



rijksuniversiteit
groningen

faculteit gedrags- en
maatschappijwetenschappen

Meer mannen voor de klas

‘In hoeverre zijn er verschillen in motivatie tussen mannen en vrouwen die de (Academische) Pabo in Nederland volgen?’

Noortje Eveline de Jong

S3491951

Begeleiders: Dr. Marjon Fokkens-Bruinsma & Dr. Aletta Kwant

2^o beoordelaar: Prof. Dr. H. Korpershoek

Rijksuniversiteit Groningen

Faculteit der Gedrags- en Maatschappijwetenschappen

Bachelorwerkstuk Pedagogische Wetenschappen

Juli 2022

Abstract

This research took place after the ‘Academische Opleiding Leraar Basisonderwijs’ (AOLB) in Groningen pondered the following research question: ‘Why do adolescents chose to follow an academic teacher’s education?’ The research investigates the underlying motives present for a teaching profession and looks into a possible difference between men and women. At this point in time there is a dire shortage of teachers in the Netherlands. One of the main causes for this is the low supply of recently graduated teachers. To be able to recruit new male and female students for a teacher’s education at the ‘Pabo’ or ‘AOLB’, it is of strong importance that the underlying motives to study a teaching profession are brought to light. Through the conduction of a cross-sectionally quantitative designed research, these motives are determined. The Fit-Choice questionnaire has been answered by students that study at the ‘Pabo’ or ‘AOLB’ and was filled in by 95 respondents of which 17 male and 78 female. A T-test was conducted on each of the 18 constructs. Based on these tests a significant difference corresponding the concepts of ‘working with adolescents/children’ and ‘social discouraging’ became clear between male and female respondents. It is important to note that the concept of ‘working with adolescents/children’ was not reliable. For future research attention should be paid to the reliability of the study. By adding items to the questionnaire the reliability can be increased.

Key words: motivation to become a teacher, FIT-Choice scale, teacher education primary school.

Inleiding

In Nederland is er op dit moment een te kort aan leraren in het basisonderwijs. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2022) geeft als oorzaak dat veel oudere leraren met pensioen gaan en dat er niet genoeg leraren bij komen. Door het lerarentekort komt de kwaliteit van het onderwijs in het geding. Een gevolg van het lerarentekort is het steeds vaker voorkomen van grotere klassen, waardoor er een grotere kans is op een negatieve relatie tussen leerkracht en leerling (Scholten & Wolbers, 2018). Ook het klassenmanagement wordt lastiger, waardoor hier meer tijd aan besteed wordt dan aan de inhoud van de verschillende lessen (Blatchford et al., 2002). Om de kwaliteit van het onderwijs weer te verhogen is het dus van belang om te zorgen dat er meer leraren voor de klas komen te staan.

Het lerarentekort

Het lerarentekort is een probleem dat zich niet alleen voordoet in Nederland. Uit het Eurydice-rapport (2018), een rapport van het Europese onderwijsnetwerk, komt naar voren dat de meeste EU-landen kampen met het lerarentekort. In Amerika is het lerarentekort ook een punt van zorg en deze zorg speelt al af sinds de jaren tachtig (Hash, 2021).

Om het lerarentekort aan te pakken moeten er nieuwe mannelijke en vrouwelijke studenten worden geworven. Echter, als er gekeken wordt naar de man-vrouw verhouding in het basisonderwijs is deze verhouding scheef verdeeld (Beiro & Ramaekers, 2016). Het CBS (2016) heeft percentages over de verhouding mannelijke en vrouwelijke leerkrachten in het basisonderwijs in EU-landen over het jaar 2014 gepubliceerd. Hieruit blijkt dat in Denemarken het percentage mannelijke leerkrachten (31%) het hoogst is in de EU-landen en dat in Slovenië, Hongarije en Litouwen het percentage het laagst is (minder dan 5%). Uit The National Teacher and Principal Survey (2018), een Amerikaanse enquête over onderwijs die is uitgevoerd over de 50 deelstaten, komt naar voren dat 11.4% van de basisschoolleerkrachten man zijn. Ook in Nederland is er onderzoek gedaan naar de feminisering in het basisonderwijs. Uit een onderzoek van Beiro & Ramaekers (2016) kwam naar voren dat in het jaar 2015 het percentage mannen voor de klas 13% bedroeg. Uit deze cijfers blijkt dat er in verhouding meer vrouwen dan mannen voor de klas staan. Om zowel mannen als vrouwen te werven voor de opleiding is het belangrijk om te weten wat hun motieven zijn (Fokkens-Bruinsma & Canrinus, 2011). Hierbij kan gekeken worden of er een verschil is tussen mannen en vrouwen. Bij een bepaald verschil in motief kan de opleiding ervoor kiezen om mannelijke of vrouwelijke studenten anders te gaan werven.

Motivatie

Om het lerarentekort aan te pakken is het noodzakelijk om meer studenten te werven voor de opleiding. Om te bepalen hoe studenten het effectiefst geworven kunnen worden tot de opleiding, is het van belang om meer inzicht te krijgen in de motivatie om leraar te worden (Fokkens-Bruinsma & Canrinus, 2011). Motivatie is namelijk een voorspeller voor het kiezen voor de lerarenopleiding en een voorspeller voor het werkzaam blijven als leerkracht in het basisonderwijs (Fokkens-Bruinsma & Canrinus, 2015).

De afgelopen jaren is er veel onderzoek gedaan naar de motieven om leerkracht te worden (Billim, 2014; Omejevwe, 2020; Watt & Richardson, 2007). In deze studies worden er drie soorten motieven onderscheiden: intrinsieke motieven, extrinsieke motieven en altruïstische (maatschappelijke) motieven (Fokkens-Bruinsma et al., 2015). Deze motieven zijn ook verwerkt in het FIT-Choice model (Watt et al., 2012b). Bij intrinsieke motivatie komt de motivatie van het individu zelf, zoals het willen werken met kinderen (Siegler et al., 2017). Bij Extrinsieke motivatie komt de motivatie van buitenaf, zoals salaris. Bij altruïstische motivatie gaat het erom bij te willen dragen aan de maatschappij, zoals het leveren van een sociale bijdrage (Fokkens-Bruinsma & Canrinus, 2012; Fokkens-Bruinsma et al., 2015; Watt & Richardson 2007).

Er is ook onderzoek gedaan of er een verband is tussen sekse en de motieven om leerkracht te willen worden. Uit onderzoek van Struven et al. (2013) komt naar voren dat de motivatie om leraar te worden gerelateerd kan worden aan de sekse. Zo blijkt uit dit onderzoek dat vrouwen zich meer laten leiden door intrinsieke motivatie, terwijl mannen zich meer laten leiden door extrinsieke motivatie. Dat vrouwen zich meer laten leiden door intrinsieke motivatie is ook gevonden door Van der Aa et al. (2006). Mannen zouden zich meer laten leiden door mensen uit hun directe omgeving voor hun keuze voor het leraarschap dan vrouwen. Verder kiezen mannen vaker voor het leraarschap vanwege de vrije tijd, terwijl vrouwen voor het leraarschap kiezen vanwege de mogelijkheid om deeltijd te werken en het werk te combineren met ander werk of zorgtaken (Van der Aa et al., 2006). Ook wordt aangegeven dat het motief *omgaan met kinderen* (intrinsieke motivatie) hoger wordt gescoord door vrouwen dan door mannen (Eck & Heemkerk, 2009). Echter zijn deze bevindingen niet in alle onderzoeken naar voren gekomen. Azman (2013) vond bij Maleisische studenten namelijk geen verschil in intrinsieke motieven, extrinsieke motieven en altruïstische motieven. Uit de verschillende onderzoeken die hierboven zijn genoemd komen verschillende bevindingen als het gaat over de relatie tussen motivatie en sekse. Dit

onderzoek is een toevoeging aan de bestaand onderzoek, omdat er in dit onderzoek ook academische leerkrachten meegenomen worden. Verder komt het onderzoek van Van der Aa et al. Uit 2006. Het huidige onderzoek zal meer hedendaags zijn.

FIT-Choice Model

Het Factors Influencing Teaching (FIT-) Choice model is ontwikkeld door Watt & Richardson (2007) om de motivatie van leerkrachten in kaart te brengen. Het model is ontstaan vanuit de behoefte om motivatie op dezelfde manier te meten, zodat de resultaten over de verschillende plekken ter wereld vergeleken kunnen worden. Inmiddels is het model gebruikt in meerdere landen om de motivatie om leerkracht te worden in kaart te brengen. Dit is onder andere gedaan in Nigeria (Omejevwe, 2020) en Duitsland (Smith & Pantana, 2010).

Watt & Richardson (2007) hebben op basis van de verwachtingswaarde-theorie van Eccles et al. (1983) het FIT-Choice model ontwikkeld. Volgens de verwachtingswaarde-theorie zijn de variabelen *verwachtingen* en *waarden* belangrijk bij de motivatie voor keuzes, zoals het kiezen voor de opleiding om leerkracht te worden (Eccles et al., 1983). Daarnaast bestaat de verwachtingswaarde-theorie uit drie hogere orde constructen. (1) *Expectancy belief*; de verwachting die een individu heeft op het succesvol kunnen afronden van een bepaalde taak, (2) *subjectieve taakwaarde*; de waarde ten aanzien van de interesse voor en het belang van de taak, (3) *ervaren taakmoeilijkheid*; kenmerken van een taak uitgaande van de kosten en opbrengsten van de taak (Eccles en Wigfield 1995). Watt & Richardson (2007) hebben deze hogere constructen vertaald naar de motivatie om leerkracht te willen worden. Hieruit is het FIT-Choice model ontstaan. Het FIT-Choice model gaat uit van (1) *verwachtingen* (motieven) van leerkrachten, (2) de *waarden* die leerkrachten hebben over het belang van het lesgeven (motieven), (3) *kenmerken van de taak* (concepties over het onderwijs) (Watt & Richardson 2007). Het construct *motieven* en het construct *concepties over het onderwijs* omvatten samen de motivatie om leerkracht te willen worden.

Doel en onderzoeksvragen

Er is op dit moment in Nederland een groot lerarentekort. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2022) geeft als belangrijke oorzaak dat er niet genoeg nieuwe leraren bijkomen. Om nieuwe mannelijke en vrouwelijke studenten te werven voor de opleiding pedagogische academie voor het basisonderwijs (Pabo) of pedagogische academie voor het basisonderwijs (AOLB) is het van belang om te weten wat de motieven zijn (Fokkens-Bruinsma & Canrinus, 2011). Dit leidt tot de onderzoeksvraag van deze scriptie: ‘In hoeverre zijn er verschillen in motivatie tussen mannen en vrouwen die de (Academische) Pabo in Nederland volgen?’

Verwacht wordt dat er kleine verschillen zullen zijn tussen mannelijke en vrouwelijke studenten. Deze verschillen zullen vooral betrekking hebben tot de intrinsieke en extrinsieke motivatie. Uit de literatuur komt namelijk naar voren dat vrouwen zich meer laten leiden door intrinsieke motivatie (Van der Aa et al., 2006; Eck & Heemkerk). Er wordt verwacht dat het verschil niet groot zal zijn doordat er ook onderzoeken zijn geweest waar geen verschillen zijn gevonden tussen mannelijke en vrouwelijke studenten (Azman, 2013)

Methode

Onderzoeksdesign

Om de gestelde onderzoeksvraag te beantwoorden, is er gekeken naar de motivatie om leerkracht te willen worden. Dit is gebeurd doormiddel van het uitzetten van een vragenlijst, genaamd de FIT-Choice Scale. Deze vragenlijst is online via qualtrics gemaakt en daarna verspreid onder Pabo en AOLB studenten. Het kwantitatieve onderzoek is een snapshot cross-sectioneel vergelijkend surveyonderzoek. De studenten die meedoen aan het onderzoek zijn verdeeld in de groepen man of vrouw.

Doelpopulatie, toegankelijke populatie en steekproef

De doelpopulatie betrof alle studenten die de Pabo of AOLB volgen in Nederland. De toegankelijke populatie zijn alle studenten die de Pabo of AOLB volgen in Nederland en de vragenlijst hebben ontvangen. De steekproef bestaat uit alle studenten die de pabo of AOLB in Nederland volgen en die de vragenlijst op Qualtrics hebben ingevuld. De inclusiecriteria zijn dat iemand op dit moment studeert aan de Pabo of de AOLB en zich identificeert als man of vrouw.

De vragenlijst is ingevuld door 168 respondenten, waarvan 63 respondenten zijn verwijderd. De reden hiervoor was, ze hadden geen akkoord gegeven om mee toen aan het onderzoek ($N = 6$), ze hadden minder dan 66% van de vragenlijst ingevuld ($N = 43$) of ze voldeden niet aan de voorgestelde inclusiecriteria van het onderzoek ($N = 24$). Na het verwijderen van deze respondenten, bestond de steekproef uit 95 respondenten.

Van deze 95 respondenten is de vragenlijst ingevuld door 17 mannen en 78 vrouwen. Er is ook gekeken naar welke opleiding de respondenten volgden en in welk jaar ze zaten. De respondenten die de PABO volgden ($N = 35$) zaten in het eerste ($N = 7$), het tweede ($N = 14$), het derde ($N = 6$), of het vierde jaar ($N = 8$) van de studie. Ook de respondenten die de AOLB volgden ($N = 60$) waren te verdelen in jaar één ($N = 14$), jaar twee ($N = 18$), jaar drie ($N = 11$) of jaar vier ($N = 17$).

Onderzoeksvariabele en instrumenten

In dit onderzoek werd er gekeken naar de motivatie voor het kiezen voor de Pabo of de AOLB (afhankelijke variabele) en het zijn van een man of een vrouw (onafhankelijke variabele). Om leraar te worden in het basisonderwijs, kan er in Nederland gekozen worden voor de vierjarige opleiding Pedagogische academie voor het basisonderwijs (Pabo) of de Academische Opleiding Leraar Basisonderwijs (AOLB). De AOLB is een combinatie van de Pabo en de universitaire bachelor Pedagogische Wetenschappen.

Om antwoord te geven op de onderzoeksvraag is er een vragenlijst opgesteld die bestond uit de Factors Influencing Teaching Choice scale (FIT-choice Scale) en verschillende vragen die gesteld zijn voor het bekijken van de respondentkenmerken. De vragen voor de respondentkenmerken gingen over de huidige opleiding die gevolgd werd (Pabo of AOLB), in welk jaar de respondent zat (eerste, tweede, derde of vierde jaar) en tot welke sekse de respondent zich identificeerde (man, vrouw of anders namelijk).

Het FIT-Choice instrument is onder te verdelen in twee concepten, namelijk het in kaart brengen van de motivatie om leraar te worden en wat de concepties van leraren zijn over het onderwijs. Het concept *motivatie* bestaat uit 12 schalen die bij elkaar 38 items bevatten. Het concept *concepties over onderwijs* bestaat uit 6 schalen met daarbij 20 items. Het FIT-Choice instrument maakt gebruik van een 7-punts likertschaal. Voor het concept *motivatie* liep deze likertschaal van 1 = niet belangrijk voor mij naar 7 = zeer belangrijk voor mij en voor het concept *concepties voor het onderwijs* liep de likertschaal van 1 = helemaal niet mee eens naar 7 = enorm mee eens.

Fokkens et al. (2015) heeft onderzoek gedaan naar de betrouwbaarheid van de schalen in Nederland. Dit is gedaan door data te verzamelen uit de groepen Aanstaaende VO leraren ($N = 246$), Aanstaaende PO leraren ($N = 146$) en Ervaren PO leraren ($N = 84$). Voor de groep Aanstaaende VO leraren was er, voor de verschillende schalen, een betrouwbaarheid gevonden die variëerden tussen de .66 en .93. Voor de groep Aanstaaende PO leraren variëerden dit tussen de .65 en .94. Bij de groep Ervaren PO leraren zijn er drie schalen gevonden die niet betrouwbaar waren. Dit ging om de schalen Hoge eisen, Tevredenheid met de keuze en sociale ontrading. De overige schalen hadden een betrouwbaarheid die variëerden tussen de .76 en .92.

In het huidige onderzoek is er een betrouwbaarheid gevonden die varieerde van .38 en .93. Over het algemeen is het merendeel van de vragenlijst betrouwbaar. Voor de Eerste order factor *Baantransferbaarheid, Werken met kinderen of adolescenten, Terugval carrière* en

Intrinsieke carrière is de gevonden betrouwbaarheid te laag ($\alpha < .70$). De Eerste order factor *Tijd voor familie* ($\alpha = .69$) is lager dan .70, maar ligt er hier wel dicht bij (tabel 1).

Tabel 1*Overzicht constructen en schalen FIT-Choice*

| Construct | Hogere orde factor | Eerste orde factor | Cronbach's alpha | N | Voorbeeld item |
|-----------|---------------------------------------|-------------------------------------|--------------------|-------|--|
| | | | Eerste orde factor | Items | |
| Motivatie | Persoonlijke bruikbaarheids-waarde | Tijd voor familie | .69 | 3 | Schoolvakanties passen bij mijn gezinsverplichtingen |
| | Persoonlijke bruikbaarheids-waarde | Baanzekerheid | .77 | 3 | Lesgeven biedt me een betrouwbaar inkomen |
| | Persoonlijke bruikbaarheids-waarde | Baan transferbaarheid | .38 | 3 | Een onderwijskwalificatie wordt overal erkend |
| | Sociale bruikbaarheids- waarde | Vormgeven toekomst | .76 | 3 | Door het lesgeven kan ik de volgende generatie beïnvloeden |
| | Sociale bruikbaarheids- waarde | Sociale gelijkheid bevorderen | .76 | 3 | Door het lesgeven kan ik de sociaal mideelden goed doen |
| | Sociale bruikbaarheids- waarde | Sociale bijdrage leveren | .74 | 3 | Door het lesgeven kan ik wat teruggeven aan de maatschappij |
| | Sociale bruikbaarheids- waarde | Werken met kinderen/adolescenten | .53 | 4 | Ik wil in een omgeving werken die kind en adolescent gericht is |
| | - | Terugval carrière | .50 | 3 | Ik ben niet terecht gekomen in het beroep van mijn eerste keuze |

| | | | | | |
|--|--------------|---------------------------------------|-----|---|--|
| - | | Verwachtingen van het eigen kunnen | .79 | 3 | Ik heb goede onderwijsvaardigheden |
| - | | Intrinsieke carrière | .51 | 3 | Ik vind onderwijs geven leuk |
| Socialisatie invloeden | | Eerder onderwijs-en leerervaringen | .73 | 3 | Ik heb goede leraren als rolmodellen gehad |
| Socialisatie invloeden | | Sociale invloeden | .78 | 3 | Mijn familie vindt dat ik een leraar moet worden |
| Concepties (Ideeën over lesgeven) | Taakeisen | Moeilijkheid | .71 | 3 | Denk je dat lesgeven emotioneel veeleisend is? |
| | Taakeisen | Expertise | .72 | 3 | Denk je dat leraren zeer gespecialiseerde kennis nodig hebben? |
| | Taakbeloning | Sociale status | .80 | 6 | Vind jij dat leraren zich gewaardeerd voelen door de maatschappij? |
| | Taakbeloning | Salaris | .93 | 2 | Vind je dat leraren een goed salaris krijgen? |

| | | | | | |
|--------------------------------|------------------------|------------------------|-----|---|---|
| Beslissing om leraar te worden | Socialisatie invloeden | Sociale ontrading | .73 | 3 | Hebben anderen je verteld dat lesgeven geen goede carrière keuze was? |
| | - | Tevredenheid met keuze | .84 | 3 | Hoe tevreden ben je over je keuze om leraar te worden? |

Procedure

De FIT-Choice Scale is omgezet naar een online vragenlijst en hiervoor is het programma Qualtrics gebruikt. De online vragenlijst is verspreid onder Pabo en AOLB studenten. Dit is gedaan doormiddel van een convenience sampling methode en een purposive sampling. De vragenlijst was door middel van een link naar verschillende groepschats gestuurd. Hiernaast was ook gevraagd of respondenten de link verder wilden verspreiden, waardoor er een sneeuwbaaleffect is ontstaan. Docenten vanuit de verschillende opleiding zijn gevraagd om de vragenlijst te verspreiden onder zijn/haar studenten. Er zijn ook studieverenigen benaderd om de vragenlijst te verspreiden onder zijn/haar leden. De vragenlijst is afgenomen in de periode van 19 april 2022 tot 13 mei 2022. Dit is gedaan door studenten aan de Rijksuniversiteit Groningen die het vak Bachelorwerkstuk volgden bij de bachelor Pedagogische Wetenschappen of de bachelor AOLB.

Aan het begin van de vragenlijst, was er een introtekst te zien. Hierin is naar voren gekomen dat de vragenlijst anoniem zal zijn en dat respondenten altijd de mogelijkheid hadden om te stoppen met het beantwoorden van de vragenlijst. Indien de vragenlijst helemaal ingevuld was, was het niet meer mogelijk om een respondent uit de dataset te halen. Dit was het geval, omdat de gegevens niet meer te herleiden zijn naar de desbetreffende respondent.

Statistische analyses

Na het sluiten van de vragenlijst op Qualtrics, is de data overgezet naar Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versie 26. Er zijn eerst frequentie tabellen gemaakt om te kijken naar de verdeling man-vrouw, opleiding en leerjaar in de steekproef. Daarnaast zijn de centrum- en spreidingsmaten van de steekproef berekend. Dit is gedaan voor de totale steekproef en apart voor de variabele Man en de variabele Vrouw.

Voor verdere analyses zijn er t-toesten uitgevoerd met een 95% betrouwbaarheidsinterval. Hierbij is gekeken naar de verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke respondenten omtrent het construct *motivatie* en het construct *concepties*. Daarnaast is voor elk schaal bijhorend bij de constructen een betrouwbaarheid gemeten doormiddel van de Cronbach's alpha. Hierbij is de vuistregel van COTAN aangehouden ($\alpha > .70$ kan betrouwbaar gevonden worden).

Resultaten

De steekproef bestaat uit 95 respondenten, waarvan 17 mannen en 78 vrouwen. In tabel 2 zijn de centrum- en spreidingsmaten van de somscore *motieven* en de somscore *concepties* weergegeven.

Bij het construct *motieven* hebben de mannelijke respondenten een gemiddelde van $M_{\text{man}} = 4.01$ ($SD_{\text{man}} = .67$) en de vrouwelijke respondenten $M_{\text{vrouw}} = 3.88$ ($SD_{\text{vrouw}} = .64$). De mannelijke respondenten scoren hoger dan het gemiddelde over de steekproef ($M = 3.92$; $SD = .65$), vrouwelijke respondenten scoren lager.

Bij het construct *concepties* is er in de steekproef een gemiddelde gevonden van $M = 4.25$ ($SD = .48$). Het valt op dat het gemiddelde van de mannelijke respondenten ($M_{\text{man}} = 4.24$; $SD_{\text{man}} = .54$) erg dicht op het gemiddelde van de vrouwelijke respondenten ($M_{\text{vrouw}} = 4.25$; $SD_{\text{vrouw}} = .46$) bevindt. Het verschil is $\Delta M = .01$, wat erg klein is op een 7 puntsschaal.

Tabel 2

Centrum- en spreidingsmaten van de steekproef

| | Variabele | N | M | SD | Minimum | Maximum |
|------------|-----------|----|------|-----|---------|---------|
| Motieven | Man | 17 | 4.01 | .67 | 3.27 | 6.00 |
| | Vrouw | 78 | 3.88 | .64 | 2.24 | 5.36 |
| | Totaal | 95 | 3.92 | .65 | 2.24 | 6.00 |
| Concepties | Man | 17 | 4.24 | .54 | 3.35 | 5.35 |
| | Vrouw | 78 | 4.25 | .46 | 3.05 | 5.21 |
| | Totaal | 95 | 4.25 | .48 | 3.05 | 5.35 |

Motieven

Voor de constructen van de Fit-Choice Scale is er een t-toets uitgevoerd voor de variabelen man en vrouw. Vooraf zijn de assumpties gecontroleerd en hieraan is voldaan. De uitkomsten van de t-toets zijn weergegeven in tabel 3. Uit de analyses van de resultaten is gebleken dat er enkele motieven een belangrijke rol spelen in de keuze voor het kiezen voor het leraarsberoep. Voor zowel de mannen als de vrouwen worden de motieven *Werken met kinderen of adolescenten* ($M_{\text{man}} = 5.20$; $SD_{\text{man}} = 1.20$, $M_{\text{vrouw}} = 5.76$; $SD_{\text{vrouw}} = .95$) en *Verwachtingen van het eigen kunnen* ($M_{\text{man}} = 5.27$; $SD_{\text{man}} = 1.29$, $M_{\text{vrouw}} = 5.01$; $SD_{\text{vrouw}} = 1.20$) als erg belangrijk gezien. Daarnaast scoren de mannen op de motieven *Vormgeven toekomst* ($M_{\text{man}} = 5.18$; $SD_{\text{man}} = 1.20$) en *Sociale bijdrage leveren* ($M_{\text{man}} = 5.08$; $SD_{\text{man}} = 1.20$) erg hoog. Vrouwen scoren hoog op het motief *Intrinsieke carrière* ($M_{\text{vrouw}} = 5.44$; $SD_{\text{vrouw}} =$

1.10). Op deze motieven wordt gemiddeld een 5 of hoger gescoord, wat gezien kan worden als erg hoog op een 7-puntsschaal. De motieven *Baantransferbaarheid* ($M_{\text{man}} = 2.61$; $SD_{\text{man}} = 1.12$, $M_{\text{vrouw}} = 2.23$; $SD_{\text{vrouw}} = .95$) en *Terugval carrière* ($M_{\text{man}} = 1.86$; $SD_{\text{man}} = 1.12$, $M_{\text{vrouw}} = 1.66$; $SD_{\text{vrouw}} = .86$) worden door zowel de mannen als de vrouwen als laagst gescoord. Dit houdt in dat ze als minst belangrijk gevonden worden als motief voor het kiezen voor het leraarsberoep door zowel de mannen als de vrouwen. Op het motief *Terugval carrière* wordt gemiddeld lager dan een 2 gescoord. Dit is op een schaal van 1 tot 7 erg laag.

Uit tabel 3 blijkt dat de vrouwelijke respondenten het *werken met kinderen of adolescenten* een belangrijker motief vinden om te kiezen voor het leraarsberoep dan de mannelijke respondenten ($\Delta M = .56$). Het motief *Werken met kinderen of adolescenten* is significant ($t(95) = -2.11$ $p = .04$). De overige motieven zijn niet significant bevonden ($p > .05$).

Tabel 3

Resultaten T-toets van de motivatie tussen mannelijke en vrouwelijke respondenten

| Construct | Man (N=17) | | Vrouw (N=78) | | t(95) | p- waarde |
|---|---------------|------|-----------------|------|-------|--------------|
| | M | SD | M | SD | | |
| Tijd voor familie | 3.73 | 1.18 | 3.86 | 1.00 | -.48 | .63 |
| Baanzekerheid | 3.86 | 1.73 | 3.51 | 1.29 | .95 | .35 |
| Baantransferbaarheid | 2.61 | 1.12 | 2.23 | .95 | 1.44 | .15 |
| Vormgeven toekomst | 5.18 | 1.21 | 4.80 | 1.37 | 1.05 | .30 |
| Sociale gelijkheid bevorderen | 4.22 | 1.26 | 4.00 | 1.38 | .62 | .54 |
| Sociale bijdrage leveren | 5.08 | 1.20 | 4.38 | 1.47 | 1.84 | .07 |
| Werken met kinderen of adolescenten | 5.20 | 1.15 | 5.76 | .95 | -2.11 | .04* |
| Terugval carrière | 1.86 | 1.12 | 1.66 | .86 | .83 | .41 |
| Verwachtingen van het eigen kunnen | 5.27 | 1.29 | 5.01 | 1.20 | .80 | .42 |

| | | | | | | |
|----------------------|------|------|------|------|-------|-----|
| Intrinsieke carrière | 4.94 | 1.01 | 5.44 | 1.10 | -1.73 | .09 |
| Eerder onderwijs | 4.12 | 1.49 | 3.85 | 1.37 | .71 | .48 |
| Sociale invloeden | 3.37 | 1.65 | 2.65 | 1.52 | 1.76 | .08 |

* $p < .05$

Concepties

Uit de resultaten uit de tabel 4 blijkt dat bepaalde concepten een belangrijke rol spelen in de keuze voor het kiezen voor het leraarsberoep. Zo scoren zowel de mannen als de vrouwen op het concept *Moelijkheid* ($M_{\text{man}} = 5.76$; $SD_{\text{man}} = .57$, $M_{\text{vrouw}} = 5.88$; $SD_{\text{vrouw}} = .75$) en het concept *Tevredenheid met de keuze* ($M_{\text{man}} = 5.86$; $SD_{\text{man}} = .88$, $M_{\text{vrouw}} = 5.61$; $SD_{\text{vrouw}} = 1.10$) hoger dan een 5. Dit is relatief hoog op een 7 puntenschaal. Dit houdt in dat beide groepen de verwachtingen ten aanzien van het beroep, gekeken naar de werkdruk en het harde werken, een belangrijk concept vinden voor het kiezen voor het leraarsberoep. Verder geeft dit aan dat beide groepen goed nagedacht hebben over de keuze voor het leraarsberoep en ook tevreden zijn met deze keuze. Er zijn ook concepten gevonden die geen belangrijke rol spelen in de keuze voor het kiezen voor het leraarsberoep. Bij de vrouwelijke respondenten gaat dit om het

concept *Sociale ontrading* ($M_{\text{vrouw}} = 2.47$; $SD_{\text{vrouw}} = 1.48$). Ze vinden de mening van anderen, die aangeven of het leraarsberoep een goede of slechte keuze voor ze is, een minder belangrijk concept om mee te nemen in de keuze voor het leraarsberoep. Bij de mannelijke respondenten komt er niet één concept duidelijk naar voren die geen belangrijke rol speelt. Het concept *Salaris* ($M_{\text{man}} = 3.24$; $SD_{\text{man}} = 1.25$) wordt het laagst gescoord, maar deze score ligt dichtbij de score van de concepten *Sociale ontrading* ($M_{\text{man}} = 3.33$; $SD_{\text{man}} = 1.29$) en *Sociale Status* ($M_{\text{man}} = 3.37$; $SD_{\text{man}} = .76$).

Uit de resultaten uit tabel 4 blijkt dat het concept *Sociale ontrading* significant is bevonden ($t(95) = 2.22$ $p = .03$). In de keuze voor het leraarsberoep vinden mannelijke respondenten *de mening van ander* een belangrijker concept dan de vrouwelijke respondenten. Het verschil bedraagt $\Delta M = .86$ en is een redelijk verschil op een 7-puntsschaal. Voor de concepties *Salaris*, *Moelijkheid*, *Sociale Status*, *Expertise* en *Tevredenheid met de keuze* is er geen significant verschil ($p > .05$).

Tabel 4*Resultaten T-toets van de concepties tussen mannelijke en vrouwelijke respondenten*

| Construct | Man (N=17) | | Vrouw (N=78) | | t(..) | p- waarde |
|------------------------------|---------------|------|-----------------|------|-------|--------------|
| | M | SD | M | SD | | |
| Salaris | 3.24 | 1.25 | 3.37 | 1.11 | -.45 | .66 |
| Moeilijkheid | 5.76 | .57 | 5.88 | .75 | -.60 | .55 |
| Sociale Status | 3.37 | .76 | 3.73 | .85 | -1.57 | .12 |
| Expertise | 4.39 | 1.19 | 4.63 | .91 | -.91 | .36 |
| Sociale ontrading | 3.33 | 1.29 | 2.47 | 1.48 | 2.22 | .03* |
| Tevredenheid met de keuze | 5.86 | .88 | 5.61 | 1.10 | .88 | .38 |

*p < .05

Conclusie

In dit onderzoek is er gekeken naar mannen en vrouwen en de motivatie om te kiezen voor de Pabo of de AOLB. Dit is gedaan door middel van het Fit-Choice instrument. De hoofdvraag van het onderzoek luidde: In hoeverre zijn er verschillen in de motivatie om te kiezen voor de Pabo of de AOLB in Nederland tussen mannen en vrouwen die op dit moment de opleiding Pabo of de AOLB volgen. Voor de constructen *werken met kinderen of adolescenten* en *sociale ontrading* is er een significant verschil gevonden tussen mannelijke en vrouwelijke studenten.

Het construct *Werken met kinderen of adolescenten* wordt door vrouwelijke respondenten als één belangrijker motief gezien voor het kiezen voor het leraarsberoep dan door de mannelijke respondenten ($\Delta M = .56$). Dit komt overeen met het onderzoek van Eck & Heemkerk (2009) waaruit ook blijkt dat vrouwen *omgaan met kinderen* hoger scoren als motivatie om te kiezen voor het leraarsberoep dan mannen. Uit het onderzoek van Den Brok et al. (2013) had het construct *Werken met kinderen of adolescenten* een van de hoogste waarden op het construct *motivatie*. Dit is ook gevonden in het huidige onderzoek. Het construct *Werken met kinderen* wordt door de vrouwen als hoogst gescoord ($M = 5.76$) en staat bij de mannen op de tweede plek ($M = 5.20$). Het construct *Werken met kinderen of adolescenten* wordt dus door beide groepen gezien als een van de belangrijkste motieven om te kiezen voor het leraarsberoep en wordt door vrouwelijke respondenten net wat belangrijker geacht dan door de mannelijke respondenten.

Het construct *Sociale ontrading* wordt door de mannelijke respondenten als een belangrijker concept gezien voor het kiezen voor het leraarsberoep dan door de vrouwelijke respondenten. De mannelijke respondenten vinden *de mening van een ander* dus belangrijker. Dit komt overeen met het artikel van Eck & Heemkerk (2009), waaruit blijkt dat mannen zich meer laten leiden door mensen uit hun directe omgeving voor hun keuze voor het leraarschap dan vrouwen.

Azman (2013) vond in zijn onderzoek geen verschil gevonden tussen mannen en vrouwen. In het huidige onderzoek is wel een verschil gevonden voor de constructen *Werken met kinderen of adolescenten* en *Sociale ontrading*. Voor de overige 10 constructen is er geen significant verschil gevonden. Hieruit kan geconcludeerd worden dat vrouwen en mannen ongeveer dezelfde motivaties hebben om te kiezen voor het leraarsberoep.

Beperkingen

De resultaten van dit onderzoek moeten voorzichtig geïnterpreteerd worden. De steekproefgrootte van het onderzoek bedroeg 95, wat een relatief kleine steekproef is als er gekeken wordt naar de populatiegrootte. In het onderzoek werd gestreefd naar een minimum van 30 respondenten in iedere groep (man-vrouw). Dit minimum is niet behaald voor de groep mannen ($N = 17$). Echter kan wel gezegd worden dat de verhouding man-vrouw in de steekproef (1:4) enigszins overeenkomt met de verhouding man-vrouw in de populatie.

De verhouding AOLB en Pabo studenten ($N_{AOLB} = 60$; $N_{Pabo} = 35$) in de steekproef is geen goede afspiegeling van de populatie. In de populatie zijn er namelijk meer studenten die de Pabo studeren dan de AOLB.

Verder was de vragenlijst onvolledig en zaten er formuleringsfouten in toen deze is gedeeld met de steekproef. Bij het construct *Werken met kinderen of adolescenten* miste er één item. Deze is binnen 24 uur toegevoegd. Echter was de vragenlijst al ingevuld door 34 respondenten. Dit is mogelijk nadelig voor de interne validiteit.

Voor het construct *Werken met kinderen of adolescenten* is er een significant verschil gevonden en wordt het door de vrouwen als belangrijkste gescoord voor het kiezen voor het leraarsberoep. Echter is dit construct niet betrouwbaar bevonden ($\alpha = .53$). Ook de constructen *Tijd voor familie* ($\alpha = .69$), *Baantransferbaarheid* ($\alpha = .38$), *terugval carrière* ($\alpha = .50$) en *Intrinsieke carrière* ($\alpha = .51$) zijn niet betrouwbaar bevonden. Deze bevindingen komen niet overeen met het onderzoek van en Fokkens-Bruinsma et al. (2015) en Watt & Richardson (2007). Door de lage betrouwbaarheid kan er niet met zekerheid gezegd worden dat de bevindingen op deze constructen significant zijn.

Vervolgonderzoek

Voor verschillende constructen is er een te lage betrouwbaarheid gevonden. Dit zou in vervolgonderzoek opgelost kunnen worden door meer items toe te voegen aan deze constructen. Dit zou de betrouwbaarheid kunnen laten toenemen. Ook zou er in vervolgonderzoek gekeken kunnen worden of deze constructen, waar de betrouwbaarheid laag was, wel verschillen zijn in motieven voor het kiezen voor het lerarenberoep tussen mannen en vrouwen.

De verhouding AOLB en Pabo studenten ($N_{AOLB} = 60$; $N_{Pabo} = 35$) is in de steekproef van dit onderzoek geen goede afspiegeling van de populatie. In de populatie zijn er namelijk meer studenten die de Pabo studeren dan de AOLB. Bij een vervolgonderzoek is het van belang dat er meer Pabo studenten mee doen aan het onderzoek, zodat de steekproef overeenkomt met de populatie.

Op dit moment zijn er veel veranderingen in het aantrekkelijker maken van de Pabo of AOLB. Studenten die nu beginnen aan de Pabo of lerarenopleiding hoeven de eerste twee jaar maar de helft van het college geld te betalen (Ministerie van Onderwijs, 2022). Verder had de Pabo altijd drie toelatingstoetsen, namelijk Aardrijkskunde, Geschiedenis en Natuur & Techniek. Sinds 1 september 2022 hoeven studenten deze toelatingstoetsen niet van te voren meer te halen, maar worden ze meegenomen als toetsen die het eerste jaar gegeven worden (Ministerie van Onderwijs, 2022). Bij een vervolg onderzoek kan gekeken worden of deze aanpassingen ook bijdragen aan de motivatie om te beginnen aan de Pabo of AOLB. Als dit het geval is, kan er ook gekeken worden of mannen en vrouwen hierin verschillen.

Verder kan er nog onderzoek gedaan worden naar verschillen in motieven voor het kiezen van het lerarenberoep tussen mannen en vrouwen in Europa of de wereld. Het FIT-Choice instrument is namelijk ontworpen vanuit de behoefte om motivatie op dezelfde manier te meten, zodat de resultaten op verschillende plekken ter wereld met elkaar vergeleken kunnen worden (Watt & Richardson, 2007). Door in meer landen dit onderzoek te doen, kunnen de gegevens over de motieven om leerkracht te willen worden vergeleken worden met elkaar.

Bibliografie

- Aa, R. van der, Hulst, B. van, Bruin, G. de, & Vermeulen, L. (2006). *Loopbaanmonitor onderwijs 2006: onderzoek naar de arbeidspositie van afgestudeerden van de lerarenopleiding 2005 en 2006*. Rotterdam: Ecorys/Risbo.
- Azman, N. (2013). Choosing Teaching as a Career: Perspectives of Male and Female. *European Journal of Teacher*, 113-130.
- Beiro, L. F., & Ramaekers, M. (2016). *Steeds meer vrouwen voor de klas in het basisonderwijs*. CBS.
- Bilim, I. (2014). Pre-service elementary teachers - motivations to become a teacher and its relationship with teaching self-efficacy. *Social and Behavioral Sciences*, 653-661.
- Blatchford, P., Goldstein, H., Martin, C., & Browne, W. (2002). A Study of Class Size Effects in English School Reception Year Classes. *British Educational Research Journal*, pp. 169-185.
- Den Brok, P., Van der Want, A., Claessens, L., Pennings, H., Wubbels, T., Brekelmans, M., & Tartwijk, J. (2013). *Teachers' choices for the teaching career and their teacher-student interpersonal relationships in the classroom: investigating the Dutch context*. San Francisco: Education and Poverty.
- Eck, E., Heemkerk, I. (2009). Leraar orden; kiezen voor opleiding en beroep. *Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt*.
- Eccles (Parsons), J., Adler, T.F., Futterman, R., Goff, S. B., Kaczala, C. M., Meece, J. L., et al. (1983). Expectancies, values, and academic behaviors. In J. T. Spence (Ed.), *Achievement and achievement motivation*, 75-146. W. H. Freeman
- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (1995). In the mind of the achiever: The structure of adolescents' academic achievement related-beliefs and self-perceptions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(3), 215-225
- Fokkens-Bruinsma, M., & Canrinus, E. (2011). Wat motiveert je om docent te worden? Relaties met professionele betrokkenheid en vertrouwen in eigen kunnen bij beginnende en ervaren doenten in het voortgezet onderwijs. *Pedagogische Studiën*, 41-56.

- Fokkens-Bruinsma, M., Canrinus, E.T., Korpershoek, H., & Doolaard, S. (2015). Motivatie om leraar te worden: Validering van het FIT-Choice instrument voor de Nederlandse context. *Pedagogische Studiën*. (92) 324-343
- Hash, P. M. (2021). *Supply and Demand: Music Teacher Shortage in the United States*. Illinois: Illinois State University.
- Ministerie van Onderwijs, C. e. (2022, Februari 11). *Kabinet wil experiment om toegankelijkheid pabo te vergroten*. Retrieved from Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/02/11/kabinet-wil-experiment-om-toegankelijkheid-pabo-te-vergroten>
- Ministerie van Onderwijs, C. e. (2022, Juni). *Rijksoverheid*. Retrieved from Aanpak lerarentekort: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/aanpak-tekort-aan-leraren>
- Omejevwe, G. (2020). Factors influencing undergraduates' choice of teaching as a career (Fit choice) Nigeria. *International Journal of Education and Practice*, 121-133.
- Oppers, A., & Zevenbergen, D. (2022). *De Staat van het Onderwijs*. Inspectie van het Onderwijs.
- Richardson, P., & Watt, H. (2006). Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian universities . *Journal of Teacher Education*, 27-56.
- Scholten, L., & Wolbers, M. (2018). Onderwijs van hoge kwaliteit. *Mens & Maatschappij*, pp. 429-452.
- Siegler, R., Deloache, J., & Eisenberg, N. (2017). *How children develop*. New York: Worth Publishers.
- Smith, S., & Pantana, J. (2010). Preservice second-career teachers in a blended online-residential preparation program: Profiling characteristics and motivations . *Faculty Publications and Presentations*.
- Struven, K., Dochy, F., & Jacobs, K. (2013). Why do they want to teach? The multiple reasons of different group of student for undertaking teacher education. *European Journal of Psychology of Education*, 1007-1022.

Watt, H., & Richardson, P. (2007). Motivational Factors Influencing Teaching as a Career Choice: Development and Validation of the FIT-Choice Scale. *The Journal of Experimental Education*, 167-202.

Watt, H. M. G., Richardson, P. W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., & Baumert, J. G. (2012b). Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale. *Teaching and Teacher Education*, 28, 791-805.