepassing is en **e** geheel niet van toepassing.

De vragen omvatten een aantal categorieën:

1. Herkent de leraar zichzelf als een ideale leraar?
2. Is de leraar trots op zijn vak?
3. Welke factoren dragen bij aan het versterken van de beroepstrots van leraren?
4. Welke actoren dragen bij aan het versterken van beroepstrots?
5. Vindt de leraar dat hij voldoende waardering krijgt van de verschillende actoren?
6. Wat zou CNV Onderwijs kunnen doen om een bijdrage te kunnen leveren aan het versterken van beroepstrots van leraren?
7. Is er een mogelijk onderscheid te definiëren in de verschillende sectoren?
8. Tot slot zijn er twee open vragen gesteld:
 - a. Draagt de manier waarop in de media wordt bericht over onderwijs bij aan uw beroepstrots? Wilt u hierop een toelichting geven?
 - b. Welke suggesties kunt u CNV Onderwijs doen om de beroepstrots van leraren te versterken?

Resultaten

De vraag, in welke sector de respondent werkzaam is, is gekoppeld aan het opgeven van een e-mailadres om het onderzoeksrapport te ontvangen. Niet alle respondenten hebben hun e-mailadres opgegeven. Hierdoor is het niet mogelijk volledig betrouwbaar een uitspraak te doen over de relatie tussen de ervaren beroepstrots en de ontvangen waardering en de sector waar de respondent werkzaam is.

De response op de enquête is als volgt.

Aantal respondenten	2063
Aantal toelichtingen vraag 8a	1305
Aantal toelichtingen vraag 8b	1488
Op de hoogte blijven van activiteiten van CNV Onderwijs?	Ja 77% Nee 23 %

Er zijn twee algemene vragen gesteld. De twee categorieën helemaal van toepassing en van toepassing zijn bij elkaar geteld, evenals de categorie nauwelijks van toepassing en niet van toepassing.

Vraag	(helemaal) van toepassing	neutraal	Nauwelijks of niet van toepassing
Vindt u zichzelf een ideale leraar?	64,7%	27,2%	9,1%
Ik ben trots op mijn vak	83,3%	10,4%	6,3%

Bij de vraag of men zich een ideale leraar vindt, geeft 10,5% de hoogste score (5), bij de vraag of men trots is op zijn vak is dat 49,4%. Op beide vragen zijn weinig negatieve scores.



Op basis van literatuuronderzoek is een aantal factoren geselecteerd die waarschijnlijk een bijdrage leveren aan beroepstrots.

De factoren zijn:

1. persoonlijke ontwikkeling
2. autonomie in het werk
3. resultaten die de leraar bereikt met de leerlingen
4. waardering van de schoolleider
5. waardering door het bestuur
6. waardering door de ouders
7. waardering door het ministerie van OCW

8. waardering door de Onderwijsinspectie
9. waardering door CNV Onderwijs

Gevraagd is aan te geven of deze factoren de beroepstrots versterken. In onderstaande tabel staan de scores op deze vraag.

Kunt u aangeven of deze factoren beroepstrots versterken?	Ja of behoorlijk	enigszins	Nauwelijks of niet
Persoonlijke ontwikkeling	84,8%	12,4%	2,7%
Autonomie in het werk	81,7%	14,0%	4,3%
Behaalde resultaten bij de leerlingen	94,4%	4,7%	0,9%
Waardering door de schoolleider	78,7%	13,7%	7,7%
Waardering door het bestuur	51,5%	24,7%	23,8%
Waardering door ouders	90,8%	7,3%	1,9%
Waardering door het ministerie van OCW	37,8%	21,9%	40,4%
Waardering door Onderwijsinspectie	48,0%	23,2%	28,9%
Waardering door CNV Onderwijs	47,0%	32,6%	20,4%

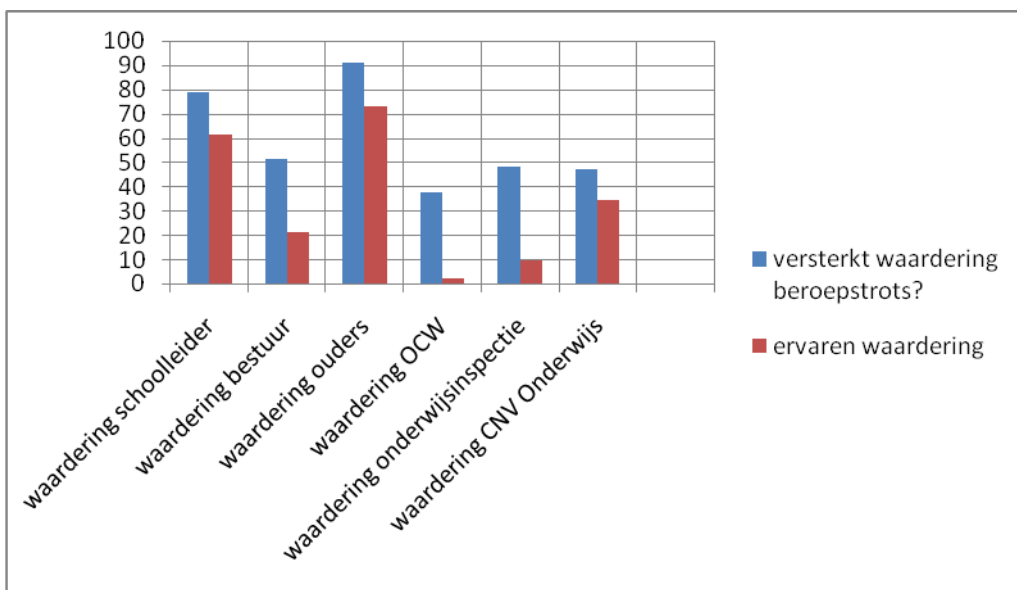
De factor die het meest bijdraagt aan het versterken van beroepstrots betreft de resultaten die de leraren bereiken met de leerlingen. Dit komt ook overeen met de conclusie uit het kwalitatieve onderzoek in hoofdstuk 1. Ook waardering door de ouders scoort zeer hoog, gevolgd door persoonlijke ontwikkeling, autonomie in het werk en waardering door schoolleiders. Voor de factoren waardering door bestuur, door Onderwijsinspectie en door CNV Onderwijs geeft ca. 50% aan dat deze de beroepstrots versterken. Voor het Ministerie van OCW is dit 38%.

Wat betreft waardering door verschillende actoren kunnen we concluderend stellen dat de waardering van de ouders en de schoolleiders het meest bijdraagt aan het versterken van beroepstrots. Van de externe partijen draagt de waardering van de Onderwijsinspectie en CNV onderwijs het meest bij aan het versterken van de beroepstrots. Deze actoren kunnen dus een grote invloed hebben op de ervaren beroepstrots van leraren. Interessant is dan ook om te kijken of deze actoren deze waardering ook daadwerkelijk geven. Er zijn vragen gesteld naar het daadwerkelijk ervaren van waardering van de volgende actoren: de schoolleider, het bestuur, de collega's, de ouders, ministerie van OCW, de Onderwijsinspectie en CNV Onderwijs.

Vindt u dat u voldoende waardering krijgt?	Ja of behoorlijk	Enigszins	Nauwelijks of niet
Van de schoolleider	61,4%	21,0 %	17,6%
Van uw bestuur	21,4%	28,4%	50,2%
Van uw collega's	73,7%	21,4%	5,0%
Van ouders	73,2%	20,8%	6,0%
Van het ministerie van OCW	2,3%	15,7%	82,0%
Van de Onderwijsinspectie	9,6%	26,6%	63,7%
Van CNV Onderwijs	34,6%	39,7%	25,6%

Opvallend hier zijn de zeer lage scores van het Ministerie van OCW en de Onderwijsinspectie. Ook van de zijde van het schoolbestuur ervaart men weinig waardering. Van ouders en collega's is de ervaren waardering groot. Die van de schoolleiders ligt daar iets onder.

In de figuur hieronder is het verschil te zien tussen de mate waarin men aangeeft dat waardering uit een bron bijdraagt aan het versterken van beroepstrots en de mate waarin men waardering uit die bron ervaart. Weergegeven zijn de percentages ja en behoorlijk opgeteld.



Bij de Onderwijsinspectie is het verschil tussen deze scores zeer hoog door het zeer weinig ervaren van waardering. Hetzelfde geldt voor het Ministerie van OCW. Ook bij het eigen bestuur is het verschil tussen ervaren waardering en de indicatie dat deze waardering een factor is die beroepstrots versterkt, redelijk groot.

Tot slot werd de vraag gesteld of de manier waarop in de media bericht wordt over onderwijs bijdraagt aan de beroepstrots?

(Zeer) zeker	Neutraal	(helemaal) niet
23,2%	32,7%	43,2%

Opvallend is het grote percentage dat aangeeft dat de manier waarop in de media bericht wordt over onderwijs niet bijdraagt aan beroepstrots.

Op de vraag kon een toelichting gegeven worden. Doordat deze vraag naar toelichting gekoppeld is aan de vraag over de media gaan de meeste antwoorden over de bijdrage van de media aan de ervaren beroepstrots.

Toch kunnen de open antwoorden verdeeld worden in een aantal subcategorieën:

De subcategorieën zijn:

- Media
- Beeldvorming (positief of negatief)
- Zelfbeeld (positief of negatief)
- Werkdruk en administratie
- Contradictie tussen ontbreken van kennis over beroep en wel uitspraken doen
- Beroep zelf

Er worden opvallend veel uitspraken gedaan over de negatieve beeldvorming door de media en de negatieve berichten in de media. Met name wordt gewezen op het feit dat de media of het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen uitspraken doen, maatregelen nemen of beleid uitzetten zonder kennis van de praktijk en zonder dat zij weten hoe het onderwijs in elkaar zit. In de open antwoorden worden diverse uitnodigingen gedaan aan politici en aan de media om eens een weekje mee te draaien en dan een mening te geven.

Ook het programma van Prem wordt regelmatig genoemd als zijnde een programma dat niet de werkelijkheid weergeeft en een negatieve invloed heeft op het beeld van de leraar. Een groot deel van de respondenten geeft aan in de open antwoorden dat al deze negatieve publiciteit veel schade toebrengt aan het imago van het beroep. Een aantal respondenten geeft aan dat, ondanks dit negatieve beeld van het beroep, zij nog steeds trots zijn op hun vak als leraar. Zoals één respondent schrijft: "Ik heb wel het mooiste vak van de wereld". Er zijn ook respondenten die aangeven moedeloos te worden van de negatieve beeldvorming: lange vakantiedagen, vroeg naar huis, niet kunnen rekenen. Zij stoppen met zichzelf te verdedigen, maar vragen CNV Onderwijs wel iets te doen aan de negatieve beeldvorming van het beroep leraar.

Tot slot konden de respondenten suggesties doen waarmee CNV Onderwijs een bijdrage zou kunnen leveren aan het versterken van de beroepstrots. De antwoorden zijn verdeeld in een 5-tal categorieën:

- Actie
- Positieve uitspraken
- Salaris
- Arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden
- Beroep leraar

Een groot aantal respondenten geeft aan dat zij vinden dat CNV Onderwijs op het gebied van actie uitstekend bezig is om voor het onderwijs zaken voor elkaar te krijgen. En groot aantal respondenten vraagt of CNV Onderwijs de dialoog wil aangaan met externe instanties, zoals de Onderwijsinspectie en het ministerie. Ook geeft een groot aantal respondenten aan behoefte te hebben aan positieve verhalen in het Schooljournaal (vakblad CNV Onderwijs). Maar het liefst ook in andere tijdschriften en kranten. Zij zouden het fijn vinden als CNV Onderwijs reële verhalen schrijft over het beroep leraar. Wel vindt een aantal respondenten dat CNV Onderwijs meer zichtbaar moet zijn in wat zij doet.

Ook op het terrein van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden wordt een groot aantal opmerkingen gemaakt. Een klein deel daarvan gaat over het salaris. Een aantal opmerkingen over de invoering van de functiemix en de problematiek die daarmee samenhangt. Een groot deel van de opmerkingen gaat over de ervaren werkdruk door de problematiek van de leerling, de administratie, de druk van de Onderwijsinspectie, de grote klassen en de vele probleemkinderen.



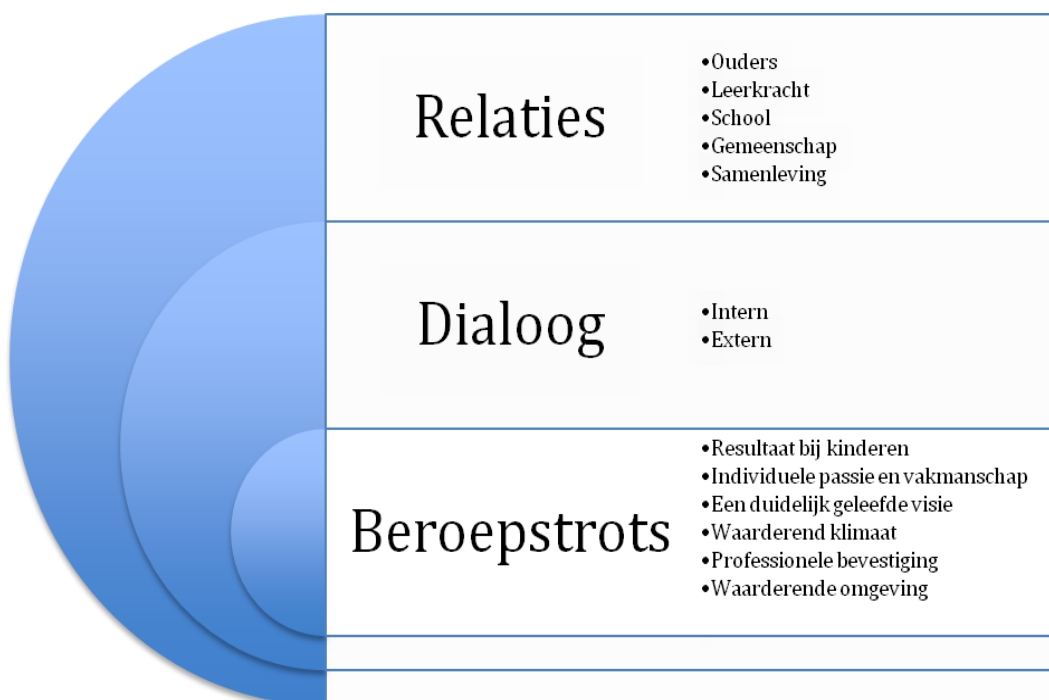
Hoofdstuk 3 Conclusies

Op basis van de resultaten van de pilot en de webenquête kunnen we concluderen dat er factoren zijn die de beroepstrots bevorderen of belemmeren. De mate waarin de beïnvloeding plaats vindt is afhankelijk van de actor.

Op basis van de resultaten zijn er twee modellen ontwikkeld die zicht geven op actoren en factoren die van belang zijn.

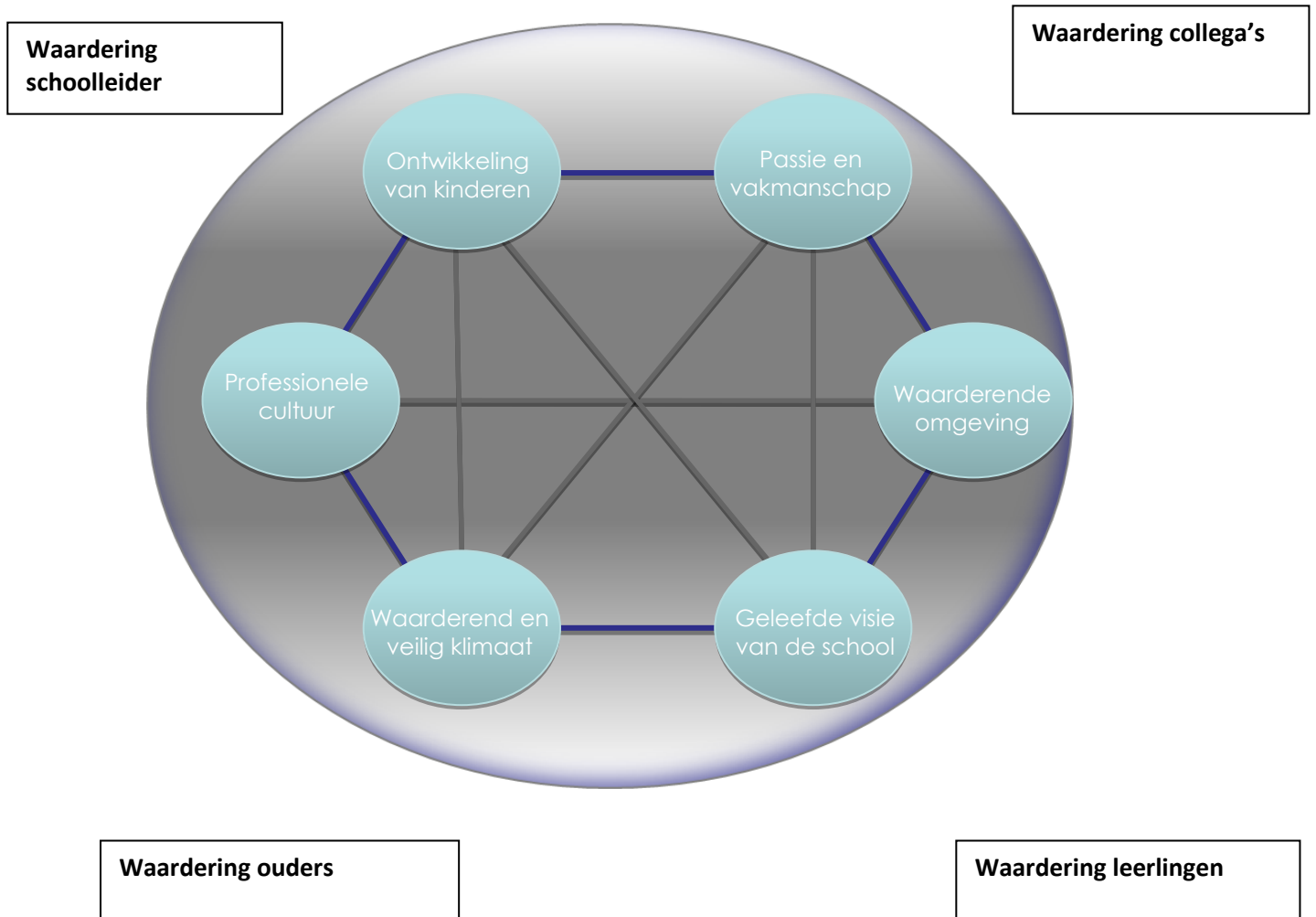
Beschrijving relationeel model

Op basis van de interviews komen we tot het volgende relationele model. In dit model zijn drie factoren opgenomen die op verschillende niveaus een bijdrage kunnen leveren aan het bevorderen van beroepstrots. De dialoog samen voeren staat daarbij centraal. De dialoog moet je in de school en buiten de school voeren, zodat de diverse beelden die er zijn, helder worden en waar nodig bijgesteld.



Beschrijving factoren - actoren model

De resultaten van de pilot zijn in een factoren-actorenmodel verwerkt. Er liggen relaties tussen alle factoren en alle factoren hebben een relatie met de actoren. De actoren zijn in staat een positief effect uit te oefenen op de diverse factoren. In de blauwe bollen zijn de factoren genoemd die door de actoren ingezet kunnen worden om de beroepstrots van leraren te bevorderen.

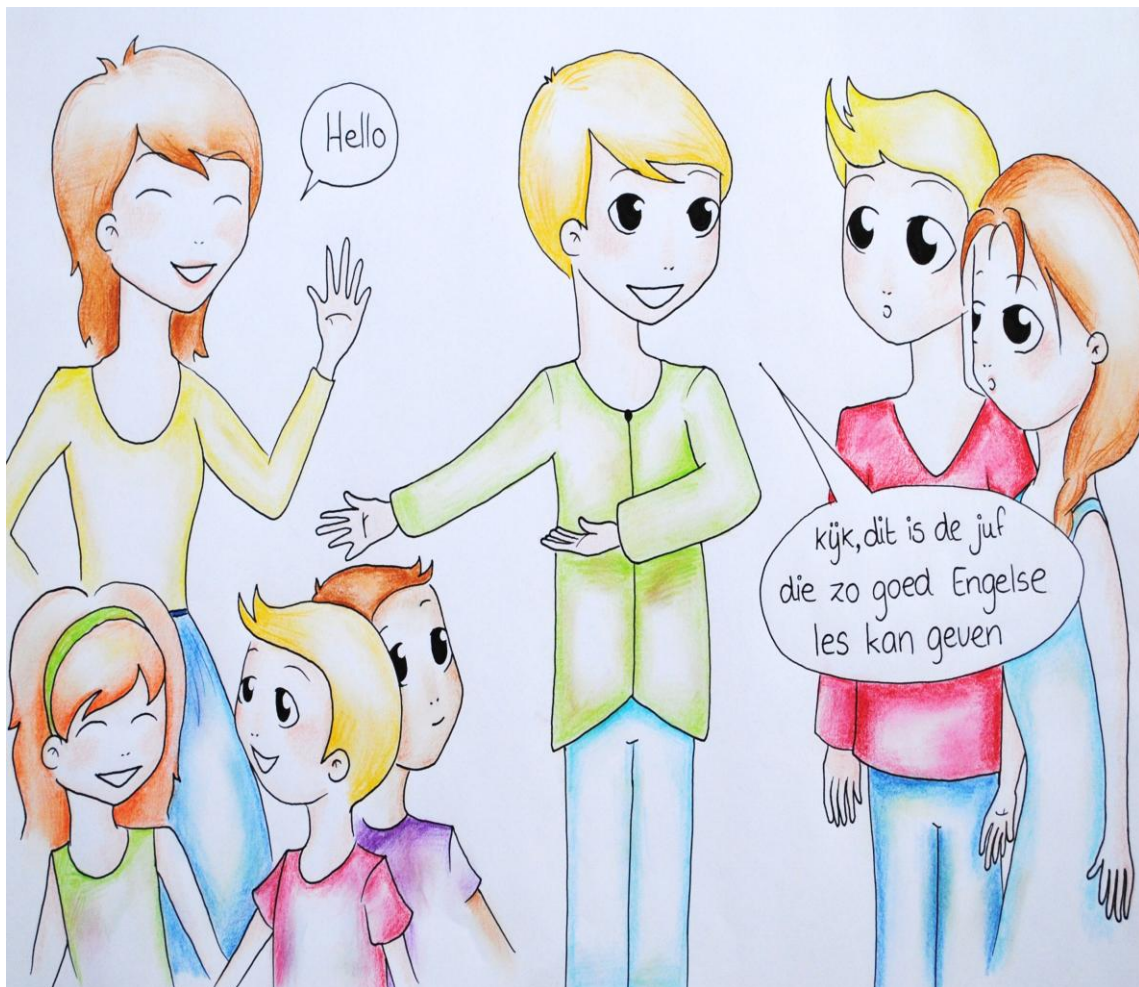


Er zijn drie actoren die veel invloed uit (kunnen) oefenen op de ervaren beroepstrots van leraren.

De eerste actor die het meest van invloed is op de ervaren beroepstrots zijn de reacties en de leerresultaten van de leerling zelf. De leraar is in vrijwel alle gevallen intrinsiek gemotiveerd, put hier voldoening en energie uit.

De volgende actor die veel invloed heeft is de waardering van ouders. De positieve waardering van ouders heeft een grote mate van invloed op de ervaren beroepstrots.

De derde actor is de schoolleider. De waardering van schoolleiders, of het ontbreken van waardering van schoolleiders veroorzaakt een versterkend, dan wel afnemend gevoel van beroepstrots.



Bijlage 1 overzicht vragen gestructureerde interviewtechniek

Een waarderend gesprek met directeuren over beroepstrots

1. Kunt u mij vertellen over een gebeurtenis of moment waarop u bijzonder trots was op het werk dat u deed?
Wat was het doel? Wat gebeurde er precies? Wat was uw bijdrage? Wat maakte dat u trots was? Wat deed dat met u?
2. Kunt u zich een gebeurtenis of moment voor de geest halen waarop u bijzonder trots was over één van uw leerkrachten?
Wat gebeurde er precies? Wat maakte dat u trots was? Wat was uw bijdrage daaraan? Wat deed dat met u?
3. Welke factoren dragen volgens u het meeste bij aan het versterken van gevoelens van beroepstrots? *Hoe herkent u daarin progressie?*
4. Wat is uw bijdrage aan het scheppen van de juiste voorwaarden voor het verbeteren van gevoelens van beroepstrots onder uw leerkrachten?
Wat doet u daaraan? In hoeverre spelen de missie en visie van uw school daarin een rol?
5. Kunt u me vertellen over een bijzondere gebeurtenis of een bijzonder moment dat u aandacht hebt gegeven aan het ontwikkelen van beroepstrots en/of vakmanschap van (één van) uw leerkrachten?
Wat gebeurde er precies? Wat deed u? Welk effect had dat op de betreffende leerkracht(en)? En op u?
6. Wat is ervoor nodig om de gevoelens van beroepstrots van uw leerkrachten in belangrijke mate te versterken?
Wat is daarin uw aandeel? En van de leerkrachten?
7. Wat zijn voor u de overeenkomsten en verschillen tussen beroepstrots en vakmanschap?
In welke mate en hoe hebben deze twee met elkaar te maken en beïnvloeden ze elkaar?
8. Waar krijgt u als persoon energie van en maakt dat u met plezier uw werk doet?
9. Wat is uw omschrijving van de ideale leraar en in hoeverre vindt u dat uw leerkrachten daaraan voldoen?
10. Hoe beïnvloedt het beeld dat u van uw leerkrachten heeft uw beroepstrots?
**Wat is volgens u het belang van reflectie en bezinning en van persoonlijke groei en ontwikkeling van uw mensen?
Wat is het belang ervan? Hoeveel tijd besteedt u daaraan? En uw leerkrachten? Wat is ervoor nodig op dit punt te verbeteren? En wat levert dat op?**

11. Stel u voor: We spreken elkaar weer over een jaar. Uw school heeft als eerste school in Nederland de jaarprijs voor beroepstrots in ontvangst mogen nemen en u bent gevraagd namens de school uw succesverhaal te komen vertellen. Wat zijn de belangrijkste ingrediënten van uw verhaal?

Wat is er in het afgelopen jaar aan belangrijks veranderd? Welke resultaten heeft dit opgeleverd? Wat was voor deze veranderingen nodig? En wat is uw bijdrage geweest?

Een waarderend gesprek met leraren over beroepstrots

1. Kunt u mij vertellen over een gebeurtenis of moment waarop u bijzonder trots was op het werk dat u deed?
Wat was uw doel? Wat gebeurde er precies? Wat was uw bijdrage? Wat maakte dat u trots was? Wat deed dat met u?
2. Kunt u zich een gebeurtenis of moment voor de geest halen waarop u bijzonder trots was over uw vak als leraar?
Wat gebeurde er precies? Wat was uw bijdrage? Wat maakte dat u trots was? Wat deed dat met u?
3. Waar krijgt u als persoon energie van en maakt dat u met plezier uw werk doet?
4. Beschrijf een persoonlijke ervaring van een bijzonder plezierige les.
Wat maakte die les zo plezierig? Wat was uw bijdrage daaraan? Wat deed dat met u?
5. Wat is uw omschrijving van de ideale leraar en in hoeverre vindt u dat u voldoet daaraan?
Hoe beïnvloedt het beeld dat u van uzelf heeft uw beroepstrots?
6. Hoe heeft u zichzelf in de afgelopen jaren ontwikkeld in relatie tot uw werk?
Welke effecten heeft dat gehad op uw gevoelens van beroepstrots en op uw vakmanschap? Wat draagt daaraan bij en wat hebt u daarvoor nodig?

De volgende vragen zullen gaan over de school waarop u op werkt

7. Wat maakt het onderwijs bij u op school bijzonder?
Wat is uw rol en bijdrage daaraan? Hoe draagt dat volgens u bij aan jouw beroepstrots?
8. Wat onderscheidt uw school op een positieve manier van andere scholen?
Wat levert dat onderscheid uw school op? En u? Hoe draagt dat bij aan uw gevoelens beroepstrots?
9. Hoe belangrijk is het voor u zelfstandig te kunnen werken, d.w.z. op basis van eigen voorkeuren en overtuigingen, en zelf initiatief hierin te kunnen nemen?

Kunt u daarvan een recent voorbeeld geven? Hoe heeft dat bijgedragen aan uw gevoelens van beroepstrots?

10. Kunt u mij vertellen over een gebeurtenis of moment waarop u zich in het bijzonder gesterkt en ondersteund voelde in de uitoefening van uw werk?
Wie in uw omgeving gaf of gaven u dat gevoel? Op welke wijze deden zij dat. Welk(e) effect(en) sorteerde dat? Hoe droeg dat bij aan uw gevoelens van beroepstrots?
11. Welke factoren dragen volgens u het meeste bij aan het versterken van uw beroepstrots?
12. Wat is ervoor nodig om de gevoelens van beroepstrots in belangrijke mate te versterken?
Wat is daarin uw aandeel?
13. Stel u voor: We spreken elkaar weer over een jaar. Uw school heeft als eerste school in Nederland de jaarprijs voor beroepstrots in ontvangst mogen nemen en u bent gevraagd namens de school uw succesverhaal te komen vertellen. Wat zijn de belangrijkste ingrediënten van uw verhaal?
Wat is er in het afgelopen jaar aan belangrijks veranderd? Welke resultaten heeft dit opgeleverd? Wat was voor deze veranderingen nodig? En wat is uw bijdrage geweest?

Een waarderend gesprek met ouders over beroepstrots

1. Kunt u me vertellen wat u verstaat onder beroepstrots?
2. Waarop bent u het meest trots over de school van uw kind of kinderen?
3. *Waarop bent u trots? Wat is het effect ervan op u? En op uw kind? Wat is ervoor nodig deze trots te laten groeien?*
4. Waaraan herkent u de beroepstrots van de leerkracht van uw kind(eren)?
Is deze zichtbaar aan- of afwezig? Wat is ervoor nodig deze te laten groeien?
5. Kunt u zich een gebeurtenis of moment voor de geest halen waarop u bijzonder trots was over één van de leerkrachten van uw kind(eren)?
Wat gebeurde er precies? Wat maakte dat u trots was? Wat was uw bijdrage daaraan? Wat deed dat met u?
6. Wat brengt bij u als ouder positieve emoties teweeg die bijdragen aan uw mening en gevoelens over deze school?
Wat is ervoor nodig om deze te laten groeien?
7. Wanneer vindt u dat een leraar een vakman of vakvrouw is?
Waaraan herkent u dat? Waar ziet u groeimogelijkheden bij de leerkrachten van uw kind(eren)?

8. Wat maakt deze school bijzonder en onderscheidend ten opzichte van andere scholen?
Wat levert dat onderscheid uw kind op? En u? Hoe draagt dat bij aan gevoelens van (beroeps-)trots?

9. Wat is uw omschrijving van de ideale leraar en in hoeverre vindt u dat de leerkracht van uw kind daaraan voldoet?
Hoe beïnvloedt het beeld dat u van de leerkrachten heeft uw beelden over hun beroepstrots?

10. Wat zijn voor u de karakteristieken van een goede schooldirecteur?
Welk effect heeft deze op de leerkrachten? En op u en uw kind(eren)? Wat effect heeft volgens u een goede schooldirecteur op gevoelens van beroepstrots?

11. Kunt u me vertellen over een gebeurtenis of moment dat u bijzonder betrokken was bij deze school?
Wat gebeurde er precies? Wat deed u? Welk effect had dat op u? Keek u daardoor anders tegen de school aan? Zo ja, hoe?

12. Wat zijn volgens u de belangrijkste kenmerken van een goede school?

13. Welke factoren dragen volgens u het meeste bij aan het versterken van gevoelens van beroepstrots van de leerkrachten van uw kind(eren)?
Hoe herkent u daarin progressie?

14. Stel u voor: We spreken elkaar weer over een jaar. De school van uw kind(eren) heeft als eerste school in Nederland de jaarprijs voor beroepstrots in ontvangst mogen nemen. Wat zijn de belangrijkste ingrediënten van het succesverhaal van deze school?
Wat is er in het afgelopen jaar aan belangrijks veranderd? Welke resultaten heeft dit opgeleverd? Wat was voor deze veranderingen nodig? En wat is uw bijdrage geweest?

Bijlage 2 overzicht vragen internet enquête

Antwoorden kunnen gegeven worden op een 5 puntsschaal

1. Wat is voor u van toepassing?

Ik vind mijzelf een ideale leraar

Er moet nog heel veel gebeuren voordat ik mijzelf een ideale leraar vind

1. Wat is voor u van toepassing?

Ik ben echt trots op mijn vak

Ik vertel liever niet dat ik een leraar ben

2. Kunt u van de volgende factoren aangeven of deze uw beroepstrots versterken?

- 2.a. persoonlijke ontwikkeling
- 2.b. autonomie in het werk
- 2.c. resultaten die u bereikt met uw leerling
- 2.d. waardering door de schoolleider
- 2.e. waardering door uw bestuur
- 2.f. waardering door de ouders
- 2.g. waardering door het ministerie OCW
- 2.h. waardering door de Onderwijsinspectie
- 2.i. waardering door CNV Onderwijs

3. Vindt u dat u voldoende waardering krijgt?

- 3.a. van de schoolleider
- 3.b. van uw bestuur
- 3.c. van uw collega's
- 3.d. van ouders
- 3.e. van het ministerie van OCW
- 3.f. van de Onderwijsinspectie
- 3.g. van CNV Onderwijs

4. Draagt de manier waarop in de media wordt bericht bij aan uw beroepstrots?

5. wilt u hierop een toelichting geven

6. Welke suggesties kunt u CNV Onderwijs doen om de beroepstrots van leraren te versterken?

7. Wilt u op de hoogte blijven van onderwijsnieuws en bijeenkomsten georganiseerd door CNV Onderwijs vul dan uw email adres in

7.a. lid van CNV Onderwijs

7.b. geen lid van CNV Onderwijs