

Loopbaanmonitor onderwijs 2020

Microdata: 2013 – 2019

Enquête: 2018 – 2019

CentERdata

Klaas de Vos
Peter Fontein

MOOZ

Sil Vrielink

November 2020

© CentERdata, Tilburg, 2020

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.



Inhoudsopgave

Deel 1. Microdata	5
Samenvatting en conclusies	6
1 Inleiding	11
1.1 Onderzoeksvragen	11
1.2 Onderzoeksverantwoording.....	12
1.3 Opbouw rapport	13
1.4 Relatie tot ander onderzoek	13
2 Arbeidsmarktpositie na afstuderen.....	14
2.1 Beroepsrendement op hoofdlijnen.....	14
2.2 Dynamiek	17
2.3 Beroepsrendement in detail.....	18
2.4 Beroepsrendement cumulatief.....	22
2.5 Ontwikkeling arbeidsmarktpositie: vergelijking microdata - enquête	24
3 Beroepsrendement lerarenopleidingen naar achtergrondkenmerken	26
3.1 Vakgebied	26
3.2 Geslacht.....	28
3.3 Leeftijd bij afstuderen.....	28
3.4 Voltijd vs. deeltijd	29
4 Baankenmerken	31
4.1 Onderwijssector waarin men werkzaam is	31
4.2 Aanstellingsomvang.....	36
4.3 Provincie	44
4.4 Afstand woongemeente en werkgemeente	46
4.5 Mobiliteit.....	48
5 Verdieping arbeidsmarktsituatie niet-werkenden en uitstromers	54
5.1 Inschrijvingen als student	54
5.2 Ontvangers uitkering.....	55
6 Arbeidsmarktsituatie buiten het onderwijs; betrekkingssomvang en salariëring binnen en buiten onderwijs	59
6.1 Sector buiten het onderwijs	59
6.2 Bestemming uitstroom	63
6.3 Aanstellingsomvang.....	64
6.4 Uurloon.....	66
6.5 Uurloon naar sector en vak	69
6.6 Uurloon uitstromers	75
7 Regressie-analyses	77
7.1 Belangrijkste resultaten	77
Bijlage A. Regressieresultaten in detail	80
A.1 Kans 1 jaar na afstuderen.....	80
A.1.1 Werkzaam binnen onderwijs.....	80
A.1.2 Werkzaam buiten onderwijs.....	83
A.2 Kans 5 jaar na afstuderen.....	86
A.2.1 Werkzaam binnen onderwijs.....	86
A.2.2 Werkzaam buiten onderwijs.....	88



Deel 2. Begeleiding startende leraren.....	91
Samenvatting	93
1 Inleiding.....	98
1.1 Aanleiding	98
1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen	98
1.3 Werkwijze.....	99
1.4 Leeswijzer	100
2 Blik op de lerarenopleidingen.....	101
2.1 Tevredenheid over de lerarenopleidingen.....	101
2.2 Voorbereiding op de beroepspraktijk.....	105
3 Arbeidsmarktpositie beginnende leraren.....	109
3.1 Arbeidsmarktpositie	109
3.2 Motieven om in het onderwijs te gaan werken	113
3.3 Aansluiting tussen stage en werk.....	115
4 Begeleiding startende leraren	118
4.1 Inleiding.....	118
4.2 Begeleiding startende leraren.....	118
4.3 Tevredenheid over de begeleiding	125
4.4 Elementen van goede begeleiding	126
5 Werkbeleving startende leraren	127
5.1 Werkdruk en werktevredenheid.....	127
5.2 Professioneel zelfvertrouwen	130
5.3 Verloop.....	132
6 Zij-instromers in po, vo en mbo.....	134
6.1 Instroommotieven	134
6.2 Het scholingstraject	135
6.2.1 Zij-instroom in po en vo	136
6.2.2 Zij-instroom in het mbo	137
6.2.3 Tevredenheid over het zij-instroomtraject	138
6.3 Begeleiding van zij-instromers.....	139
6.3.1 Zij-instroom in po en vo	140
6.3.2 Zij-instroom in het mbo	143
6.3.3 Stellingen over de begeleiding op de werkplek	145
6.4 Werkbeleving van zij-instromers.....	146
A Bijlage – steekproef en respons.....	151
B Bijlage – tabellen pas afgestudeerde leraren	152
C Bijlage – tabellen zij-instromers	165



Deel 1 – Microdata



Samenvatting en conclusies

De Loopbaanmonitor onderwijs richt zich op de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van recent afgestudeerde leraren. Het onderzoek kent twee onderdelen: secundaire analyses op CBS-microdata (afstudeercohorten 2013-2018) en een enquête onder pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen (cohort 2018 en cohort 2019).

De uitkomsten van het eerste onderdeel staan centraal in deze rapportage, met als belangrijkste bevinding dat het percentage recent afgestudeerden van de pabo dat aan de slag is gekomen in het onderwijs ook volgens de nieuwste cijfers verder gestegen is. Was van afstudeercohort 2015 na één jaar 76% werkzaam binnen het onderwijs, van afstudeercohort 2016 was dit 81%, van afstudeercohort 2017 85% en van afstudeercohort 2018 87%. Ook het aandeel afgestudeerden van de pabo dat een aanstelling van 0,8 fte of meer vindt is verder gestegen van 61% voor afstudeercohort 2015 via 70% voor afstudeercohort 2016 naar 78% voor cohort 2017 en 80% voor cohort 2018. Dat een steeds groter deel van de afgestudeerden aan de pabo snel een baan in het onderwijs vindt, is geheel in lijn is met de signalen uit het veld omtrent toenemende krapte op de onderwijsarbeidsmarkt po. Voor afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleiding en de universitaire lerarenopleiding is het percentage dat na één jaar een baan heeft in het onderwijs voor de afstudeercohorten 2015 t/m 2018 relatief stabiel (resp. ongeveer 67% en 72%). Daarbij ligt dit percentage voor leraren talen en exacte vakken over de gehele periode duidelijk hoger dan voor leraren in culturele en creatieve vakken en lichamelijke opvoeding.

In deze samenvatting belichten we de kernonderwerpen van de Loopbaanmonitor onderwijs: de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerden en de dynamiek daarin, het beroepsrendement van de lerarenopleidingen naar achtergrondkenmerken en baan- en contractkenmerken. Met beroepsrendement wordt daarbij in deze context het percentage afgestudeerden bedoeld dat werkzaam is in het onderwijs. Daarbij onderscheiden we in deze samenvatting afgestudeerden van de pabo enerzijds en afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding (hbo-bachelor) en universitaire lerarenopleiding (ulo) anderzijds. Dit betreft in het algemeen een eerste lerarenopleiding die men volgt na het voortgezet onderwijs. Personen die na het behalen van hun tweedegraadsbevoegdheid ook een eerstegraadsdiploma (hbo-master) behalen en personen die na het voltooien van de pabo een masterdiploma ((S)EN) of een tweedegraadsdiploma halen blijven buiten beschouwing. Naast de uitkomsten die in dit rapport zijn opgenomen, is tevens een Excelbestand beschikbaar met detailresultaten.

Pabo: arbeidsmarktpositie en -dynamiek

In Tabel 0.1 is de arbeidsmarktpositie één jaar na afstuderen weergegeven voor de afstudeercohorten 2013 tot en met 2018, zoals die op basis van de CBS-microdata is vastgesteld. Het algemene beeld is dat het grootste gedeelte van deze personen na een jaar een baan in het onderwijs heeft gevonden. Daarbij is, met een kleine onderbreking in cohort 2015, over de gehele periode een duidelijke stijging van het beroepsrendement één jaar na afstuderen te zien. In het cohort 2013 ligt dit op 75%, terwijl het in cohort 2018 op 87% uitkomt, duidelijk het hoogst van alle getoonde cohorten.

Tabel 0.1. Percentage afgestudeerden pabo dat één jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs

Cohort	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Pabo	75%*	77%	76%	81%	85%	87%

*Toelichting: Van het cohort dat in 2013 aan de pabo is afgestudeerd, was 75% één jaar na afstuderen (m.a.w. in 2014) werkzaam in het onderwijs.



De relatie tussen de arbeidsmarktpositie één jaar en vijf jaar na afstuderen is in Tabel 0.2 weergegeven. Uit de tabel blijkt dat pabo-gediplomeerden de afgelopen jaren een toenemende kans hebben om vijf jaar na afstuderen wel in het onderwijs werkzaam te zijn als men dat één jaar na afstuderen nog niet was: van 39% voor cohort 2010 tot 54% voor cohort 2014. Bij de pabo-gediplomeerden die één jaar na afstuderen wel in het onderwijs werkzaam waren, is het percentage dat na vijf jaar ook in het onderwijs werkt relatief stabiel: In het cohort 2014 ligt dit percentage op 90%. Per saldo is het totale percentage pabo-afgestudeerden dat vijf jaar na afstuderen in het onderwijs werkt gestegen van 75% voor cohort 2010 tot 82% voor cohort 2014.

Tabel 0.2. Arbeidsmarktdynamiek afgestudeerden pabo, één versus vijf jaar na afstuderen, cohorten 2010, 2011, 2012, 2013 en 2014

Opleiding	Werkzaam binnen onderwijs na 1 jaar	Werkzaam binnen onderwijs na 5 jaar				
		Cohort 2010	Cohort 2011	Cohort 2012	Cohort 2013	Cohort 2014
Pabo	Nee	39%	42%	46%	51%	54%
	Ja	86%	87%	88%	88%	90%
	Totaal	75%	77%	77%	79%	82%

Toelichting: Van de in 2010 aan de pabo afgestudeerden die een jaar later niet in het onderwijs werkten, werkte 39% vijf jaar na afstuderen wel in het onderwijs, van degenen die een jaar na afstuderen wel in het onderwijs werkten, werkte 86% vijf jaar na afstuderen in het onderwijs etc.

Pabo: baankenmerken

Naast de vraag of men een baan in het onderwijs heeft, is ook van belang in hoeverre startende leraren een reguliere baan vinden van voldoende omvang in uren. Het blijkt dat de onderwijsarbeidsmarkt voor pabo-afgestudeerden vanaf afstudeerjaar 2013 ook in dat opzicht steeds gunstiger is geworden. Had van de in het onderwijs startende pabo-afgestudeerden uit cohort 2013 na één jaar 48% een baan van 0,8 fte of meer, voor cohort 2015 was dit 61% en voor cohort 2018 zelfs 80%.

Daarnaast komen uit de enquête onder de pas afgestudeerden forse verschillen naar boven als het gaat om het type aanstelling (regulier/vervanging) en het type dienstverband (vast/tijdelijk). Zo vertoont het percentage pabo-gediplomeerden dat recent na afstuderen een reguliere baan in het onderwijs heeft tussen cohort 2015 en cohort 2019 een duidelijke stijging (tot 87% van de afgestudeerden die in het onderwijs werken voor cohort 2019), en hetzelfde geldt voor het percentage met een vast dienstverband of uitzicht op een vast dienstverband (samen ongeveer 83% voor cohort 2019).

Pabo: achtergrondkenmerken pas afgestudeerden

Onder pabo-gediplomeerden zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen in het aandeel dat een jaar na afstuderen een onderwijsbaan heeft vrij klein. In de meeste cohorten vinden we voor mannen iets hogere aandelen dan voor vrouwen. Onderverdeeld naar leeftijd is het aandeel met een onderwijsbaan in het algemeen iets hoger onder afgestudeerden jonger dan 30 jaar dan onder de groep van 30 jaar en ouder, en wordt het verschil tussen beide groepen wat groter naarmate men langer afgestudeerd is. Soortgelijke verschillen vinden we tussen afgestudeerden die een voltijdopleiding volgden en in deeltijd opgeleiden: de kans op een onderwijsbaan ligt iets hoger voor degenen die een voltijdopleiding gevolgd hebben.



Tweedegraads en universitaire lerarenopleidingen: arbeidsmarktpositie

In Tabel 0.3 is de arbeidsmarktpositie één jaar na afstuderen weergegeven voor de cohorten 2013 tot en met 2018 van de tweedegraads lerarenopleidingen en van de ulo, zoals die op basis van de CBS-microdata is vastgesteld. Ook hier is het algemene beeld dat het grootste gedeelte van deze personen een baan in het onderwijs heeft gevonden, al liggen de percentages lager dan voor afgestudeerden van de pabo. Van afstudeercohort 2018 heeft ongeveer 69% van de afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding na een jaar een baan in het onderwijs gevonden. Dit kan een baan in het vo zijn maar personen met een tweedegraads lerarenbevoegdheid kunnen bijvoorbeeld ook in het mbo terecht. Voor de cohorten 2013 en 2014 ligt dit percentage met respectievelijk 60% en 64% duidelijk lager.

Van de afgestudeerden van de ulo in het afstudeercohort 2018 heeft 71% na een jaar een baan in het onderwijs. Hier ligt het beroepsrendement bijna net zo hoog als in de voorgaande jaren.

Tabel 0.3. Percentage afgestudeerden tweedegraads lerarenopleiding en ulo dat één jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs

Cohort	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Tweedegraads lerarenopleiding	60%	64%	66%	65%	68%	69%
Ulo	72%*	73%	73%	73%	72%	71%

*Toelichting: Van het cohort dat in 2013 aan de ulo is afgestudeerd, was 72% één jaar na afstuderen (m.a.w. in 2014) werkzaam in het onderwijs.

Tweedegraads en universitaire lerarenopleidingen: achtergrondkenmerken pas afgestudeerden

Voor de afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo is het vakgebied een belangrijke bepalende factor voor de kans op een baan in het onderwijs. Het laagste beroepsrendement vinden we voor degenen die een culturele/creatieve lerarenopleiding hebben afgerond (cohort 2018, 1 jaar na afstuderen: 41%), gevolgd door lichamelijke opvoeding (57%). Het hoogste beroepsrendement vinden we wat de tweedegraads lerarenopleidingen betreft voor gediplomeerden in de exacte (85%) en economische vakken (83%). Wat betreft de afgestudeerden van de ulo is het beroepsrendement met name hoog te noemen voor de talen (cohort 2018, 1 jaar na afstuderen: 74%) en de exacte vakken (77%). Ook de economische vakken (73%) doen het goed in vergelijking met de maatschappelijke en de culturele/creatieve vakken (67%).

Uit de enquête onder pas afgestudeerden van cohort 2019 blijkt een lerarenopleiding in de lichamelijke opvoeding of culturele/creatieve vakken slecht voor de kans op een vast contract (25%). Lerarenopleidingen in technische vakken bieden de grootste kans op een vast contract (62%), gevolgd door exacte vakken.

Tweedegraads en universitaire lerarenopleidingen: arbeidsmarktdynamiek

De relatie tussen de arbeidsmarktpositie één jaar en vijf jaar na afstuderen is in Tabel 0.4 weergegeven. Van de afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen die na één jaar niet in het onderwijs werkzaam waren, stijgt het percentage dat na vijf jaar wel in het onderwijs werkt van 23% voor cohort 2010 naar 33% voor cohort 2013 om voor cohort 2014 terug te lopen naar 29%. Bij de ulo-afgestudeerden varieert dit percentage nogal, tussen 32% voor cohort 2010 en 20% voor cohort 2011. Werkt men na één jaar wel in het onderwijs, dan geldt hetzelfde na vijf jaar voor ongeveer 90% van de afgestudeerden van zowel de tweedegraadslerarenopleidingen als de ulo. Daarbij geeft dit percentage voor beide groepen in de loop van de tijd een lichte daling te



zien. Per saldo stijgt het totale percentage afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen dat vijf jaar na afstuderen in het onderwijs werkt van 64% voor cohort 2010 naar 67% voor cohort 2013 en 2014. Onder ulo-afgestudeerden daalt het vergelijkbare cijfer van 76% voor cohort 2010 naar 70% voor cohort 2013 en 2014.

Tabel 0.4. Arbeidsmarktdynamiek afgestudeerden tweedegraads lerarenopleiding en ulo, één versus vijf jaar na afstuderen, cohorten 2010, 2011, 2012, 2013 en 2014

Opleiding	Werkzaam binnen onderwijs na 1 jaar	Werkzaam binnen onderwijs na 5 jaar				
		Cohort 2010	Cohort 2011	Cohort 2012	Cohort 2013	Cohort 2014
Tweedegraads lerarenopleiding	Nee	23%	28%	30%	33%	29%
	Ja	89%	90%	90%	89%	88%
	Totaal	64%	65%	65%	67%	67%
Ulo	Nee	32%	20%	26%	27%	23%
	Ja	91%	90%	89%	87%	87%
	Totaal	76%	71%	70%	70%	70%

Toelichting: Van de in 2010 afgestudeerden van de tweedegraadslerarenopleidingen die na 1 jaar niet in het onderwijs werkten, werkte 23% na 5 jaar wel in het onderwijs. Van degenen die na 1 jaar wel in het onderwijs werkten, werkte 89% na 5 jaar in het onderwijs etc.

Tweedegraads en universitaire lerarenopleidingen: baankenmerken

Het blijkt dat onder de pas afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen het aandeel met een baan van minimaal 0,8 fte vanaf afstudeercohort 2013 vrij stabiel is geweest. Tussen afstudeercohort 2013 (56%) en afstudeercohort 2015 (60%) was sprake van een lichte stijging, maar de afstudeercohorten 2016 (56%), 2017 (55%) en 2018 (56%) laten weer iets lagere percentages zien. De contractomvang van ulo-gediplomeerden in het onderwijs laat evenmin een duidelijke trend zien. Voor deze groep varieert het percentage met een contract van minimaal 0,8 fte tussen de 53% en 57%. Dit beeld wijkt daarmee duidelijk af van dat van de afgestudeerden van de pabo, waar het aandeel banen van 0,8 fte of groter sinds afstudeercohort 2013 een sterke stijging laat zien.

Uit de enquête blijkt dat afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo voor cohort 2018 na een half jaar in 92% van de gevallen een reguliere baan hebben, met in 78% van de gevallen een vast contract of uitzicht op een vast contract. Daarmee is de arbeidsmarktpositie van deze afgestudeerden wat betreft het onderscheid reguliere/vervangingsbaan nog iets beter dan die van de pabo gediplomeerden, maar hebben pabo gediplomeerden inmiddels vaker een vast contract of uitzicht op een vast contract.

Gemiddeld uurloon

Uit analyses van het gemiddelde uurloon onder net afgestudeerden van de lerarenopleidingen blijkt dat degenen die een baan binnen het onderwijs vinden gemiddeld duidelijk meer verdienen dan degenen die buiten het onderwijs gaan werken (één tot vijf jaar na afstuderen). De oorzaak hiervoor is mogelijk dat de vooropleiding beter aansluit bij een baan binnen het onderwijs. Voor afgestudeerden van de tweedegraadslerarenopleidingen en de ulo zijn de verschillen gemiddeld groter dan voor afgestudeerden van de pabo. Overigens betreft dit uitsluitend de beloning in het beginstadium van de carrière.

Bezien we degenen die in het onderwijs gewerkt hebben, maar het onderwijs binnen vijf jaar verlaten, dan vinden we voor afgestudeerden van de pabo en de tweedegraads lerarenopleidingen



dat men (gemiddeld per uur) meestal minder gaat verdienen buiten het onderwijs. Daarbij geldt wel de kanttekening dat het totale loon wel kan stijgen door een toename van de betrekkingssomvang.

Conclusie

Voor de afgestudeerden van de pabo is ook voor cohort 2018 een verdere stijging zichtbaar in het beroepsrendement na één jaar, waarbij de betrekkingssomvang van de gevonden baan bovendien duidelijk hoger ligt. Ook het beroepsrendement na één jaar van afgestudeerden aan de tweedegraadslerarenopleiding laat tussen de cohorten 2017 en 2018 een stijging zien, terwijl er bij de afgestudeerden aan de ulo tussen de cohorten 2017 en 2018 sprake is van een lichte daling. Het beroepsrendement na één jaar van afstudeercohort 2018 ligt bij afgestudeerden van de pabo twaalf en bij afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleiding zo'n negen procentpunt hoger dan dat van afstudeercohort 2013. Bij afgestudeerden aan de ulo ligt het beroepsrendement na één jaar voor het afstudeercohort 2018 per saldo één procentpunt lager dan dat van het afstudeercohort 2013.



1 Inleiding

De Loopbaanmonitor onderwijs heeft als doel inzicht te krijgen in de arbeidsmarktsituatie van pas afgestudeerde leraren en het beroepsrendement van de lerarenopleidingen. Met beroepsrendement wordt daarbij het aandeel afgestudeerden bedoeld dat ook daadwerkelijk in het onderwijs aan de slag gaat. De focus van de Loopbaanmonitor onderwijs ligt daarbij op de eerste fase na het afstuderen omdat startende leraren vooral in de eerste jaren na hun afstuderen het onderwijs verlaten. Daarom wordt onder meer het beroepsrendement na een half, één, twee, drie, vier en vijf jaar in kaart gebracht.

De Loopbaanmonitor onderwijs bestaat uit twee onderdelen: een enquête onder leraren die recent hun eerste diploma voor een lerarenopleiding hebben behaald¹ en analyses op de microdata van het CBS²: gegevens op persoonsniveau die vanuit verschillende bestanden bij elkaar zijn gebracht. Voordeel van de microdata is dat het om feitelijke gegevens van de gehele populatie gaat. Met andere woorden, de informatie over loopbaanstappen is niet 'gekleurd' door een responsbias. Pas afgestudeerden die werkzaam zijn in het onderwijs zouden immers eerder geneigd kunnen zijn om deel te nemen aan de Loopbaanmonitor onderwijs dan degenen die buiten het onderwijs of niet werkzaam zijn.

Dit eerste deel van het rapport is voornamelijk gebaseerd op de analyses van de CBS-microdata. Aanvullend is gebruik gemaakt van de enquêteresultaten, om de actuele situatie te schetsen. Indien gebruik wordt gemaakt van de enquêteresultaten, wordt dit nadrukkelijk in de tekst vermeld.

In het vervolg van dit hoofdstuk gaan we in op de onderzoeksvragen, de onderzoeksverantwoording en de opbouw van dit rapport. In de vervolghoofdstukken presenteren we de onderzoeksresultaten.

1.1 Onderzoeksvragen

Analyse van CBS-microdata geeft onder andere antwoord op de volgende vragen:

- Wat is de arbeidsmarktsituatie direct tot vijf jaar na afstuderen en in hoeverre verschilt dit tussen opleidingen en cohorten (hoofdstuk 2 en 7)?
- Zijn er verschillen in arbeidsmarktsituatie naar vak, geslacht en leeftijd (hoofdstuk 3 en 7)?
- In welke onderwijssector komen afgestudeerden van de verschillende lerarenopleidingen terecht en wat zijn de ontwikkelingen in de aanstellingsomvang (hoofdstuk 4)? Hoe mobiel zijn pas afgestudeerden die in het onderwijs gaan werken (hoofdstuk 4)?
- Wat is de arbeidsmarktsituatie van niet-werkenden; welk deel studeert verder en welk deel ontvangt een uitkering (hoofdstuk 5)?
- In welke sectoren komen afgestudeerden die buiten het onderwijs gaan werken terecht, en hoe verhoudt hun aanstellingsomvang en salariëring zich tot die van afgestudeerden die in het onderwijs gaan werken (hoofdstuk 6)?

De enquêteresultaten geven aanvullend antwoord op de volgende vragen:

- Wat is de huidige arbeidsmarktsituatie van pas afgestudeerde leraren een half jaar en één jaar na afstuderen en in hoeverre verschilt dit tussen opleidingen (hoofdstuk 2)?

¹ Deze enquête is opgesteld en geanalyseerd door MOOZ Onderzoek, waarbij CentERdata de hosting heeft verzorgd.

² De analyses op de microdata zijn uitgevoerd door CentERdata.



1.2 Onderzoeksverantwoording

Het CBS stelt microdatabestanden beschikbaar voor onderzoek. De cijfers die daarover worden gepresenteerd in dit rapport betreffen secundaire analyses op basis van deze microdatabestanden.³ Deze databestanden bevatten informatie op persoonsniveau van onder andere *alle* afgestudeerden die in een bepaald jaar aan een lerarenopleiding een diploma hebben behaald. Door gegevens van meerdere jaren uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) over arbeid en uitkeringen en uit het Basis Register Onderwijs Hoger Onderwijs (BRON HO) met betrekking tot de (vervolg)opleiding op persoonsniveau te koppelen aan een cohort afgestudeerden van de lerarenopleidingen, verkrijgt men inzicht in de loopbaan van deze afgestudeerden door de jaren heen: de arbeidsmarktpositie, in welke sector men een baan heeft gevonden, wie uitkeringsgerechtigde is en of men een (vervolg)studie doet. In dit rapport zijn gegevens van 2013 tot en met 2019 (de meest recente gegevens die beschikbaar zijn) gebruikt.

Op basis van de BRON HO-data zijn degenen geselecteerd die in 2013 tot en met 2018 een lerarenopleiding⁴ succesvol hebben afgerond. Deze selectie van afgestudeerden is door DUO rechtstreeks aan CBS geleverd, voorzien van het burgerservicenummer. In verband met de privacy heeft CBS het burgerservicenummer van de afgestudeerden versleuteld, waarna de bestanden onderling op het versleutelde persoonsnummer gekoppeld en geanalyseerd konden worden. De analyses zijn door de onderzoekers zelf uitgevoerd via een zogeheten remote access verbinding.

Het gaat bij de rapportage over de microdata om afgestudeerden die *voor het eerst* een lerarenopleiding (pabo, tweedegraads lerarenopleiding of ulo) hebben afgerond. Het gaat steeds om in Nederland afgestudeerde personen in BRON HO; dat kunnen ook studenten uit het buitenland zijn. Personen die in het buitenland werken vallen buiten de statistieken. Ook zij-instromers die zonder reguliere bevoegdheid (maar bijvoorbeeld met een Pedagogisch Didactisch Getuigschrift) in het onderwijs gaan werken blijven buiten beschouwing. Waar we spreken over werken in het onderwijs kan het gaan om alle functies: in de CBS data wordt geen onderscheid gemaakt tussen onderwijzend personeel en ondersteunende of management functies. Uitzendkrachten die in het onderwijs werkzaam zijn vallen onder de uitzendbranche, en worden dus geteld als werkzaam buiten het onderwijs.

Het peilmoment dat we hanteren in dit onderzoek is steeds 1 oktober. Waar we spreken over 'één jaar na afstuderen' gaat het dus om de arbeidsmarktpositie op 1 oktober één jaar na het jaar waarin men is afgestudeerd. Twee jaar na afstuderen betreft de situatie op 1 oktober, twee jaar na het jaar waarin men is afgestudeerd etc. Uitzondering betreft de situatie een half jaar na afstuderen. Daar is het peilmoment 1 april na het jaar van afstuderen.

In Tabel 1.1 is per cohort het aantal afgestudeerden van de lerarenopleidingen gegeven waarop de micro-data betrekking hebben. In 2013 stroomden ruim 4.400 pabo-studenten gediplomeerd uit. Dit aantal is in de jaren erop gedaald tot minder dan 3.700 gediplomeerden in 2016, en vertoont sindsdien weer een stijging, tot ruim 3.900 in 2018. Een iets andere ontwikkeling is zichtbaar in het aantal afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen, dat van ruim 3.800 in 2013 steeg naar bijna 4.000 in 2014. In 2015 heeft weer enige daling plaatsgevonden, tot een niveau van ongeveer 3.900 gediplomeerden. Dat aantal is in 2016 vrijwel constant terwijl zich in 2017 weer een lichte stijging voordoet. In 2018 stijgt het aantal afgestudeerden van de tweedegraadslerarenopleidingen door naar ruim 4.100. Het aantal afgestudeerden van de ulo varieert tussen bijna 900 in 2014 en 730 in 2018.

³ Het gaat om de bestanden met betrekking tot de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, de kenmerken van bedrijfseenheden, personen met een bijstandsuitkering, de kwantitatieve gegevens van banen, kwalitatieve gegevens van banen, en personen die in een bepaald jaar een werkloosheidsuitkering hebben ontvangen.

⁴ Alle opleidingen in BRON HO zijn meegenomen die door DUO als lerarenopleidingen worden aangemerkt. Het gaat dan om alle opleidingen in het croho-onderdeel onderwijs exclusief opleidingskunde (isatcode 39218). Dit is inclusief bv. docenten theater, dans, muziek, beeldende kunst en vormgeving, kunsteducatie, kunstgeschiedenis en culturele en kunstzinnige vorming/kunst algemeen. Daarnaast tellen de groene lerarenopleidingen (codes 34899 en 44135) mee.

**Tabel 1.1. Aantal afgestudeerden van lerarenopleidingen**

Cohort	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Pabo	4.437	4.222	4.053	3.693	3.762	3.921
Tweedegraads lerarenopleiding	3.830	3.991	3.909	3.914	3.960	4.138
Ulo	813	894	839	844	769	730

Dit rapport beschrijft de arbeidsmarktsituatie van afgestudeerden van lerarenopleidingen en analyseert daarbij (1) verschillen *tussen* cohorten, en (2) verschillen over de tijd (direct tot maximaal vijf jaar na afstuderen) *binnen* cohorten. Detailcijfers van het onderzoek worden ook beschikbaar gesteld in een afzonderlijk Excel bestand. Het zou te ver voeren om alle cijfers in dit rapport te bespreken.

1.3 Opbouw rapport

In hoofdstuk 2 gaan we in op de arbeidsmarktpositie na afstuderen, waarna we in hoofdstuk 3 het beroepsrendement van de lerarenopleiding onderscheiden naar een aantal achtergrondkenmerken van de afgestudeerden. In hoofdstuk 4 zoomen we verder in op de afgestudeerden die werkzaam zijn binnen het onderwijs. Binnen welke onderwijssector is men werkzaam en hoe groot is het aandeel van de afgestudeerden dat een 'grote' baan heeft (deeltijdfactor 0,8 of hoger)? In hoofdstuk 5 bespreken we de afgestudeerden die *niet* werkzaam zijn, niet in het onderwijs noch daarbuiten. Welk deel van de niet-werkenden ontvangt een uitkering? Welk deel staat ingeschreven als student? Hoofdstuk 6 presenteert een aantal cijfers met betrekking tot afgestudeerden die buiten het onderwijs zijn gaan werken, en vergelijkt hun aanstellingsomvang en salariëring met die van afgestudeerden die wel in het onderwijs werken. In hoofdstuk 7 onderzoeken we de kans dat een afgestudeerde een baan binnen of buiten het onderwijs heeft na 1 jaar en na 5 jaar op basis van persoonskenmerken.

In vergelijking met de voorgaande editie van de Loopbaanmonitor wordt de arbeidsmarktsituatie van een extra cohort (afstudeerjaar 2018) en een extra waarnemingsjaar (2019) weergegeven. Bij de bespreking van de resultaten gaat de aandacht vooral daar naar uit.

1.4 Relatie tot ander onderzoek

DUO heeft eveneens cijfers gepubliceerd met betrekking tot de uitval van startende leraren. Deze zijn gepubliceerd op onderwijs in cijfers⁵. Er is echter een belangrijk verschil qua onderzoeksopzet. Het gaat bij DUO om starters in een reguliere baan als leraar tot een leeftijd van 30 jaar, ongeacht de vraag of men is afgestudeerd of niet (dus ook zij-instroom vóór het behalen van een diploma en directe zij-instroom in het beroep waarvoor geen diploma maar een getuigschrift wordt gehaald), en ongeacht het moment van afstuderen. In dit rapport gaat het om (net) afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma⁶, ongeacht leeftijd en ongeacht functie in het onderwijs. Bij DUO is het peilmoment gerekend vanaf het jaar van instroom, in dit rapport vanaf het moment van afstuderen. De cijfers zijn dan ook niet direct vergelijkbaar.

⁵ Zie <https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/po/personeel-po/uitval-startende-leraren-po> en <https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/vo/personeel-vo/uitval-startende-leraren-vo>.

⁶ Dus in het algemeen geen diploma's SEN (special educational needs).



2 Arbeidsmarktpositie na afstuderen

Dit hoofdstuk beschrijft de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van de lerarenopleidingen met een eerste onderwijsdiploma van de cohorten 2013 tot en met 2018. Eerst wordt een overzicht gegeven van het aandeel afgestudeerden dat werkzaam is binnen het onderwijs op een bepaald peilmoment, een half jaar na afstuderen tot (maximaal) vijf jaar na afstuderen. Aangezien het laatst beschikbare peilmoment 2019 betreft, worden gegevens vijf jaar na afstuderen alleen voor de cohorten 2013 en 2014 gepresenteerd. Het overzicht van het aandeel binnen het onderwijs werkzame afgestudeerden wordt per opleiding getoond.

We maken onderscheid tussen vier verschillende arbeidsmarktposities:

1. *Werkzaam binnen het onderwijs*: afgestudeerden van lerarenopleidingen die een baan hebben binnen het onderwijs, ongeacht de functie of aanstellingsomvang. Het gaat hier om een baan binnen het basisonderwijs, speciaal (basis)onderwijs, voortgezet onderwijs, mbo en hbo. Banen binnen het universitair onderwijs worden buiten beschouwing gelaten, omdat niet met zekerheid kan worden vastgesteld wat de verhouding onderzoek-onderwijs binnen dit type banen is. Deze vallen dus buiten het onderwijs⁷.
2. *Werkzaam binnen en buiten het onderwijs*: afgestudeerden van lerarenopleidingen die zowel binnen als buiten het onderwijs werkzaam zijn, ongeacht de omvang van elk van de banen. Hierbij kan het gaan om zogenaamde 'hybride docenten' maar ook om pas afgestudeerde leraren die hun (bij)baan buiten het onderwijs (nog) niet opgezegd hebben.
3. *Werkzaam buiten het onderwijs*: afgestudeerden van lerarenopleidingen die alleen een betaalde baan hebben buiten het onderwijs, ongeacht de aanstellingsomvang.
4. *Niet werkzaam*: afgestudeerden van lerarenopleidingen die noch binnen noch buiten het onderwijs werkzaam zijn. Deze groep omvat bijvoorbeeld personen die een uitkering ontvangen, doorstuderen en/of een zorgtaak hebben. Ook personen met een eigen onderneming (niet in loondienst) vallen in deze categorie.

We bekijken eerst welk deel van de afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma één tot vijf jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs, al dan niet in combinatie met een baan buiten het onderwijs en ongeacht de aanstellingsomvang (Tabel 2.1). Vervolgens wordt de arbeidsmarktpositie van afgestudeerde leraren in meer detail beschreven. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen de vier verschillende categorieën arbeidsmarktposities die hierboven beschreven zijn. Zie Tabel 2.3 voor de resultaten. Om ruimte te besparen en toch de verschillen tussen cohorten en tijdsdynamiek goed weer te geven, tonen de tabellen in dit rapport de arbeidsmarktpositie van afgestudeerde leraren 1, 3 en 5 jaar na afstuderen (indien beschikbaar voor het betreffende cohort). De volledige gegevens, ook voor de arbeidsmarktpositie een half, 2 en 4 jaar na afstuderen, zijn te vinden in het Excelbestand dat als bijlage bij dit rapport beschikbaar is en zijn soms ook opgenomen in de figuren.

2.1 Beroepsrendement op hoofdlijnen

Tabel 2.1 en Figuur 2.1 geven het aandeel van de afgestudeerden weer dat werkzaam is binnen het onderwijs. Het percentage van de afgestudeerden met een onderwijsbaan ligt over het

⁷ De indeling is gebaseerd op de beschikbare informatie in de CBS microdata. Daardoor kunnen onnauwkeurigheden voorkomen. Zo vallen bijvoorbeeld alle personen die via een uitzendbureau (sector: zakelijke dienstverlening) werken buiten het onderwijs.



algemeen het hoogst bij de pabo-afgestudeerden. Eén jaar na afstuderen had gemiddeld 80% van deze groep een baan binnen het onderwijs, al dan niet in combinatie met een baan daarbuiten. Dit percentage ligt substantieel lager onder afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding (gemiddeld 65%) en afgestudeerden aan de ulo (72%).

Bezien we de ontwikkeling in de tijd, dan ligt voor afgestudeerden aan de pabo en de tweedegraads lerarenopleidingen het percentage met een onderwijsbaan *één jaar* na afstuderen voor cohort 2013 het laagst. Van het pabo cohort 2013 was 75% één jaar na afstuderen werkzaam in het onderwijs. Daarna is aanvankelijk sprake van een lichte stijging, tot 77% voor cohort 2014. Van het cohort 2015 was bij de pabo-afgestudeerden 76% één jaar na afstuderen werkzaam in het onderwijs. Bij de nieuwste cohorten is dit percentage vervolgens fors gestegen tot 81% voor cohort 2016, 84% voor cohort 2017 en 87% voor cohort 2018. Bij de tweedegraads lerarenopleidingen stijgt het percentage van de afgestudeerden dat één jaar na afstuderen een onderwijsbaan heeft van ongeveer 60% voor cohort 2013 tot 66% voor cohort 2015. Bij het cohort 2016 ligt dit percentage vrijwel even hoog op 65%, om vervolgens verder te stijgen tot 68% voor cohort 2017 en 69% voor cohort 2018. Bij de ulo varieert het percentage afgestudeerden dat één jaar na afstuderen een baan in het onderwijs heeft duidelijk minder. Gedurende de gehele periode ligt dit op ongeveer 72%.

Tabel 2.1. Aandeel van de afgestudeerden dat werkzaam is binnen het onderwijs in %

Jaren na afstuderen	Pabo			Lerarenopleiding vo			Ulo		
	1	3	5	1	3	5	1	3	5
Cohort 2013	75	77	79	60	66	67	72	72	70
Cohort 2014	77	80	82	64	67	67	73	72	70
Cohort 2015	76	84		66	69		73	72	
Cohort 2016	81	84		65	69		73	74	
Cohort 2017	85			68			72		
Cohort 2018	87			69			71		

Van de cohorten 2013 en 2014 van de pabo-afgestudeerden vertoont het percentage dat werkzaam is binnen het onderwijs tussen één en drie jaar na afstuderen en tussen drie en vijf jaar een stijging. De cohorten 2015 en 2016 vertonen na drie jaar ook een stijging, in vergelijking met de situatie na één jaar. Deze stijging is voor cohort 2015 met acht procentpunt zelfs fors te noemen. In het algemeen kan geconcludeerd worden dat in de loop van de waarnemingsperiode een steeds groter deel van de pabo-afgestudeerden steeds eerder na afstuderen in het onderwijs werkzaam is.

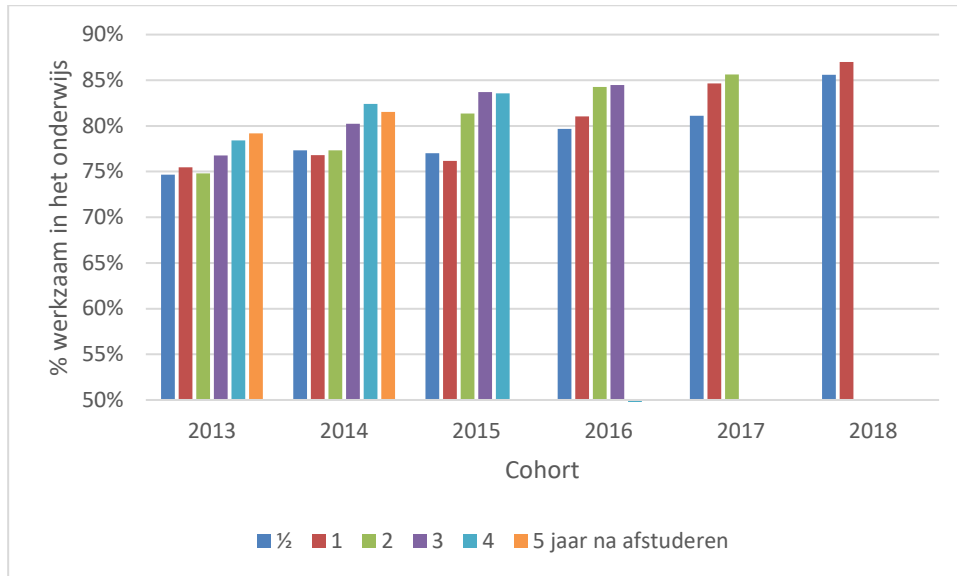
Onder de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen is er voor cohort 2013 na drie jaar sprake van een duidelijke stijging van het percentage afgestudeerden werkzaam in het onderwijs, vergeleken met de situatie na één jaar. Na vijf jaar ligt dit percentage vrijwel even hoog. Voor de cohorten 2014 t/m 2016 is er 3 jaar na afstuderen een iets kleinere toename te zien van het aantal afgestudeerden werkzaam in het onderwijs ten opzichte van 1 jaar na afstuderen. Voor een deel kan het bij deze toename gaan om personen die na het behalen van hun eerste onderwijsdiploma intussen ook een vervolgopleiding (voor een tweede bevoegdheid of een eerstegraads bevoegdheid) hebben afgerond.

Onder de ulo-gediplomeerden verschilt het verloop van het percentage met een onderwijsbaan over de tijd enigszins tussen de cohorten. Vergeleken met de pabo en de tweedegraads lerarenopleidingen zijn de verschillen binnen en tussen de cohorten gering. Wel blijkt voor alle cohorten het aandeel binnen het onderwijs werkenden in het laatste waarnemingsjaar het kleinst te zijn.

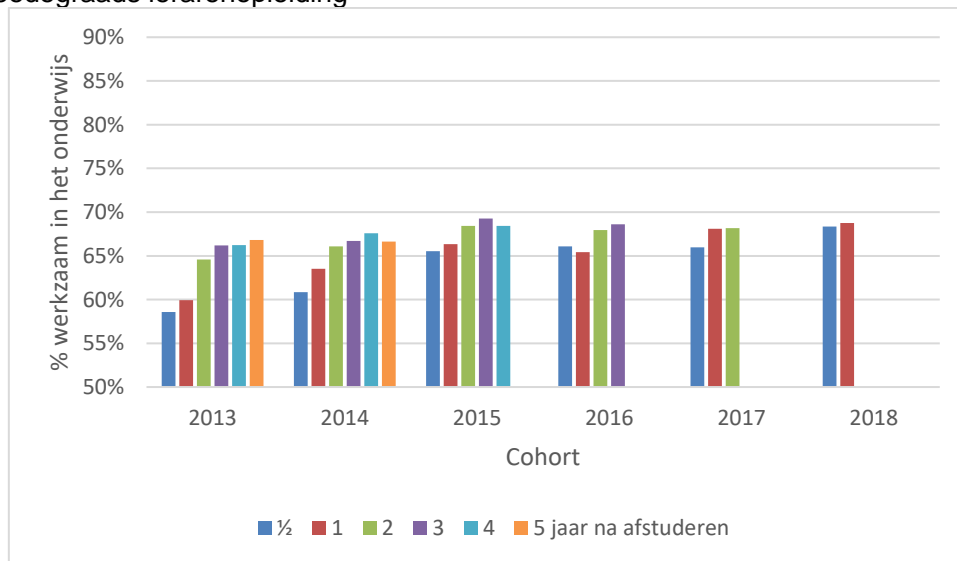


Figuur 2.1. Aandeel van afgestudeerden dat werkzaam is binnen het onderwijs

A. Pabo

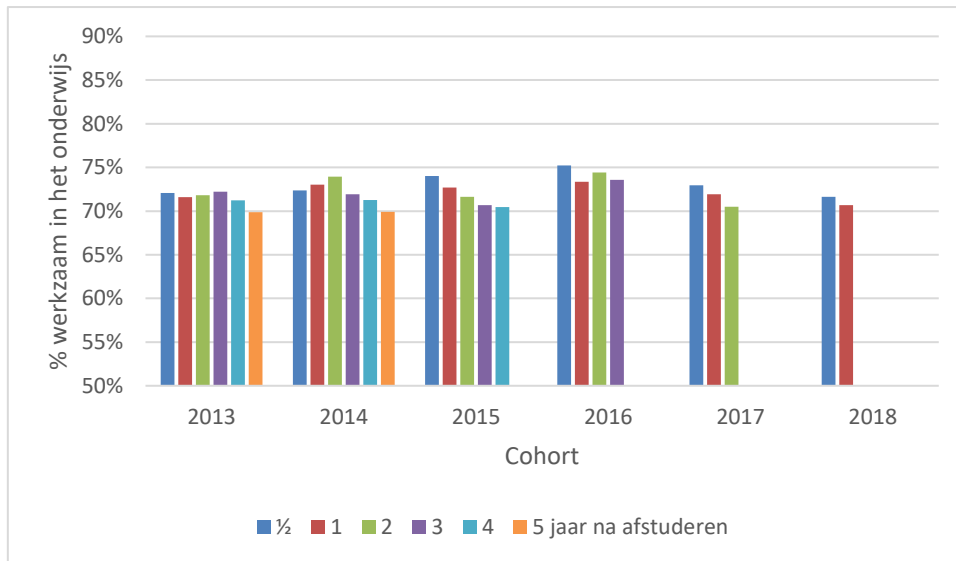


B. Tweedegraads lerarenopleiding





C. Ulo



2.2 Dynamiek

Van de cohorten t/m 2014 zijn gegevens tot en met vijf jaar na afstuderen beschikbaar. Op basis van hun arbeidsmarktsituatie een en vijf jaar na afstuderen kunnen we personen binnen deze cohorten typeren als ‘blijvers’, ‘snelle uitvallers’, ‘late instromers’ of afgestudeerden die ‘buiten het onderwijs’ blijven. Tabel 2.2 toont de omvang van deze stromen tussen groepen die wel en niet binnen het onderwijs werkzaam zijn en de verschillen daarin tussen opleidingen voor de cohorten 2010, 2011, 2012, 2013 en 2014. Onder de groep ‘werkzaam binnen onderwijs’ verstaan we hier alle afgestudeerden die werkzaam zijn binnen het onderwijs op een bepaald peilmoment, al dan niet in combinatie met een baan buiten het onderwijs en ongeacht de aanstellingsomvang. Tabel 2.2 dient als volgt geïnterpreteerd te worden: van de afgestudeerden van de pabo van cohort 2010 die na één jaar nog geen baan in het onderwijs hadden heeft 61% dat na vijf jaar nog steeds niet (zie de cel linksboven) en 39% wel (de cel daarnaast).

Van de pabo-afgestudeerden die een jaar na afstuderen werkzaam waren binnen het onderwijs is ongeveer 88% vijf jaar na afstuderen nog steeds werkzaam binnen het onderwijs (‘blijvers’). Het percentage ‘blijvers’ voor afgestudeerde leraren van een tweedegraads lerarenopleiding en de ulo ligt tot en met cohort 2013 bijna steeds iets hoger dan het percentage ‘blijvers’ onder de pabo-afgestudeerden, maar ligt in cohort 2014 juist iets lager. Het percentage ‘late instromers’ ligt bij de pabo-afgestudeerden substantieel hoger (39-54%) dan bij afgestudeerden van een tweedegraads lerarenopleiding (23-33%) of van een universitaire lerarenopleiding (20-32%). Dit hangt mogelijk samen met het feit dat het voor de genoemde cohorten van de pabo moeilijk was om binnen een jaar na afstuderen een baan in het po te vinden.

Het percentage ‘snelle uitvallers’ laat voor pabo-afgestudeerden een lichte daling zien (van 14% voor cohort 2010 naar 10% voor cohort 2014), terwijl dit percentage voor afgestudeerden van een tweedegraads lerarenopleiding vrijwel constant is op ongeveer 11%. Hoewel een precieze vergelijking niet mogelijk is, komt dit beeld in grote lijnen overeen met de resultaten van het eerder genoemde onderzoek van DUO met betrekking tot de uitval van leraren in het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs⁸.

⁸ <https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/po/personeel-po/uitval-startende-leraren-po> en <https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/vo/personeel-vo/uitval-startende-leraren-vo>.



Al met al stijgt het totale percentage pabo-afgestudeerden dat vijf jaar na afstuderen in het onderwijs werkt van 75% voor cohort 2010 tot 82% voor cohort 2014. Van de afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen werkte van cohort 2010 vijf jaar na afstuderen in totaal 64% in het onderwijs, en van cohort 2014 67%. Onder ulo-afgestudeerden is het vergelijkbare cijfer gedaald van 76% voor cohort 2010 naar 70% voor cohort 2014.

Tabel 2.2. Arbeidsmarktdynamiek één versus vijf jaar na afstuderen (cohort 2010 t/m 2014)

Opleiding	Werkzaam binnen onderwijs na 1 jaar	Werkzaam binnen onderwijs na 5 jaar									
		Cohort 2010		Cohort 2011		Cohort 2012		Cohort 2013		Cohort 2014	
		Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja
Pabo	Nee	61%	39%	58%	42%	54%	46%	49%	51%	46%	54%
	Ja	14%	86%	13%	87%	12%	88%	12%	88%	10%	90%
	Totaal	25%	75%	23%	77%	23%	77%	21%	79%	18%	82%
Tweedegraads lerarenopleiding	Nee	77%	23%	72%	28%	70%	30%	67%	33%	71%	29%
	Ja	11%	89%	10%	90%	10%	90%	11%	89%	12%	88%
	Totaal	36%	64%	35%	65%	35%	65%	33%	67%	33%	67%
Ulo	Nee	68%	32%	80%	20%	74%	26%	73%	27%	77%	23%
	Ja	9%	91%	10%	90%	11%	89%	13%	87%	13%	87%
	Totaal	24%	76%	29%	71%	30%	70%	30%	70%	30%	70%

Toelichting: Van de pabo afgestudeerden van Cohort 2010 die één jaar na afstuderen niet in het onderwijs werkten, werkte vijf jaar na afstuderen 61% niet in het onderwijs en 39% wel. Van degenen die één jaar na afstuderen wel in het onderwijs werkten, werkte vijf jaar na afstuderen 14% niet in het onderwijs en 86% wel.

2.3 Beroepsrendement in detail

Tabel 2.3 geeft een gedetailleerder overzicht van de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan de pabo, tweedegraads lerarenopleidingen de ulo. Gedurende de gehele waarnemingsperiode is sprake van een stijging van het percentage pabo-afgestudeerden dat enkel binnen het onderwijs werkzaam is (zie ook Figuur 2.2). Een jaar na afstuderen is 48% van de in 2013 afgestudeerden aan de pabo enkel werkzaam binnen het onderwijs. Dit aandeel stijgt vervolgens elk jaar, van 61% voor cohort 2014 naar 81% voor cohort 2018. Het aandeel afgestudeerden dat een onderwijsbaan combineert met een baan buiten het onderwijs neemt daarentegen fors af. Een jaar na afstuderen combineert 27% van de pabo-afgestudeerden van 2013 een baan binnen het onderwijs met een baan daar buiten. Dat aandeel daalt tot 6% voor cohort 2018. Het aandeel afgestudeerden met uitsluitend een baan buiten het onderwijs ligt voor cohort 2013 met 17% het hoogst en daalt vooral vanaf cohort 2016 om voor cohort 2018 uit te komen op 9%. Het aandeel niet-werkzamen vertoont eveneens een daling. Dit aandeel ligt een jaar na afstuderen op 8% voor cohort 2013, terwijl het vergelijkbare percentage voor cohort 2018 nog 4% bedraagt. Een mogelijke verklaring van deze bewegingen is dat in het begin van de waarnemingsperiode relatief weinig leraren zijn aangenomen in het po. De laatste jaren vertaalt de toenemende krapte op de arbeidsmarkt voor leraren zich in een duidelijke stijging van het percentage pas afgestudeerde leraren met een baan in het onderwijs.

**Tabel 2.3. Arbeidsmarktpositie van afgestudeerde leraren in %****A. Pabo**

Cohort	Jaren na afstuderen	Werkzaam binnen het onderwijs		Werkzaam buiten het onderwijs		(N)
			Beide		Anders	
2013	1	48	27	17	8	(4437)
	3	71	6	15	9	
	5	77	3	13	7	
2014	1	61	16	15	8	(4222)
	3	75	5	12	7	
	5	79	3	12	6	
2015	1	65	11	16	8	(4053)
	3	80	4	11	6	
2016	1	72	9	12	7	(3693)
	3	81	3	10	6	
2017	1	78	7	10	5	(3762)
2018	1	81	6	9	4	(3921)

B. Tweedegraads lerarenopleiding

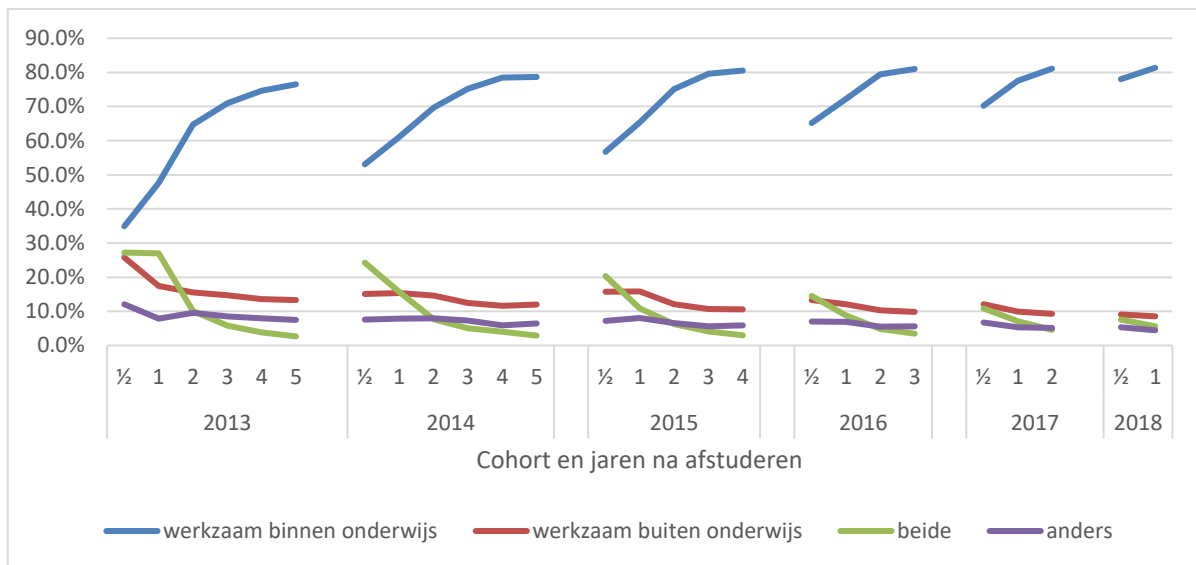
Cohort	Jaren na afstuderen	Werkzaam binnen het onderwijs		Werkzaam buiten het onderwijs		(N)
			Beide		Anders	
2013	1	49	10	28	13	(3830)
	3	61	5	21	12	
	5	63	3	21	12	
2014	1	55	9	24	12	(3991)
	3	62	5	21	12	
	5	63	4	21	13	
2015	1	59	7	23	11	(3909)
	3	64	5	20	11	
2016	1	59	7	23	12	(3914)
	3	64	5	20	11	
2017	1	61	7	21	11	(3960)
2018	1	62	7	20	11	(4138)



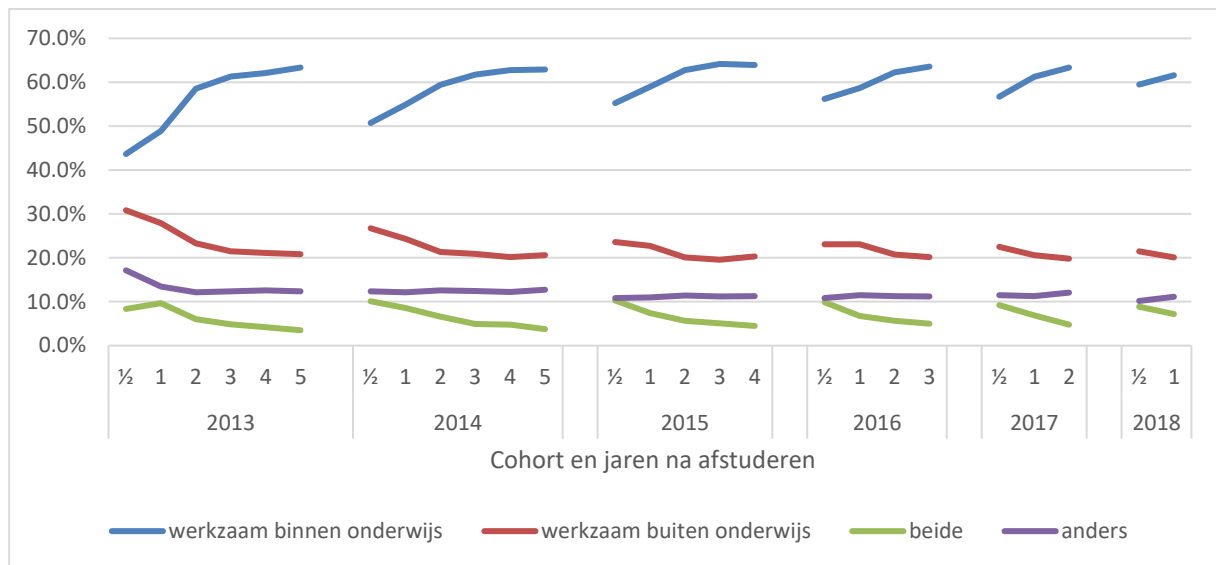
C. Ulo

Cohort	Jaren na afstuderen	Werkzaam binnen het onderwijs	Beide	Werkzaam buiten het onderwijs	Anders	(N)
2013	1	64	8	19	9	(813)
	3	69	3	17	11	
	5	67	4	19	12	
2014	1	67	6	19	8	(894)
	3	68	4	19	9	
	5	67	3	20	10	
2015	1	67	5	17	10	(839)
	3	67	4	19	11	
2016	1	67	6	18	9	(844)
	3	70	4	18	9	
2017	1	67	5	19	9	(769)
2018	1	66	5	20	9	(730)

Figuur 2.2. Arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan de pabo



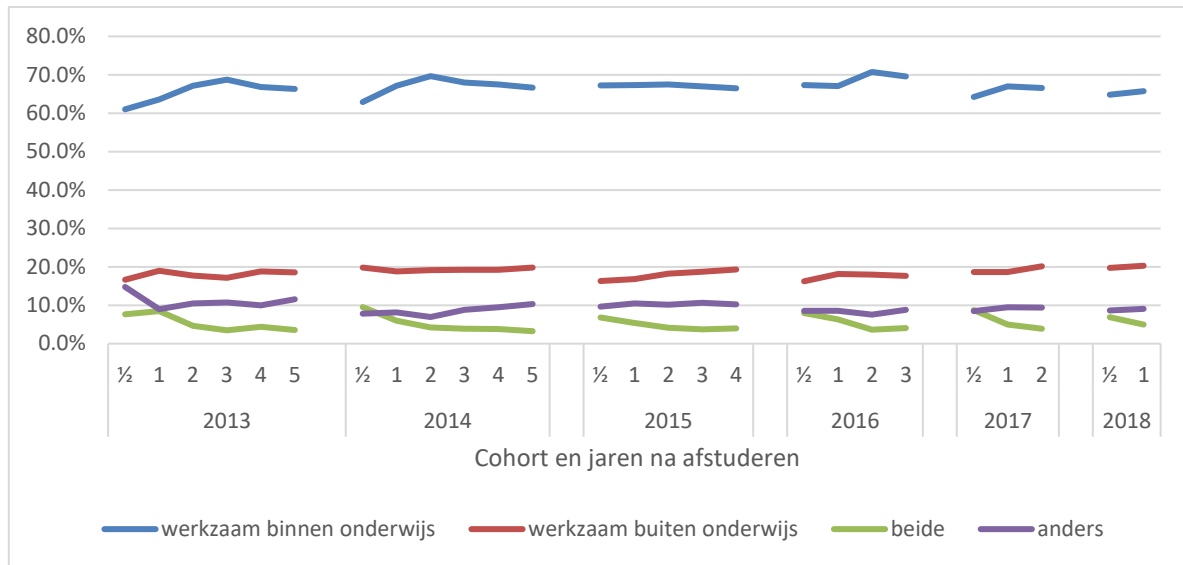
Figuur 2.3. Arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan tweedegraads lerarenopleidingen



Vergeleken met de pabo-afgestudeerden, is de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan tweedegraads lerarenopleidingen sinds 2013 stabiel (Figuur 2.3). We zien verschillen over de tijd binnen cohorten, maar kleinere verschillen tussen de cohorten dan bij de pabo-afgestudeerden. Tussen cohort 2013 en 2018 neemt het percentage afgestudeerden dat een half jaar na afstuderen uitsluitend een baan binnen het onderwijs heeft toe van 44% tot 59%, terwijl steeds ongeveer een op de negen afgestudeerden een onderwijsbaan met een baan buiten het onderwijs combineert (8-10%). Bij de cohorten 2013-2016, waarvoor gegevens tot drie jaar na afstuderen beschikbaar zijn, zien we dat het aandeel met enkel een onderwijsbaan drie jaar na afstuderen verder is toegenomen (63-64%), terwijl het aandeel met een baan binnen én buiten het onderwijs is afgenomen (tot ongeveer 5%). Het percentage van de afgestudeerden dat een half jaar na afstuderen een baan heeft buiten het onderwijs daalt van 31% tot 21% voor cohort 2018. Dit percentage neemt, binnen elk cohort, over de tijd iets af. Ten slotte blijft het aandeel van de afgestudeerden dat geen betaalde baan heeft relatief stabiel tussen de 11 en 17%. Merk op dat de kans op een baan in het onderwijs afhankelijk is van het vakgebied waarop de opleiding betrekking heeft, zie hiervoor paragraaf 3.1.

Onder afgestudeerden van universitaire lerarenopleidingen zijn de verschillen in de arbeidsmarktpositie zowel tussen als binnen de cohorten over de tijd nog weer kleiner dan bij de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen, zie ook Figuur 2.4. Een half jaar na afstuderen heeft van de ulo-afgestudeerden in cohort 2013 ongeveer 61% uitsluitend een baan binnen het onderwijs en dat aandeel ligt binnen dit cohort drie jaar na afstuderen het hoogst op 69%. Het percentage met uitsluitend een baan binnen het onderwijs een half jaar na afstuderen neemt toe tot zo'n 67% voor cohort 2016 om daarna weer wat te dalen tot 64% voor cohort 2017 en 65% voor cohort 2018. Binnen alle cohorten zijn de verschillen tussen de jaren relatief klein. Het aandeel dat een baan binnen het onderwijs combineert met een baan daarbuiten bedraagt 7 tot 10% een half jaar na afstuderen en loopt daarna, of vanaf een jaar na afstuderen, iets terug. Het percentage met enkel een baan buiten het onderwijs schommelt tussen de 16% en 20% een half jaar na afstuderen en verandert daarna niet veel. Ten slotte ligt het percentage van de ulo-afgestudeerden dat niet werkzaam is gemiddeld rond 10% direct na afstuderen en zijn de verschillen tussen en binnen cohorten over het algemeen klein. Een uitzondering vormt cohort 2013 waar een half jaar na afstuderen 15% geen betaalde baan heeft. Ook in dit cohort daalt dit percentage vervolgens naar ongeveer 10%.

Figuur 2.4. Arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan de ulo



2.4 Beroepsrendement cumulatief

Niet iedereen die afgestudeerd is aan een lerarenopleiding gaat in het onderwijs aan de slag, hoewel met name voor afgestudeerden aan de pabo de arbeidsmarktperspectieven buiten het onderwijs beperkt zijn. Het is interessant om na te gaan welk deel van de afgestudeerden op enig moment een baan in het onderwijs hebben of hebben gehad. Als we aannemen dat iemand die ooit voor de klas heeft gestaan eerder voor een baan in het onderwijs zal kiezen dan iemand die nooit les heeft gegeven geeft het verschil tussen het aantal afgestudeerden dat ooit in het onderwijs heeft gewerkt en het aantal van hen dat thans nog in het onderwijs werkt een indicatie van de ruimte op de onderwijsarbeidsmarkt.

Tabel 2.4. Aandeel van de afgestudeerden dat op peildata (0, 0,5, 1, 2, 3, 4, 5 jaar na afstuderen) werkzaam is (geweest) binnen het onderwijs in %⁹

Jaren na afstuderen	Pabo			Lerarenopleiding vo			Ulo		
	t/m 1	t/m 3	t/m 5	t/m 1	t/m 3	t/m 5	t/m 1	t/m 3	t/m 5
Cohort 2013	86%	90%	93%	66%	75%	78%	79%	83%	85%
Cohort 2014	87%	92%	93%	69%	76%	79%	78%	81%	84%
Cohort 2015	86%	92%		72%	79%		80%	82%	
Cohort 2016	88%	93%		73%	79%		80%	84%	
Cohort 2017	90%			73%			78%		
Cohort 2018	92%			75%			78%		

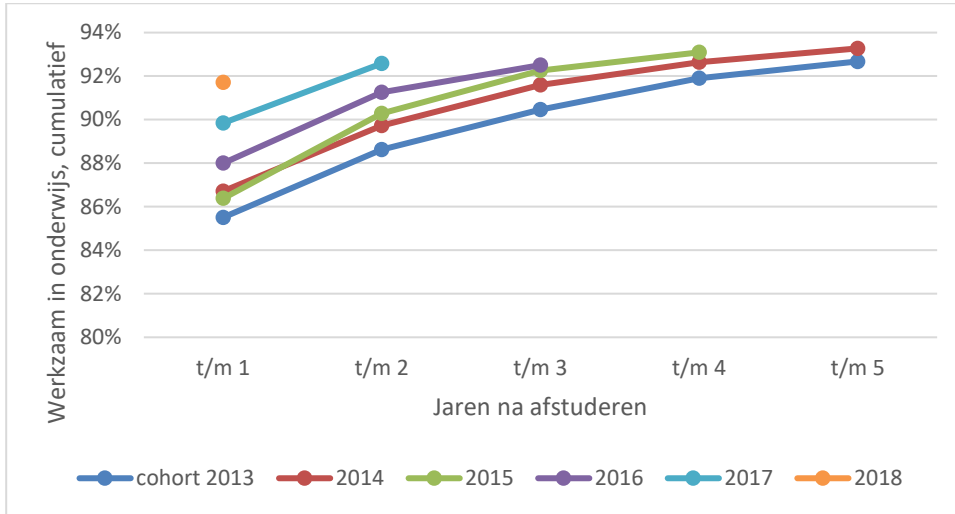
Tabel 2.4 en Figuur 2.5 laten zien welk deel van de afgestudeerden op een of meer van de peildata (0, 0,5, 1, 2, 3, 4, en 5 jaar na afstuderen) werkzaam was in het onderwijs.

⁹ De interpretatie van de percentages is als volgt: 86% van de in 2013 aan de pabo afgestudeerden had op een of meer van de peilmomenten (0, 0,5 en 1 jaar na afstuderen) een baan in het onderwijs, en 93% van dit cohort had 0 en/of 0,5 en/of 1 en/of 2 en/of 3 en/of 4 en/of 5 jaar na afstuderen een baan in het onderwijs.

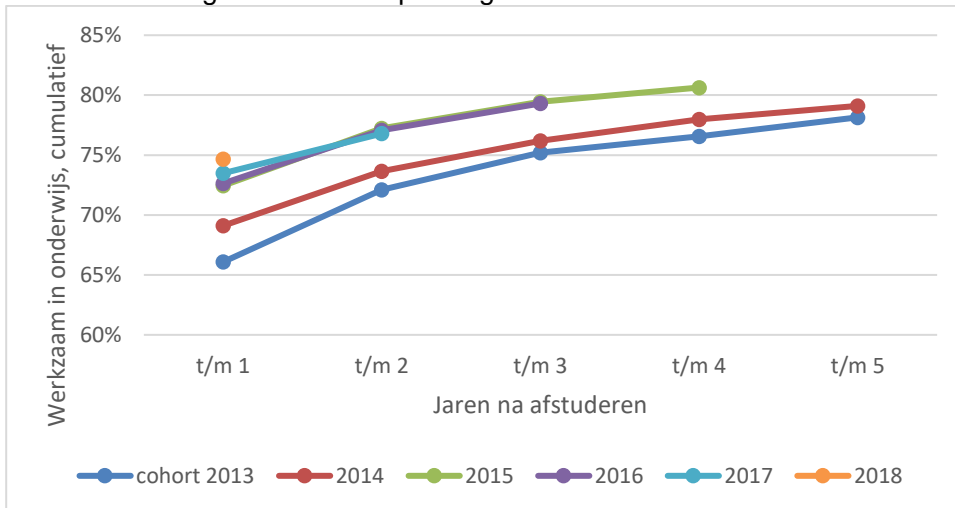


Figuur 2.5. Aandeel van de afgestudeerden dat op een of meer peildata (0, 0,5, 1, 2, 3, 4, 5 jaar na afstuderen) werkzaam is (geweest) binnen het onderwijs in %

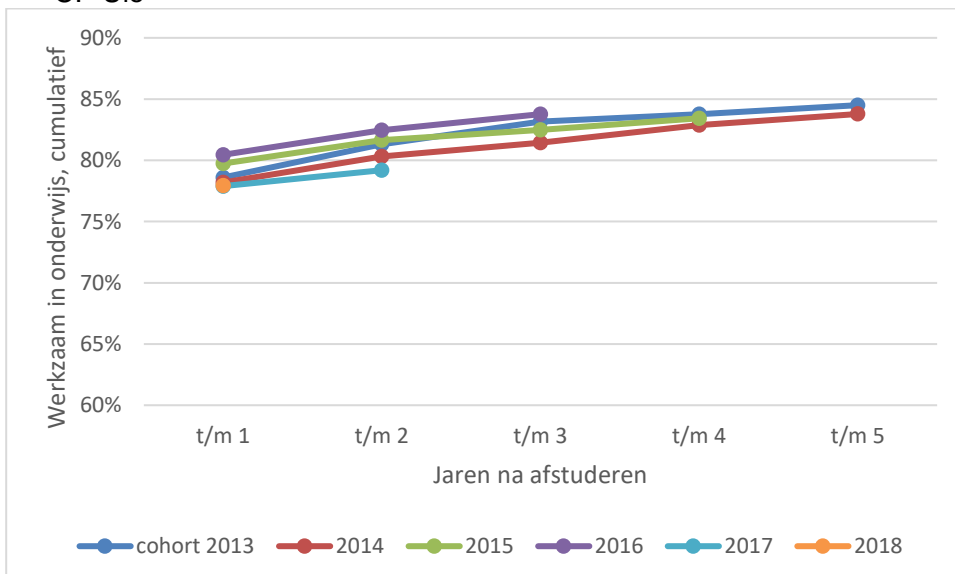
A. Pabo



B. Tweedegraads lerarenopleiding



C. Ulo





Van de afgestudeerden van de pabo blijkt na vijf jaar na afstuderen zo'n 93% op een of meer peildata een baan in het onderwijs te hebben gehad. Opmerkelijk is dat dit percentage bij de jongere cohorten veel sneller is bereikt dan bij de oudere, maar dit is wel geheel consistent met de toegenomen krapte op de arbeidsmarkt voor leraren in het po. Anderzijds suggereert een vergelijking van Tabel 2.4 met Tabel 2.1. dat bijvoorbeeld van het cohort 2014 ongeveer 11% in oktober 2019 niet in het onderwijs werkte maar dat op enig moment tussen 2014 en 2018 wel deed, en dus mogelijk teruggelokt zou kunnen worden naar het onderwijs. Bij het cohort 2018 is deze groep een stuk kleiner omdat van hen 87% op 1 oktober 2019 al in het onderwijs werkte.

Van de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen heeft na vijf jaar zo'n 80% op een van de peildata in het onderwijs gewerkt. Hier is zowel de groep die nooit in het onderwijs heeft gewerkt als de groep die dat ooit wel gedaan heeft maar nu niet meer dus relatief groter dan bij de pabo-afgestudeerden. Dit verschilt echter per vak, zie paragraaf 3.1.

Bij de afgestudeerden van de ulo komt het percentage dat op enig peilmoment een baan in het onderwijs had na vijf jaar uit op zo'n 85%. Ook hier is de groep die eventueel 'teruggelokt' zou kunnen worden naar het onderwijs relatief omvangrijker dan bij de pabo-afgestudeerden. Wel is aannemelijk dat de situatie bij specifieke (tekort)vakken anders ligt.

2.5 Ontwikkeling arbeidsmarktpositie: vergelijking microdata - enquête

Tabel 2.5 vergelijkt het beroepsrendement voor cohorten 2014 t/m 2018 op basis van CBS microdata met de cijfers met betrekking tot de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van deze cohorten op basis van de surveygegevens. In de enquête worden duidelijk hogere percentages gevonden met betrekking tot het deel dat werkzaam is binnen het onderwijs dan op grond van de analyses met de microdata. Hier is mogelijk sprake van een selectie-effect in de deelname aan de enquête. Van de personen die in het onderwijs werken zou een groter deel bereid kunnen zijn deel te nemen aan de enquête. Een andere mogelijkheid is dat veel onderwijsgeevenden via uitzendbureaus toch in het onderwijs werkzaam zijn. Deze personen zijn niet als 'werkend in het onderwijs' herkenbaar in de CBS data. De CBS data geven daarmee een ondergrens voor de aantallen die in het onderwijs werkzaam zijn. Bij de interpretatie van de cijfers dient hiermee rekening gehouden te worden.

**Tabel 2.5. Arbeidsmarktpositie van afgestudeerde leraren in %: CBS microdata (cohort 2014 t/m 2018) en ontwikkeling op basis van enquêtegegevens (cohort 2014 t/m 2018)**

A. Pabo

Cohort	Microdata					Enquête				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
Jaren na afstuderen	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Werkzaam										
Binnen onderwijs	53	57	65	70	78	69	71	78	80	84
Binnen en buiten onderwijs	24	20	15	11	9	16	16	9	8	5
Buiten onderwijs	15	16	13	12	8	7	6	7	6	6
Niet werkzaam	8	7	7	7	5	8	7	6	6	5

B. Tweedegraads en universitaire lerarenopleidingen

Cohort	Microdata					Enquête				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
Jaren na afstuderen	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Werkzaam										
Binnen onderwijs	53	57	58	58	60	64	68	71	71	73
Binnen en buiten onderwijs	10	10	10	9	9	14	13	11	12	12
Buiten onderwijs	25	22	22	22	21	14	14	12	11	10
Niet werkzaam	12	11	10	11	10	8	6	6	6	6



3 Beroepsrendement lerarenopleidingen naar achtergrondkenmerken

Dit hoofdstuk beschrijft de verschillen in het aandeel afgestudeerden van lerarenopleidingen met een eerste onderwijsdiploma die werkzaam zijn in het onderwijs naar achtergrondkenmerken. Het geeft eerst een overzicht per vakgebied welk deel van de afgestudeerden werkzaam is binnen het onderwijs. Vervolgens worden verschillen naar geslacht en leeftijd beschreven. In dit hoofdstuk staan de afgestudeerden met een onderwijsbaan centraal, ongeacht of men daarnaast een baan buiten het onderwijs heeft en ongeacht de aanstellingsomvang. Daarnaast nemen we het beroepsrendement één jaar na afstuderen als uitgangspunt. Uitgebreidere gegevens over het beroepsrendement zijn beschikbaar in het Excelbestand dat als bijlage bij dit rapport beschikbaar is.

3.1 Vakgebied

Omdat in het basisonderwijs geen onderscheid gemaakt wordt naar het vakgebied waarvoor men wordt opgeleid richten we ons in deze paragraaf alleen op afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma van de tweedegraads lerarenopleidingen enerzijds en die van de ulo anderzijds.

Figuur 3.1 toont het aandeel van de afgestudeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs per vakgebied en type lerarenopleiding. De figuur toont relatief grote rendementsverschillen tussen vakgebieden. Bij de tweedegraads lerarenopleidingen ligt het percentage afgestudeerden met een onderwijsbaan met gemiddeld ongeveer 85% het hoogst bij de exacte vakken (Figuur 3.1.A), gevolgd door de economische vakken met zo'n 82%. Het percentage is het laagst onder afgestudeerden die zijn opgeleid voor onderwijs in culturele/creatieve vakken (gemiddeld 39%), gevolgd door lichamelijke opvoeding (51%), maatschappijvakken (65%), verzorgende vakken (68%) en technische vakken (74%). Bij de meeste vakken zien we het rendement tussen de cohorten 2013 en 2015 oplopen. Voor het cohort 2016 is in vergelijking met het voorgaande cohort bij talen sprake van een daling van het rendement met 6 procentpunten, gevolgd door een stijging met 7 procentpunten voor het cohort 2017. Bij de technische vakken is tussen cohort 2015 en 2016 een stijging van 8 procentpunten te zien, gevolgd door een stijging met 10 procentpunten tussen cohort 2016 en 2017. Per saldo ligt het rendement voor het cohort 2018 voor de exacte vakken vrijwel even hoog als voor het cohort 2013, terwijl er bij de overige vakken een toename waarneembaar is, variërend van 5 procentpunten voor de talen tot 19 procentpunten voor de technische en de verzorgende vakken. Overigens zeggen de rendementsverschillen niet veel over de beroesperspectieven van de afgestudeerden in de diverse vakken: de opleidingen in de culturele/creatieve vakken richten zich bijvoorbeeld niet uitsluitend op een carrière in het onderwijs.

Bij de ulo-afgestudeerden¹⁰ is het beroepsrendement een jaar na afstuderen het hoogst bij de talen (gemiddeld 80%), gevolgd door de exacte vakken (76%) en de economische vakken (72%), zie Figuur 3.1.B. Het aandeel van de afgestudeerden met een onderwijsbaan is gemiddeld het laagst bij de culturele/creatieve vakken¹¹ (gemiddeld 36%), maar het percentage per cohort is wel sterk stijgende: tussen cohort 2013 en cohort 2016 neemt het rendement toe van 29% naar 50%. Bij de

¹⁰ Van een aantal ulo-afgestudeerden is niet precies duidelijk voor welk vak zij een bevoegdheid hebben behaald. Het gaat daarbij bv. om personen die de masteropleiding 'Educatie en Communicatie in Taal en Cultuurwetenschappen' hebben gevolgd. De betreffende personen zijn buiten de analyses gehouden die een onderscheid maken naar vakgebied.

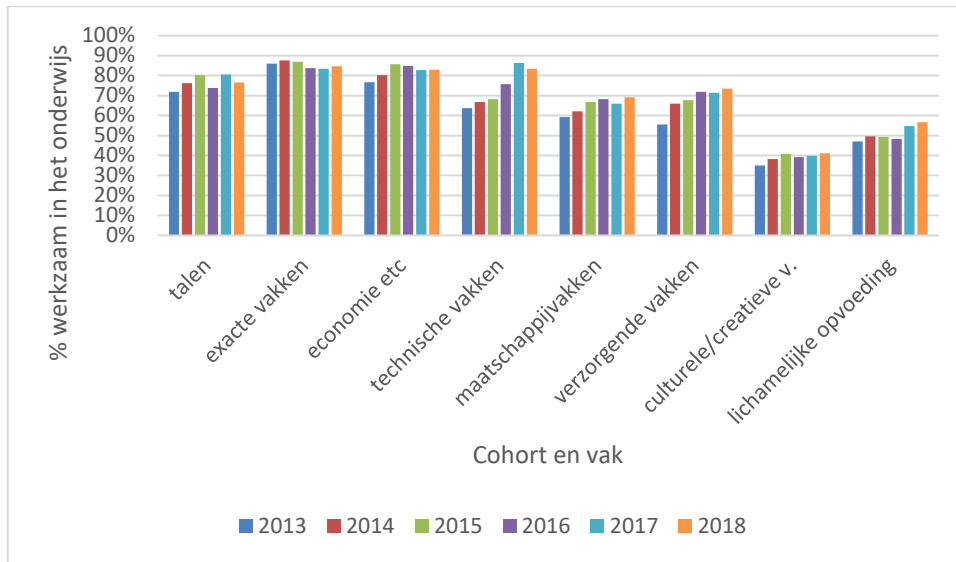
¹¹ Dit betreft in het begin voornamelijk de opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de eerste graad in Kunstgeschiedenis en later ook de masteropleiding Leraar Voorbereidend Hoger Onderwijs in Kunstgeschiedenis en Culturele en Kunstzinnige Vorming/Kunst Algemeen, en de masteropleiding Kunsteducatie



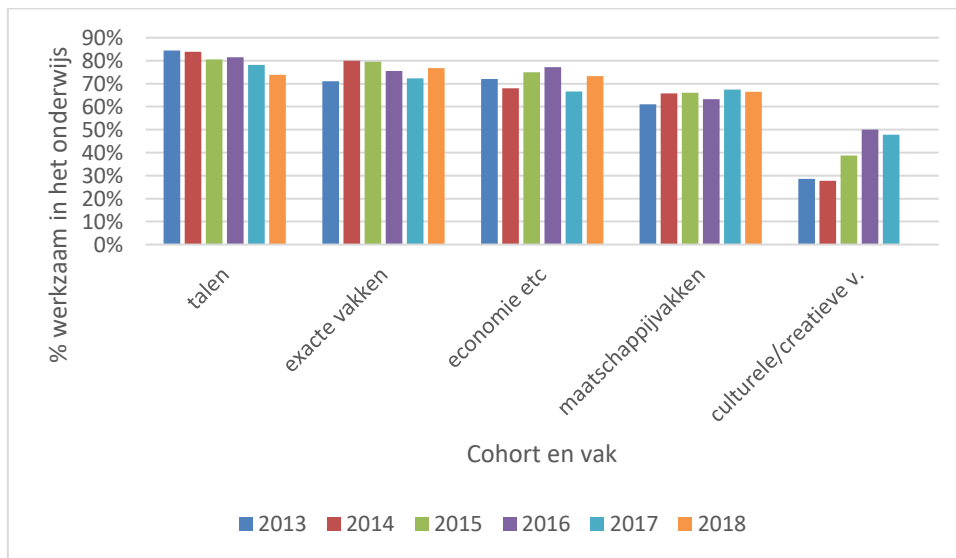
andere vakken varieert het aandeel dat werkzaam is binnen het onderwijs veel minder tussen de cohortjaren.

Figuur 3.1. Aandeel werkzaam binnen het onderwijs naar vakgebied; een jaar na afstuderen

A. Tweedegraads lerarenopleiding



B. Ulo

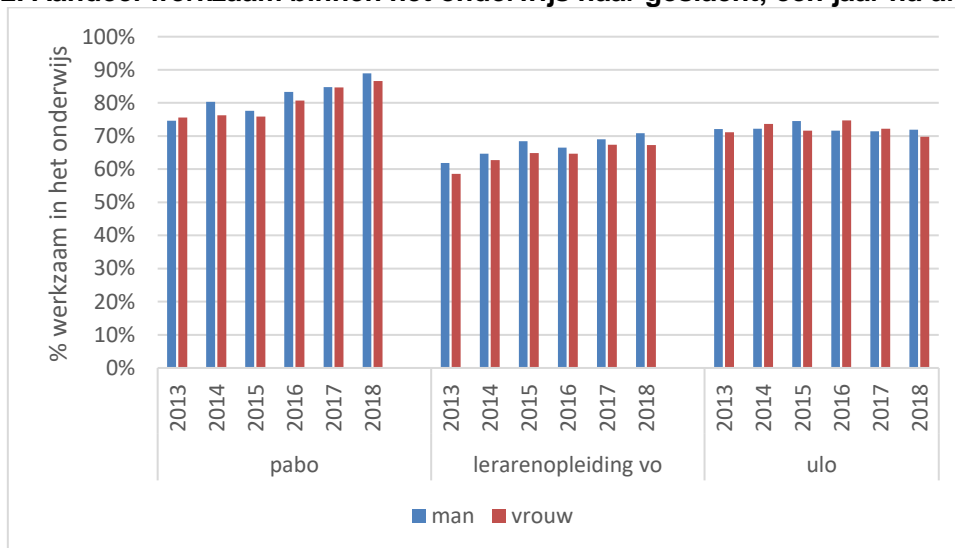




3.2 Geslacht

Figuur 3.2 toont het aandeel van de afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma dat werkzaam is binnen het onderwijs naar geslacht. Bij de pabo-afgestudeerden zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen in het aandeel dat een jaar na afstuderen een onderwijsbaan heeft klein. In de meeste cohorten ligt het aandeel werkenden in het onderwijs bij de mannen iets hoger dan bij de vrouwen. Bij de ulo-afgestudeerden ligt het beroepsrendement in de cohorten 2013, 2015 en 2018 iets hoger voor mannen terwijl het bij de cohorten 2014, 2016 en 2017 juist iets hoger voor vrouwen ligt. Bij afgestudeerden van tweedegraads lerarenopleidingen is het verschil bij de meeste cohorten iets groter en ligt het percentage dat een jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs voor mannen gemiddeld op 67% en bij vrouwen gemiddeld op 64%). Dit verschil tussen mannen en vrouwen heeft deels te maken met het feit dat vrouwen vaker voor bijvoorbeeld de verzorgende vakken kiezen (een vakgebied waar de baankans in het onderwijs relatief laag is) terwijl mannen bijvoorbeeld vaker kiezen voor exacte vakken (waar de baankans in het onderwijs relatief hoog is). Overigens is de samenstelling van de verschillende cohorten afgestudeerden naar geslacht vrij constant: het aandeel vrouwen onder pabo-afgestudeerden schommelt rond de 86%, en bij de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo is dat ongeveer 59%.

Figuur 3.2. Aandeel werkzaam binnen het onderwijs naar geslacht; een jaar na afstuderen



3.3 Leeftijd bij afstuderen

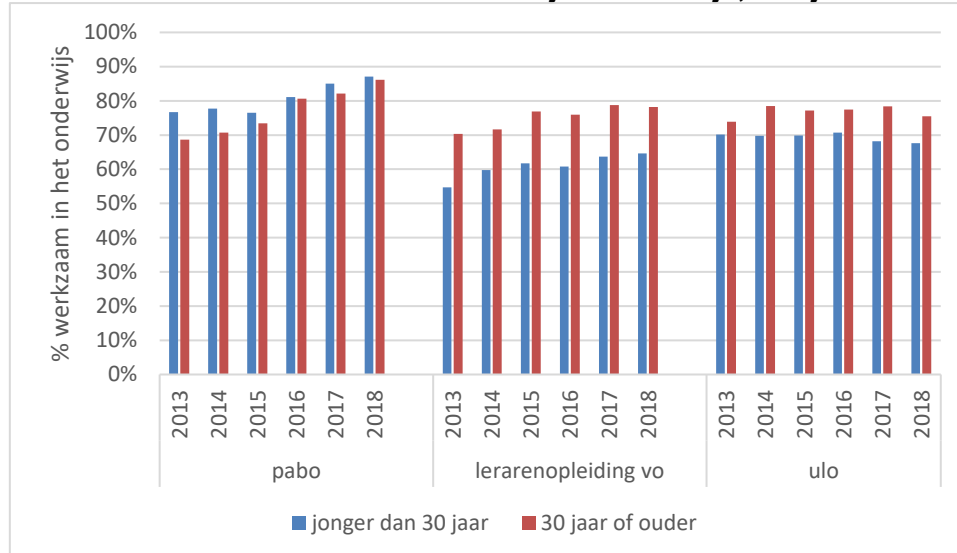
Figuur 3.3 toont de verschillen in het aandeel afgestudeerden met een onderwijsbaan naar leeftijd. Daarbij maken we onderscheid tussen afgestudeerden jonger dan 30 jaar¹² en afgestudeerden van 30 jaar of ouder. Onder de afgestudeerden aan de pabo blijkt het aandeel met een onderwijsbaan iets hoger onder jongere (gemiddeld 81%) dan onder oudere afgestudeerden (gemiddeld 77%). Bij de tweedegraads lerarenopleidingen (Figuur 3.3), zien we daarentegen dat het aandeel met een onderwijsbaan een jaar na afstuderen meer dan 10 procentpunt hoger ligt onder oudere dan onder jongere afgestudeerden (75 versus 61%). Onder de afgestudeerden ulo hebben ouderen één jaar

¹² Leeftijd is bepaald als cohortjaar minus geboortjaar.



na afstuderen ook vaker een baan in het onderwijs maar hier is het verschil kleiner (gemiddeld 77 versus 69%). Overigens is maar ongeveer 12% van de pabo-afgestudeerden 30 jaar of ouder; bij de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen betreft dit ongeveer 31% en bij de ulo bijna 40%.

Figuur 3.3. Aandeel werkzaam binnen het onderwijs naar leeftijd; een jaar na afstuderen



3.4 Voltijd vs. deeltijd

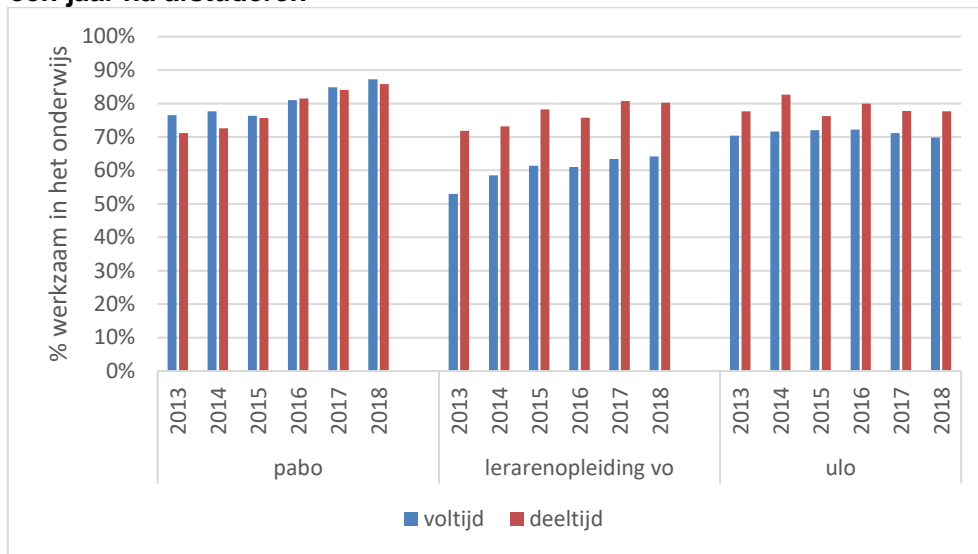
Figuur 3.4 toont de verschillen in beroepsrendement tussen afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma die een voltijdopleiding hebben gevolgd en afgestudeerden die een deeltijdopleiding¹³ volgden. In totaal is ruim 30% van de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen in deeltijd opgeleid, tegen ongeveer 17% van de afgestudeerden van de pabo en 14% van de afgestudeerden van de ulo, waarbij deze aandelen in de recente cohorten wat lager liggen dan in de oudere cohorten.

Van de afgestudeerden aan de pabo met een voltijdopleiding werken een jaar na afstuderen gemiddeld 3 procentpunten meer in het onderwijs dan van degenen die een deeltijdopleiding volgden (81% versus 78%). Het verschil is in de loop van de waarnemingsperiode duidelijk kleiner geworden. Bij de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding ligt het percentage met een onderwijsbaan bij deeltijd opgeleiden een jaar na afstuderen daarentegen gemiddeld ongeveer 17 procentpunten hoger dan bij de voltijd opgeleiden (gemiddeld 77% versus 60%). Bij de afgestudeerden van de ulo werken in deeltijd opgeleiden eveneens vaker in het onderwijs, zij het dat het verschil hier kleiner is (gemiddeld 79% versus 71%). De verschillen tussen voltijd en deeltijdopgeleiden blijken goeddeels overeen te komen met de verschillen tussen de leeftijdsgroepen in de vorige paragraaf, omdat ouderen vaker een deeltijdopleiding volgen dan jongeren.

¹³ Merk op dat we niet kunnen nagaan bij welke afgestudeerden aan een deeltijdopleiding het gaat om een verkorte deeltijdopleiding.



Figuur 3.4. Aandeel werkzaam binnen het onderwijs onderscheiden naar voltijd versus deeltijd; een jaar na afstuderen





4 Baankenmerken

In dit hoofdstuk worden de baankenmerken van pas afgestudeerde leraren met een eerste onderwijsdiploma die binnen het onderwijs werkzaam zijn nader bekeken. In welke onderwijssector is men werkzaam en hoe groot is de baanomvang? In welke provincie werkt men ten opzichte van de provincie waarin men woonde ten tijde van afstuderen? En wat is de afstand van de woongemeente ten tijde van afstuderen en de gemeente waarin men een jaar later werkt?

Tevens komt aan de orde hoeveel van de pas afgestudeerden werkzaam in het onderwijs bij een andere werkgever gaan werken, en hoeveel van hen daarbij regionaal mobiel zijn.

4.1 Onderwijssector waarin men werkzaam is

Tabel 4.1 toont voor de groepen afgestudeerden die op een bepaald peilmoment werkzaam zijn binnen het onderwijs de onderwijssector waarin zij werkzaam zijn; basisonderwijs, speciaal (basis)onderwijs¹⁴, voortgezet onderwijs (vmbo, pro, lwoo, havo, vwo), mbo, of hbo. Over het algemeen is – niet onverwacht – de verdeling over de verschillende onderwijssectoren heel stabiel binnen en tussen cohorten.

Een pabo-diploma geeft toegang tot lesgeven in het basisonderwijs, het speciaal basisonderwijs (sba) het (voortgezet) speciaal onderwijs ((v)so), en in het praktijkonderwijs. Van de afgestudeerden aan de pabo die een jaar na afstuderen werkzaam zijn binnen het onderwijs, werkt gemiddeld 85% in het basisonderwijs, rond de 7% in het speciaal (basis)onderwijs (sba/(v)so) en eveneens ongeveer 7% in het voortgezet onderwijs. Een nog kleinere groep (ongeveer 1%) gaat in het mbo of hbo aan de slag. Vanaf cohort 2014 ligt het aandeel pabo-afgestudeerden dat na één jaar in het speciaal onderwijs werkt met 6% wat lager dan in cohort 2013 (8%).

Van de afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding (die toegang geeft tot het vo, het mbo en vso-scholen met een examenlicentie) die een jaar na afstuderen werken in het onderwijs daalt het aandeel dat werkzaam is binnen het voortgezet onderwijs van 70% voor cohort 2013 naar 62% voor cohort 2018. Tussen de cohorten 2013 en 2015 vindt daarbij een opvallende stijging van het aandeel werkzaam in het mbo plaats (van 18% naar 26%). Ongeveer 5 tot 8% van de afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding werkt in het basisonderwijs en 2 tot 3% in het speciaal onderwijs.

Van de ulo-afgestudeerden die na één jaar werkzaam zijn in het onderwijs, werkt het overgrote deel in het voortgezet onderwijs. In de meeste cohorten gaat het om meer dan 85%, alleen in cohort 2015 is dit aandeel duidelijk kleiner: 74%. In dit cohort ligt het aandeel van elk van de overige sectoren (basis- en speciaal onderwijs, mbo, hbo) hoger dan in de andere cohorten.

¹⁴ Dit betreft zowel het speciaal basisonderwijs (sba) als het speciaal onderwijs ((v)so) ondergebracht in expertisecentra.

**Tabel 4.1. Onderwijssector waarin men werkzaam is in %****A. Pabo**

Cohort	Jaren na afstuderen	Basis-onderwijs	Speciaal onderwijs	Voortgezet onderwijs	Mbo	Hbo	(N)
2013	1	84	8	6	1	1	(3349)
	3	81	9	8	1	1	(3406)
	5	81	9	9	2	1	(3514)
2014	1	85	6	8	1	0	(3243)
	3	83	7	8	1	0	(3387)
	5	82	7	9	2	1	(3442)
2015	1	84	6	8	1	0	(3087)
	3	84	6	8	1	1	(3393)
2016	1	87	6	6	1	0	(2985)
	3	86	7	6	1	0	(3111)
2017	1	87	6	6	1	0	(3185)
2018	1	87	6	6		1	(3411)

B. Tweedegraads lerarenopleiding

Cohort	Jaren na afstuderen	Basis-onderwijs	Speciaal onderwijs	Voortgezet onderwijs	Mbo	Hbo	(N)
2013	1	7	3	70	18	2	(2296)
	3	7	3	67	21	2	(2535)
	5	8	2	66	21	3	(2559)
2014	1	5	2	68	23	2	(2535)
	3	5	3	66	24	2	(2662)
	5	6	4	62	25	3	(2660)
2015	1	5	2	66	26	2	(2593)
	3	6	4	63	25	2	(2707)
2016	1	6	2	66	24	2	(2561)
	3	7	3	64	25	2	(2685)
2017	1	7	3	65	23	1	(2697)
2018	1	8	2	62	25	2	(2845)



C. Ulo

Cohort	Jaren na afstuderen	Basisonderwijs, speciaal onderwijs	Voortgezet onderwijs	Mbo	Hbo	(N)
2013	1	8	85	2	5	(582)
	3	5	85	3	7	(587)
	5	5	84	4	7	(568)
2014	1	6	86	3	6	(653)
	3	5	85	4	6	(643)
	5	5	83	4	8	(625)
2015	1	11	74	6	10	(610)
	3	6	84	5	5	(593)
2016	1	6	86	4	4	(619)
	3	7	83	5	5	(621)
2017	1	8	85	3	4	(553)
2018	1	5	88	4	3	(516)

Tabel 4.2 vergelijkt de onderverdeling in onderwijssectoren waar afgestudeerden aan de lerarenopleidingen werken tussen afgestudeerden die een voltijd opleiding volgden en afgestudeerden met een deeltijdopleiding.

Tabel 4.2. Onderwijssector waarin men werkzaam is in %: voltijd vs. deeltijd opgeleid

A. Pabo													
Co-hort	Jaren na afstuderen	Basis-onderwijs		Speciaal onderwijs		Voortgezet onderwijs		Mbo		Hbo		(N)	
		vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt
2013	1	85	79	8	11	6	8	1	1	0	2	(2749)	(600)
	3	82	78	8	11	8	9	1	1	0	1	(2814)	(592)
	5	81	78	8	10	8	9	2	2	1	1	(2909)	(605)
2014	1	85	83	6	7	8	9	1	1	0	1	(2707)	(563)
	3	84	79	6	9	8	10	2	1	0	1	(2840)	(547)
	5	82	80	7	8	9	10	2	-	1	-	(2875)	(567)
2015	1	84	82	6	7	8	9	1	1	0	1	(2587)	(500)
	3	84	78	6	8	8	10	1	1	1	2	(2865)	(528)
2016	1	88	81	5	11	6	7	1	1	0	1	(2483)	(502)
	3	87	80	6	11	6	9 ¹	1 ²	-	-	-	(2610)	(501)
2017	1	88	82	5	8	6	8	-	-	-	-	(2637)	(548)
2018	1	88	83	6	10	6	7 ¹	0 ²	-	-	-	(2879)	(532)

vt = voltijd, dt = deeltijd

- = onvoldoende waarnemingen om afzonderlijk te tonen

¹Inclusief dt mbo, hbo

²Inclusief vt hbo



B. Tweedegraads lerarenopleiding

Cohort	Jaren na afstuderen	Basis-onderwijs		Speciaal onderwijs		Voortgezet onderwijs		Mbo		Hbo		(N)	
		vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt
2013	1	9	4	3	3	71	69	15	21	2	3	(1278)	(1018)
	3	9	4	2	3	68	66	18	24	2	3	(1489)	(1046)
	5	10	4	2	3	66	65	18	25	3	3	(1534)	(1025)
2014	1	7	3	2	3	69	67	21	25	1	2	(1535)	(1000)
	3	7	3	3	3	66	65	22	27	2	3	(1657)	(1005)
	5	9	3	4	4	63	62	23	28	2	4	(1665)	(995)
2015	1	6	3	2	2	68	61	22	32	2	2	(1695)	(898)
	3	7	3	4	3	65	59	22	32	2	2	(1793)	(914)
2016	1	7	3	2	2	67	63	22	29	1	3	(1670)	(891)
	3	8	3	3	3	65	62	22	29	2	3	(1777)	(908)
2017	1	10	2	3	2	66	64	20	30	1	2	(1820)	(877)
2018	1	10	2	3	2	64	59	22	34	1	2	(1897)	(948)

C. Ulo

Cohort	Jaren na afstuderen	Basisonderwijs, speciaal onderwijs		Voortgezet onderwijs		Mbo		Hbo		(N)	
		vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt
2013	1	8	8	85	85	2	2	5	6	(478)	(104)
	3	5	7	85	84	3	2	7	7	(486)	(101)
	5	5	5	84	86	4	-	8	9 ²	(473)	(95)
2014	1	6	4	87	81	3	4	5	11	(558)	(95)
	3	6	2	86	82	3	7	5	8	(548)	(95)
	5	5	-	84	78	4	-	7	22 ¹	(539)	(86)
2015	1	5	3	87	85	3	6	5	6	(501)	(109)
	3	6	5	84	84	4	-	5	12 ²	(483)	(110)
2016	1	6	7	86	84	4	4	4	4	(523)	(96)
	3	6	-	83	80	6	-	5	20 ¹	(524)	(97)
2017	1	8	6	86	83	2	-	4	10 ²	(483)	(70)
2018	1	5	-	89	80	4	-	3	20 ¹	(450)	(66)

- : Onvoldoende waarnemingen om afzonderlijk te tonen

¹Inclusief dt basisonderwijs, speciaal onderwijs, mbo

²Inclusief dt mbo

Ook onderverdeeld naar voltijd vs. deeltijd opgeleid is het patroon heel stabiel. Van de pabo-afgestudeerden die een deeltijdopleiding volgden werkt in het algemeen een iets lager percentage in het basisonderwijs dan van de afgestudeerden met een voltijdopleiding. In deeltijd opgeleiden werken daarentegen net iets vaker in het speciaal onderwijs. Onder de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding zijn de verschillen tussen voltijd en deeltijd studenten iets groter:



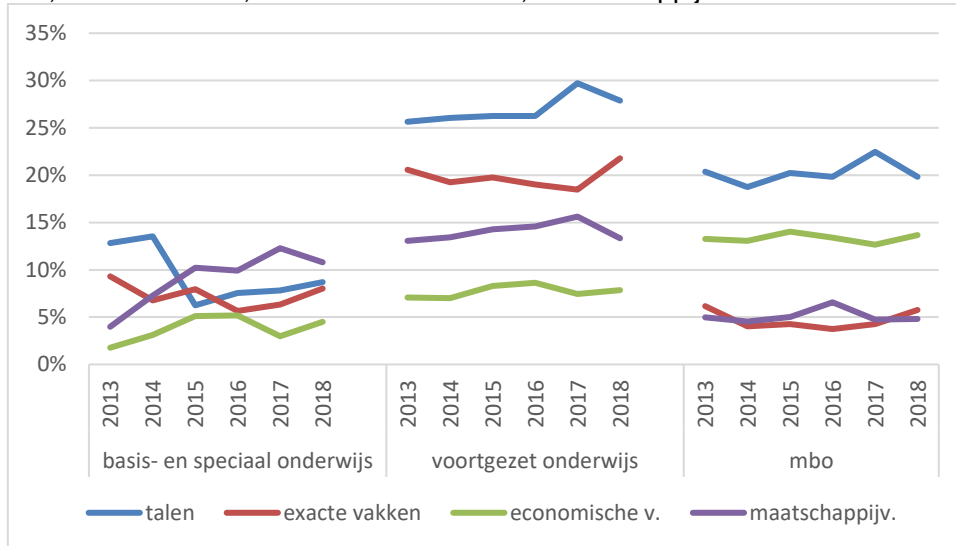
afgestudeerden van de voltijdopleiding vinden we vaker in het voortgezet onderwijs en in het basisonderwijs, terwijl van de deeltijd opgeleiden een wat groter deel (4 tot 10 procentpunt meer) in het mbo gaat werken. Onder ulo-afgestudeerden zijn de verschillen tussen voltijd- en deeltijdstudenten meestal kleiner. Van de deeltijdstudenten werkt in het algemeen een iets lager percentage in het voortgezet onderwijs en meestal een iets hoger percentage in het mbo en het hbo. Ook van de deeltijdstudenten werkt echter ruim 80% in het voortgezet onderwijs.

Figuur 4.1 A en B tonen de verdeling over vakgebieden per cohort en per onderwijssector voor afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding, een jaar na afstuderen. Een aantal vakgebieden zijn samengevoegd vanwege kleine aantallen (onthullingsrisico). Uit de figuren blijkt dat ongeveer de helft van de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding die in het basis- en speciaal (basis)onderwijs zijn gaan werken is opgeleid voor onderwijs in lichamelijke opvoeding. In het voortgezet onderwijs zijn talen, exacte vakken en maatschappijvakken niet onverwacht ook voor de pas afgestudeerden de meest voorkomende vakken. Onder diegenen die een jaar na afstuderen les geven in het mbo, hebben verzorgende vakken het grootste aandeel, gevolgd door talen, economische vakken en technische vakken.

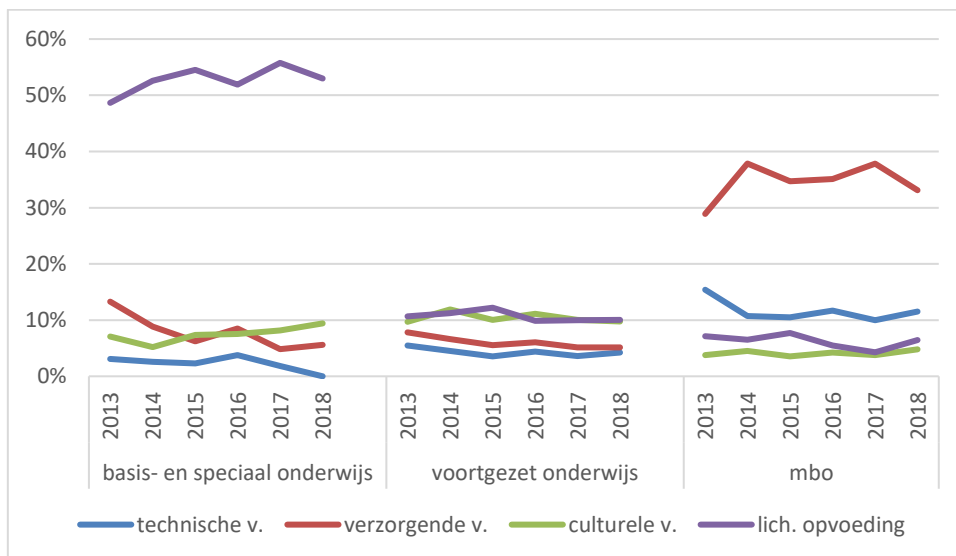


Figuur 4.1. Aandeel vakgebied naar onderwijssector per cohort; een jaar na afstuderen, tweedegraads lerarenopleiding

A. Talen, exacte vakken, economische vakken, maatschappijvakken



B. Technische vakken, verzorgende vakken, culturele vakken, lichamelijke opvoeding



4.2 Aanstellingsomvang

Deze paragraaf beschrijft de ontwikkelingen in de aanstellingsomvang binnen het onderwijs. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen afgestudeerden met een onderwijsbaan met een deeltijdfactor van 0,8 of hoger (inclusief voltijd) en afgestudeerden met een onderwijsbaan met een deeltijdfactor kleiner dan 0,8. In het geval van de eerste categorie (0,8 of hoger) spreken we van een 'grote baan'. Wanneer sprake is van meerdere banen per afgestudeerde, dan zijn de deeltijdfactoren van deze banen bij elkaar opgeteld tot één 'totaaldeeltijdfactor'.



Resultaten

Tabel 4.3 en Figuur 4.2 laten de ontwikkeling zien in de aanstellingsomvang van afgestudeerden aan de pabo, tweedegraads lerarenopleiding en de ulo. Gemiddeld hebben de afgestudeerden aan de pabo die werkzaam zijn binnen het onderwijs na één jaar het vaakst een grote baan (65%), gevolgd door afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding (57%) en ulo (56%). Zie ook de spreadsheet bij dit rapport voor meer detailuitkomsten.

Tabel 4.3. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden met een baan van 0,8 fte of meer

Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	1	3	5	1	3	5	1	3	5
Cohort 2013	48	67	69	56	65	61	56	61	58
Cohort 2014	52	72	68	58	60	60	57	65	60
Cohort 2015	61	76		60	60		53	58	
Cohort 2016	70	78		56	60		57	58	
Cohort 2017	78			55			57		
Cohort 2018	80			56			55		

Pabo

Bij de pabo zien we vanaf cohort 2013 een stijging in het aandeel afgestudeerden dat een jaar na afstuderen een grote onderwijsbaan heeft. Aanvankelijk gaat het om een gematigde stijging (van 48% voor cohort 2013 tot 52% voor cohort 2014) maar vanaf cohort 2015 (61%) tot cohort 2017 (78%) is de stijging van het aandeel afgestudeerden met een grote baan aanzienlijk. Ook ligt in alle cohorten het aandeel afgestudeerden met een grote baan na verloop van een paar jaar duidelijk hoger dan kort na afstuderen.

Tweedegraads lerarenopleiding

Onder de afgestudeerden van een tweedegraads lerarenopleiding is geen sprake van een duidelijke trend in het percentage afgestudeerden met een grote baan over de cohorten heen. Het aandeel met na één jaar een grote onderwijsbaan stijgt tussen cohorten 2013 en 2015 van 56% naar 60%, om vervolgens weer naar dat niveau van 56% te dalen. Binnen de cohorten neemt het aandeel met een grote baan wel toe over de tijd maar na verloop van tijd is ook weer een afname te zien. Bij cohort 2013 stijgt het aandeel met een grote baan drie jaar na afstuderen bijvoorbeeld met gemiddeld meer dan 10 procentpunten ten opzichte van de situatie een half jaar na afstuderen. Vijf jaar na afstuderen is het aandeel met een grote baan in dit cohort weer licht gedaald.

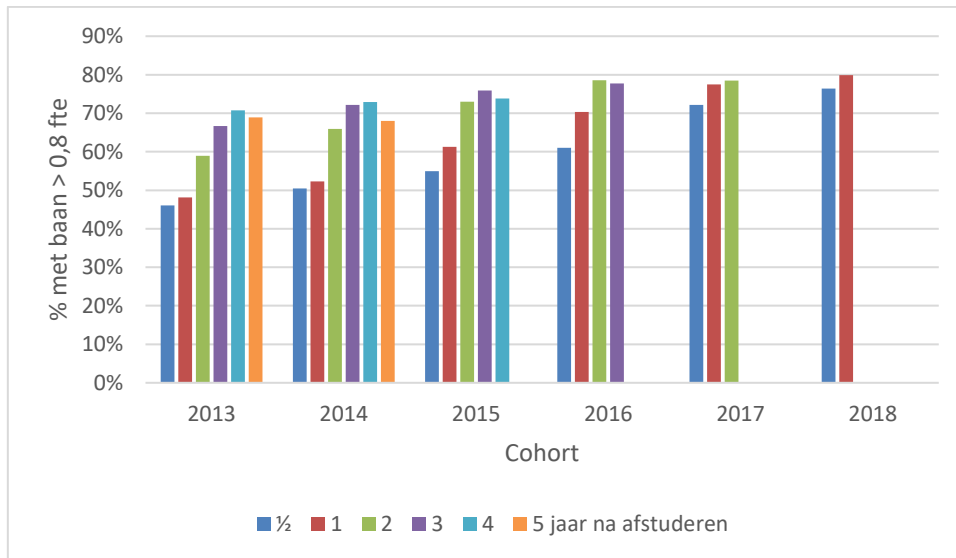
Ulo

Bij de afgestudeerden aan de universitaire lerarenopleiding varieert het aandeel dat één jaar na afstuderen een grote onderwijsbaan heeft tussen de 53 en 57%. Binnen de cohorten zien we dat het aandeel met een grote baan tot drie jaar na afstuderen toeneemt, om daarna ook weer iets af te nemen of te stabiliseren.

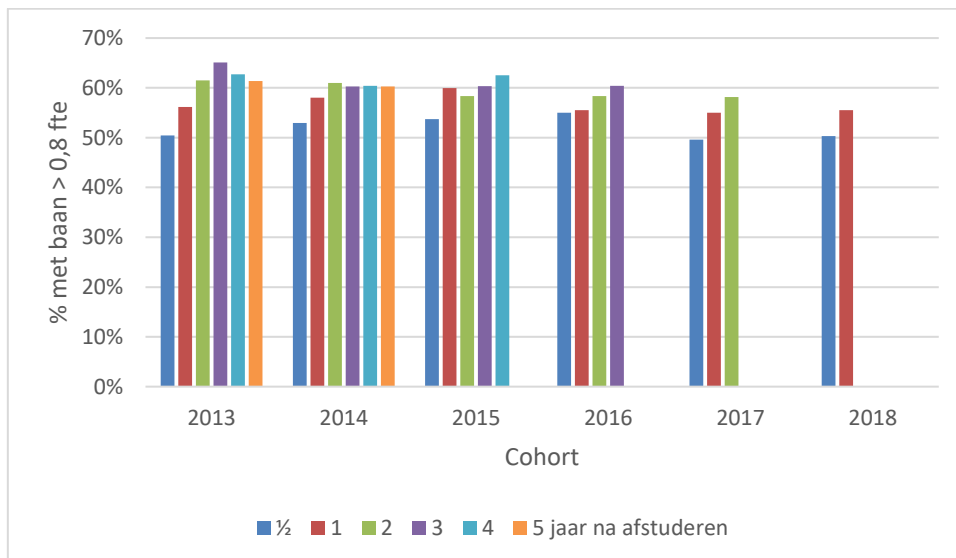


Figuur 4.2. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden met een baan van 0,8 fte of meer

A. Pabo

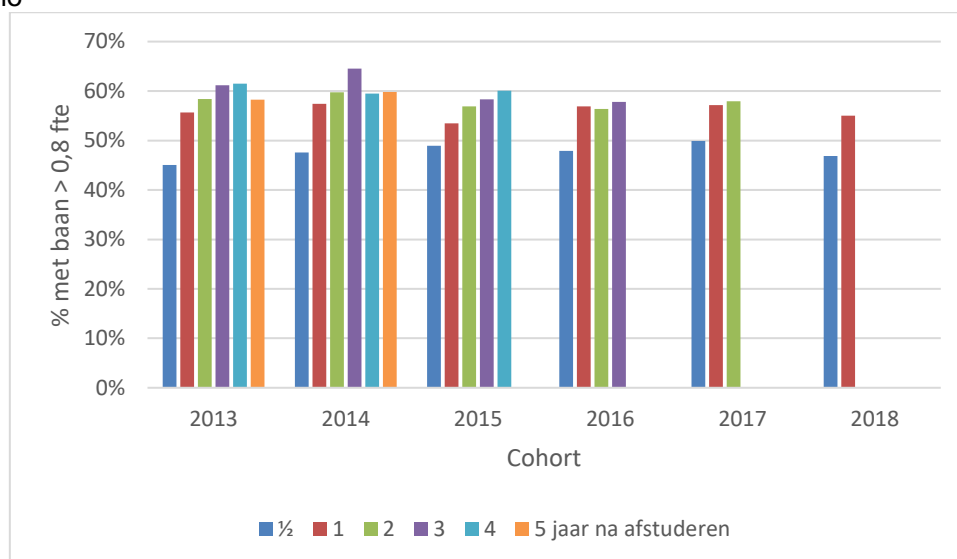


B. Tweedegraads lerarenopleiding





C. Ulo



Tabel 4.4 en figuur 4.3 toont het percentage afgestudeerden met een grote baan in het onderwijs onderscheiden tussen afgestudeerden aan een voltijdopleiding en afgestudeerden die een deeltijdopleiding volgden. Onder de afgestudeerden aan de pabo ligt het percentage met een baan van 0,8 fte of meer duidelijk hoger onder hen die de voltijdopleiding volgden dan onder in deeltijd opgeleiden. Ook loopt dit percentage sneller op, zowel vanaf cohort 2013 als naarmate men langer geleden is afgestudeerd. Onder de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding zijn de verschillen tussen voltijd en deeltijd duidelijk kleiner. Ook hier hebben voltijd opgeleiden vaker een grote baan dan deeltijd opgeleiden, behalve kort (1/2 tot 1 jaar) na afstuderen. Onder de afgestudeerden aan de ulo hebben voltijd opgeleiden in de meeste gevallen eveneens vaker een grote baan dan deeltijd opgeleiden.

Tabel 4.4. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden met een baan van 0,8 fte of meer (voltijd vs. deeltijd opgeleid)

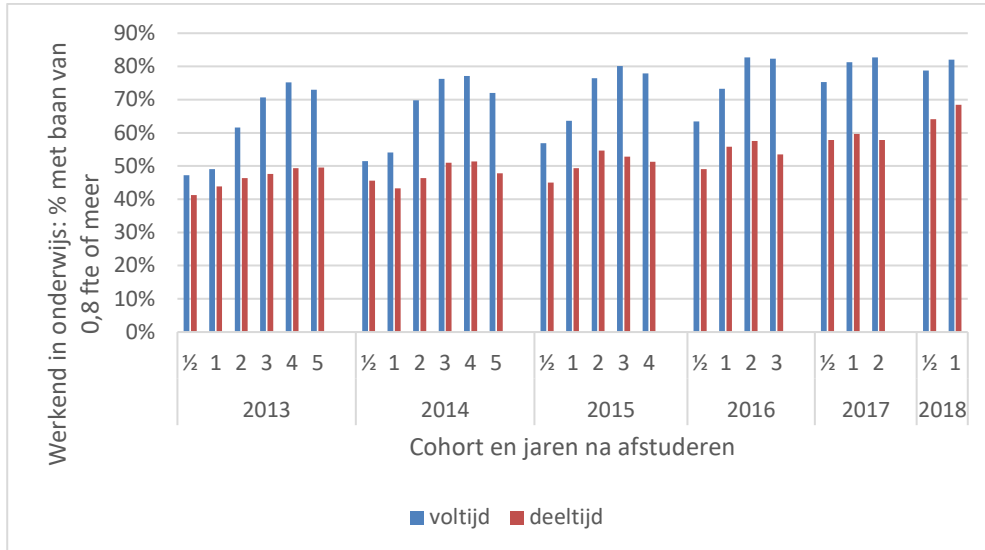
Cohort	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	Jaren na afstuderen								
	1	3	5	1	3	5	1	3	5
2013 vt	49	71	73	55	67	65	57	62	60
2013 dt	44	48	50	58	62	56	51	55	48
2014 vt	54	76	72	59	63	64	59	66	61
2014 dt	43	51	48	56	55	54	49	55	50
2015 vt	64	80		60	63		55	62	
2015 dt	49	53		59	54		45	44	
2016 vt	73	82		57	64		59	61	
2016 dt	56	53		53	54		43	42	
2017 vt	81			55			59		
2017 dt	60			55			43		
2018 vt	82			57			57		
2018 dt	68			52			41		

vt = voltijd, dt = deeltijd

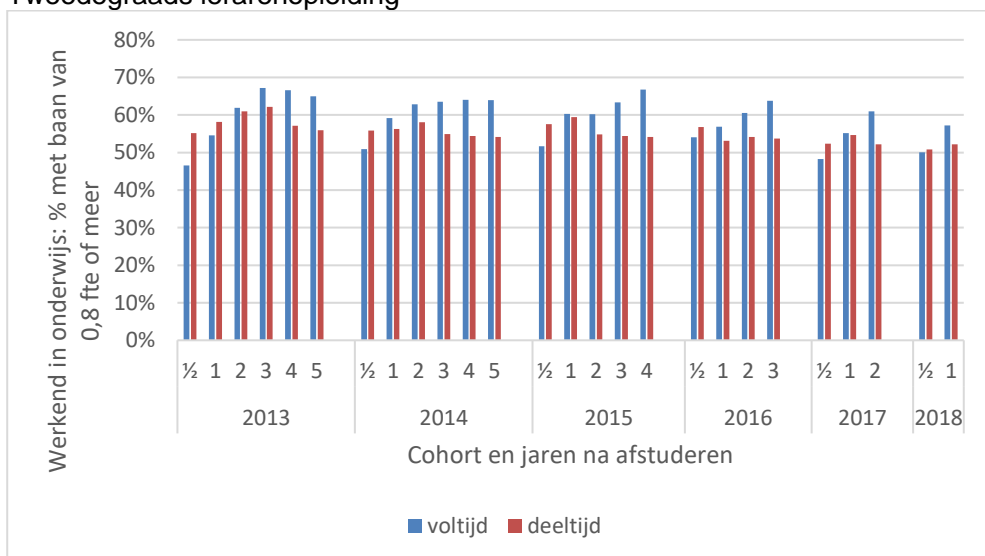


Figuur 4.3. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden met een baan van 0,8 fte of meer, voltijd vs. deeltijd opgeleid

A. Pabo

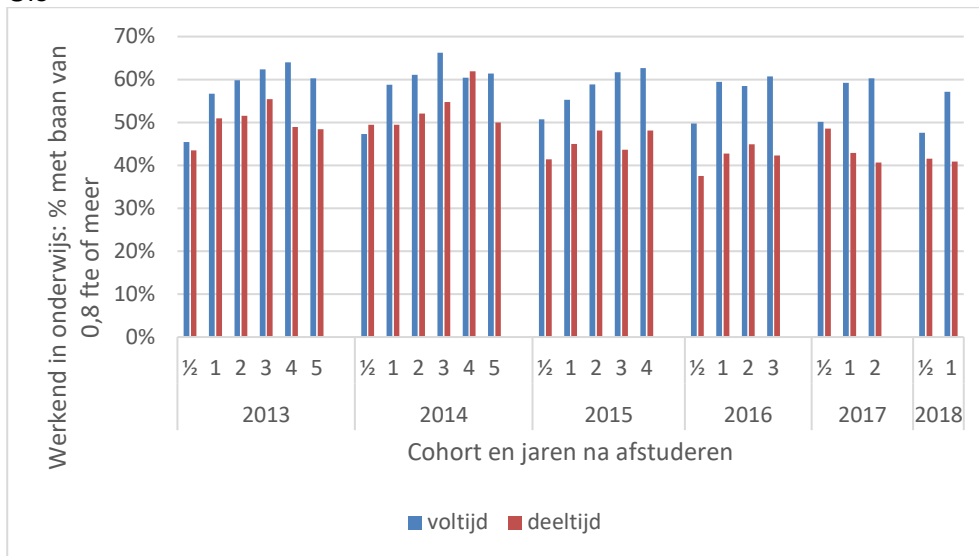


B. Tweedegraads lerarenopleiding





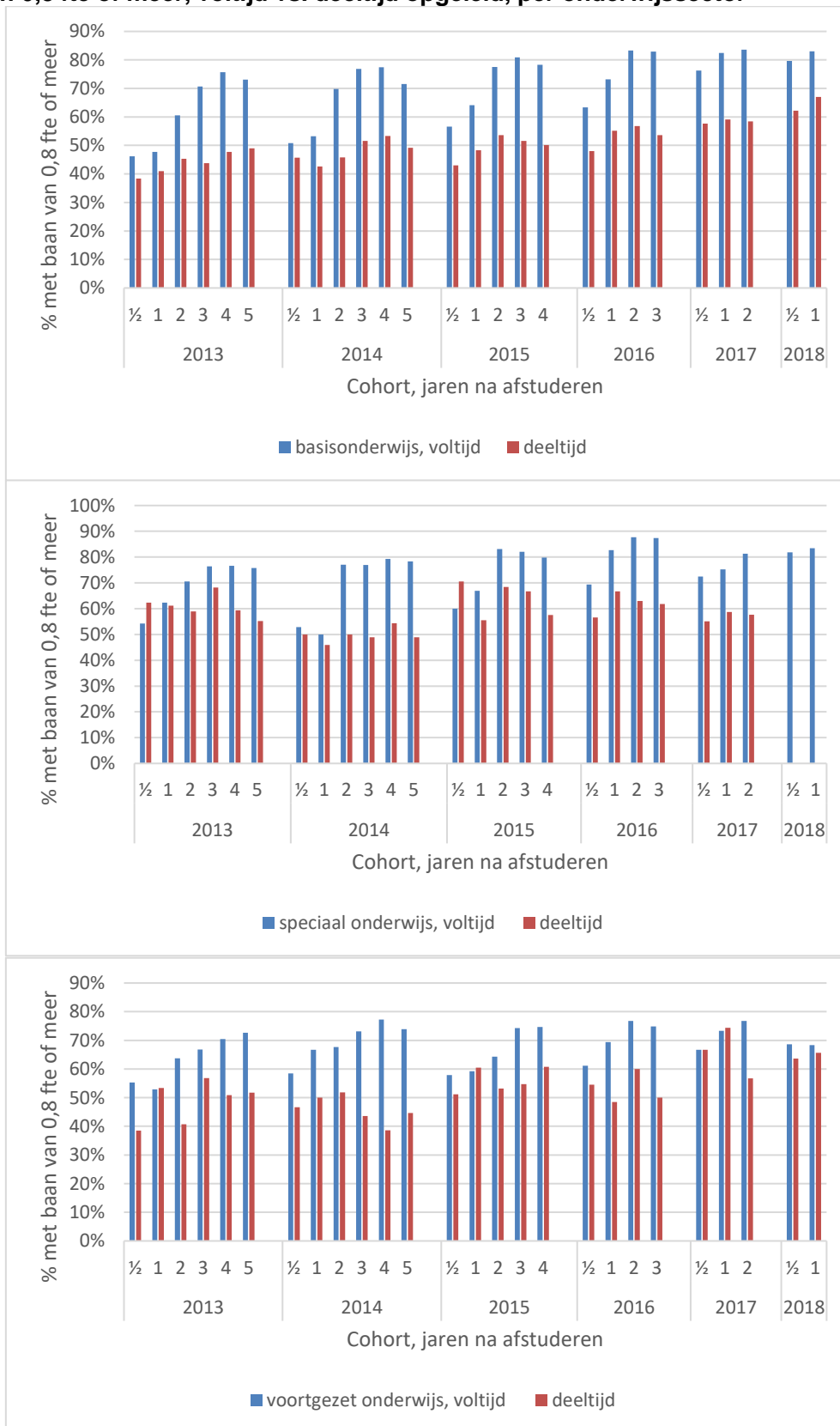
C. Ulo



Verder onderverdeeld naar de onderwijssector waarin de afgestudeerde werkt, wordt voor de afgestudeerden aan de pabo in grote lijnen een soortgelijk patroon gevonden, of men nu in het basisonderwijs, het speciaal onderwijs of het voortgezet onderwijs werkt (zie figuur 4.4). Op een enkele uitzondering na ligt het percentage met een baan van 0,8 fte of meer onder voltijd opgeleiden duidelijk hoger dan onder deeltijd opgeleiden.

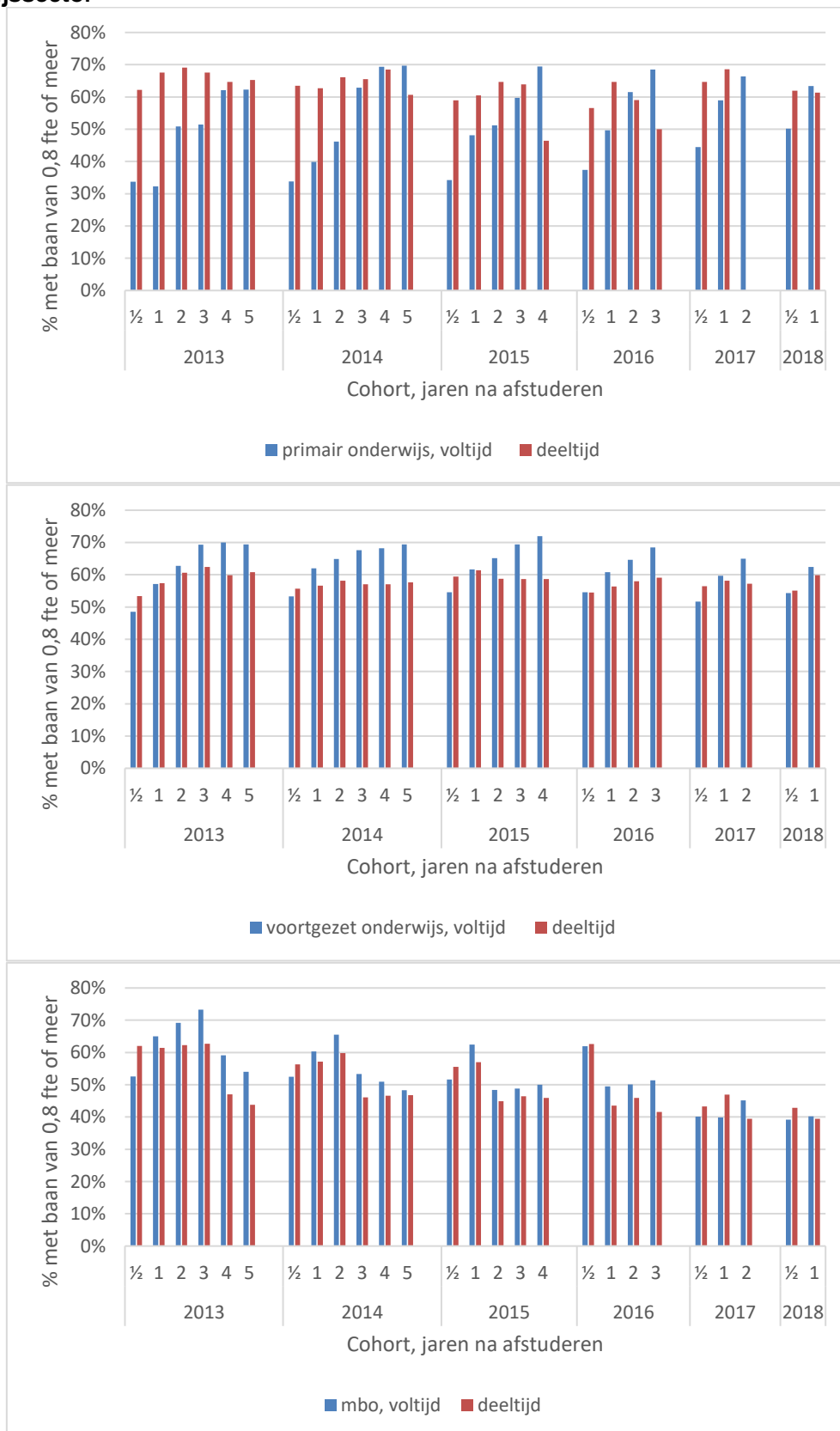


Figuur 4.4. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden aan de pabo met een baan van 0,8 fte of meer, voltijd vs. deeltijd opgeleid, per onderwijssector





Figuur 4.5. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleiding met een baan van 0,8 fte of meer, voltijd vs. deeltijd opgeleid, per onderwijssector





Onder de afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen vinden we wel opvallende verschillen tussen de verschillende onderwijssectoren (figuur 4.5). Onder de afgestudeerden die in het primair onderwijs (basis- of speciaal onderwijs) werken hebben degenen die een deeltijdopleiding volgden vooral in de eerste jaren na afstuderen vaker een grote baan dan de afgestudeerden aan de voltijdopleiding. In het voortgezet onderwijs hebben degenen die een voltijdopleiding volgden vooral na verloop van tijd vaker een grote baan. Bij de afgestudeerden die in het mbo werken is dit ook het geval en valt daarnaast op dat in beide groepen het percentage afgestudeerden met een grote baan in de laatste drie waarnemingsjaren duidelijk lager ligt dan in eerdere jaren.

4.3 Provincie

Deze paragraaf beschrijft in welke provincie afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma 1 jaar na afstuderen zijn gaan werken in relatie tot de provincie waarin ze woonden ten tijde van afstuderen. Het betreft gegevens over alle beschikbare cohorten (2006-2018) heen. Ook dient hierbij te worden opgemerkt dat de leraar bij afstuderen al verhuisd zou kunnen zijn naar de provincie waarin hij/zij werkt of gaat werken. Verder is alleen de provincie van de *hoofdvestiging* bekend van de werkgever.

Resultaten

Figuur 4.6 laat het percentage afgestudeerden van de pabo, lerarenopleiding vo (tweedegraads) en ulo zien dat binnen dezelfde provincie is gaan werken als waar men ten tijde van afstuderen woonde.

Pabo

Gemiddeld blijven de pabo-afgestudeerden vaker in dezelfde provincie werken (81%) dan afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding (72%) en ulo (67%). Tussen de provincies zijn er grote verschillen te zien. Zo is de mobiliteit voor pabo-afgestudeerden uit Groningen en Drenthe relatief hoog en die uit Zuid-Holland en Noord-Holland relatief laag. Dit hangt uiteraard mede samen met het aantal beschikbare pabo-instellingen, het aantal in de provincie beschikbare banen en de (geografische) omvang en ligging van de provincie.

Tweedegraads lerarenopleiding

Voor afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding verschilt de mobiliteit per vak, maar over het algemeen is de mobiliteit hoog in Drenthe en Flevoland, waar slechts 42% respectievelijk 45% na afstuderen in dezelfde provincie blijft om er te werken. Net als bij de pabo-afgestudeerden blijven ook veel afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding uit Noord- en Zuid-Holland binnen dezelfde provincie werken (85%). Als we specificeren naar vak dan is bij de culturele/creatieve vakken sprake van een hoge mobiliteit en bij de verzorgende vakken juist van een lage mobiliteit. Voor de technische vakken verschilt het relatief sterk per provincie of afgestudeerden er blijven om er te gaan werken. Zo gaat 73% van de afgestudeerden uit Flevoland met een technisch vakgebied in een andere provincie werken, tegenover gemiddeld ongeveer 35% in de overige provincies.

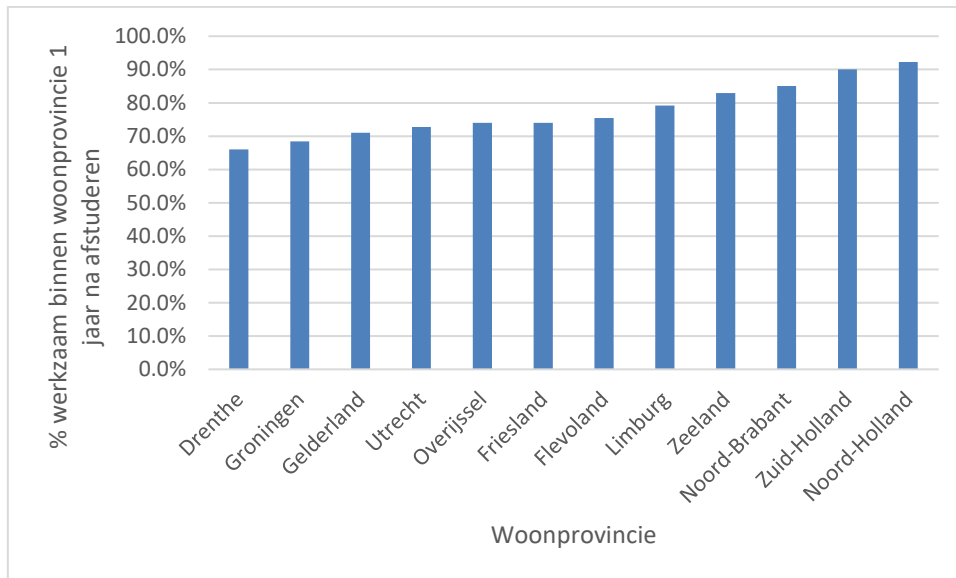
Ulo

In verband met de grootte van de betrokken groepen zijn bij de ulo-afgestudeerden een aantal vakken en provincies samengevoegd om het onthullingsrisico te minimaliseren. Hier blijkt de mobiliteit het grootst in Utrecht en Groningen en Friesland, waarbij met name afgestudeerden in de naast talen en exacte vakken onderscheiden overige vakken een relatief grote mobiliteit vertonen. Afgestudeerden uit Noord-Holland en Zuid-Holland (hier samengevoegd met Zeeland) vertonen net als onder de hierboven besproken groepen afgestudeerden de laagste mobiliteit.

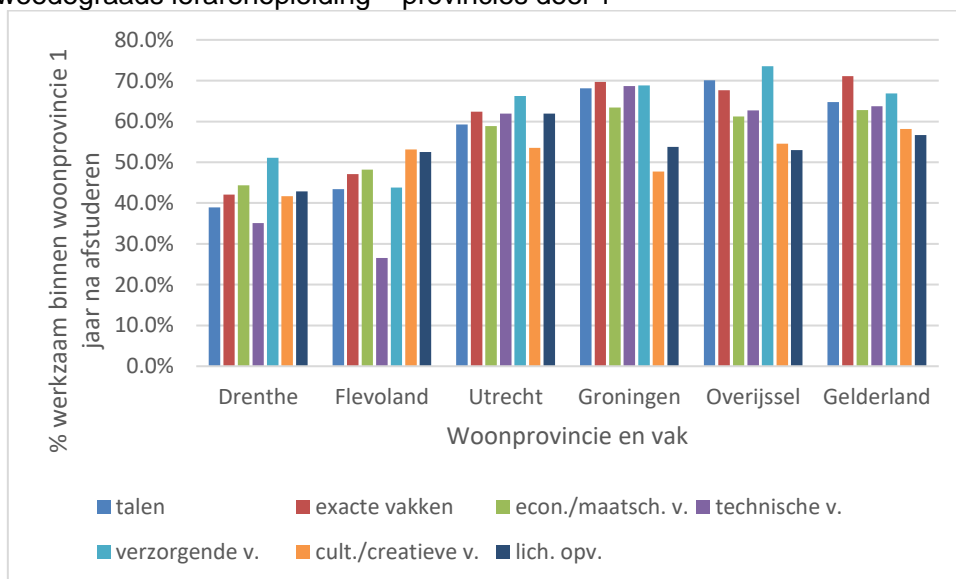


Figuur 4.6. Percentage werkzame afgestudeerden dat 1 jaar na afstuderen in dezelfde provincie werkt als waar men woonde tijdens afstuderen

A. Pabo

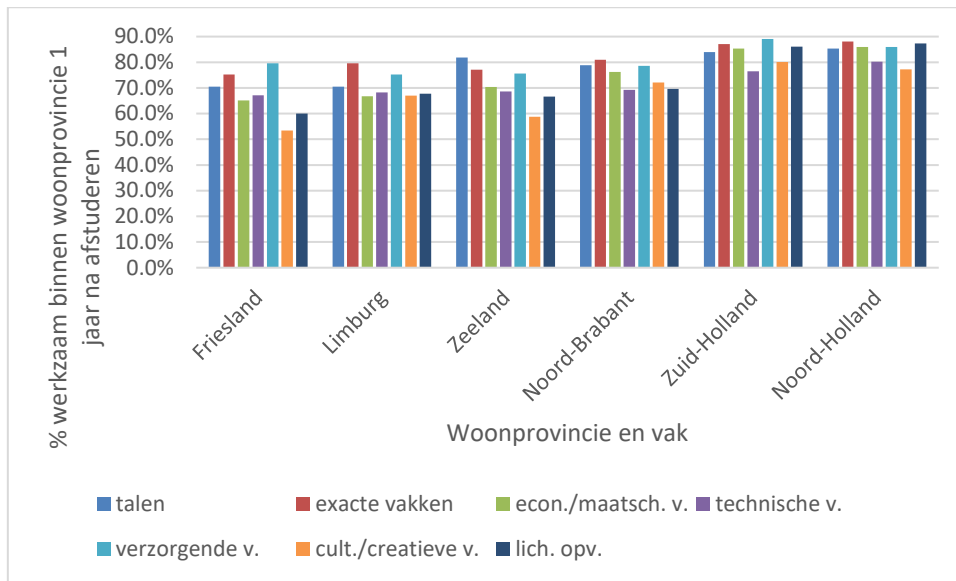


B. Tweedegraads lerarenopleiding – provincies deel 1

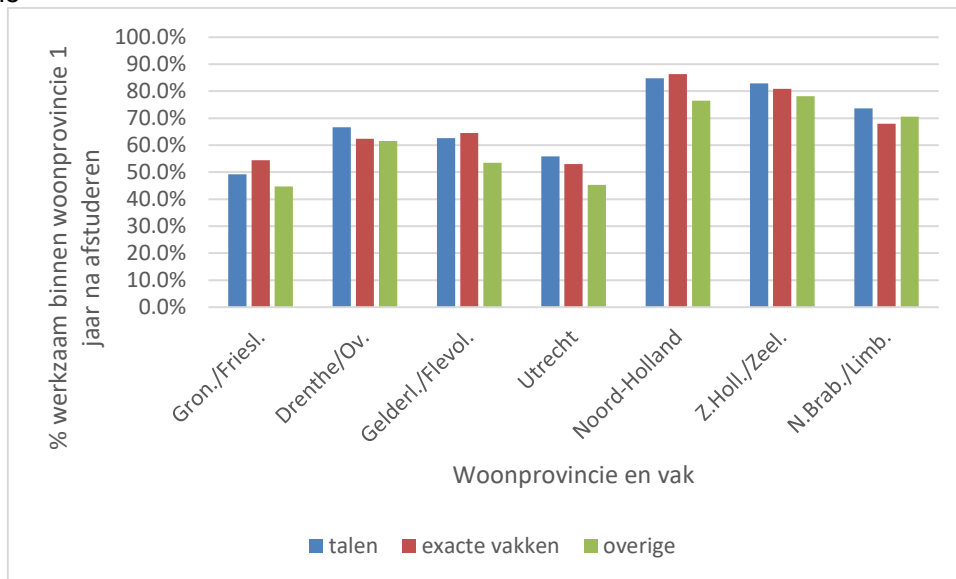




C. Tweedegraads lerarenopleiding – provincies deel 2



D. Ulo

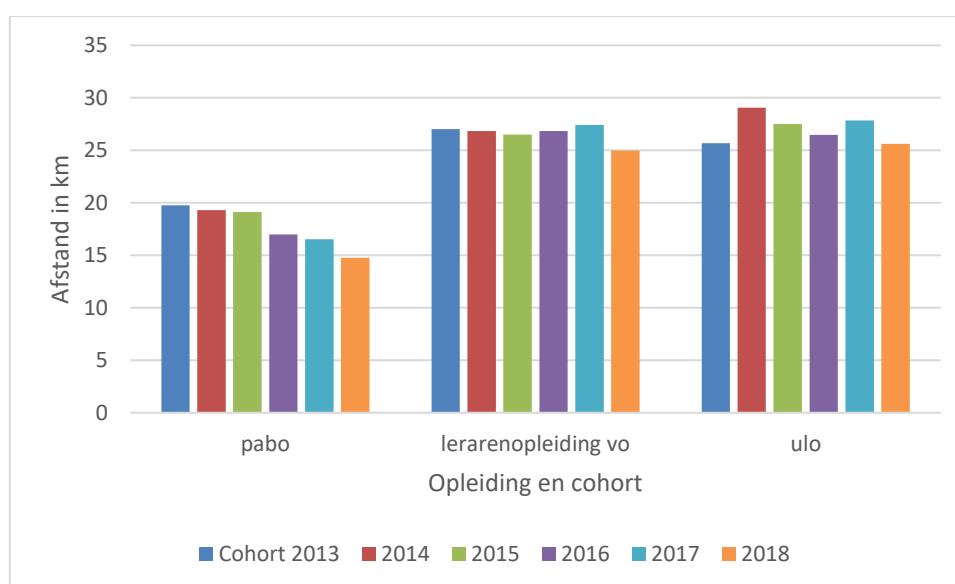


4.4 Afstand woongemeente en werkgemeente

Om een verder inzicht te geven in de mobiliteit van afgestudeerden in het onderwijs wordt in deze paragraaf de gemiddelde afstand besproken tussen de gemeente waarin men woonde ten tijde van afstuderen en de gemeente waarin men werkte één jaar na afstuderen. Tabel 4.5 en figuur 4.7 toont deze informatie voor de cohorten 2013 t/m 2018 per soort opleiding.

**Tabel 4.5. Gemiddelde afstand in kilometers tussen de woongemeente ten tijde van afstuderen en de werkgemeente 1 jaar na afstuderen**

Cohort	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Pabo	20	19	19	17	17	15
Tweedegraads lerarenopleiding	27	27	26	27	27	25
Ulo	26	29	28	26	28	26

Figuur 4.7. Gemiddelde afstand in kilometers tussen de woongemeente ten tijde van afstuderen en de werkgemeente 1 jaar na afstuderen

Wat direct opvalt, is dat afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding en de ulo over het algemeen een baan vinden die een stuk verder van de woongemeente ten tijde van afstuderen ligt dan afgestudeerden van de pabo. Dit is geen verrassend resultaat aangezien er veel minder scholen zijn voor het voortgezet onderwijs dan voor het basisonderwijs en per vak ook minder tweedegraads lerarenopleidingen. Voor de pabo geldt dat het aantal kilometers vanaf cohort 2013 tot en met cohort 2015 vrijwel stabiel is over de cohorten heen. Vanaf cohorten 2016 daalt het aantal kilometers onder pabo-afgestudeerden, waarschijnlijk mede het gevolg van het feit dat het makkelijker is geworden een baan te vinden. Bij de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen ligt het gemiddelde aantal kilometers in de cohorten 2013 t/m 2017 vrijwel constant op 27 en komt dit voor cohort 2018 op 25 uit. Onder de ulo-afgestudeerden varieert de gemiddelde afstand tussen 25 kilometer in de cohorten 2012, 2016 en 2018 en 29 kilometer in cohort 2014.



4.5 Mobiliteit

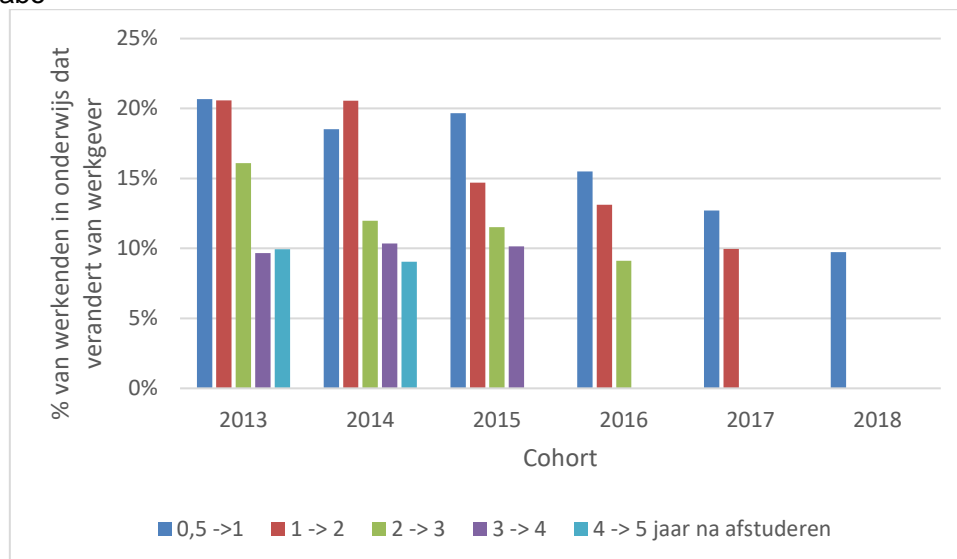
Een nieuw aspect dat in dit hoofdstuk aan de orde komt betreft de mobiliteit van recent afgestudeerde leraren als men eenmaal een baan in het onderwijs gevonden heeft. Hoe vaak wisselt men van werkgever, en hoe vaak is men daarbij ook regionaal mobiel.

Tabel 4.6. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat (binnen het onderwijs) van werkgever verandert

Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5
Cohort 2013	21%	16%	10%	11%	9%	7%	15%	9%	7%
Cohort 2014	19%	12%	9%	12%	8%	9%	13%	9%	8%
Cohort 2015	20%	12%		10%	10%		15%	8%	
Cohort 2016	16%	9%		11%	11%		13%	12%	
Cohort 2017	13%			12%			17%		
Cohort 2018	10%			11%			12%		

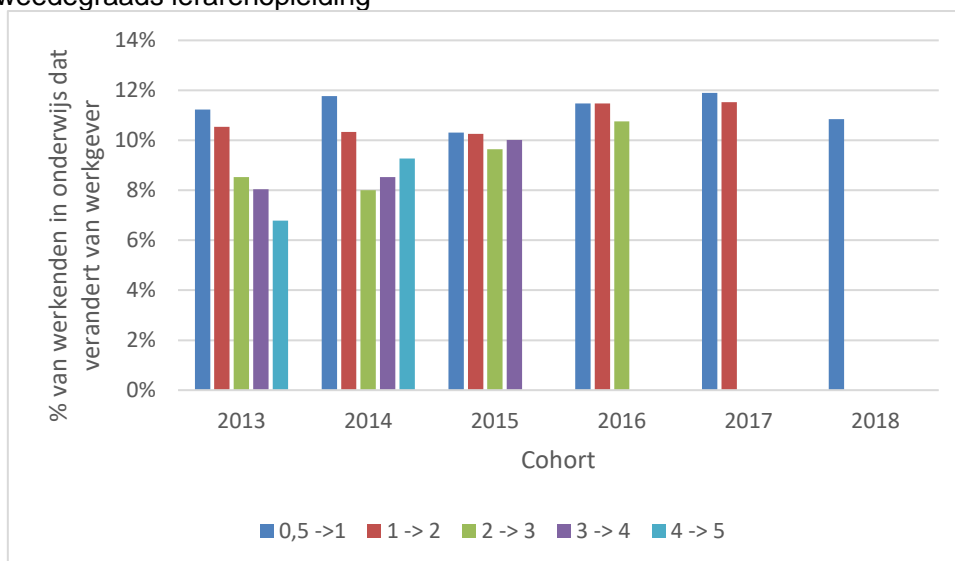
Figuur 4.8. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat (binnen het onderwijs) van werkgever verandert

A. Pabo

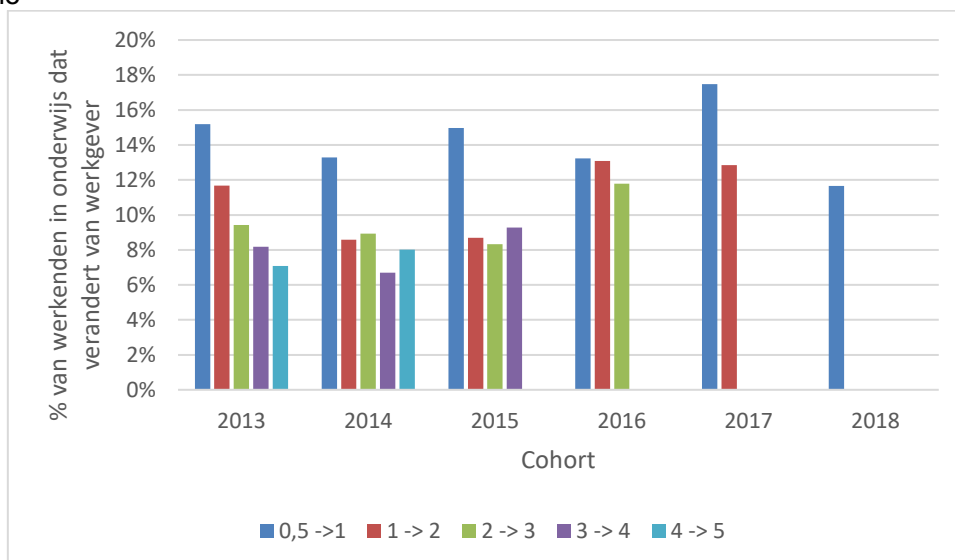




B. Tweedegraads lerarenopleiding



C. Ulo



In Tabel 4.6 en Figuur 4.8 wordt per cohort weergegeven welk deel van de afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma werkzaam in het onderwijs tussen twee peilmomenten van werkgever verandert. Afgestudeerden van de pabo vertonen steeds minder wisselingen van werkgever, niet alleen binnen elk cohort maar ook als we de cohorten over de tijd vergelijken. Verandert de in 2013 afgestudeerden die een half jaar na afstuderen in het onderwijs werkten nog meer dan 20% van werkgever tussen een half jaar en één jaar na afstuderen, van het cohort 2018 is het vergelijkbare percentage meer dan gehalveerd. Dit illustreert eens te meer de toenemende krapte op de arbeidsmarkt voor pabo-afgestudeerden, die ook tot gevolg heeft dat steeds meer afgestudeerden steeds sneller een vaste baan vinden.

Bij de afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo is er geen duidelijke trend in de ontwikkeling van de percentages afgestudeerden die van werkgever veranderen. Bij de afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen ligt het maximale percentage dat van werkgever verandert met 12% wel een stuk lager dan bij de pabo-afgestudeerden. Bij de ulo-



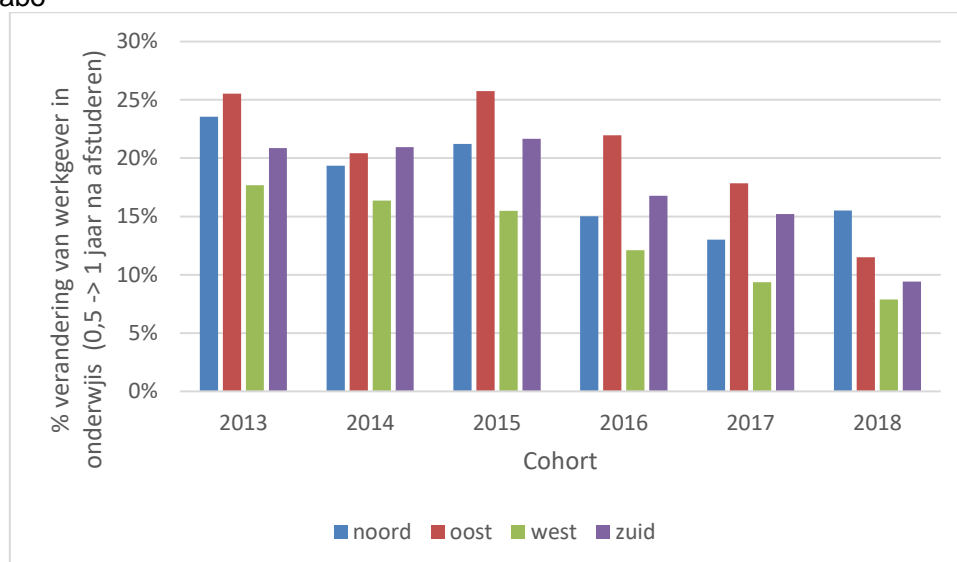
afgestudeerden ligt het percentage dat van werkgever verandert daar in het algemeen alleen kort na afstuderen (d.w.z. tussen 0,5 en 1 jaar na afstuderen) boven.

Figuur 4.9 onderscheidt de wisselingen van werkgever binnen het onderwijs tussen een half en één jaar na afstuderen naar landsdeel¹⁵. Opnieuw valt bij de pabo-afgestudeerden de duidelijk dalende trend in het percentage dat van werkgever wisselt op. Tevens blijken in elk cohort de afgestudeerden in het westen van het land (Noord- en Zuid-Holland en Utrecht) de minste wisselingen van werkgever te vertonen. Afgestudeerden in de oostelijke provincies vertonen in vier van de zes cohorten de meeste wisselingen.

Bij de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen levert het onderscheid naar landsdeel in elk cohort een ander beeld op. Ook bij de afgestudeerden van de ulo, waar we alleen een onderscheid tussen de drie westelijke provincies en de rest van het land maken, is geen duidelijk patroon te zien. Wel ligt hier in alle cohorten behalve 2016 het percentage wisselingen van werkgever lager in het westen van het land dan in de rest.

Figuur 4.9. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat tussen een half en één jaar na afstuderen van werkgever verandert, onderscheiden naar landsdeel

A. Pabo



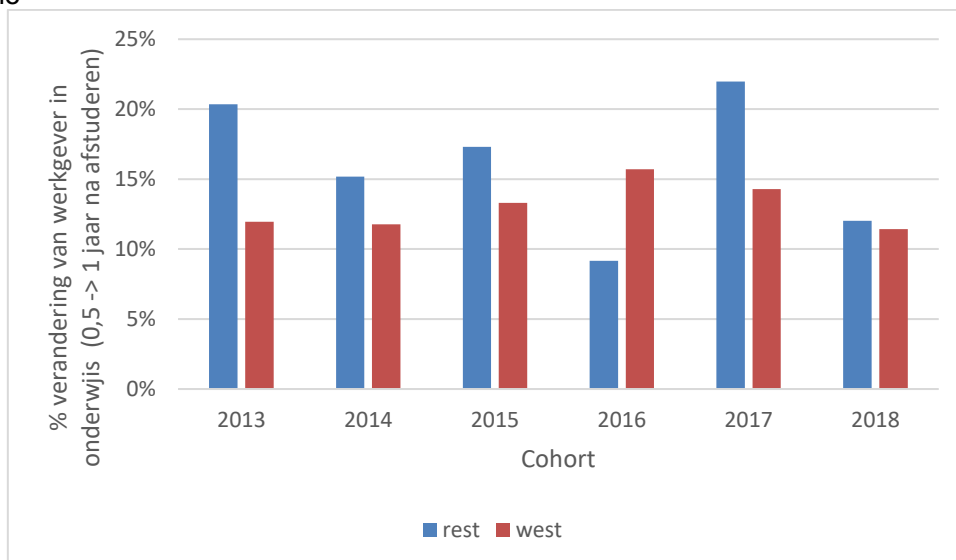
¹⁵ Verdere detaillering stuit in verband met de kleine aantallen betrokkenen al gauw op de door het CBS gehanteerde grenzen om onthulling te voorkomen.



B. Tweedegraads lerarenopleiding



C. Ulo



In Tabel 4.7 en Figuur 4.10 is weergegeven welk deel van de afgestudeerden werkzaam in het onderwijs tussen twee peilmomenten een werkgever in een andere provincie krijgen. Dit blijkt bij de afgestudeerden van de pabo en de tweedegraads lerarenopleiding voor hooguit 5% het geval te zijn. Ook hier is een dalende trend waar te nemen, zowel naarmate men langer geleden is afgestudeerd, als – bij de pabo-afgestudeerden - over de cohorten heen. Bij ulo-afgestudeerden komt het percentage dat een werkgever in een andere provincie krijgt uit op hooguit 8% tussen een half en één jaar na afstuderen, en in de meeste gevallen minder dan 5% als men langer geleden is afgestudeerd.

Omdat het om kleine groepen gaat zien we in verband met de door het CBS gehanteerde minimumgrenzen af van verdere detaillering.

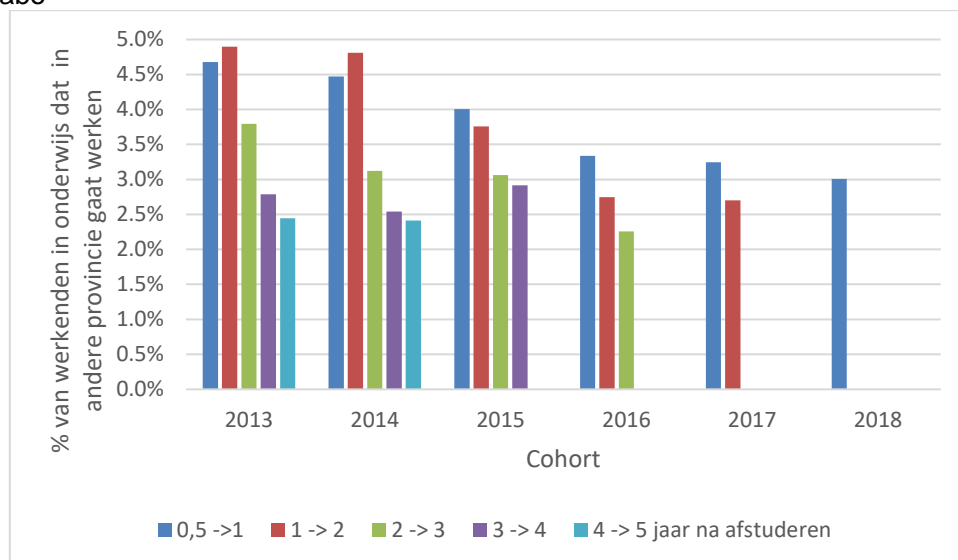


Tabel 4.7. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat een werkgever in een andere provincie krijgt

Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5
Cohort 2013	5%	4%	2%	5%	3%	3%	7%	4%	4%
Cohort 2014	4%	3%	2%	4%	2%	3%	7%	3%	3%
Cohort 2015	4%	3%		4%	4%		8%	4%	
Cohort 2016	3%	2%		4%	4%		6%	4%	
Cohort 2017	3%			5%			8%		
Cohort 2018	3%			4%			4%		

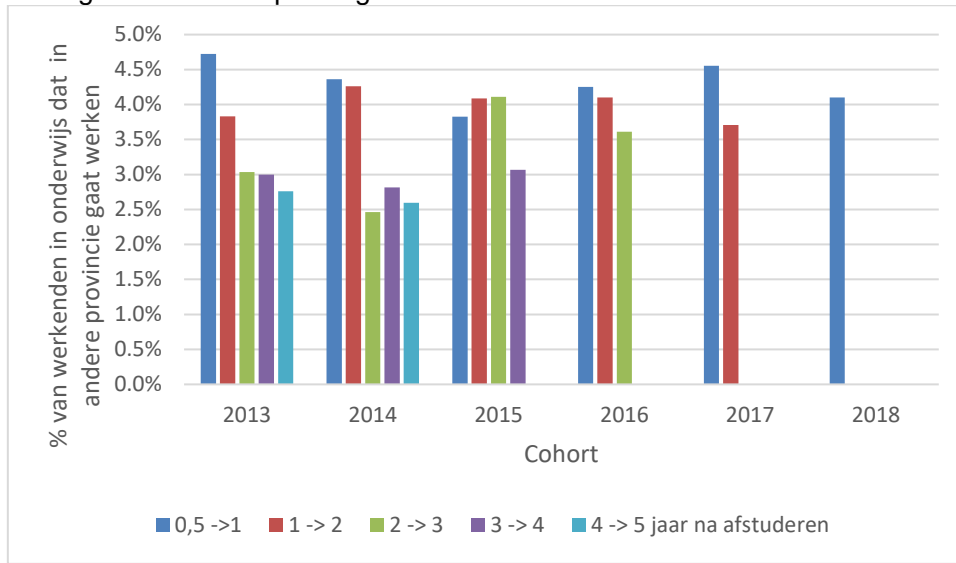
Figuur 4.10. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat een werkgever in een andere provincie krijgt

A. Pabo

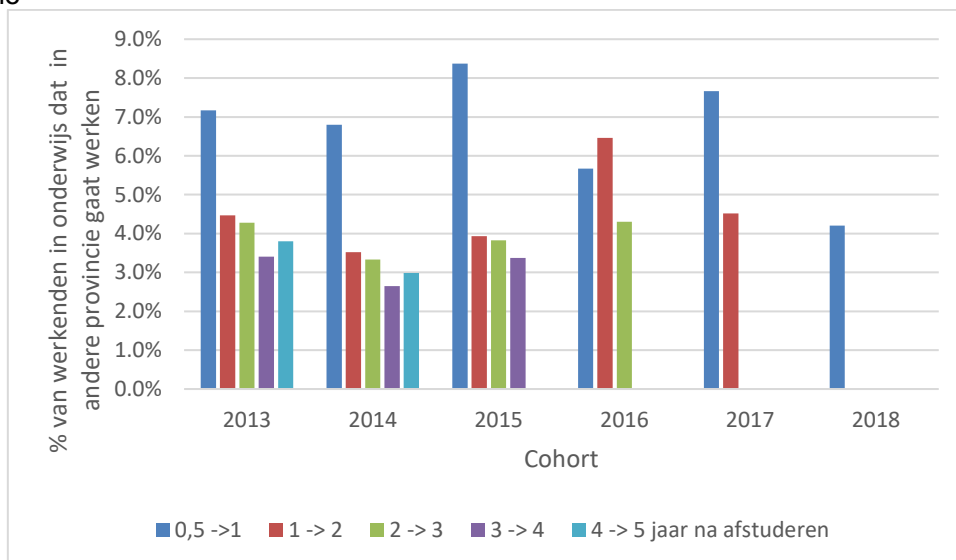




B. Tweedegraads lerarenopleiding



C. Ulo





5 Verdieping arbeidsmarktsituatie niet-werkenden en uitstromers

Dit hoofdstuk gaat nader in op degenen die tussen 2013 en 2018 zijn afgestudeerd aan een lerarenopleiding en in deze periode op enig peilmoment geen betaalde baan (in loondienst) hadden. Paragraaf 5.1 beschrijft welk deel van de afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma zonder betaalde baan een (vervolg)studie doet, op basis van analyses op registraties in BRON HO. Paragraaf 5.2 onderzoekt welk deel van de niet-werkende afgestudeerden op een bepaald peilmoment een uitkering¹⁶ ontvangt.

5.1 Inschrijvingen als student

De ontwikkeling in het aandeel van de afgestudeerden van lerarenopleidingen met een eerste onderwijsdiploma dat volgens BRON HO als student ingeschreven staat bij een opleiding in het hbo of wo is weergegeven in Tabel 5.1 en Figuur 5.1. We onderscheiden hier afgestudeerden van de pabo en de tweedegraads lerarenopleidingen. De ulo-afgestudeerden blijven buiten beschouwing omdat het hier om zeer kleine absolute aantallen inschrijvingen gaat (onthullingsrisico). Een jaar na afstuderen staat in de cohorten 2013 t/m 2016 gemiddeld ongeveer 13% van de niet-werkzame afgestudeerden aan de pabo en tweedegraads lerarenopleidingen ingeschreven als student. Opmerkelijk is dat dit percentage bij de cohorten 2017 en 2018 is gestegen tot 26% en 36% voor afgestudeerden aan de pabo, en tot 16% en 17% voor afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleiding. Het gaat hier in absolute zin echter nog steeds om kleine aantallen: 52 respectievelijk 63 pabo-afgestudeerden en 70 en 77 afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleiding.

Tabel 5.1. Percentage van de niet werkende afgestudeerden dat ingeschreven staat als student

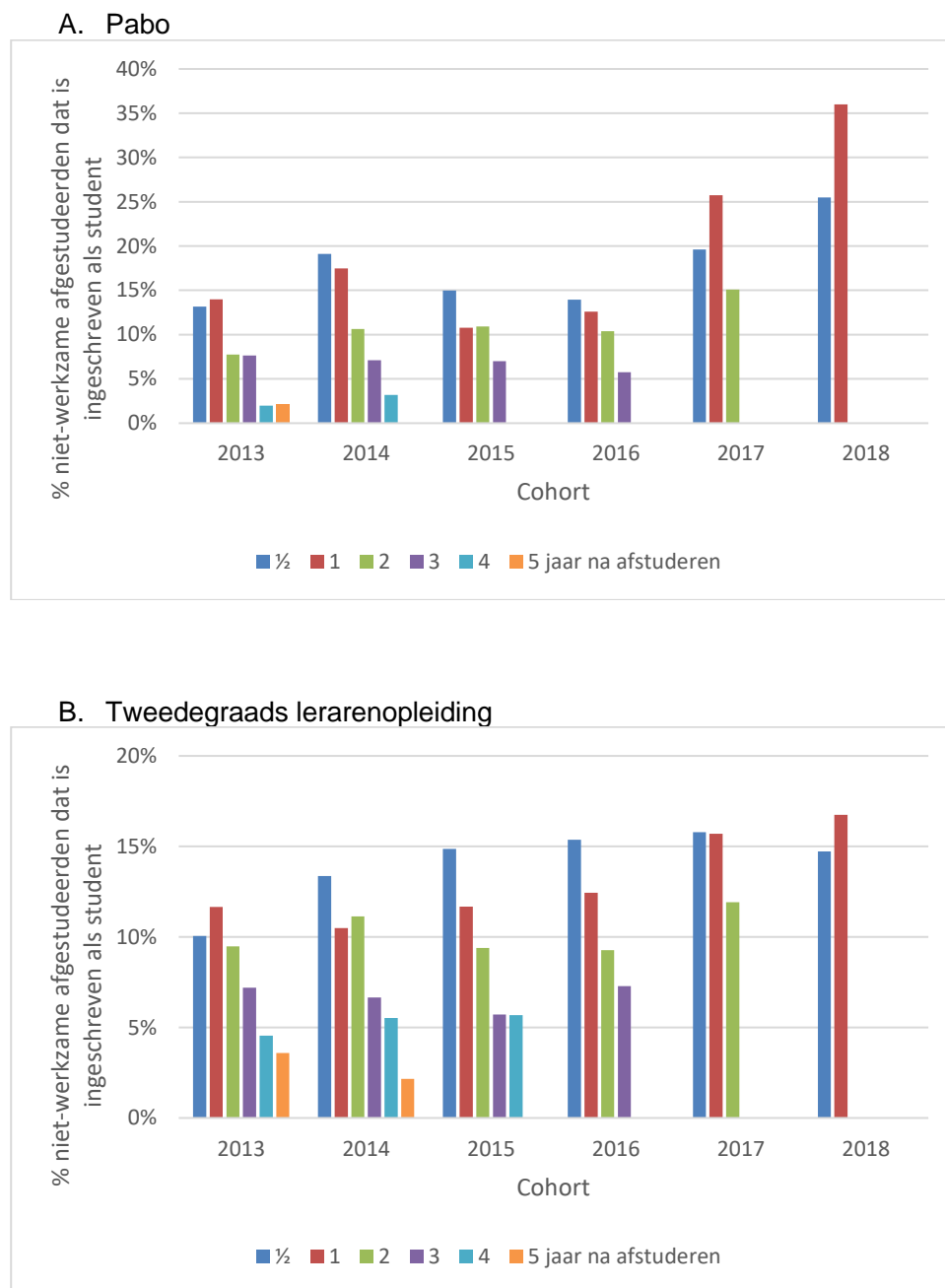
Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding		
	1	3	5	1	3	5
2013	14	8	2	12	7	4
2014	17	7	-	10	7	2
2015	11	7		12	6	
2016	13	6		12	7	
2017	26			16		
2018	36			17		

Het aandeel van de niet-werkzame afgestudeerden pabo dat ingeschreven staat als student in het hoger onderwijs (vanaf een jaar na afstuderen) vertoont met name in de eerste jaren na afstuderen behoorlijke variatie van cohort tot cohort. Binnen cohorten is het aandeel dat ingeschreven staat als student zoals verwacht het hoogst in de eerste twee jaar na afstuderen en neemt het daarna sterk af. Van de afgestudeerden van cohort 2013 die vijf jaar na afstuderen geen betaalde baan hebben staat nog maximaal 2% ingeschreven als student. Ook onder de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding varieert het percentage inschrijvingen een jaar na afstuderen, waarna het snel daalt tot gemiddeld ongeveer 7% drie jaar na afstuderen en 3% vijf jaar na afstuderen.

¹⁶ Dit betreft uitkeringen ww, wao/wia en bijstand.



Figuur 5.1. Inschrijvingen als student onder niet-werkzame afgestudeerden



5.2 Ontvangers uitkering

Tabel 5.2 en Figuur 5.2 tonen de ontwikkeling in het aandeel van de niet-werkende afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma dat een uitkering ontvangt.

Gemiddeld over alle peilmomenten en cohorten, ontvangt ongeveer 11% van de niet-werkzame afgestudeerden van de pabo, 12% van de afgestudeerden van de tweedegraadslerarenopleidingen



en 16% van de afgestudeerden aan de ulo een uitkering. In absolute aantallen gaat het hier om kleine groepen: bijna steeds om minder dan 100 per groep. Daarnaast laten Tabel 5.2 en Figuur 5.2 zien dat er in alle drie de groepen aanzienlijke verschillen bestaan binnen en tussen cohorten. Bij de pabo zien we in Figuur 5.2 voor bijna alle cohorten een groei in het aandeel dat een uitkering ontvangt in de eerste periode na afstuderen. Het hoogst is het percentage uitkeringsontvangers twee jaar na afstuderen in cohort 2013 (23%). Het betreft hier 96 personen. In de latere cohorten ligt de piek duidelijk lager en gaat het dus om nog kleinere aantallen personen.

Ook onder afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen zonder betaalde baan neemt het percentage uitkeringsontvangers meestal toe in de eerste jaren na afstuderen. Het hoogst ligt dit percentage één jaar na afstuderen voor cohort 2015 (15%). Het gaat hier om 64 uitkeringsontvangers. Onder ulo-afgestudeerden zonder betaalde baan ligt het percentage uitkeringsontvangers in de meeste cohorten één jaar na afstuderen het hoogst. Hier gaat het met gemiddeld minder dan 20 om een erg kleine groep.

Kijken we 1 jaar na afstuderen, dan zien we in Tabel 5.2 dat de cohorten 2013 en 2014 een duidelijk hoger percentage uitkeringen onder niet-werkzame afgestudeerden vertonen dan de latere cohorten.

Het antwoord op de vraag waar de afgestudeerden zonder betaalde baan van leven, gegeven het feit dat de meeste van hen geen uitkering ontvangen, valt buiten het bestek van dit onderzoek. Een mogelijkheid is dat zij kiezen voor een vervolgstudie. Deze groep is in de vorige paragraaf al aan de orde gekomen.

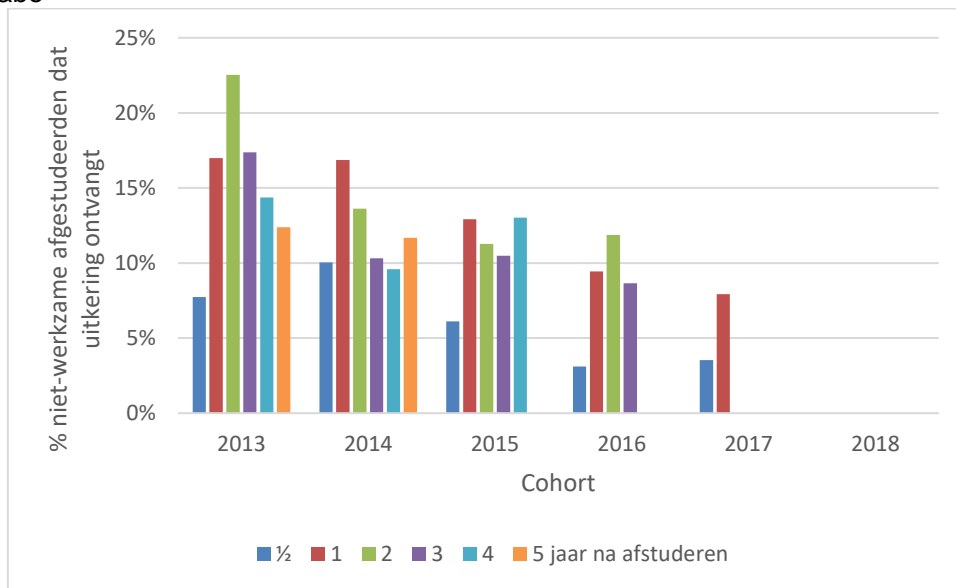
Tabel 5.2. Ontvangers uitkering als percentage van niet-werkzame afgestudeerden

Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	1	3	5	1	3	5	1	3	5
Cohort 2013	17	17	12	14	11	11	23	9	17
Cohort 2014	17	10	12	15	14	11	21	15	16
Cohort 2015	13	10		15	13		19	17	
Cohort 2016	9	9		13	11		14	15	
Cohort 2017	8			9			16		
Cohort 2018	-			8			16		

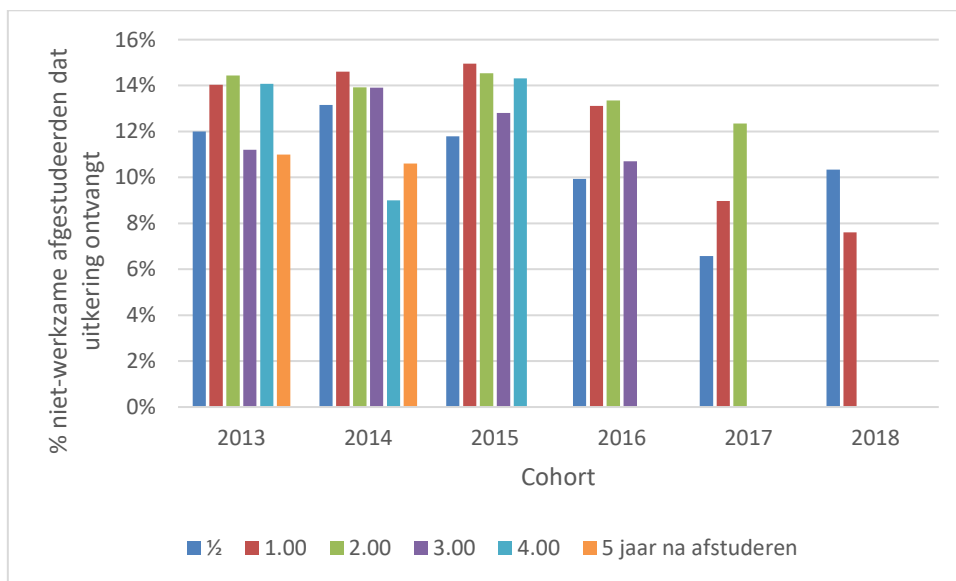


Figuur 5.2. Ontvangers uitkering onder niet-werkzame afgestudeerden

A. Pabo

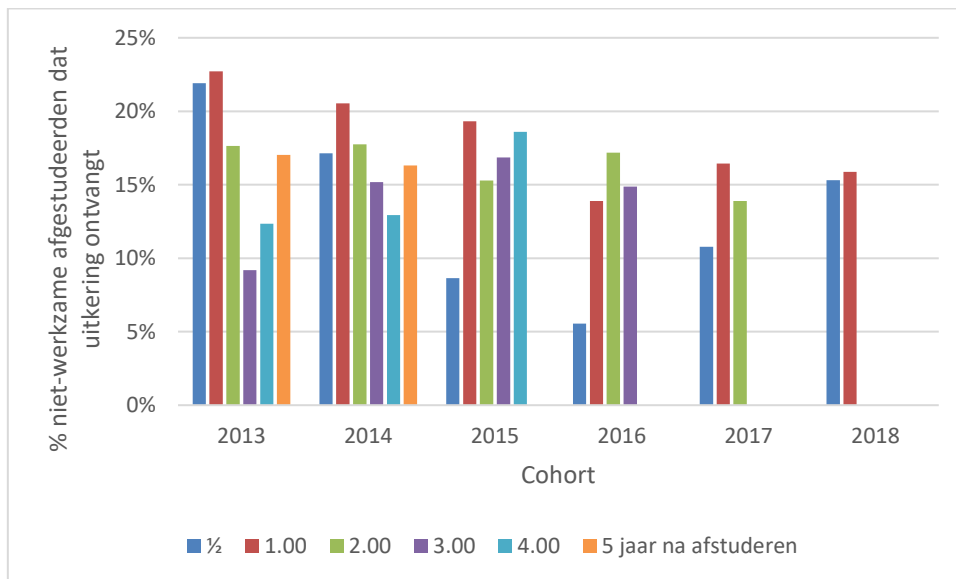


B. Tweedegraads lerarenopleiding





C. Ulo





6 Arbeidsmarktsituatie buiten het onderwijs; betrekkingsomvang en salariering binnen en buiten onderwijs

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de arbeidsmarktsituatie van afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma die werkzaam zijn buiten het onderwijs. We onderzoeken in welke sector afgestudeerden die buiten het onderwijs gaan werken terecht komen, en hoe hun aanstellingsomvang en salariering zich verhoudt tot die van afgestudeerden die in het onderwijs gaan werken. Daarnaast vergelijken we de salariering binnen het onderwijs tussen sectoren en tussen afgestudeerden naar vakgebied.

6.1 Sector buiten het onderwijs

In tabel 6.1 en figuur 6.1 is de verdeling over de arbeidsmarktsectoren weergegeven van afgestudeerden die buiten het onderwijs een betaalde baan hebben. Het betreft hier zowel personen die uitsluitend een baan buiten het onderwijs hebben als personen die zowel binnen als buiten het onderwijs werken.

Tabel 6.1. Procentuele verdeling over arbeidsmarktsectoren van afgestudeerden die werken buiten het onderwijs

A. Pabo

Cohort	Jaren na afstuderen	Landbouw, industrie, bouw, openbaar nut	Handel, vervoer, horeca	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs ¹⁷	Zorg	Maatschappelijke dienstverlening	Sport, recreatie, cultuur, overig non-profit	(N)
2013	1	4	34	30	5	9	8	10	(1638)
	3	3	21	34	10	12	9	10	(907)
	5	4	16	29	14	16	10	11	(710)
2014	1	4	30	31	7	9	9	10	(1313)
	3	5	19	29	14	12	11	11	(739)
	5	5	15	25	14	15	14	12	(627)
2015	1	3	27	37	10	8	6	9	(1080)
	3	3	16	31	17	13	9	11	(598)
2016	1	4	24	33	10	8	10	11	(769)
	3	3	18	26	14	16	13	10	(490)
2017	1	3	27	30	11	11	8	10	(644)
2018	1	3	22	28	12	14	7	14	(556)

¹⁷ Bij onderwijs gaat het in dit verband met name personen werkzaam bij universiteiten, die in dit rapport worden geteld als "werkzaam buiten het onderwijs" (zie ook Hoofdstuk 2).



B. Tweedegraads lerarenopleiding

Cohort	Jaren na afstuderen	Landbouw, industrie, bouw, openbaar nut	Handel, vervoer, horeca	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Zorg	Maatschappelijke dienstverlening	Sport, recreatie, cultuur, overig non-profit	(N)
2013	1	4	19	29	13	12	9	15	(1337)
	3	4	13	30	15	14	8	15	(1008)
	5	6	11	25	18	16	7	17	(932)
2014	1	4	20	28	13	11	7	17	(1313)
	3	6	14	24	18	12	9	17	(1031)
	5	7	14	22	17	14	9	17	(972)
2015	1	3	18	30	12	10	9	18	(1177)
	3	3	15	26	18	11	9	18	(963)
2016	1	3	18	30	12	10	9	18	(1167)
	3	5	13	26	17	11	9	20	(986)
2017	1	2	17	31	12	11	9	18	(1089)
2018	1	3	18	28	13	9	8	22	(1130)

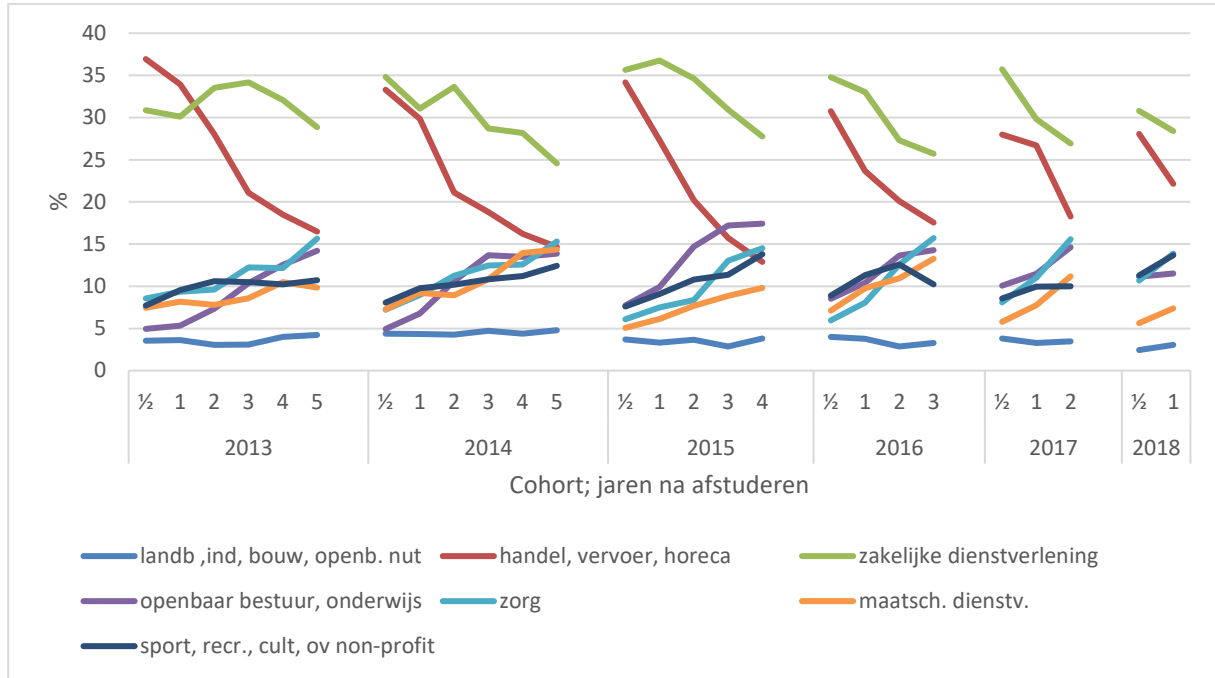
C. Ulo

Cohort	Jaren na afstuderen	Landbouw, industrie, bouw, openbaar nut	Handel, vervoer, horeca	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Zorg, maatsch. dienstverlening	Sport, recreatie, cultuur, overig non-profit	(N)
2013	1	2	13	40	28	7	11	(196)
	3	6	5	32	40	5	13	(167)
	5	4	6	33	39	6	12	(180)
2014	1	5	13	34	33	8	8	(221)
	3	5	9	33	34	10	9	(207)
	5		10	33	36	8	13	(206)
2015	1	3	9	41	33	4	9	(186)
	3	3	3	37	38	5	13	(188)
2016	1	3	11	39	31	8	8	(206)
	3	5	5	31	40	8	15	(183)
2017	1	4	8	41	39	9	8	(181)
2018	1	5	9	34	38	7	7	(184)

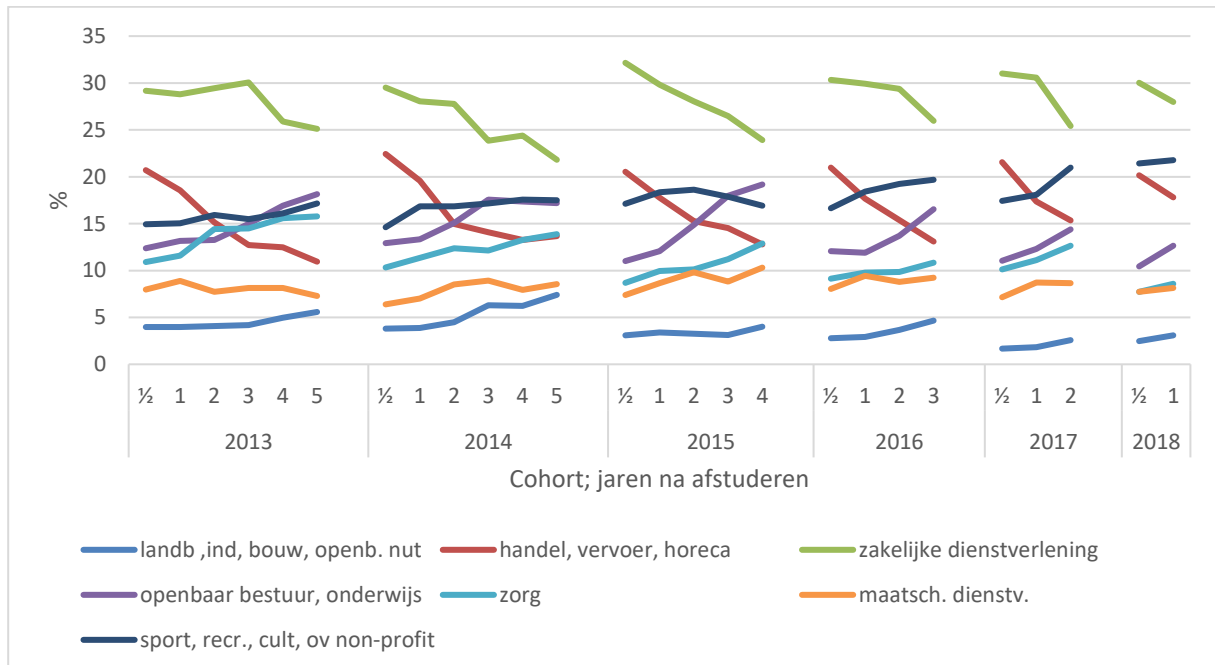


Figuur 6.1. Procentuele verdeling over arbeidsmarktsectoren van afgestudeerden die werken buiten het onderwijs

A. Pabo

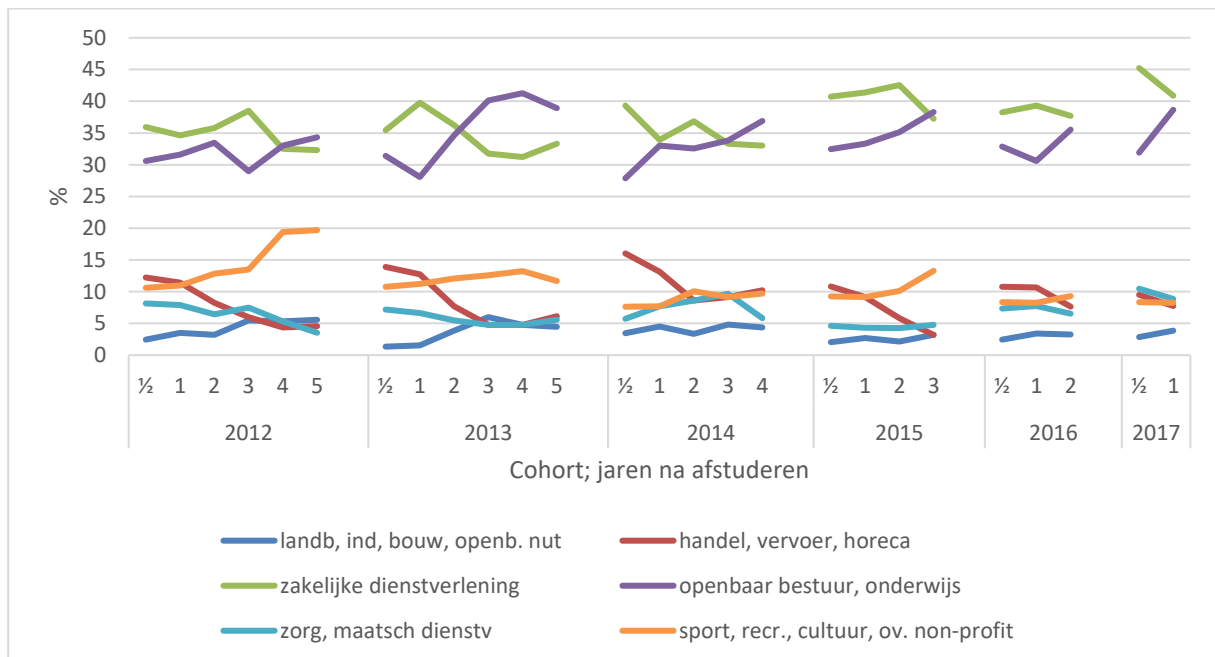


B. Tweedegraads lerarenopleiding





C. Ulo



Voor de afgestudeerden van de pabo die buiten het onderwijs gaan werken zijn “handel, vervoer en horeca” en zakelijke dienstverlening de grootste sectoren, met in de meeste cohorten en jaren samen meer dan de helft van de banen. Daarbij geldt overigens dat uitzendbureaus en payrollbedrijven tot de zakelijke dienstverlening worden gerekend. Het kan in deze sector dus ook gaan om personen die via een uitzendbureau of een payrollbedrijf in het onderwijs werken (bv. PNIL: personeel niet in loondienst).

Opvallend is dat het aandeel van de sector “handel, vervoer en horeca” per cohort na verloop van tijd afneemt, terwijl het aandeel van de sector zakelijke dienstverlening juist toeneemt of veel minder snel daalt. Waarschijnlijk heeft dit te maken met het feit dat het aantal personen dat zowel binnen als buiten het onderwijs werkt afneemt naarmate men langer afgestudeerd is. Het belang van de sectoren met de meeste bijbaantjes, zoals bijvoorbeeld de horeca, neemt daarmee ook af, terwijl het belang van sectoren als zorg, openbaar bestuur, maatschappelijke dienstverlening en sport, recreatie etc. binnen de cohorten in meer of mindere mate toeneemt over de jaren.

De verdeling over de sectoren van de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen wijkt aanzienlijk af van die van de pabo-afgestudeerden. De zakelijke dienstverlening vormt hier de grootste sector, waarvan het aandeel de eerste paar jaar na afstuderen zo’n 30%. Ook de sector “sport, recreatie, cultuur etc.” is voor de meeste cohorten relatief populair. De sector “handel, vervoer en horeca” vertoont voor alle cohorten een dalende trend, maar op een veel lager niveau dan onder pabo-afgestudeerden. Ook “openbaar bestuur en onderwijs” neemt in deze groep nog meer dan 10% van de banen voor zijn rekening. Het zelfde geldt in de meeste cohorten en waarnemingsjaren voor de sector zorg.

Afgestudeerden van de ulo komen behalve in de sector zakelijke dienstverlening ook vaak terecht in de sector “openbaar bestuur en onderwijs”. In die laatste sector zullen de universiteiten een belangrijke bestemming vormen.



6.2 Bestemming uitstroom

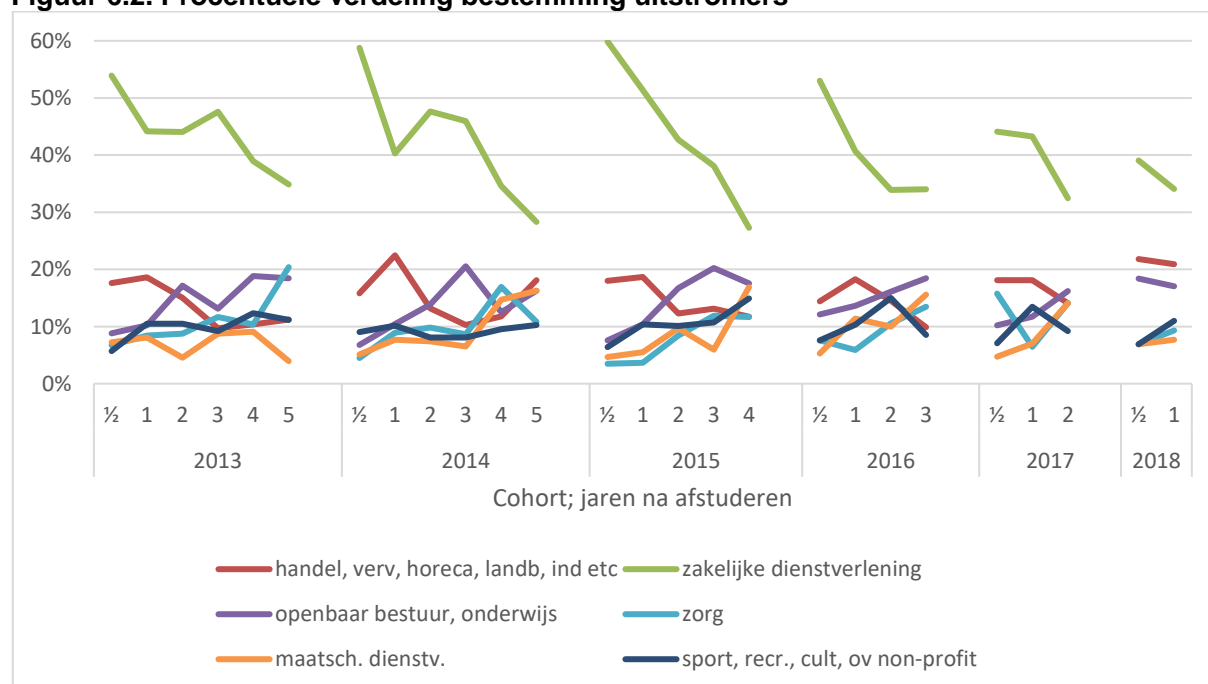
In tabel 6.2 en figuur 6.2 is de verdeling over de arbeidsmarktsectoren weergegeven van afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma die in het onderwijs hebben gewerkt maar niet langer werkzaam zijn in deze sector. Merk op dat we op basis van deze gegevens niet kunnen concluderen in hoeverre het hier gaat om personen die het leraarsvak vrijwillig de rug toekeren dan wel om personen die door het verlies van hun (tijdelijke) aanstelling gedwongen zijn het onderwijs te verlaten omdat zij geen passende baan in het onderwijs konden vinden.

Tabel 6.2. Procentuele verdeling bestemming uitstromers

Cohort	Jaren na afstuderen	Landbouw, industrie, bouw, openbaar nut	Handel, vervoer, horeca	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Zorg	Maatschappelijke dienstverlening	Sport, recreatie, cultuur, overig non-profit	(N)
2013	1	1	18	44	10	8	8	11	(333)
	3	1	8	48	13	12	9	9	(206)
	5	11 ¹		35	18	20	4	11	(152)
2014	1	2	20	40	10	9	8	10	(325)
	3	4	6	46	21	9	6	8	(185)
	5	7	11	28	16	11	16	10	(166)
2015	1	2	17	51	10	4	6	10	(327)
	3	13 ¹		38	20	12	6	11	(168)
2016	1	2	17	41	14	6	11	10	(273)
	3	10 ¹		34	18	13	16	9	(141)
2017	1	18 ¹		43	12	6	7	13	(171)
	3	21 ¹		34	17	9	8	11	(182)

¹inclusief Handel, vervoer, horeca

Figuur 6.2. Procentuele verdeling bestemming uitstromers





Omdat het absolute aantal personen dat het onderwijs verlaat vrij klein is hebben we ervoor gekozen de drie groepen afgestudeerden samen te voegen. In alle cohorten blijkt de zakelijke dienstverlening de belangrijkste bestemming van uitstromers, met aandelen die oplopen tot meer dan 50%. Met in de meeste gevallen aandelen tussen de 10 en 15% vormen de sectoren “handel, vervoer en horeca”¹⁸ en “openbaar bestuur en onderwijs” een veel minder populaire bestemming. Voor de sectoren zorg, maatschappelijke dienstverlening en “sport, recreatie, cultuur etc.” resteren in de meeste gevallen ook nog aandelen van rond de 10%.

Zowel binnen als tussen de cohorten is sprake van een vrij grote variatie in de verdeling van de uitstroom over de sectoren. Dit weerspiegelt waarschijnlijk het heterogene karakter van deze groep, en van de redenen waarom het onderwijs werd verlaten.

6.3 Aanstellingsomvang

Tabel 6.3 en figuur 6.3 vergelijken de aanstellingsomvang van personen met uitsluitend een baan buiten het onderwijs met de aanstellingsomvang van personen met een baan in het onderwijs.

Tabel 6.3. Gemiddelde aanstellingsomvang binnen en buiten het onderwijs (fte)

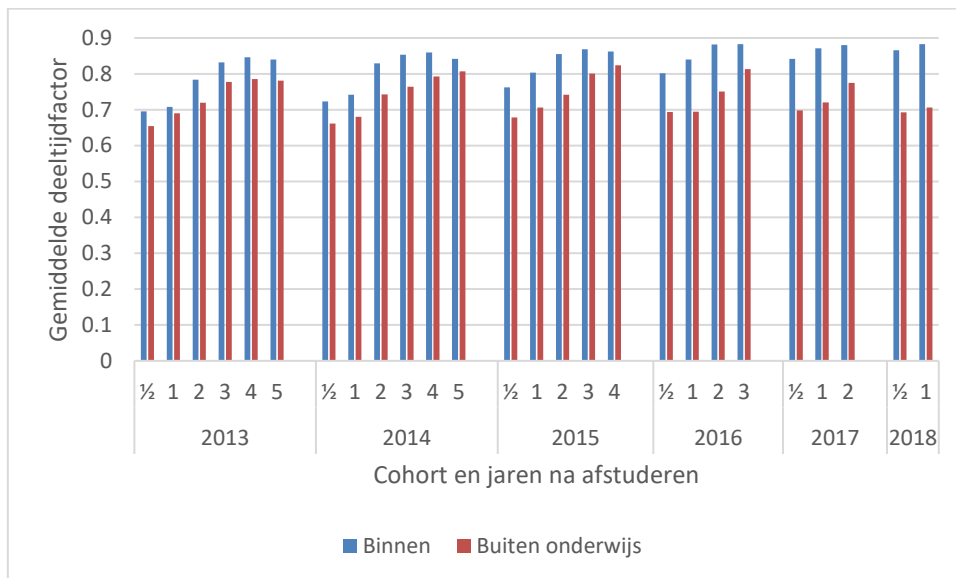
Cohort	Jaren na afstuderen	Pabo		Tweedegraads lerarenopleiding		Ulo	
		Binnen	Buiten	Binnen	Buiten	Binnen	Buiten
2013	1	0,708	0,690	0,793	0,703	0,802	0,798
	3	0,832	0,778	0,834	0,786	0,815	0,865
	5	0,840	0,782	0,823	0,811	0,789	0,840
2014	1	0,742	0,680	0,809	0,711	0,806	0,804
	3	0,853	0,765	0,819	0,781	0,802	0,838
	5	0,842	0,807	0,821	0,805	0,791	0,804
2015	1	0,803	0,706	0,814	0,725	0,792	0,811
	3	0,868	0,801	0,822	0,798	0,786	0,813
2016	1	0,840	0,694	0,794	0,724	0,775	0,827
	3	0,883	0,813	0,814	0,808	0,777	0,867
2017	1	0,871	0,721	0,794	0,749	0,782	0,833
2018	1	0,883	0,706	0,798	0,742	0,776	0,809

¹⁸ Vanwege het onthullingsrisico is in deze figuur de kleine groep die uitstroomt naar een van de sectoren Landbouw, industrie, bouw en openbaar nut bij de sectoren “handel, vervoer en horeca” opgeteld.

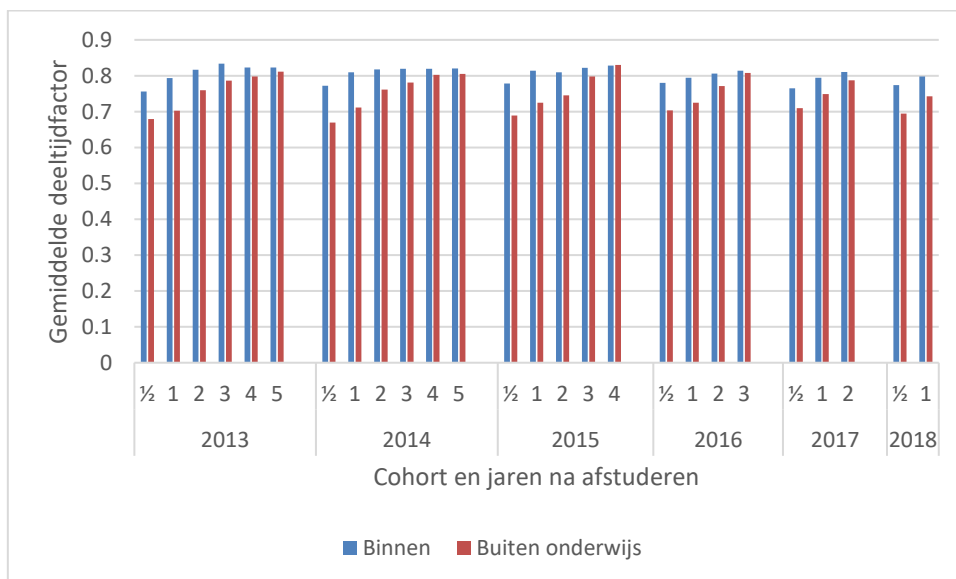


Figuur 6.3. Gemiddelde aanstellingsomvang binnen en buiten het onderwijs (fte)

A. Pabo

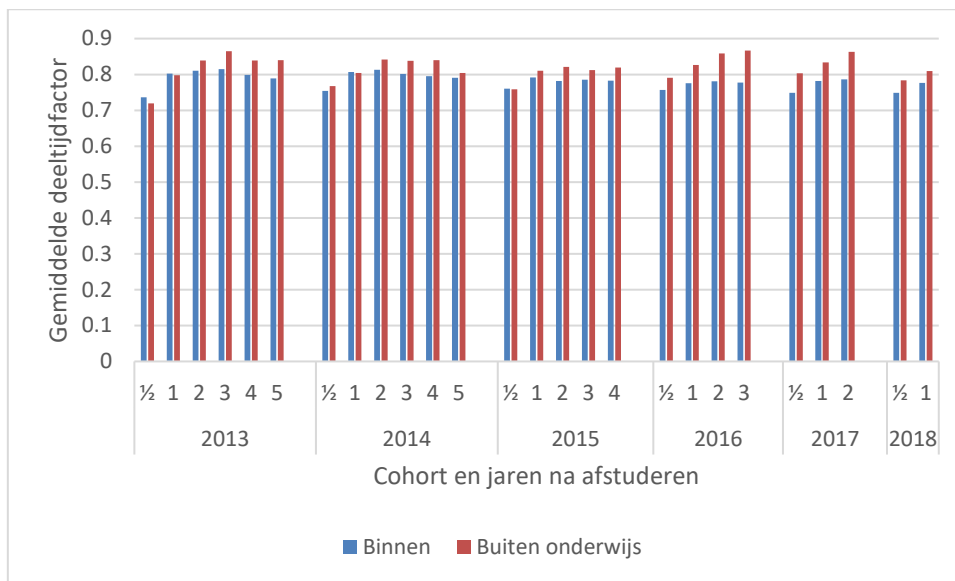


B. Tweedegraads lerarenopleiding





C. Ulo



Pabo-afgestudeerden die buiten het onderwijs werken hebben gemiddeld een iets lagere aanstellingsomvang dan personen die in het onderwijs werken. Dit geldt voor alle cohorten en alle perioden. Zowel van personen in het onderwijs als van personen die buiten het onderwijs werken neemt in de meeste gevallen de gemiddelde aanstellingsomvang na verloop van tijd wat toe. De verschillen tussen de werkenden binnen en buiten het onderwijs zijn voor de meest recente cohorten duidelijk groter dan voor de oudere cohorten.

Ook onder afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen ligt de gemiddelde aanstellingsomvang binnen het onderwijs steeds wat hoger dan buiten het onderwijs. Voor de afgestudeerden van de ulo geldt in de meeste gevallen juist dat de gemiddelde aanstellingsomvang in het onderwijs iets onder de aanstellingsomvang buiten het onderwijs ligt. Waar de gemiddelde aanstellingsomvang in het onderwijs voor ulo-afgestudeerden vrijwel op het zelfde niveau ligt als die van afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen geldt voor de ulo-afgestudeerden dat zij buiten het onderwijs gemiddeld een duidelijk grotere aanstellingsomvang hebben dan de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen. Dit kan erop wijzen dat de arbeidsmarktpositie van ulo-afgestudeerden buiten het onderwijs sterker is dan die van afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen.

6.4 Uurloon

Tabel 6.4 en figuur 6.4 vergelijken het loon van personen werkzaam buiten het onderwijs met dat van personen werkzaam binnen het onderwijs. Als indicator is hier het uurloon genomen, d.w.z. het totale loon (voor loonbelasting en premieheffing) in de betreffende maand¹⁹ gedeeld door het aantal gewerkte uren (reguliere uren plus betaalde overwerkuren)²⁰. Daarbij zijn anders dan in voorgaande jaren de inkomenscomponenten vakantietoeslag en eindejaarsuitkering of 13^e maand inbegrepen maar blijven andere bijzondere beloningen zoals een uitkering in het kader van de dag van de leraar buiten beschouwing. In de presentatie van de cijfers is per jaar en per cohort

¹⁹ Een half jaar na afstuderen betreft dit april, voor de hele jaren betreft dit oktober.

²⁰ Outliers en observaties met een niet-plausibele verhouding tussen reguliere uren en basisuren zijn buiten de analyses gehouden.



geïndiceerd op het gemiddelde uurloon van afgestudeerden van de pabo die in het onderwijs werken²¹. Merk overigens op dat in deze vergelijking geen rekening wordt gehouden met mogelijke verschillen in andere arbeidsvoorwaarden (zoals pensioenvoorziening, vakantiedagen, inkomen in natura etc).

Tabel 6.4. Gemiddeld uurloon binnen en buiten het onderwijs (pabo werkend in onderwijs = 1).

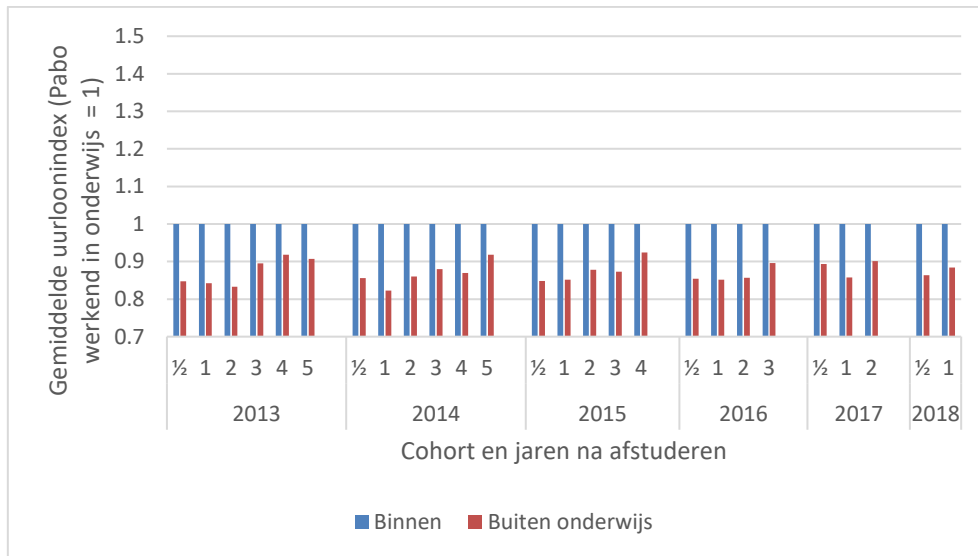
Cohort	Jaren na afstuderen	Pabo		Tweedegraads lerarenopleiding		Ulo	
		Binnen	Buiten	Binnen	Buiten	Binnen	Buiten
2013	1	1,000	0,842	1,201	0,904	1,245	0,971
	3	1,000	0,895	1,266	0,968	1,357	1,120
	5	1,000	0,907	1,236	0,944	1,363	1,113
2014	1	1,000	0,823	1,182	0,899	1,222	0,945
	3	1,000	0,879	1,258	0,957	1,360	1,122
	5	1,000	0,918	1,253	0,970	1,376	1,139
2015	1	1,000	0,851	1,243	0,918	1,306	1,028
	3	1,000	0,873	1,216	0,920	1,309	1,084
2016	1	1,000	0,851	1,242	0,912	1,293	1,093
	3	1,000	0,896	1,242	0,955	1,335	1,131
2017	1	1,000	0,858	1,206	0,899	1,251	0,991
2018	1	1,000	0,884	1,229	0,951	1,287	1,081

²¹ Vanwege definitiewijzigingen in de CBS data worden alleen uurlonen binnen een jaar vergeleken.

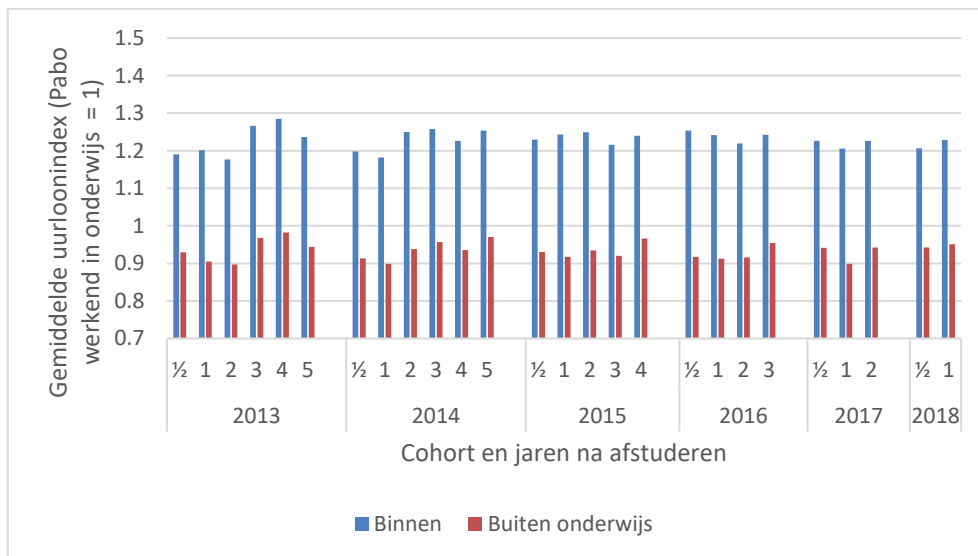


Figuur 6.4. Gemiddeld uurloon binnen en buiten het onderwijs (pabo werkend in onderwijs = 1).

A. Pabo

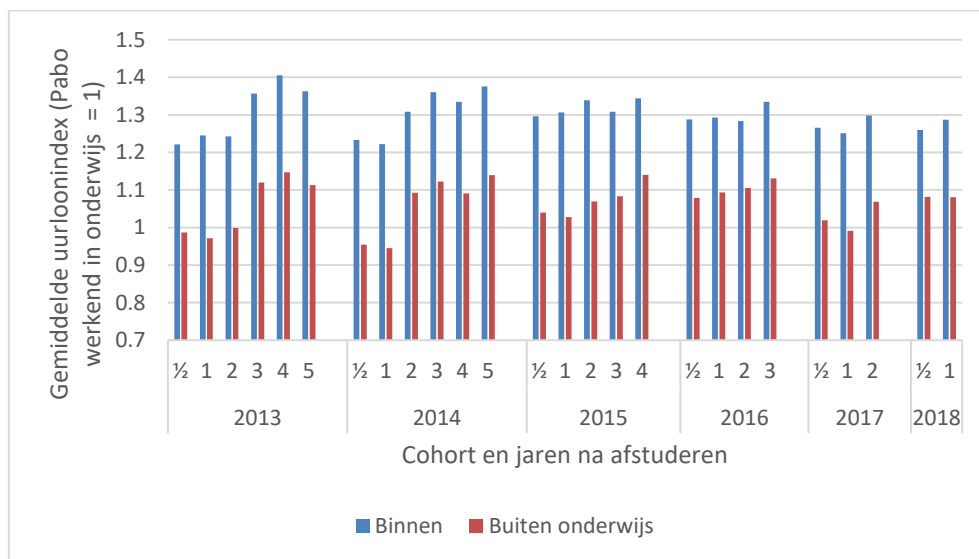


B. Tweedegraads lerarenopleiding





C. Ulo



Pabo-afgestudeerden verdienen in het onderwijs per uur duidelijk meer dan buiten het onderwijs. De conclusie lijkt dus gerechtvaardigd dat pabo-afgestudeerden niet kiezen voor een baan buiten het onderwijs omdat zij daar meer kunnen verdienen, temeer omdat ook hun aanstellingsomvang binnen het onderwijs in het algemeen hoger is.

Ook afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo verdienen in het onderwijs gemiddeld duidelijk meer dan buiten het onderwijs, en ook voor deze groep lijkt de salariëring niet doorslaggevend als motief om buiten het onderwijs een baan aan te nemen. Voor deze groepen zijn de verschillen nog aanzienlijk groter dan voor pabo-afgestudeerden²².

Opgemerkt zij dat we hier uitsluitend gemiddelden vergelijken. In individuele gevallen zouden getalenteerde afgestudeerden in de marktsector uiteraard wel degelijk een hoger loon kunnen bedingen, waar zij in het onderwijs veelal de salarisschalen volgens de onderwijscas zullen doorlopen.

6.5 Uurloon naar sector en vak

Tabel 6.5 en figuur 6.5 vergelijken de lonen van personen werkzaam in verschillende sectoren van het onderwijs. Daarbij is opnieuw per jaar en per cohort geïndiceerd op het gemiddelde uurloon van afgestudeerden van de pabo die in het onderwijs werken.

²² ROA (De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2018, ROA-R-2013/11) vindt ook voor andere HBO- en WO-gediplomeerden dat zij buiten hun eigen richting gemiddeld minder verdienen dan in de eigen richting, waarbij dit loonverschil (“wage penalty”) een maatstaf zou zijn voor het productiviteitsverschil.

**Tabel 6.5. Gemiddeld uurloon van werkenden in het onderwijs, naar onderwijssector (pabo werkend in het onderwijs = 1)**

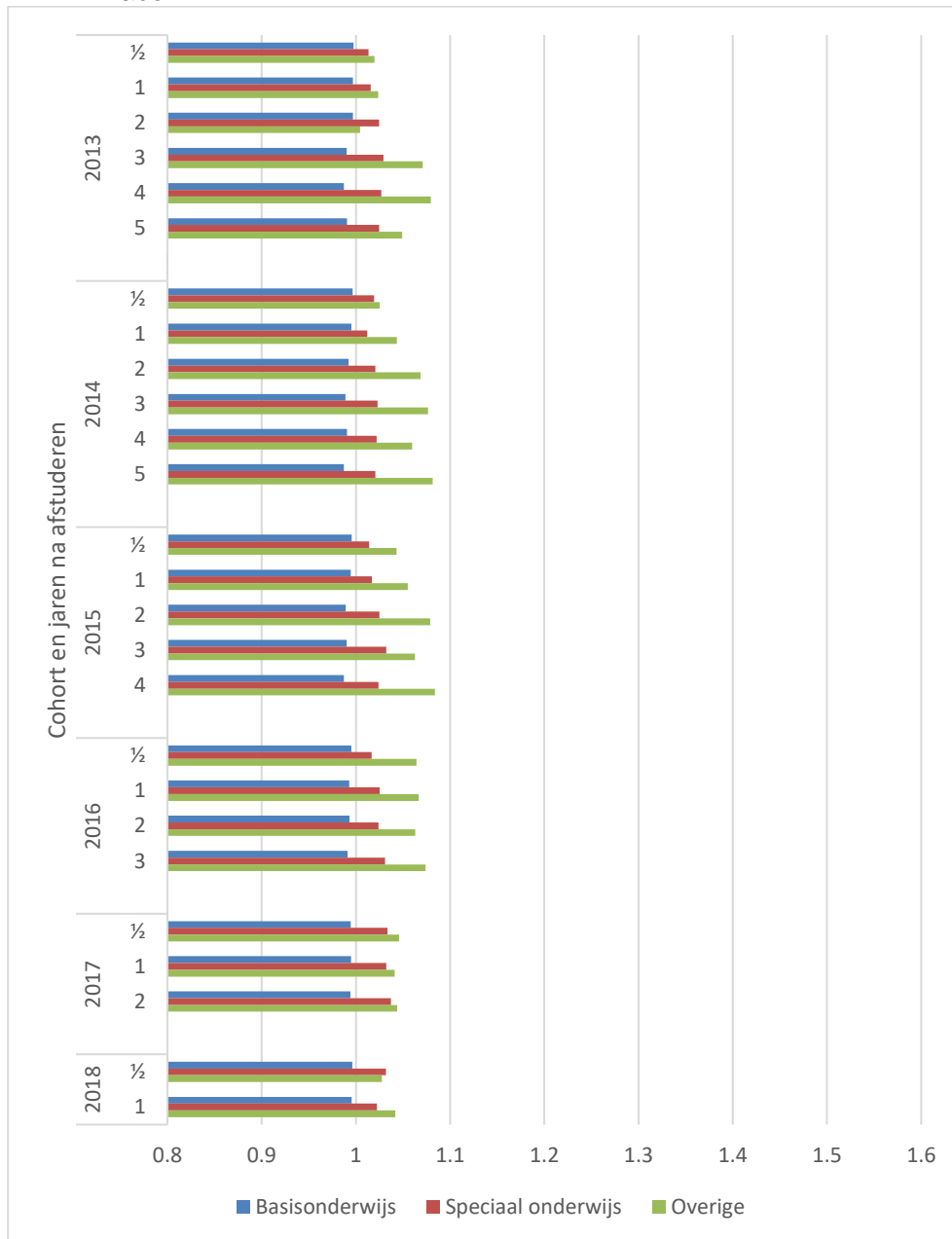
Cohort, jaren na afstuderen		pabo			tweedegraads lerarenopleiding			ulo		
		bo	so	overige	po	vo	mbo	po	vo	mbo
2013	1	0,997	1,016	1,024	1,105	1,197	1,257	1,206	1,249	1,243
	3	0,990	1,029	1,071	1,133	1,266	1,319	1,256	1,365	1,302
	5	0,991	1,024	1,049	1,117	1,230	1,298	1,316	1,359	1,325
2014	1	0,995	1,012	1,044	1,117	1,172	1,222	1,117	1,227	1,340
	3	0,989	1,023	1,077	1,105	1,253	1,317	1,289	1,346	1,475
	5	0,987	1,021	1,081	1,086	1,251	1,311	1,337	1,361	1,434
2015	1	0,995	1,017	1,055	1,094	1,231	1,300	1,233	1,300	1,536
	3	0,990	1,032	1,063	1,102	1,198	1,294	1,349	1,289	1,427
2016	1	0,993	1,025	1,067	1,121	1,225	1,308	1,290	1,282	1,398
	3	0,991	1,031	1,074	1,110	1,225	1,320	1,343	1,321	1,373
2017	1	0,995	1,032	1,041	1,067	1,195	1,281	1,217	1,234	1,459
2018	1	0,996	1,022	1,042	1,074	1,216	1,313	1,185	1,274	1,448

Pabo-afgestudeerden die werkzaam zijn in het speciaal onderwijs verdienen gemiddeld enkele procenten meer dan pabo-afgestudeerden werkend in het basisonderwijs. In de overige sectoren ligt hun uurloon gemiddeld nog iets hoger. Van de afgestudeerden aan de tweedegraadslerarenopleidingen ligt het uurloon gemiddeld duidelijk hoger. Als zij werkzaam zijn in het primair onderwijs verdienen zij in het algemeen zo'n 10% meer dan het gemiddelde uurloon van pabo-afgestudeerden, in het voortgezet onderwijs varieert het verschil nogal, tussen 17% en bijna 27%. In het mbo ligt het gemiddelde uurloon van afgestudeerden aan de tweedegraadslerarenopleidingen daar nog weer zo'n 5 tot 10% boven. De hoogste uurlonen worden in het algemeen verdiend door afgestudeerden aan de ulo. Ook als zij werkzaam zijn in het primair onderwijs kan het verschil met pabo-afgestudeerden zeker vijf jaar na afstuderen fors oplopen. Ulo-afgestudeerden die werken in het voortgezet onderwijs en het mbo hebben gemiddeld de hoogste lonen. Op enkele uitzonderingen na, i.h.b. cohort 2013, ligt het gemiddelde uurloon in het mbo daarbij nog weer duidelijk boven het uurloon in het voortgezet onderwijs.



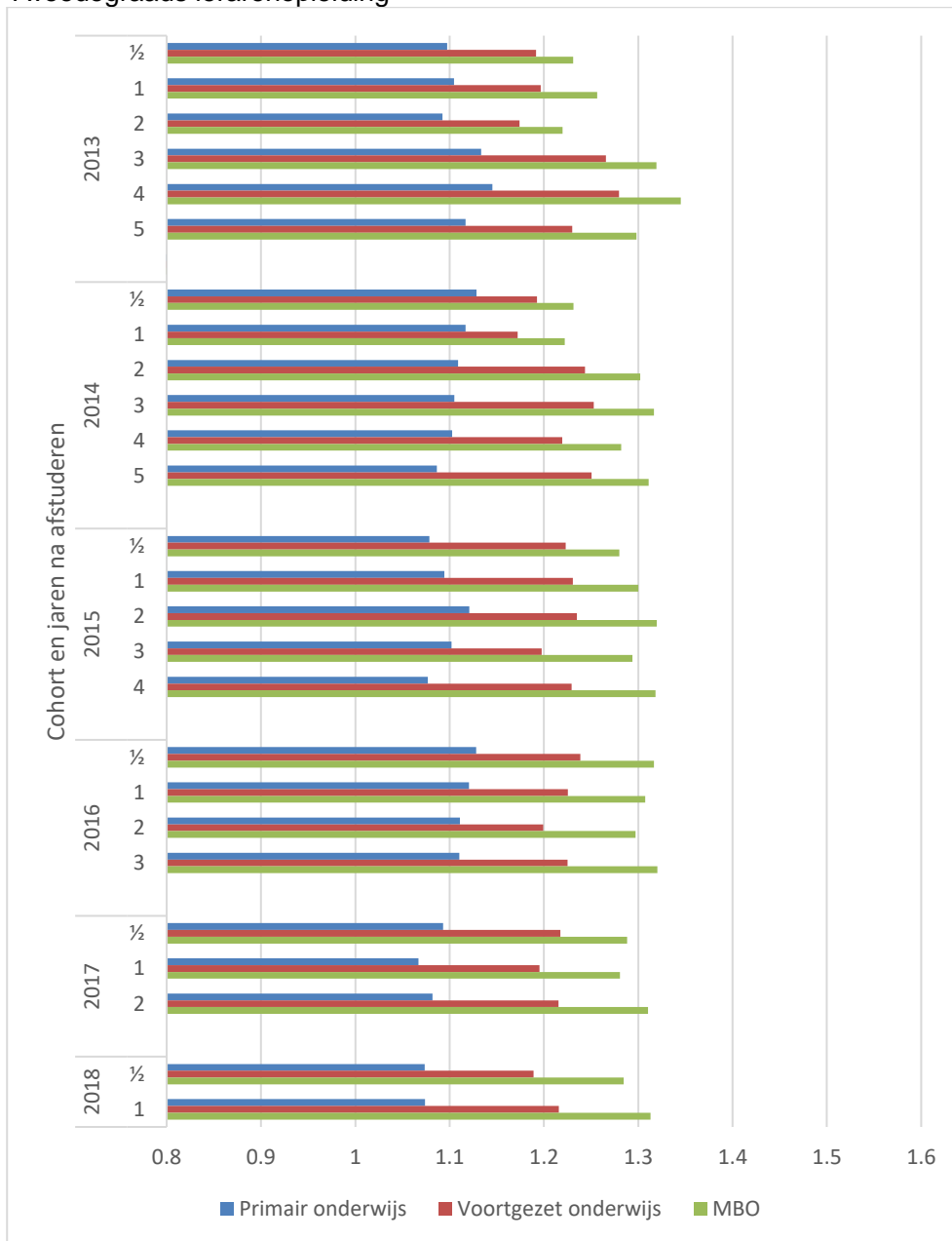
Figuur 6.5. Gemiddelde uurloonindex werkenden het onderwijs, naar onderwijssector (Pabo werkend in het onderwijs = 1)

A. Pabo



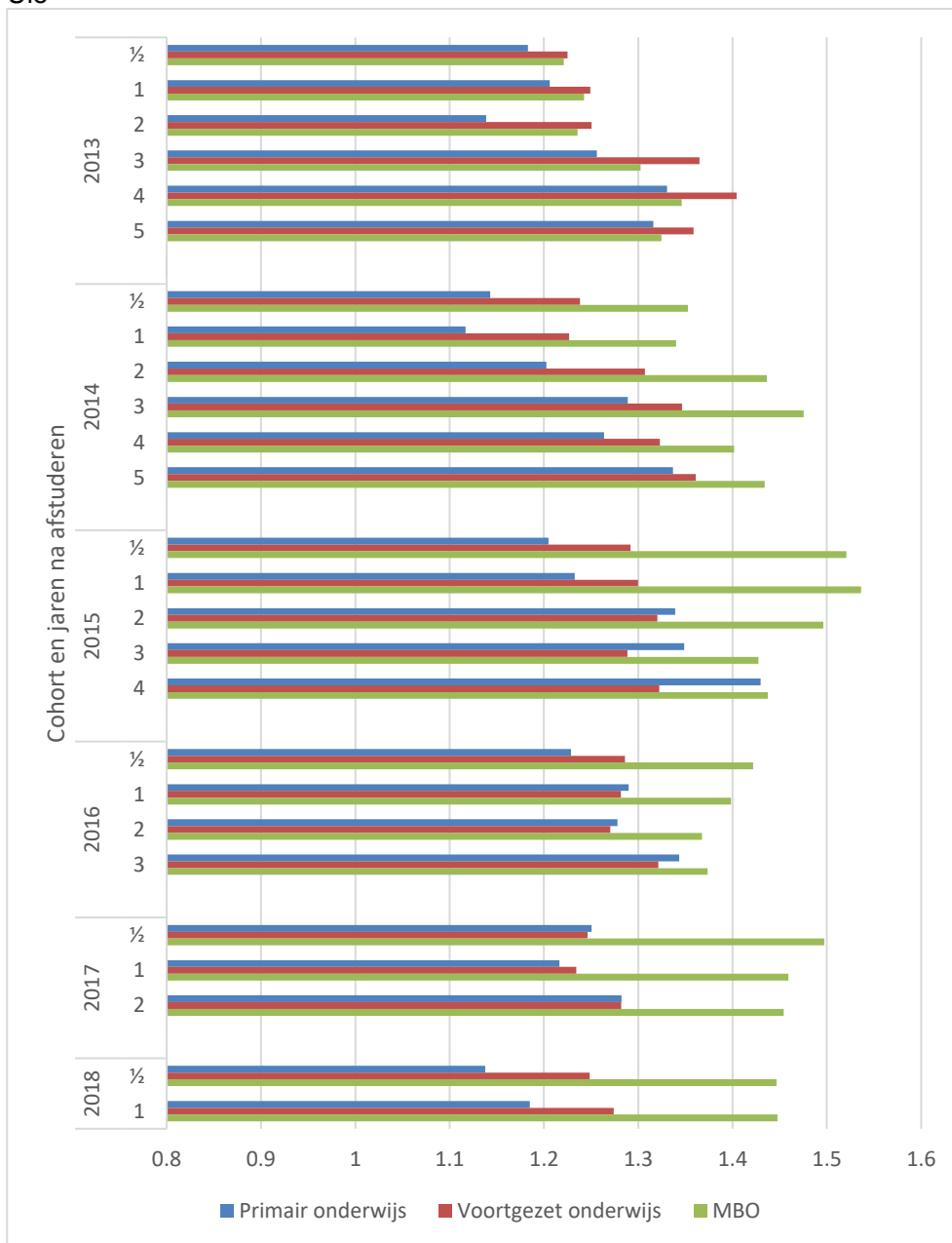


B. Tweedegraads lerarenopleiding





C. Ulo



Tabel 6.6 vergelijkt de uurlonen van afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding en van de ulo die in het onderwijs werken naar vakgebied. Daarbij is opnieuw geïndexeerd op de gemiddelde uurlonen van pabo-afgestudeerden in hetzelfde cohort en jaar.

**Tabel 6.6. Gemiddeld uurloon van afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo, werkend in het onderwijs, naar vakgebied (pabo werkend in het onderwijs = 1)**

A. Tweedegraads lerarenopleiding									
Cohort en jaren na afstuderen		talen	exacte vakken	economische vakken	technische vakken	maatsch. vakken	verzorgende vakken	culturele vakken	lich. opvoeding
2013	1	1,221	1,239	1,248	1,296	1,155	1,233	1,144	1,064
	3	1,315	1,330	1,336	1,376	1,239	1,294	1,178	1,102
	5	1,284	1,293	1,326	1,344	1,211	1,273	1,152	1,083
2014	1	1,213	1,205	1,232	1,255	1,144	1,192	1,161	1,055
	3	1,299	1,307	1,329	1,371	1,216	1,283	1,220	1,101
	5	1,297	1,323	1,331	1,376	1,211	1,281	1,194	1,098
2015	1	1,294	1,286	1,267	1,387	1,200	1,242	1,189	1,092
	3	1,267	1,264	1,258	1,346	1,169	1,251	1,145	1,076
2016	1	1,263	1,288	1,291	1,376	1,175	1,265	1,189	1,096
	3	1,268	1,296	1,306	1,389	1,186	1,283	1,180	1,083
2017	1	1,235	1,245	1,264	1,356	1,158	1,232	1,161	1,049
2018	1	1,250	1,261	1,303	1,351	1,171	1,272	1,199	1,071

B. Ulo					
Cohort en jaren na afstuderen		talen	exacte vakken	economische vakken	maatschappelijke vakken
2013	1	1,204	1,342	1,329	1,250
	3	1,326	1,417	1,505	1,318
	5	1,364	1,407	1,488	1,322
2014	1	1,178	1,303	1,277	1,206
	3	1,311	1,446	1,467	1,336
	5	1,326	1,422	1,525	1,359
2015	1	1,237	1,416	1,618	1,243
	3	1,247	1,397	1,602	1,257
2016	1	1,243	1,374	1,422	1,277
	3	1,285	1,424	1,483	1,310
2017	1	1,180	1,331	1,379	1,244
2018	1	1,224	1,364	1,467	1,280

Van de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen verdienen leraren in de technische vakken gemiddeld de hoogste uurlonen en leraren lichamelijke opvoeding de laagste. Dit is consistent met de zojuist beschreven resultaten naar onderwijssector waarin we vonden dat werkenden in het mbo in de meeste gevallen gemiddeld de hoogste uurlonen verdienen en werkenden in het primair onderwijs de laagste: leraren in de technische vakken vinden we relatief vaak in het mbo, en leraren lichamelijke opvoeding in het primair onderwijs (zie ook paragraaf 4.1). Na de leraren lichamelijke opvoeding verdienen de leraren maatschappijvakken en culturele vakken in het algemeen duidelijk de laagste lonen. Tussen de overige vakken (talen, exacte vakken, economische vakken en verzorgende vakken) zijn de verschillen meestal vrij klein.



Onder de afgestudeerden van de ulo verdienen de leraren economische vakken gemiddeld de hoogste lonen, en de leraren talen en maatschappelijke vakken de laagste. De verschillen lopen in het algemeen op naarmate men langer afgestudeerd is maar het patroon is niet erg stabiel: in het cohort 2015 verdient een leraar economische vakken 1 jaar na afstuderen bijvoorbeeld gemiddeld 62% meer dan de gemiddelde pabo-afgestudeerde werkend in het onderwijs. In het cohort 2014 is het vergelijkbare verschil 28%, in het cohort 2016 42%, in het cohort 2017 38% en in het cohort 2018 47%.

6.6 Uurloon uitstromers

Tabel 6.7 en figuur 6.6 vergelijkt de uurlonen van afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma die op een zeker meetmoment een baan in het onderwijs hadden en deze op het volgende meetmoment hebben ingeruild voor een baan buiten het onderwijs met die van personen die op achtereenvolgende meetmomenten binnen het onderwijs blijven werken. Gemiddeld verdienen personen die buiten het onderwijs gaan werken per uur voordat zij uitstromen vrijwel even veel als personen die in het onderwijs blijven werken maar verdienen zij na uitstromen duidelijk minder dan personen die in het onderwijs blijven werken²¹. Dit geldt zowel voor pabo-afgestudeerden als afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen. (De groep uitstromers onder de ulo-afgestudeerden is te klein om zinvolle cijfers te kunnen presenteren). De salarissen van uitstromers kunnen desondanks uiteraard stijgen als ze een baan met een grotere betrekkingssomvang aannemen. Opnieuw lijkt het salarisoniveau op zich geen doorslaggevende factor om het onderwijs vaarwel te zeggen. Waarschijnlijk spelen andere factoren een rol zoals arbeidssatisfactie, of is na afloop van een tijdelijke baan binnen het onderwijs geen andere passende baan binnen het onderwijs beschikbaar.

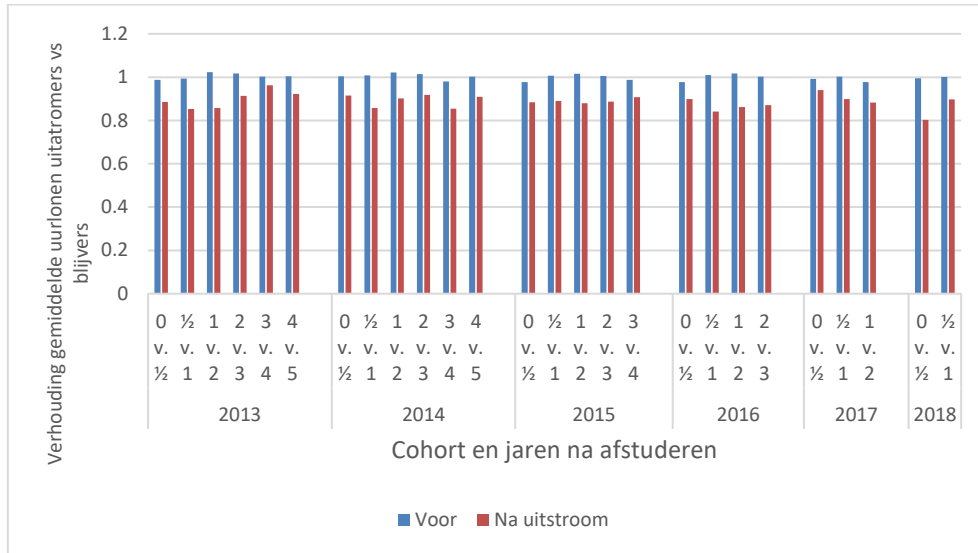
Tabel 6.7. Verhouding gemiddelde uurlonen uitstromers en personen die in het onderwijs blijven werken voor en na uitstromen

Cohort	Jaren na afstuderen	Pabo		Tweedegraads lerarenopleiding	
		Voor	Na	Voor	Na
2013	½ vs. 1	0,993	0,853	0,958	0,753
	2 vs. 3	1,018	0,913	0,921	0,809
	4 vs. 5	1,003	0,923	0,938	0,792
2014	½ vs. 1	1,009	0,858	0,973	0,778
	2 vs. 3	1,014	0,917	1,014	0,866
	4 vs. 5	1,002	0,910	0,945	0,848
2015	½ vs. 1	1,007	0,890	0,917	0,761
	2 vs. 3	1,005	0,888	0,927	0,753
2016	½ vs. 1	1,010	0,841	0,926	0,760
	2 vs. 3	1,003	0,871	0,957	0,842
2017	½ vs. 1	1,002	0,899	0,908	0,741
2018	½ vs. 1	1,001	0,897	0,942	0,802

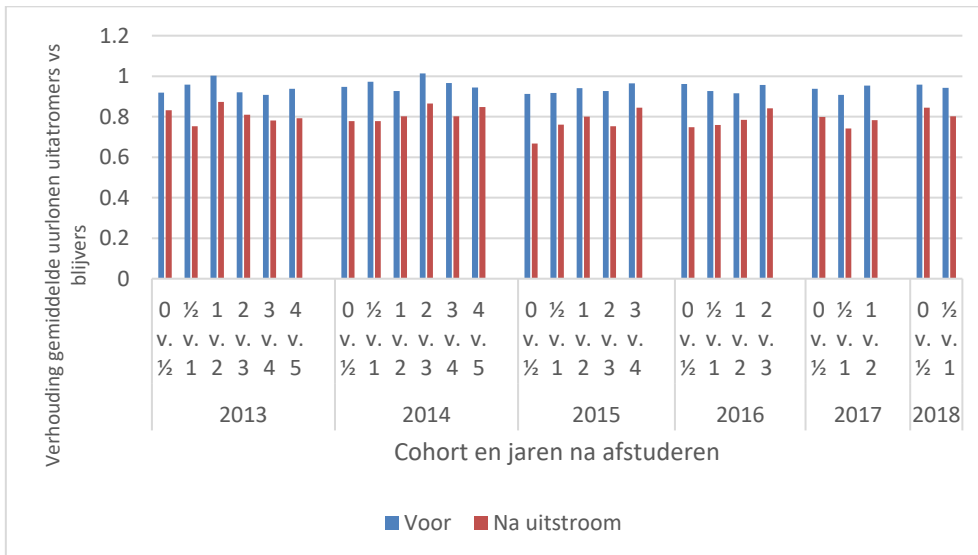


Figuur 6.6. Verhouding gemiddelde uurlonen uitstromers en personen die in het onderwijs blijven werken voor en na uitstromen

A. Pabo



B. Tweedegraads Lerarenopleiding





7 Regressie-analyses

In dit hoofdstuk gaan we nader in op het beroepsrendement en de invloed van persoonskenmerken daarop. Wij hebben daarbij de volgende kansen geanalyseerd:

1. Kans dat men één jaar na afstuderen werkzaam is in het onderwijs
2. Kans dat men één jaar na afstuderen werkzaam is buiten het onderwijs
3. Kans dat men vijf jaar na afstuderen werkzaam is in het onderwijs
4. Kans dat men vijf jaar na afstuderen werkzaam is buiten het onderwijs

De kans dat men in het geheel niet werkzaam is, is niet geanalyseerd.

Om deze kansen te schatten, hebben we gebruik gemaakt van logitmodellen. De uitkomsten daarvan (geschatte coëfficiënten) zijn echter lastig te interpreteren. Daarom is er voor gekozen om een persoon met bepaalde karakteristieken als basis te nemen (verder aangeduid als referentiepersoon). In de bespreking van de uitkomsten bezien we in hoeverre de baankansen wijzigen als de karakteristieken van deze persoon anders waren geweest.

In vergelijking met de voorgaande editie van de Loopbaanmonitor zijn aan de regressies alleen waarnemingen van het nieuwste cohort (2018) met bijbehorende 0-1 variabelen toegevoegd. In dit hoofdstuk geven we een samenvatting van de belangrijkste resultaten. Voor meer details wordt verwezen naar Bijlage A, en naar het Excelbestand met uitkomsten van de logitmodellen dat ook als bijlage bij dit rapport beschikbaar is.

7.1 Belangrijkste resultaten

De onderstaande uitspraken gelden *ceteris paribus*, d.w.z. indien alle overige variabelen constant gehouden worden, oftewel bij verder gelijke omstandigheden. We bespreken hier alleen resultaten gebaseerd op significante coëfficiënten. Daarbij betekent een lagere kans om in het onderwijs te werken overigens niet noodzakelijkerwijs dat men moeilijker een baan in het onderwijs vindt; het kan ook gaan om een bewuste keuze om niet in het onderwijs te gaan werken.

Regio

- De regiovariabelen geven aan dat de kans om na één jaar in het onderwijs te werken voor pabo-afgestudeerden en afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen in het westen van het land het hoogst is, en in het noorden het laagst;
- Voor pabo-afgestudeerden en afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen is de kans om alleen buiten het onderwijs te werken juist het hoogst in het noorden van het land en het laagst in het westen;

Geslacht

- De kans om één jaar na afstuderen in het onderwijs te werken is voor mannen onder afgestudeerden aan pabo en tweedegraads lerarenopleidingen hoger dan voor vrouwen;
- De kans om één jaar na afstuderen buiten het onderwijs te werken is voor mannen onder pabo-afgestudeerden kleiner dan voor vrouwen; onder afgestudeerden van de tweedegraadslerarenopleidingen hebben mannen juist een hogere kans om buiten het onderwijs te werken

Etniciteit

- Voor personen zonder migratieachtergrond is de kans dat zij één jaar na afstuderen in het onderwijs werken duidelijk hoger dan voor personen met een migratieachtergrond; dit geldt



voor pabo-afgestudeerden en afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen ook na vijf jaar en ook voor de kans om buiten het onderwijs te werken;

Type huishouden

- Van afgestudeerden van de pabo en tweedegraads lerarenopleidingen hebben degenen met partner een lagere kans om na één jaar een baan buiten het onderwijs te hebben;
- Van deze groepen hebben personen met een partner ook de grootste kans op een baan in het onderwijs;

Cohorten

- Het meest opvallend, qua cohortjaren, is de verlaagde baankans in het onderwijs voor afgestudeerden van de pabo voor de cohorten 2012 t/m 2015, één jaar na afstuderen, gecombineerd met de verhoogde kans op een baan buiten het onderwijs na één jaar voor deze groep; voor de nieuwste cohorten, vanaf 2016, vinden we een significant verhoogde baankans in het onderwijs en een significant lagere kans op een baan buiten het onderwijs voor pabo-afgestudeerden. Dit geldt in mindere mate eveneens voor afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen.

Leeftijd

- De kans op een baan binnen en buiten het onderwijs hangt significant samen met de leeftijd van de afgestudeerden.
- In het algemeen is sprake van een kromlijng verband met leeftijd: zo vinden we dat de kans op een baan binnen het onderwijs één jaar na afstuderen voor pabo-afgestudeerden het laagst ligt op ongeveer 39-jarige leeftijd, terwijl zij de hoogste kans op een baan buiten het onderwijs hebben op 36-jarige leeftijd. Voor afgestudeerden van de tweedegraadslerarenopleidingen en de ulo vinden we één jaar na afstuderen de grootste kans op een baan binnen het onderwijs en de kleinste kans op een baan buiten het onderwijs op een leeftijd van ongeveer 45 jaar.

Eindcijfer

- Voor afgestudeerden aan de pabo geldt dat de kans op een baan in het onderwijs iets groter wordt naarmate het gemiddelde eindcijfer op de vooropleiding lager ligt; merk echter op dat van een aanzienlijk deel van de afgestudeerden het eindcijfer niet bekend is;
- Voor afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen geldt dat de kans op een baan buiten het onderwijs lager ligt naarmate het eindcijfer hoger ligt;

Profiel

- Voor pabo-afgestudeerden geldt dat van de personen van wie het gekozen profiel op de vooropleiding bekend is degenen met het profiel natuur en gezondheid de kleinste kans op een baan in het onderwijs hebben;
- Voor afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen geldt dat personen met het profiel natuur en techniek een grotere kans op een baan in het onderwijs hebben en een kleinere kans op een baan buiten het onderwijs, terwijl het profiel cultuur en maatschappij samenhangt met een lage kans op een baan in het onderwijs;
- Van de afgestudeerden aan de ulo hebben personen met het profiel natuur en techniek de kleinste kans op een baan in het onderwijs en de grootste kans op een baan buiten het onderwijs

Regionale groei

- Voor pabo-afgestudeerden geldt dat de kans op een baan buiten het onderwijs groter is naarmate de regionale groei hoger ligt;



Regionale werkloosheid

- Voor pabo-afgestudeerden vinden we een grotere kans op een baan binnen het onderwijs en een kleinere kans op een baan buiten het onderwijs één jaar na afstuderen, naarmate de werkloosheid hoger ligt;
- Voor afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen geldt eveneens dat de kans op een baan in het onderwijs één jaar na afstuderen groter is naarmate de werkloosheid hoger ligt.



Bijlage A. Regressieresultaten in detail

In deze bijlage bespreken we de regressieresultaten van hoofdstuk 7 in detail. Achtereenvolgens bespreken we de kans op een baan binnen en buiten het onderwijs 1 jaar na afstuderen en 5 jaar na afstuderen.

A.1 Kans 1 jaar na afstuderen

Voor de kans op een baan binnen het onderwijs en de kans op een baan buiten het onderwijs 1 jaar na afstuderen zijn de volgende variabelen meegenomen:

- Dummy's voor het cohort (2010-2018);
- Dummy's voor regio (noord/west/oost/zuid);
- Dummy's voor plaats in huishouden (thuiswonend/alleenstaand/partner/ander soort huishouden);
- Etniciteit (dummy voor personen met migratieachtergrond);
- Geslacht;
- Leeftijd (ten tijde van afstuderen) en leeftijd in het kwadraat;
- Gemiddeld eindcijfer vooropleiding;
- Dummy indien eindcijfer vooropleiding onbekend;
- Dummy indien vooropleiding havo;
- Dummy's voor de gekozen profielen;
- Regionale groei;
- Regionale werkloosheid.

De logitmodellen zijn per opleiding geschat (pabo, tweedegraads lerarenopleiding, ulo). Per opleidingscategorie zijn specifieke verklarende variabelen in het algemeen alleen meegenomen in de regressies indien zij een significant effect hadden op minimaal een van de beide kansen.

Als referentiepersoon gaat het in deze analyses steeds om een autochtone vrouw uit het westen die in 2010 haar diploma heeft behaald. Leeftijd, plaats in het huishouden, gemiddeld eindcijfer, vooropleiding en profiel verschillen per soort lerarenopleiding, waarbij we zoveel mogelijk hebben aangesloten bij de meest voorkomende situatie.

A.1.1 Werkzaam binnen onderwijs

In deze paragraaf wordt gekeken naar de kans dat een afgestudeerde leraar 1 jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs. Dat doen we per soort lerarenopleiding: pabo, tweedegraads lerarenopleiding en ulo.

Voor pabo-afgestudeerden nemen we als basis een 26-jarige, thuiswonende, autochtone vrouw uit het westen die in 2010 afstudeerde met vooropleiding havo waarop zij een niet gespecificeerd profiel volgde en gemiddeld een eindcijfer van 6,608 behaalde. Tabel A1.1 toont de kans dat zij 1 jaar na afstuderen werkzaam is in het onderwijs en het effect op de kans als één kenmerk²³ van deze referentiepersoon verschilt.

²³ Met dien verstande dat als regio of cohort verschillen ook de gemiddelde werkloosheid en regionale groei worden aangepast.

**Tabel A1.1. Effect op kans werkzaam binnen onderwijs 1 jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiegroep pabo**

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	82,1
Cohort 2011	-0,9
Cohort 2012	-3,9
Cohort 2013	-2,1
Cohort 2014	-0,7
Cohort 2015	-0,5
Cohort 2016	4,0
Cohort 2017	7,1
Cohort 2018	9,0
Leeftijd: 32	-5,6
Leeftijd: 38	-8,1
Migratieachtergrond	-3,9
Regio: Oost	-5,8
Regio: Zuid	-2,6
Regio: Noord	-6,4
Alleenstaand	-6,8
Met partner	-1,6
Man	2,1
Eindcijfer + 0,5	-1,7
Eindcijfer - 0,5	1,6
Vooropleiding vwo	-2,1
Profiel cultuur en maatschappij	-5,0
Profiel economie en maatschappij	-3,7
Profiel natuur en gezondheid	-6,0
Profiel natuur en techniek	-4,8
Regionale groei + 1%-punt	0,1
Regionale groei - 1%-punt	-0,1
Regionale werkloosheid + 1%-punt	2,0
Regionale werkloosheid - 1%-punt	-2,2

Voor de tweedegraads lerarenopleiding nemen we als basis een 30-jarige, autochtone vrouw die samenwoont in het westen en in 2010 haar lerarendiploma heeft gehaald met een niet-gespecificeerde vooropleiding met eindcijfer 6,648 als voorbeeld. Tabel A1.2 laat wederom de kans zien, en het effect op de kans als we een specifieke variabele variëren en de overige variabelen constant houden.

**Tabel A1.2. Effect op kans werkzaam binnen onderwijs 1 jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiepersoon tweedegraads lerarenopleiding**

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	75,0
Cohort 2011	-1,4
Cohort 2012	-3,6
Cohort 2013	-2,8
Cohort 2014	0,5
Cohort 2015	3,3
Cohort 2016	2,7
Cohort 2017	5,2
Cohort 2018	5,5
Leeftijd: 45	5,3
Leeftijd: 25	-5,0
Migratieachtergrond	-2,5
Regio: Oost	-4,0
Regio: Zuid	-3,9
Regio: Noord	-4,7
Thuiswonend	-6,0
Man	2,1
Eindcijfer + 0,5	0,2
Eindcijfer - 0,5	-0,2
Profiel cultuur en maatschappij	-4,7
Profiel economie en maatschappij	-0,7
Profiel natuur en gezondheid	-1,9
Profiel natuur en techniek	4,1
Regionale groei + 1%-punt	-0,4
Regionale groei - 1%-punt	0,4
Regionale werkloosheid + 1%-punt	1,7
Regionale werkloosheid - 1%-punt	-1,8

De referentiepersoon ulo is een 31-jarige autochtone persoon die in het westen samenwoont en in 2010 het lerarendiploma heeft behaald, met een niet-gespecificeerde vooropleiding met als gemiddeld eindcijfer 7,042. Tabel A1.3 toont de kans dat zij na 1 jaar werkzaam is in het onderwijs en de effecten op deze kans als we voor deze referentiepersoon steeds één variabele variëren.

**Tabel A1.3. Effect op kans werkzaam binnen onderwijs 1 jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiepersoon ulo**

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	77,7
Cohort 2011	0,6
Cohort 2012	-3,4
Cohort 2013	-0,7
Cohort 2014	0,6
Cohort 2015	0,9
Cohort 2016	1,1
Cohort 2017	0,2
Cohort 2018	-0,3
Leeftijd: 45	3,4
Leeftijd: 25	-4,9
Migratieachtergrond	-3,9
Thuiswonend	-4,6
Eindcijfer + 0,5	0,2
Eindcijfer - 0,5	-0,2
Profiel cultuur en maatschappij	3,5
Profiel economie en maatschappij	0,0
Profiel natuur en gezondheid	-0,4
Profiel natuur en techniek	-6,7

A.1.2 Werkzaam buiten onderwijs

Vervolgens is het interessant te bekijken wat de factoren zijn die invloed hebben op de kans dat een afgestudeerde aan een lerarenopleiding 1 jaar na afstuderen werkzaam is buiten het onderwijs. Daarvoor zijn soortgelijke logitmodellen gebruikt als voor de kans op een baan binnen het onderwijs.

Tabel A1.4 toont de kans dat de bovengenoemde pabo afgestudeerde referentiepersoon 1 jaar na afstuderen werkzaam is buiten het onderwijs, en het effect op die kans als we een variabele variëren.

**Tabel A1.4. Effect op kans werkzaam buiten onderwijs 1 jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiepersoon pabo**

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	21,4
Cohort 2011	4,6
Cohort 2012	8,9
Cohort 2013	10,0
Cohort 2014	4,5
Cohort 2015	-0,1
Cohort 2016	-5,3
Cohort 2017	-8,8
Cohort 2018	-11,2
Leeftijd: 32	1,3
Leeftijd: 38	1,4
Migratieachtergrond	-2,1
Regio: Oost	12,9
Regio: Zuid	9,0
Regio: Noord	17,0
Alleenstaand	3,2
Met partner	-3,0
Man	-1,6
Eindcijfer + 0,5	-0,1
Eindcijfer - 0,5	0,1
Vooropleiding vwo	2,6
Profiel cultuur en maatschappij	2,1
Profiel economie en maatschappij	1,9
Profiel natuur en gezondheid	2,2
Profiel natuur en techniek	2,9
Regionale groei + 1%-punt	0,5
Regionale groei - 1%-punt	-0,5
Regionale werkloosheid + 1%-punt	-2,4
Regionale werkloosheid - 1%-punt	2,6

Zie tabel A1.5 voor de effecten op deze kans als we kenmerken variëren voor de bovengenoemde referentiepersoon tweedegraads lerarenopleiding en tabel A1.6 voor de ulo.

**Tabel A1.5. Effect op kans werkzaam buiten onderwijs 1 jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiegroep tweedegraads lerarenopleiding**

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	23,6
Cohort 2011	0,7
Cohort 2012	0,6
Cohort 2013	1,2
Cohort 2014	-0,9
Cohort 2015	-3,3
Cohort 2016	-3,5
Cohort 2017	-5,6
Cohort 2018	-5,5
Leeftijd: 45	-7,6
Leeftijd: 25	6,6
Migratieachtergrond	-3,3
Regio: Oost	4,5
Regio: Zuid	3,9
Regio: Noord	3,9
Thuiswonend	7,4
Man	1,7
Eindcijfer + 0,5	-2,1
Eindcijfer - 0,5	2,2
Profiel cultuur en maatschappij	-1,5
Profiel economie en maatschappij	-1,9
Profiel natuur en gezondheid	0,5
Profiel natuur en techniek	-7,2
Regionale groei + 1%-punt	0,1
Regionale groei - 1%-punt	-0,1
Regionale werkloosheid + 1%-punt	-0,8
Regionale werkloosheid - 1%-punt	0,8

Tabel A1.6. Effect op kans werkzaam buiten onderwijs 1 jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiegroep ulo

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	19,6
Cohort 2011	0,5
Cohort 2012	1,5
Cohort 2013	1,3
Cohort 2014	1,1
Cohort 2015	-0,9
Cohort 2016	0,4



Cohort 2017	-0,9
Cohort 2018	0,9
Leeftijd: 45	-4,3
Leeftijd: 25	6,3
Allochtoon	0,3
Thuiswonend	0,1
Eindcijfer + 0,5	-0,7
Eindcijfer - 0,5	0,7
Profiel cultuur en maatschappij	-2,0
Profiel economie en maatschappij	3,3
Profiel natuur en gezondheid	1,3
Profiel natuur en techniek	6,5

A.2 Kans 5 jaar na afstuderen

Voor de kans op een baan binnen het onderwijs en de kans op een baan buiten het onderwijs 5 jaar na afstuderen zijn in eerste instantie de volgende variabelen meegenomen:

- Dummy's voor het cohort (2006-2014);
- Etniciteit (dummy voor personen met migratieachtergrond);
- Geslacht;
- Leeftijd (ten tijde van afstuderen) en leeftijd in het kwadraat;
- Was werkzaam binnen het onderwijs 1 jaar na afstuderen;
- Was werkzaam buiten het onderwijs 1 jaar na afstuderen;
- Dummy's voor plaats in huishouden (thuiswonend/alleenstaand/partner/ander soort huishouden);
- Gemiddeld eindcijfer vooropleiding;
- Dummy indien eindcijfer vooropleiding onbekend;
- Dummy indien vooropleiding havo;
- Dummy's voor de gekozen profielen;
- Totale regionale groei;
- Gemiddelde regionale werkloosheid;
- Toename regionale werkloosheid.

Ook hier zijn specifieke variabelen per opleidingscategorie in het uiteindelijk gebruikte logitmodel in principe alleen meegenomen indien zij een significant effect hadden op minimaal een van de beide kansen.

Als referentiepersoon gaat het in deze analyses steeds om een autochtone vrouw die in 2006 haar lerarendiploma haalde en die 1 jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs (en niet daarbuiten). Leeftijd verschilt per soort lerarenopleiding, waarbij we zoveel mogelijk hebben aangesloten bij de meest voorkomende situatie. Waar relevant is het profiel van de vooropleiding niet gespecificeerd.

A.2.1 Werkzaam binnen onderwijs

Deze paragraaf beschrijft de regressie-uitkomsten van de kans dat een afgestudeerde leraar werkzaam is binnen het onderwijs 5 jaar na afstuderen.



Voor pabo-afgestudeerden is de referentiegroep een thuiswonende autochtone vrouw van 26 uit het westen van het land met een diploma uit 2006 die 1 jaar na afstuderen alleen werkzaam is binnen het onderwijs. Tabel A2.1 toont de effecten als we een variabele variëren en de overige variabelen constant houden.

Tabel A2.1. Effect op kans werkzaam binnen onderwijs 5 jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiegroep pabo

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	89,9
Werkzaam buiten onderwijs na 1 jaar	-49,0
Werkzaam binnen en buiten na 1 jaar	-6,1
Niet werkzaam na 1 jaar	-35,5
Cohort 2007	-0,1
Cohort 2008	-0,4
Cohort 2009	-2,2
Cohort 2010	-1,3
Cohort 2011	0,0
Cohort 2012	1,1
Cohort 2013	2,0
Cohort 2014	2,8
Leeftijd: 32	-2,6
Leeftijd: 40	-4,3
Man	0,7
Migratieachtergrond	-1,0
Alleenstaand	-5,0
Met partner	-3,5
Regio: Oost	-2,3
Regio: Zuid	-1,6
Regio: Noord	-2,2
Eindcijfer + 0,5	-1,3
Eindcijfer - 0,5	1,2
Regionale groei + 5%-punt	0,0
Regionale groei - 5%-punt	0,0
Toename regionale werkloosheid + 1%-punt	0,6
Toename regionale werkloosheid - 1%-punt	-0,6

Tabel A2.2 laat de effecten zien voor een referentiegroep tweedegraads lerarenopleiding, een afgestudeerde autochtone vrouw van 30 jaar uit het westen van het land, die in 2006 is afgestudeerd en na 1 jaar alleen werkzaam was binnen het onderwijs.

Tabel A2.2. Effect op kans werkzaam binnen onderwijs 5 jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiegroep tweedegraads lerarenopleiding

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	85,3



Werkzaam buiten onderwijs na 1 jaar	-68,0
Werkzaam binnen en buiten na 1 jaar	-5,1
Niet werkzaam na 1 jaar	-62,4
Cohort 2007	1,2
Cohort 2008	0,7
Cohort 2009	1,5
Cohort 2010	2,8
Cohort 2011	4,4
Cohort 2012	4,8
Cohort 2013	5,5
Cohort 2014	3,8
Leeftijd: 40	-1,2
Leeftijd: 25	0,1
Man	2,8
Migratieachtergrond	-1,4
Regio: Oost	2,3
Regio: Zuid	1,2
Regio: Noord	1,2

Zie tabel A2.3 voor de effecten voor referentiepersoon ulo, een 31-jarige, autochtone vrouw met eerste diploma uit 2006, alleen werkzaam binnen het onderwijs na 1 jaar.

Tabel A2.3. Effect op kans werkzaam binnen onderwijs 5 jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiepersoon ulo

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	89,1
Werkzaam buiten onderwijs na 1 jaar	-66,5
Werkzaam binnen en buiten na 1 jaar	-5,0
Niet werkzaam na 1 jaar	-57,9
Leeftijd: 40	1,8
Leeftijd: 25	-3,1
Profiel cultuur en maatschappij	2,9
Profiel economie en maatschappij	2,2
Profiel natuur en gezondheid	1,4
Profiel natuur en techniek	-2,9

A.2.2 Werkzaam buiten onderwijs

Vervolgens bekijken we de resultaten van de logitmodellen voor de kans dat een afgestudeerde aan een lerarenopleiding werkzaam is buiten het onderwijs, 5 jaar na afstuderen.



Voor elke soort lerarenopleiding nemen we weer als referentiepersoon de bovengenoemde autochtone vrouwen die in 2006 hun lerarendiploma hebben gehaald en die 1 jaar na afstuderen alleen werkzaam waren in het onderwijs, en niet daarbuiten.

In tabel A2.4 t/m A2.6 wordt weergegeven hoe groot de kans is dat de referentiepersoon na vijf jaar werkzaam is buiten het onderwijs en wat de effecten zijn op de kans dat iemand werkzaam is buiten het onderwijs 5 jaar na afstuderen als we een specifieke variabele van de referentiepersoon variëren en de overige variabelen constant houden.

Tabel A2.4. Effect op kans werkzaam buiten onderwijs 5 jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiepersoon pabo

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	8,0
Werkzaam buiten onderwijs na 1 jaar	48,4
Werkzaam binnen en buiten na 1 jaar	19,1
Niet werkzaam na 1 jaar	15,2
Cohort 2007	0,4
Cohort 2008	0,6
Cohort 2009	1,2
Cohort 2010	0,4
Cohort 2011	-0,9
Cohort 2012	-1,3
Cohort 2013	-2,3
Cohort 2014	-2,4
Leeftijd: 32	1,4
Leeftijd: 40	2,4
Man	1,6
Migratieachtergrond	-0,9
Alleenstaand	1,4
Met partner	0,4
Regio: Oost	1,9
Regio: Zuid	0,8
Regio: Noord	2,7
Eindcijfer + 0,5	1,2
Eindcijfer - 0,5	-1,0
Regionale groei + 5%-punt	0,4
Regionale groei - 5%-punt	-0,4
Toename regionale werkloosheid + 1%-punt	-0,1
Toename regionale werkloosheid - 1%-punt	0,1

**Tabel A2.5. Effect op kans werkzaam buiten onderwijs 5 jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiepersoon tweedegraads lerarenopleiding**

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	9,3
Werkzaam buiten onderwijs na 1 jaar	61,6
Werkzaam binnen en buiten na 1 jaar	29,7
Niet werkzaam na 1 jaar	18,9
Cohort 2007	-0,9
Cohort 2008	-1,0
Cohort 2009	-1,5
Cohort 2010	-1,7
Cohort 2011	-2,9
Cohort 2012	-3,1
Cohort 2013	-3,3
Cohort 2014	-2,5
Leeftijd: 40	-0,3
Leeftijd: 25	0,2
Man	0,9
Migratieachtergrond	-2,4
Regio: Oost	-0,3
Regio: Zuid	0,2
Regio: Noord	0,9

Tabel A2.6. Effect op kans werkzaam buiten onderwijs 5 jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiepersoon ulo

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	6,5
Werkzaam binnen onderwijs na 1 jaar	56,7
Werkzaam binnen en buiten na 1 jaar	20,8
Niet werkzaam na 1 jaar	17,6
Leeftijd: 40	-1,1
Leeftijd: 25	1,7
Profiel cultuur en maatschappij	-0,9
Profiel economie en maatschappij	2,0
Profiel natuur en gezondheid	-0,5
Profiel natuur en techniek	5,2



MOOZ

Deel 2 – Begeleiding startende leraren



Samenvatting

Volgende en goed opgeleide leraren vormen de basis voor goed onderwijs. Dit vormt dan ook de kern van het lerarenbeleid, zoals verwoord in de lerarenagenda 2013-2020 en diverse andere beleidsstukken. Om de kwaliteit van het leraarschap te verbeteren, zet het ministerie van OCW onder meer in op het *verbeteren van de lerarenopleidingen* en de *begeleiding van startende leraren*. Om de ontwikkelingen op beide terrein te volgen, laat het ministerie jaarlijks de loopbaanmonitor uitvoeren. Dit betreft een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie en begeleiding van pas afgestudeerde leraren en zij-instromers in het beroep.

Voor het onderzoek worden jaarlijks analyses uitgevoerd op basis van microdata van het CBS en wordt een enquête gehouden onder pas afgestudeerden leraren en zij-instromers in het beroep. In dit deel van het rapport presenteren we de belangrijkste uitkomsten van het enquêteonderzoek. We richten ons daarbij vooral op de begeleiding van startende leraren, de kwaliteit van de lerarenopleidingen en de werkbeleving.

De enquêteresultaten zijn gebaseerd op de gegevens van circa 2.600 pas afgestudeerde leraren en 705 zij-instromers in het beroep. Bij de pas afgestudeerden gaat het om personen die in 2019 voor het eerst een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald (d.w.z. pabo, tweedegraadsopleiding of universitaire lerarenopleiding). Bij de zij-instromers gaat het om personen die een (gesubsidieerd) zij-instroomtraject volgen, gericht op het po, vo en mbo.

Tevredenheid over de lerarenopleidingen

Pas afgestudeerde leraren zijn over het algemeen redelijk tevreden over de door hen gevolgde lerarenopleiding en over de voorbereiding op de beroepspraktijk. Dit geldt vooral voor de afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen. Ruim driekwart van hen is (zeer) tevreden over de gevolgde opleiding. Onder pabo-gediplomeerden en afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen (ulo) ligt dit aandeel iets lager. Het meest tevreden zijn de pas afgestudeerden over het niveau van de opleiding, de vakinhoudelijke en -didactische programmaonderdelen en de pedagogisch-didactische vaardigheden die zij hebben geleerd. Onvrede is er vooral onder afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen over het aanleren van differentiatievaardigheden en het gebruik van digitale leermiddelen. In de afgelopen jaren was dit ook het geval.

Uit regressieanalyse blijkt dat de tevredenheid met de (gevolgde) lerarenopleiding in sterke mate wordt bepaald door het niveau van de opleiding, de studiebegeleiding en de voorbereiding op de beroepspraktijk. Daarnaast spelen ook de tevredenheid over de pedagogisch-didactische vaardigheden die tijdens de opleiding zijn geleerd en de begeleiding tijdens de eindstage een rol, maar het effect hiervan is kleiner.

Verder blijkt dat de tevredenheid met de gevolgde opleiding ook tussen instellingen sterk uiteenloopt. Dit geldt zowel voor de pabo's als de universitaire en tweedegraads lerarenopleidingen. Verreweg de meeste instellingen scoren ruim voldoende, maar er zijn er ook die matig of juist heel goed worden beoordeeld. Daarbij valt op dat het door de jaren heen steeds dezelfde instellingen zijn die hoog en laag scoren.

Verder blijkt dat de specialisatie in de eindfase van de opleiding nauw samenhangt met de voorbereiding op de beroepspraktijk. Ongeveer 80 à 90 procent van de pabo-gediplomeerden oordeelt positief over de voorbereiding op het lesgeven in de gekozen afstudeerrichting. Bij de tweedegraadsopleidingen zien we iets soortgelijks, als we kijken naar de eindstage. Daarbij valt op dat de voorbereiding op het werkveld (vmbo, mbo, havo/vwo) nauw samenhangt met de stageplek. Afgestudeerden die hun eindstage in het



mbo hebben gedaan, oordelen overwegend positief over de voorbereiding op het mbo, en afgestudeerden die stageliepen in het vo over vmbo en havo/vwo.

In de enquête onder *zij-instromers* is respondenten onder meer gevraagd naar hun tevredenheid over het scholingstraject. Hieruit komt een gemêleerd beeld naar voren. Verreweg de meeste zij-instromers geven aan dat er in het scholingstraject (ruim) voldoende aandacht is besteed aan de ontwikkeling van docentvaardigheden, en het toepassen van pedagogische en didactische inzichten. Dit geldt voor alle drie de sectoren. De tevredenheid over de ondersteuning en begeleiding vanuit de opleiding loopt echter sterk uiteen. In het vo en mbo zijn de meeste zij-instromers hier tevreden over. In het po is dat minder het geval, en zijn zij-instromers ook minder tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. Bovendien wordt de aansluiting tussen onderwijs en beroepspraktijk in het po lager beoordeeld dan in het vo en mbo.

Opmerkelijk is verder dat in de zij-instroomtrajecten lang niet altijd maatwerk wordt geboden. Vooral in het primair onderwijs gebeurt dat relatief weinig. Niet meer dan 27 procent van de zij-instromers in deze sector geeft aan dat de opleiding voldoende maatwerk biedt. In vo en mbo ligt dit 20%-punt hoger.

Verbetering arbeidsmarktpositie

In het eerste deel van dit rapport is uitgebreid ingegaan op de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde leraren. Daarbij is gebruik gemaakt van CBS gegevens. Uit deze analyses komt een positief beeld naar voren. Pas afgestudeerden vinden steeds vaker een baan in het onderwijs. Gegevens uit de enquête ondersteunen dit beeld. Het aandeel afgestudeerden dat in het onderwijs werkt, is de laatste jaren toegenomen en startende leraren in het po hebben steeds vaker een reguliere baan en een langdurig contract. Deze ontwikkeling hangt samen met de toename van het lerarentekort.

Om het dreigende tekort aan leraren tegen te gaan, heeft het ministerie van OCW diverse maatregelen genomen. Eén daarvan is het stimuleren van deeltijders om meer uren te gaan werken¹. Op grond van dit onderzoek kunnen we concluderen dat dit een kansrijke optie is. Van de starters met een deeltijdbaan is een kwart zonder meer bereid om meer uren te gaan werken en nog eens 29 procent wil dat onder voorwaarden. De belangrijkste voorwaarden daarbij zijn: een salarisverbetering, een vast contract en duidelijke afspraken over de werkbelasting. Daarnaast noemen degenen die in het primair onderwijs werken ook regelmatig het hebben van een reguliere baan als randvoorwaarde. Afgestudeerden zonder baan of met een baan buiten het onderwijs noemen dezelfde voorwaarden om in het onderwijs te gaan werken.

Hierbij moet overigens worden opgemerkt dat startende leraren in het po de laatste jaren al steeds vaker een voltijdbaan hebben en dat er in het vo/mbo ook behoorlijke verschillen zijn naar vakgebied. Voor de tekortvakken is het arbeidspotentieel daardoor kleiner dan voor de vakken waarvoor het arbeidsmarkt ruimer is.

Begeleiding startende leraren

Begeleiding van startende leraren is één van de speerpunten van het lerarenbeleid. Het doel hiervan is onder meer om (voortijdige) uitval te voorkomen en ervoor te zorgen dat starters zich snel ontwikkelen in hun vak. In de Lerarenagenda 2013-2020 is de ambitie opgenomen dat *alle* starters begeleiding krijgen op de werkplek. Uit dit onderzoek blijkt dat deze doelstelling helaas niet is gerealiseerd. In het primair en voortgezet onderwijs krijgen respectievelijk 87 en 89 procent van de startende leraren naar eigen zeggen een of andere vorm van begeleiding. In het mbo ligt dat aandeel met 77 procent duidelijk

¹ Zie: [Kamerbrief over extra acties tegen het lerarentekort](#).



lager. Daarbij moet wel worden opgemerkt dat het begeleidingspercentage in alle drie de sectoren is toegenomen.

Net als vorig jaar, worden starters vaak begeleid door een ervaren leraar en/of mentor/coach. Maar daarnaast zijn er ook andere begeleidingsactiviteiten. Daarbij valt op dat starters in het po relatief vaak door de schoolleider worden begeleid en starters in het vo en mbo relatief vaak aan introductiebijeenkomsten en intervisiegroepen deelnemen. Verder wordt in het vo ook vaak deelgenomen aan een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren en worden lessen bijgewoond en nabesproken met een ervaren docent. De begeleiding in het vo wijkt hiermee in positieve zin af van die in po en mbo. Het gemiddeld aantal begeleidingsactiviteiten waar startende leraren aan deelnemen, ligt in het vo hoger. Dit is een belangrijk aanwijzing dat in het vo vaker sprake is van een begeleidingsarrangement of -pakket, bestaande uit meerdere onderdelen.

Kijken we naar de onderwerpen die aan bod komen, dan blijkt het vooral om praktische zaken te gaan, zoals het op de hoogte brengen van het reilen en zeilen op school en de omgang met leerlingen. Meer 'inhoudelijke' zaken (zoals didactische vaardigheden en orde handhaven) komen m.n. in po en mbo minder aan bod. In het vo gebeurt dat vaker. Overigens wordt in alle drie de sectoren wel aandacht besteed aan het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen en het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen. Dit is positief omdat startende leraren met name op dit vlak vaak nog veel moeten leren, zo blijkt uit onderzoek van de Inspectie.

De begeleiding van zij-instromers in po en vo komt in grote lijnen overeen met die van pas afgestudeerde leraren. Ook zij worden vaak begeleid door een ervaren docent of mentor/coach. Daarnaast worden er regelmatig lessen bijgewoond en na besproken met een ervaren leraar/docent. In vo wordt daarnaast ook vaker deelgenomen aan begeleidingsprogramma's en intervisiegroepen. Kijken we naar de inhoud van de begeleiding, dan zien we dat bij zij-instromers meer aandacht wordt besteed aan het aanleren van pedagogisch-didactische vaardigheden, klassenmanagement (orde handhaven in de klas) en het voorbereiden van lessen. Dit hangt vermoedelijk samen met het feit dat zij-instromers minder praktijkervaring hebben dan pas afgestudeerde leraren, op het moment dat zij (zelfstandig) voor de klas gaan.

Bij zij-instromers in het mbo richt de begeleiding (na afloop van het traject) zich vooral op *pedagogische vaardigheden* en *klassenmanagement*. Daarnaast wordt in het mbo ook regelmatig aandacht besteed het reilen en zeilen op de instellingen, het relateren van de lesstof aan de beroepspraktijk en gedifferentieerd lesgeven. Deze onderwerpen sluiten in de regel goed aan bij de leerbehoeften van pdg'ers.

Uit regressieanalyse blijkt verder dat de *samenwerking in het team* sterk van invloed is op de begeleiding van startende leraren. Starters die hierover tevreden zijn, krijgen niet alleen vaker begeleiding, maar ook intensiever. Daarnaast speelt ook het type dienstverband een rol. Starters met een (kort) tijdelijk contract krijgen minder vaak begeleiding dan starters met een langdurig contract. Verder is er in po en vo ook verschil tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen. Op opleidingsscholen is de begeleidingsintensiteit hoger dan op niet-opleidingsscholen, en wordt de samenwerking in de regel ook beter beoordeeld.

Ondanks het feit dat niet alle starters begeleiding krijgen, is de tevredenheid met de begeleiding heel aanzienlijk. Ruim twee derde van de beginnende leraren is (zeer) tevreden over de begeleiding op school. Onder zij-instromers is de tevredenheid over de begeleiding op de werkplek (tijdens het zij-instroomtraject) soortgelijk. De *begeleidingsintensiteit* is hierbij zeer bepalend, zo blijkt uit regressieanalyse. Hoe intensiever de begeleiding, hoe meer tevreden.



Verdiepende analyses tonen verder dat 'goede' begeleiding (in de ogen van starters) bestaat uit een aantal verschillende bouwstenen. Het gaat dan vooral om:

- Het bieden van voldoende informatie over hoe het de starter vergaat als leraar;
- Extra voorbereidingstijd voor de lessen;
- Begeleiding door een ervaren docent of mentor/coach;
- Lesobservatie en feedback;
- Aandacht voor diverse inhoudelijke onderwerpen, zoals: didactische vaardigheden, het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen, het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen, het voorbereiden van lessen en orde handhaven.

Tussen de sectoren zijn er kleine verschillen in dit 'begeleidingspakket', vooral op het inhoudelijke vlak. De overeenkomsten tussen de sectoren zijn echter duidelijk groter dan de verschillen. Dit betekent dat een begeleidingspakket, dat bestaat uit meerdere onderdelen, in de praktijk het beste werkt. Startende leraren oordelen positiever over de ondersteuning en begeleiding bij de lessen, indien bovengenoemde elementen onderdeel uitmaken van het begeleidingspakket. Gezien de grote variëteit aan begeleidingspraktijken, ligt hier nog een schone taak voor scholen en besturen.

Werkbeleving van beginnende leraren

Startende leraren ervaren relatief veel werkdruk. Dit geldt zowel voor pas afgestudeerde leraren als zij-instromers. In het po ervaart ongeveer de helft van de startende leraren (zeer) veel werkdruk en in het vo en mbo ongeveer 56 procent. Onder zij-instromers ligt dit met 60 procent, nog wat hoger. De voornaamste oorzaken van de werkdruk zijn de hoeveelheid administratieve en niet-lesgebonden taken. Daarnaast spelen m.n. in het po ook de samenstelling van de leerlingenpopulatie, en de omvang en diversiteit van de groep een rol. De hoeveelheid administratief werk, is in alle sectoren echter de belangrijkste oorzaak voor werkdruk. Om de ervaren werkdruk te verminderen, is het dan ook zaak om de administratieve lasten in het onderwijs verder terug te dringen.

Ondanks de hoge werkdruk, zijn beginnende leraren redelijk tevreden met hun baan. Vooral over de inhoud van hun werk zijn zij zeer te spreken. Gemiddeld genomen beoordelen zij de inhoud van hun werk met een 8,0 en de tevredenheid met de organisatie en het werk in het onderwijs met een 7,6 en een 7,9. Daarbij valt op dat beginnende leraren in het po relatief meer tevreden zijn met de *organisatie* dan degenen in vo en mbo.

De tevredenheid met het salaris ligt een stuk lager dan de baantevredenheid. Gemiddeld genomen, beoordelen startende leraren hun salaris met een 6,7. Daarbij zijn er significante verschillen naar sector; in het po is de loontevredenheid het laagst (6,6) en in het mbo het hoogst (7,0). Hierbij moet overigens worden bedacht dat beginnende leraren vooral *intrinsiek* gemotiveerd zijn om leraar te worden. Een goed salaris en een acceptabele werkdruk zijn vooral van belang om startende leraren te binden.

Uit verklarende analyses blijkt dat de begeleiding van startende leraren een gunstig effect heeft op de algehele werktevredenheid. Dit geldt voor alle drie de sectoren (po, vo en mbo). Starters die intensief worden begeleid, zijn meer tevreden over hun werk dan starters die niet of nauwelijks begeleiding krijgen. Daarnaast hebben ook de samenwerking in het team en de *person-job fit* een positief effect op de tevredenheid. Bij dit laatste gaat het om de mate waarin het werk in het onderwijs aansluit bij de verwachtingen die men daarover had. Werkdruk heeft een negatief effect op de werktevredenheid. Naarmate de ervaren werkdruk stijgt, neemt de werktevredenheid af.



Om inzicht te krijgen in het bekwaamheidsgevoel van beginnende leraren, is in de enquête een serie stellingen opgenomen over docentvaardigheden. Deze stellingen zijn ontleend aan de *Teaching and Learning International Survey* van de OESO. Op grond hiervan kan worden geconcludeerd dat de meeste starters (en zij-instromers) geloof hebben in eigen kunnen. Ze zijn in staat om tijdens de les een veilig leerklimaat te creëren, leerlingen ervan te overtuigen dat ze het goed kunnen doen op school, duidelijk te maken welk gedrag zij van leerlingen verwachten en een alternatieve uitleg te geven als leerlingen iets niet begrijpen. Ook geven ze aan dat ze in staat zijn om leerlingen zich aan klassenregels te laten houden, goede vragen te verzinnen voor de leerlingen en verstorend gedrag in de klas aan te pakken. Minder bedreven voelen startende leraren zich in het signaleren en aanpakken van leerproblemen en het toepassen van verschillende beoordelingsstrategieën en niet-klassikale lesmethoden. Dit geldt zowel voor de pas afgestudeerde leraren als de zij-instromers in het beroep. Naar opleidingstype zijn er duidelijke verschillen in professioneel zelfvertrouwen c.q. bekwaamheidsgevoel. Daarbij valt op dat afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen de eigen bekwaamheid lager inschatten dan afgestudeerden van de pabo en de tweedegraadsopleidingen. Vooral op het terrein van klassenmanagement en het motiveren van leerlingen is dit het geval. Ondanks de sterk toegenomen tevredenheid over de ulo's, blijft het bekwaamheidsgevoel van startende leraren achter. Dit komt naar verwachting vooral doordat er op de universitaire lerarenopleidingen minder aandacht is voor het aanleren van differentiatievaardigheden en ICT in de klas, en omdat de ulo één jaar duurt in plaats van vier.

Werkbeleving en verloop

De spanning op de onderwijsarbeidsmarkt is de laatste jaren sterk toegenomen, vooral in het primair onderwijs. Steeds meer starters hebben daardoor een reguliere baan² en een langdurig contract. Het aandeel starters dat op zoek is naar een andere baan is, mede door de toegenomen krapte, sterk gedaald. Dit geldt in het bijzonder voor het primair onderwijs.

Uit regressieanalyse blijkt dat de sterke daling van de *verloopintentie* in het po grotendeels kan worden verklaard door de toename van het aandeel starters met een langdurig contract. Het *type dienstverband* blijkt verreweg de belangrijkste voorspeller voor het zoeken naar een andere baan. Daarnaast heeft de begeleiding van startende leraren ook een beperkt (negatief) effect op de verloopintentie, en hetzelfde geldt voor de algehele werktevredenheid. Een intensieve begeleiding en een grote mate van tevredenheid gaan samen met een geringere zoekintentie. De ervaren werkdruk heeft *géén* effect op het zoeken van een andere baan. Dit is opmerkelijk omdat in de media vaak wordt beweerd dat startende leraren in groten getale het onderwijs zouden willen verlaten vanwege de (hoge) werkdruk. Dit onderzoek laat zien dat dat een broodje aap is. Het aandeel starters dat op zoek is naar een andere baan is de laatste jaren sterk gedaald en de groep die een baan zoekt buiten het onderwijs is zeer beperkt. De ervaren werkdruk in het po is de laatste jaren bovendien sterk gedaald en starters zijn meer tevreden met hun baan dan ooit.

De werkdruk onder startende leraren is weliswaar hoog, maar dat leidt (vooralsnog) niet tot een massale uitstroom uit het onderwijs. De meeste starters zijn tevreden met hun baan en willen helemaal niet weg.

² Een reguliere baan betreft een baan die behoort tot de reguliere formatie; d.w.z. géén vervanging.



1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Om inzicht te krijgen in de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt laat het ministerie van OCW jaarlijks een aantal onderzoeken uitvoeren. Eén daarvan is de Loopbaanmonitor. Dit onderzoek is gericht op de arbeidsmarktpositie en begeleiding van pas afgestudeerde leraren.

Voor het onderzoek wordt gebruik gemaakt van een combinatie van onderzoeksmethoden. Door middel van data-analyse wordt de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde leraren in kaart gebracht en wordt inzicht gegeven in het beroepsrendement van de lerarenopleidingen. Daarnaast wordt periodiek een enquête gehouden onder afgestudeerden van de lerarenopleidingen en zij-instromers in het beroep. Het doel hiervan is vooral om inzicht te krijgen in de begeleiding van starters op de werkplek en de effecten daarvan. Daarnaast wordt ook ingegaan op de vakbekwaamheid van beginnende leraren.

In dit tweede deel van het rapport presenteren we de uitkomsten van het enquêteonderzoek. Daarbij staan de volgende onderwerpen centraal:

- Het oordeel van pas afgestudeerden over de kwaliteit van de lerarenopleiding en de voorbereiding op het beroep;
- Het oordeel van zij-instromers over het zij-instroomtraject;
- De begeleiding van beginnende leraren op de werkplek;
- De werkbeleving en het geloof in eigen kunnen (ook wel self-efficacy genoemd).

Daarnaast gaan we kort in op de arbeidsmarktpositie van starters en de motieven op in het onderwijs te gaan werken.

1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

Het doel van de Loopbaanmonitor is – zoals gezegd - tweeledig. Het onderzoek beoogt inzicht te geven in de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde leraren en daarnaast ook beleidsinformatie op te leveren over de begeleiding van beginnende leraren op de werkplek en het bekwaamheidsgevoel.

In dit rapport wordt op basis van een enquête onder pas afgestudeerde leraren en zij-instromers, inzicht verschaft in de begeleiding van beginnende leraren. Daarbij staan de volgende vragen centraal:

1. Hoe beoordelen pas afgestudeerden de kwaliteit van hun lerarenopleiding en specifiek de mate waarin deze hen heeft voorbereid op het beroep?
2. Hoe beoordelen zij-instromers het zij-instroomtraject?
3. Wat vinden beginnende leraren (incl. zij-instromers) van de begeleiding door de school bij de start van hun loopbaan?
 - a. In hoeverre worden starters begeleid op de werkplek?
 - b. Om wat voor soort activiteiten gaat het hierbij, en in hoeverre sluiten deze aan bij de individuele behoeften (ontwikkelpunten)?



- c. Hoe tevreden zijn starters over de begeleiding die zij krijgen vanuit de school en/of de opleiding?
 - d. Wat zijn de effecten van een goede begeleiding op de professionele ontwikkeling van pas afgestudeerde leraren?
4. Hoe beoordelen startende leraren hun geloof in eigen kunnen (self-efficacy), en in hoeverre zijn zij tevreden over de inhoud van hun werk en de organisatie en waar zij werken?
- a. In hoeverre hangt het bekwaamheidsgevoel samen met de begeleiding van beginnende leraren op de werkplek?
 - b. En wat is het effect van een goede begeleiding op de werkbeleving?

Over de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerden is in het eerste deel van dit rapport uitgebreid gerapporteerd, op basis van CBS-gegevens. In dit deel van het rapport beperken we ons daarom tot de belangrijkste uitkomsten van de enquête op dit terrein³.

1.3 Werkwijze

Voor het beantwoorden van genoemde onderzoeksvragen, zijn in mei/juni twee internetenquêtes gehouden:

- één onder pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen, en
- één onder zij-instromers in po, vo en mbo.

Enquête pas afgestudeerde leraren

Voor deze eerste enquête zijn alle afgestudeerden benaderd die in 2019 (voor het eerst) een diploma hebben gehaald van de pabo, de tweedegraadsopleiding⁴ (hbo) of de universitaire lerarenopleiding. De selectie van deze groep is gemaakt op basis van bestanden van DUO. Voor het onderzoek zijn 7.703 afgestudeerden uitgenodigd per brief⁵. Hiervan hebben er uiteindelijk 2.598 de vragenlijst ingevuld⁶. Dit komt neer op een respons van 34 procent (zie Bijlage A). Onder de afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen (45%) was de respons hoger dan onder afgestudeerden van de pabo (34%) en de tweedegraadsopleidingen (32%). Vergeleken met vorig jaar is de respons wel duidelijk toegenomen. Dit komt vermoedelijk vooral doordat dit jaar twee keer is gerappelleerd i.p.v. één. De gemiddelde invultijd bedroeg ongeveer 17 minuten⁷.

In de analyse is een *weging* toegepast om representatieve uitspraken te kunnen doen over de arbeidsmarktpositie en begeleiding van pas afgestudeerde leraren. Hierbij is gecorrigeerd voor afwijkingen in de verdeling naar opleidingstype, leeftijd, vooropleiding en vakgebied (vo). In het vervolg van dit rapport geven we de gewogen uitkomsten weer in tabellen en figuren, plus de ongewogen responsaantallen. Omwille van de leesbaarheid

³ We beperken ons hierbij tot de pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Aan zij-instromers is niet gevraagd naar de arbeidsmarktsituatie.

⁴ De lerarenopleidingen voor de kunstvakken en LO scharen we in dit onderzoek gemakshalve ook onder de tweedegraadsopleidingen. Het gaat hierbij om HBO-bachelors.

⁵ De mailing is net als vorig jaar verzorgd door DUO. Er is twee keer gerappelleerd.

⁶ Dit is exclusief de respondenten die (naar eigen zeggen) geen lerarenopleiding hebben gevolgd of eerder al een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald.

⁷ Voor afgestudeerden met een baan in het onderwijs is de enquête langer dan voor afgestudeerden zonder baan of met een baan buiten het onderwijs. De invultijd verschilt daarom ook significant naar arbeidsmarktsituatie. Dit geldt voor alle opleidingstypen.



zijn de responsaantallen in de tekst soms achterwege gelaten. In de bijlagen staan deze vermeld in de tabellen.

De primaire focus in dit rapport is gericht op de studenten die in 2019 voor het eerst een lerarenopleiding hebben afgerond. We richten ons daarbij op de situatie in mei 2020, ongeveer een half jaar na afstuderen.

In Bijlage A presenteren we het respons van eerdere metingen van de loopbaanmonitor.

Enquête zij-instromers

Om inzicht te krijgen van de werkbeleving van zij-instromers is een internetenquête gehouden onder *zij-instromers in het beroep*. Voor de selectie hiervan is gebruik gemaakt van de subsidiebestanden van DUO. Daarbij zijn dit jaar niet alleen zij-instromers in het mbo benaderd (PDG'ers⁸), maar ook zij-instromers in het po en vo. Voor de enquête in het mbo zijn alle (459) *gesubsidieerde zij-instromers* benaderd, die in schooljaar 2017/18 met hun PDG-traject zijn begonnen. Hiervan hebben er 173 de enquête ingevuld. Dit komt neer op een respons van circa 38 procent⁹.

In het primair en voortgezet onderwijs is een iets andere selectie gemaakt, en zijn alle (*gesubsidieerde*) *zij-instromers* benaderd die in schooljaar 2018/19 met hun scholings-traject zijn begonnen¹⁰. Het ging daarbij in totaal om 1.306 personen (1.062 po en 244 vo). Hiervan heeft 41 procent de enquête ingevuld. In het vo lag de respons iets hoger dan in het po (resp. 45 en 40%).

Mede door het verschil in selectiecriteria, verschillen de respondenten in po en vo ook wat van die in het mbo. In po en vo zijn de meeste zij-instromers nog bezig met hun zij-instroomtraject, terwijl die in het mbo hun traject in meerderheid al hebben afgerond¹¹.

In de analyse is een *weging* toegepast om representatieve uitspraken te kunnen doen over de begeleiding van zij-instromers. Hierbij is gecorrigeerd voor (beperkte) afwijkingen in de verdeling naar sector, leeftijd en geslacht.

1.4 Leeswijzer

In het vervolg van dit rapport presenteren we de belangrijkste uitkomsten van de loopbaanmonitor. We focussen daarbij in eerste aanleg op de pas afgestudeerde leraren. In hoofdstuk 2 tot en met 5 gaan we achtereenvolgens in op: het oordeel over de opleiding (H2), de arbeidsmarktpositie (H3), de begeleiding van beginnende leraren (H4) en de werkbeleving (H5). In hoofdstuk 6 zoomen we in op de zij-instromers en presenteren we de belangrijkste resultaten van de enquête onder zij-instromers in het beroep. Verder is een aantal tabellenbijlagen opgenomen, over:

- A. Steekproef en respons
- B. Tabellen bij hoofdstuk 2 t/m 5
- C. Tabellen bij hoofdstuk 6 (zij-instromers)

⁸ PDG staat voor Pedagogisch Didactisch Getuigschrift.

⁹ De respons ligt hiermee een fractie hoger dan vorig jaar, toen 35% van de pdg'ers aan het onderzoek meedeed.

¹⁰ Deze selectie is gebaseerd op de startdatum genoemd op het aanvraagformulier.

¹¹ Circa 89 procent van de pdg'ers had op het moment van enquête z'n traject succesvol afgerond. De rest was daar of nog mee bezig (8%) of voortijdig afgehaakt (3%).



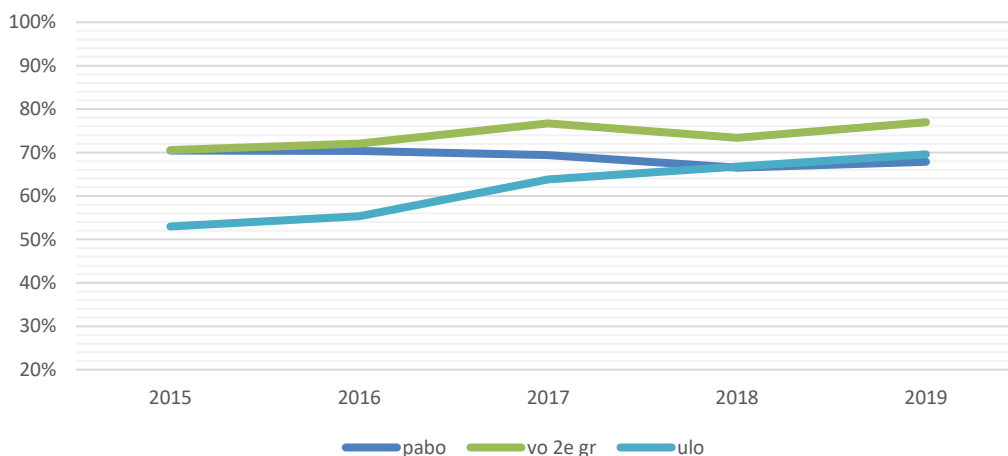
2 Blik op de lerarenopleidingen

De lerarenopleidingen in Nederland vormen de belangrijkste toeleverancier van nieuwe docenten. Dat geldt zowel voor de pabo's als de eerste- en tweedegraadsopleidingen. Tijdens de opleiding worden studenten op vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch terrein voorbereid op de beroepspraktijk. In dit hoofdstuk gaan we hier nader op in en beantwoorden we de vraag hoe pas afgestudeerde leraren de kwaliteit van hun opleiding beoordelen. In de enquête is aan alle pas afgestudeerden gevraagd om terug te kijken op hun opleiding. Hoe beoordelen zij de kwaliteit daarvan en wat vinden zij van de voorbereiding op de beroepspraktijk?

2.1 Tevredenheid over de lerarenopleidingen

Beginnende leraren zijn over het algemeen redelijk tevreden over de door hen gevolgde lerarenopleiding (zie Figuur 2.1). Dit geldt vooral voor degenen die een tweedegraadsopleiding hebben gedaan. Ruim driekwart (77%) van deze groep gediplomeerden is tevreden of zeer tevreden over de gevolgde opleiding. Onder pabo-gediplomeerden en afgestudeerden van de universitaire opleidingen ligt dit aandeel iets lager (resp. 68 en 70%). Ook vorig jaar was dit het geval. Opmerkelijk is daarbij overigens wel dat de tevredenheid over de universitaire lerarenopleidingen de laatste jaren duidelijk is toegenomen (van 53% in 2016 naar 70% nu)¹².

Figuur 2.1 Tevredenheid met de gevolgde lerarenopleiding, naar type opleiding en cohort (%)



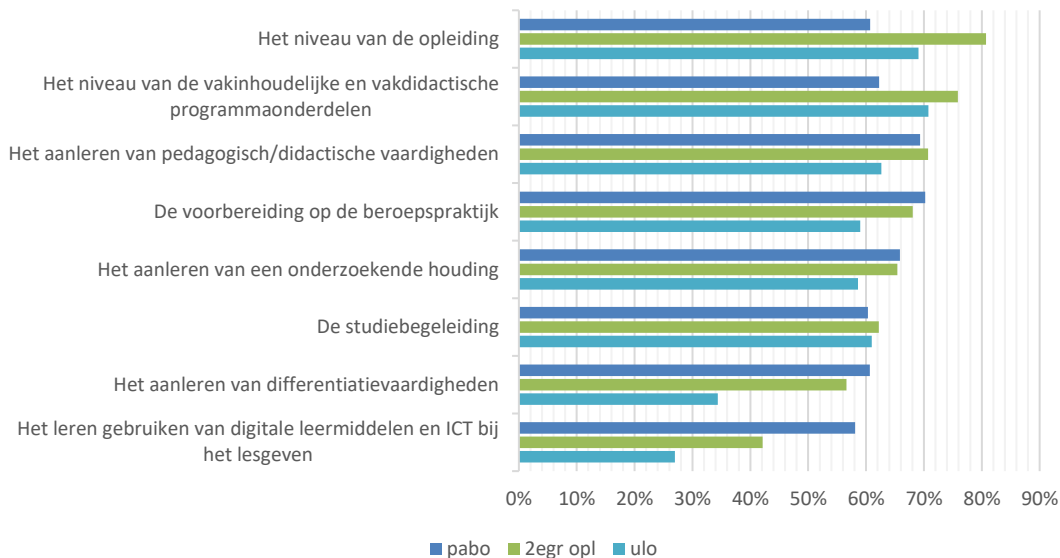
Figuur 2.2 toont de tevredenheid van pas afgestudeerden met verschillende aspecten van de lerarenopleiding. Hieruit blijkt dat de afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen relatief vaker tevreden zijn over het niveau van de gevolgde opleiding en de vakinhoudelijke en -didactische programmaonderdelen dan afgestudeerden van de andere opleidingen. Afgestudeerden van de pabo zijn relatief vaker tevreden over de pedagogisch-didactische vaardigheden die zij hebben geleerd en de differentiatievaardigheden. Daarnaast zijn zij ook relatief vaker tevreden over de voorbereiding op de beroepspraktijk en het leren gebruiken van digitale leermiddelen.

¹² Het percentages afgestudeerden dat *ontevreden* is over de ulo is gedaald van 22 naar 13 procent. Onder afgestudeerden van de pabo en de tweedegraadsopleidingen ligt dit (met 11 en 9 procent) iets lager.



De tevredenheid over de universitaire lerarenopleidingen is de laatste jaren toegenomen. Toch scoren zij op een aantal terreinen nog vrij laag. Dit geldt vooral voor het aanleren van differentiatievaardigheden en gebruik van digitale leermiddelen en ICT in de les. Slechts een minderheid van de afgestudeerden is hierover tevreden. Vergeleken met vorig jaar is de tevredenheid over de differentiatievaardigheden wel iets toegenomen, maar het verschil met de afgestudeerden van de pabo's en de tweedegraadsopleidingen is nog altijd groot (zie Tabel B1).

Figuur 2.2 Tevredenheid met aspecten van de lerarenopleiding, naar type opleiding (% , cohort 2019)



Kijken we naar de voorbereiding op de beroepspraktijk, dan zien we ook verschillen. Het meest tevreden hierover zijn de pabo-gediplomeerden (70%), en het minst tevreden de afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen (59%). Dit beeld komt overeen met dat van de afgelopen jaren.

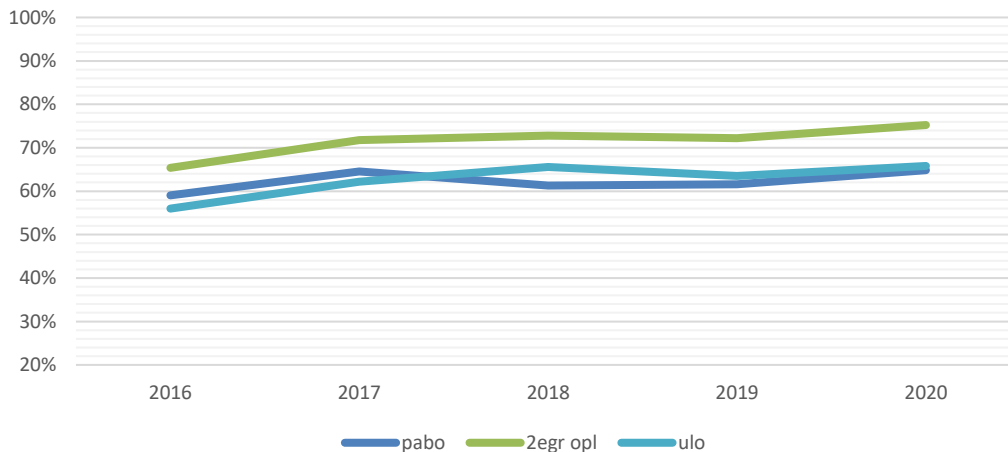
Opmerkelijk zijn verder de verschillen in tevredenheid met het niveau van de opleiding en het niveau van de vakinhoudelijke programmaonderdelen. Afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen zijn hierover, net als vorig jaar, het meest tevreden. Ruim 80 procent van deze respondenten is (zeer) tevredenheid over het niveau van de opleiding. Onder pabo-gediplomeerden ligt dit aandeel, net als in eerdere jaren, significant lager (61%).

De tevredenheid over de pabo hangt overigens voor een deel samen met het gevolgde traject. Zo blijkt dat de afgestudeerden van de *academische pabo* meer tevreden zijn over de gevolgde opleiding dan degenen die de 'gewone' pabo hebben gedaan. Vooral over het aanleren van een onderzoekende houding en pedagogisch-didactische vaardigheden zijn zij meer tevreden. Pabo-gediplomeerden die de voltijdopleiding hebben gedaan, zijn daarnaast ook meer tevreden over de pedagogisch-didactische en differentiatievaardigheden die zij hebben geleerd, dan afgestudeerden van de deeltijdopleidingen (Tabel B2). En hetzelfde geldt voor afgestudeerden die stage hebben gelopen op een erkende opleidingsschool (zie Tabel B3). Voor afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen is er geen verschil in tevredenheid tussen degenen die hun stage op een opleidingsschool of een andere school hebben gelopen.

Gezien de tevredenheid, is het niet verwonderlijk dat beginnende leraren in meerderheid positief oordelen over de kwaliteit van hun opleiding (zie Figuur 2.3). Van de pabo-

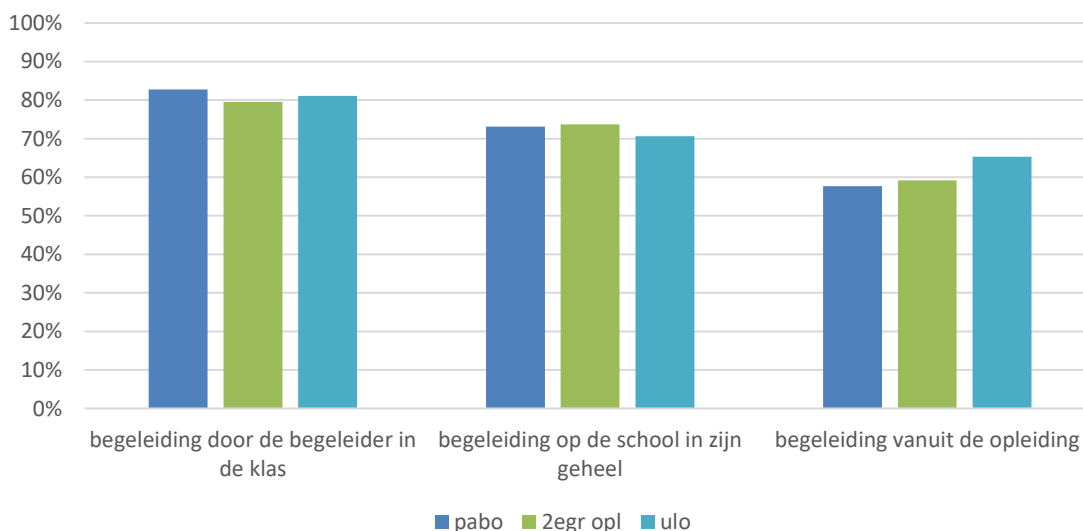
gediplomeerden is 65 procent van mening dat hun opleiding van voldoende kwaliteit was om als leraar aan de slag te gaan, en van de afgestudeerden van de tweedegraads opleidingen zelfs 75 procent. Onder afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen ligt dit op 66 procent. In de afgelopen jaren was het beeld soortgelijk. Ook toen werd de kwaliteit van de opleiding door afgestudeerden van de tweedegraads-opleidingen telkens het beste beoordeeld.

Figuur 2.3 *Mijn lerarenopleiding was van voldoende kwaliteit om aan de slag te gaan als leraar (%)*



Kijken we naar de tevredenheid van pas afgestudeerde leraren over de begeleiding tijdens de eindstage, dan ontstaat een gevarieerd beeld (zie Figuur 2.4). Daarbij valt op dat de begeleiding door de stage- of werkplekbegeleider in de regel het beste wordt beoordeeld. Ongeveer 80 procent van alle afgestudeerden is hierover (zeer) tevreden. De tevredenheid over de begeleiding vanuit de opleiding (tijdens de eindstage) ligt duidelijk lager. Dit geldt voor alle drie de opleidingstypen. Opmerkelijk is daarbij dat de tevredenheid over de begeleiding vanuit de ulo's relatief groter is dan die van de andere opleidingen. Uit trendcijfers blijkt dat de tevredenheid over de begeleiding vanuit de ulo's de laatste jaren ook behoorlijk is toegenomen (van 58% in 2016 naar 65% nu; zie Tabel B4).

Figuur 2.4 *Tevredenheid over de begeleiding tijdens de eindstage (% [zeer] tevreden)*





Bepalende factoren voor tevredenheid met de opleiding

Uit regressieanalyse blijkt dat het niveau van de opleiding verreweg de belangrijkste determinant is voor de tevredenheid met de lerarenopleiding (zie Figuur 2.5). Dit geldt voor alle drie de opleidingstypen. Naast het niveau, zijn ook de studiebegeleiding en de voorbereiding op de beroepspraktijk sterk van invloed. De tevredenheid over de differentiatievaardigheden die tijdens de opleiding zijn geleerd, zijn minder bepalend. En hetzelfde geldt voor het aanleren van een onderzoekende houding. Al met al verklaren deze factoren zo'n 66 procent van de variantie in de tevredenheid met de opleiding.

*Figuur 2.5 Determinanten voor tevredenheid met lerarenopleiding (bèta coëfficiënten)**



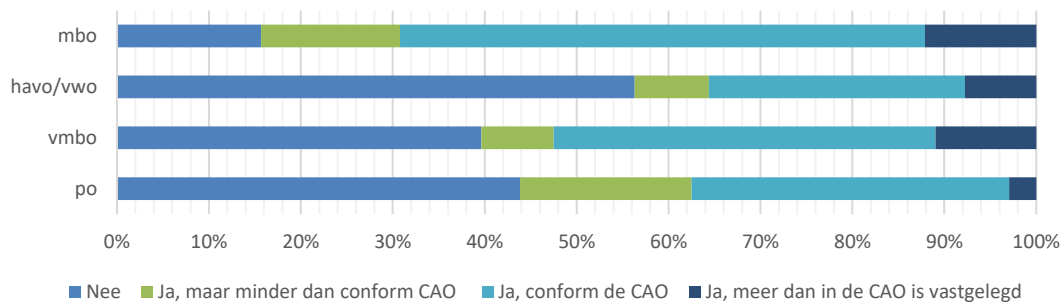
Uit variantieanalyse blijkt dat de tevredenheid met de (gevolgde) lerarenopleiding ook tussen instellingen sterk uiteenloopt. Bij sommige instellingen is de tevredenheid hoog en bij andere laag. Dit verschil zien we zowel bij de pabo's, als de eerste en tweedegraads-lerarenopleidingen. Opmerkelijk daarbij is dat de verschillen tussen instellingen erg stabiel zijn in de tijd. Het zijn door de jaren heen telkens dezelfde instellingen die hoog en laag scoren. Uit eerder onderzoek op basis van de Nationale studentenenquête (NSE) kwam dit ook naar voren¹³.

Stagevergoeding

In de CAO is afgesproken dat studenten tijdens hun eind- of LIO-stage een financiële vergoeding krijgen van de school of instelling waar zij hun stage lopen. In de praktijk gebeurt dit echter lang niet altijd (zie Figuur 2.6). Vooral in het po en vo treffen we een aanzienlijke groep afgestudeerden die géén financiële vergoeding heeft gekregen. In het mbo heeft 84 procent van de afgestudeerden een financiële vergoeding gekregen tijdens de eindstage, al was die niet altijd conform CAO.

¹³ Arbeidsmarktplatform PO (2018) *Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2018*. Den Haag.

Figuur 2.6 Financiële vergoeding tijdens de eindstage of LIO-stage (%)

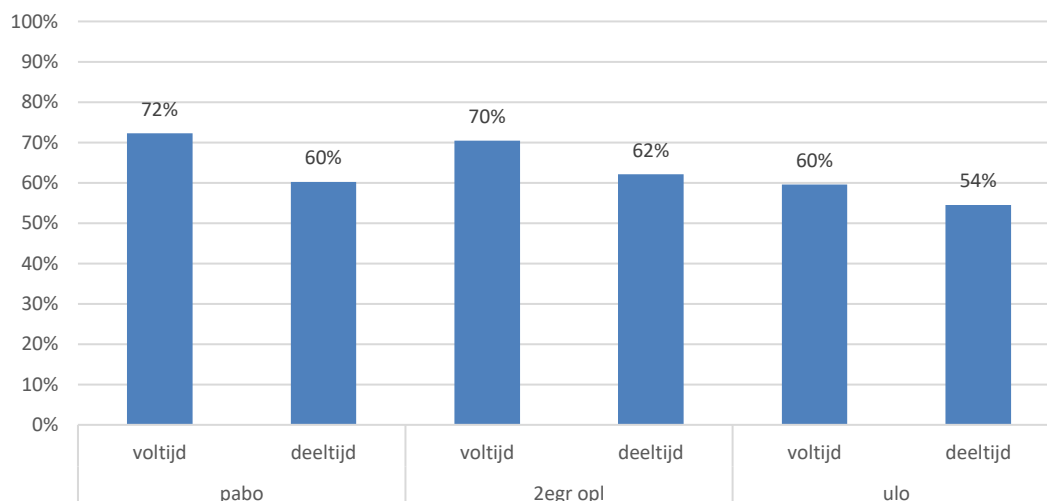


2.2 Voorbereiding op de beroepspraktijk

Pas afgestudeerde leraren zijn over het algemeen redelijk tevreden over hun opleiding en over de voorbereiding op de beroepspraktijk. Dit geldt met name voor degenen die zijn afgestudeerd aan de pabo en de tweedegraads lerarenopleiding, zo hebben we hiervoor gezien. Toch zijn er ook bij deze twee groepen wel verschillen, die voor een deel samenhangen met de opleidingsvorm (vt/dt), de gekozen afstudeerrichting en de stageplek.

Figuur 2.7 laat zien dat afgestudeerden die een *voltijd-opleiding* hebben gedaan meer tevreden zijn over de voorbereiding op de beroepspraktijk dan degenen die een *deeltijdopleiding* hebben gevolgd. Dit verschil zien we bij alle drie de opleidingstypen, maar het grootst is het verschil bij de pabo's. Van de pabo-gediplomeerden die een voltijdopleiding hebben gedaan, is 72 procent tevreden over de voorbereiding op de beroepspraktijk. Van degenen die de opleiding in deeltijd hebben gedaan, is 60 procent dat. In eerdere jaren was het beeld soortgelijk.

Figuur 2.7 Tevredenheid over voorbereid op de beroepspraktijk, naar opleidingsvorm (%)



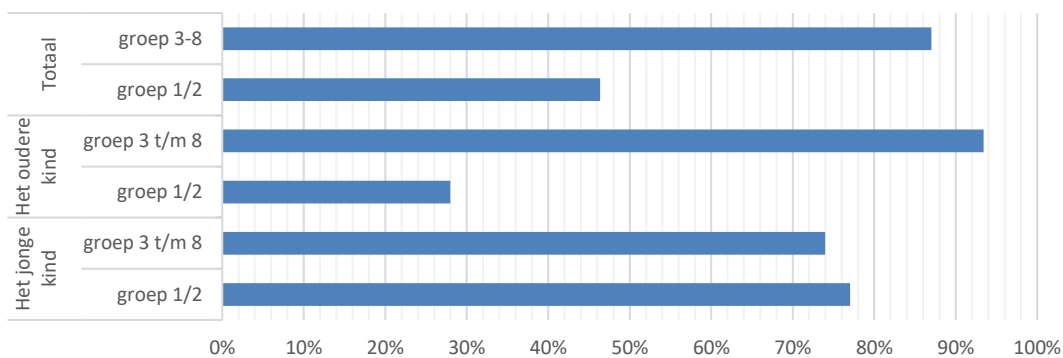
Verder is er ook een groot verschil in voorbereiding op de onder- en bovenbouw in het basisonderwijs. Van de pabo-gediplomeerden geeft circa 46 procent aan (zeer) goed te zijn voorbereid op het lesgeven in groep 1/2 van het basisonderwijs en 87 procent (zeer) goed te zijn voorbereid op het lesgeven in de bovenbouw (zie Figuur 2.8). De voorbereiding op het lesgeven in het speciaal (basis-)onderwijs wordt als zwak



beoordeeld; circa 70 procent van de pabo-gediplomeerden geeft aan niet of nauwelijks te zijn voorbereid op dit type onderwijs (sbo/so). In eerdere jaren was dit niet anders.

Het oordeel over de voorbereiding op de onder- en bovenbouw hangt overigens nauw samen met de gekozen afstudeerrichting of specialisatie (zie Figuur 2.8). Afgestudeerden die een specialisatie hebben gedaan gericht op het *jonge kind* beoordelen de voorbereiding op het lesgeven in de onderbouw (groep 1/2) significant hoger dan degenen die zich hebben gespecialiseerd in het *oudere kind*. Omgekeerd geldt dit ook voor de midden- en bovenbouw, al is dit verschil wel kleiner. Opmerkelijk is daarbij dat degenen die de specialisatie hebben gedaan gericht op het jonge kind, naar eigen zeggen ook redelijk zijn voorbereid op het lesgeven in de midden- en bovenbouw. Al met al, kan echter worden concluderen dat de specialisatie in de eindfase van de opleiding een belangrijke factor is in de voorbereiding op de beroepspraktijk.

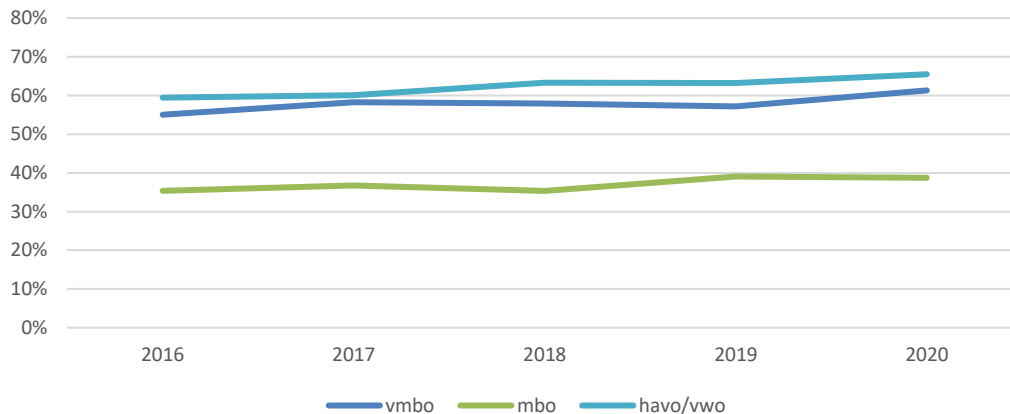
Figuur 2.8 Percentage pabo-gediplomeerden dat goed of zeer goed is voorbereid op lesgeven in de onder- of bovenbouw, naar specialisatie (%)*



Voor afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen geldt iets soortgelijks. Een ruime meerderheid van deze groep geeft aan (zeer) goed te zijn voorbereid op het lesgeven in havo/vwo (65%) en vmbo (61%). De voorbereiding op het mbo wordt duidelijk minder beoordeeld (zie Figuur 2.9). Circa 39 procent van de afgestudeerden beoordeelt de voorbereiding op het mbo positief. De rest beoordeelt dit als matig of onvoldoende (40%) of heeft geen uitgesproken mening (20%). Dit laatste sluit nauw aan bij bevindingen van de Inspectie¹⁴. In de afgelopen jaren is er op dit vlak ook niet veel veranderd (zie Figuur 2.9). Voor alle drie de werkvelden geldt dat het aandeel afgestudeerden dat daarop goed is voorbereid iets is toegenomen. De verhoudingen zijn echter niet wezenlijk veranderd.

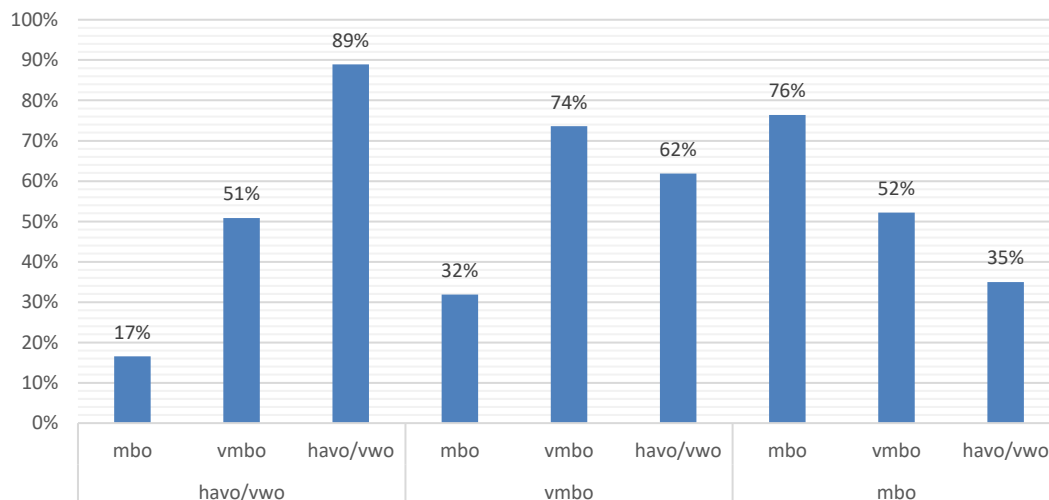
¹⁴ Ivho (2015) *Beginnende leraren kijken terug. Deel 2 – De tweede graadsopleidingen*. Utrecht.

Figuur 2.9 Percentage afgestudeerden dat goed of zeer goed is voorbereid op het lesgeven in vmbo, mbo en havo/vwo (%)*



De opinies over de voorbereiding op de beroepspraktijk hangen overigens sterk samen met de gekozen stageplek. Figuur 2.10 illustreert dit. Afgestudeerden die in het mbo stage liepen, oordelen overwegend positief over de voorbereiding op het mbo. En degenen die in havo/vwo hun eindstage liepen, beoordelen de voorbereiding daarop significant hoger dan die op het (v)mbo. Dit betekent dat de eindstage sterk bepalend is voor de voorbereiding op het algemeen vormend en beroepsgericht onderwijs¹⁵. Vooral voor het mbo speelt de eindstage een belangrijke rol bij de voorbereiding op het beroep. Driekwart van de afgestudeerden die in het mbo stage liepen, beoordeelt de voorbereiding op het mbo als goed of zeer goed. Onder degenen die in het vo stage liepen, is dit een minderheid.

Figuur 2.10 Percentage afgestudeerden dat de goed of zeer goed is voorbereid op het lesgeven in vmbo, mbo en havo/vwo, naar stageplek (%)



Bij de interpretatie van deze gegevens moet overigens worden bedacht, dat de keuze van de stageplek sterk verschilt naar opleidingsrichting (zie Figuur 2.11). Bij de *beroepsgerichte vakken* wordt logischerwijs vaak voor het mbo gekozen, maar dat geldt

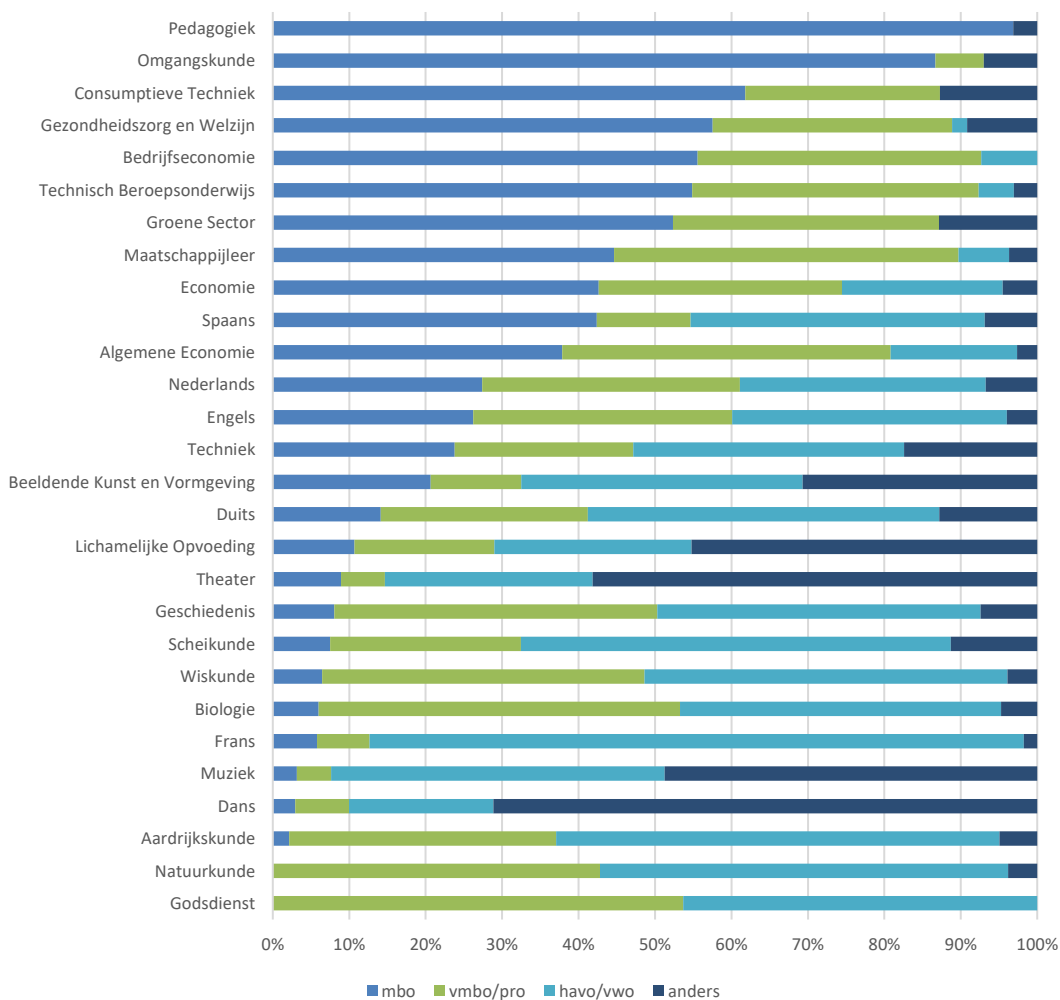
¹⁵ Door de tweedegraadsopleidingen zijn eerder twee afstudeerrichtingen ingevoerd: één gericht op het algemeen vormend onderwijs (AVO) en één gericht op het beroepsgerichte onderwijs (BGO). Al naar gelang de keuze doen studenten hun eindstage in havo/vwo of (v)mbo.



ook voor economie, maatschappijleer, Nederlands, Engels en Spaans. Bij de bètavakken (wis-, natuur en scheikunde), aardrijkskunde, geschiedenis, Frans en Duits kiest men daarentegen zelden voor het mbo, maar in meerderheid voor het voortgezet onderwijs. Uit eerder onderzoek kwam dit ook naar voren. Hierbij moet worden bedacht dat laatst genoemde vakken ook geen (noemenswaardig) onderdeel uitmaken van het curriculum in het mbo. Het is dan ook niet verwonderlijk dat maar weinig afgestudeerden voor het mbo hebben gekozen.

Opmerkelijk is verder dat afgestudeerden van de kunstvakken en lichamelijke opvoeding (LO) hun eindstage relatief vaak elders hebben gevolgd. Het gaat dan dikwijls om het primair onderwijs, maar soms ook om andere plekken (b.v. kunsteducatie, muziekschool).

Figuur 2.11 Onderwijssector waar tijdens de eindstage les is gegeven (cohort 2017-2020)



3 Arbeidsmarktpositie beginnende leraren

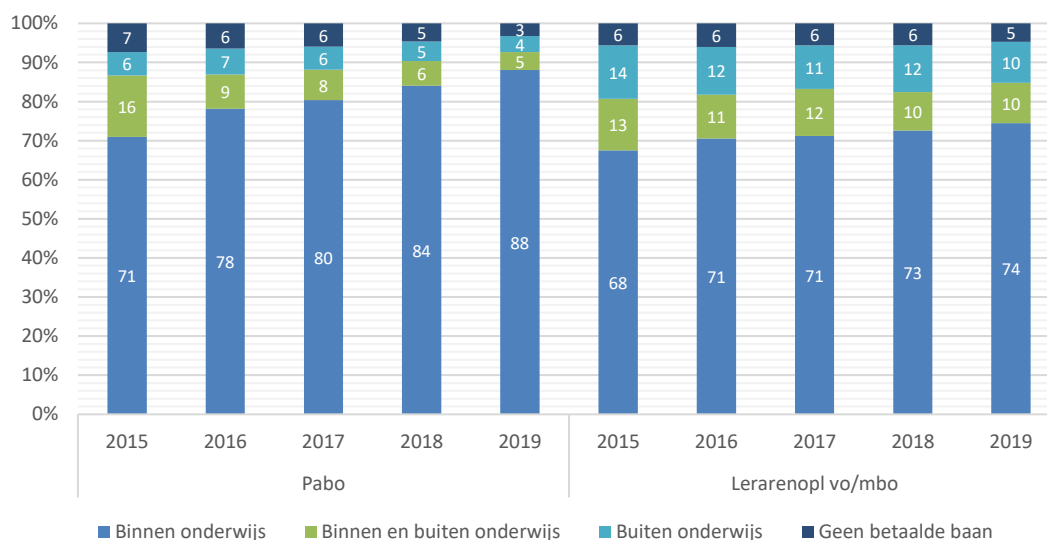
Om inzicht te krijgen in de arbeidsmarktpositie van beginnende leraren, is door CentERdata onderzoek gedaan op basis van microdata van het CBS. De resultaten hiervan zijn in deel I van dit rapport in beeld gebracht, waarbij de focus ligt op de afstudeercohorten 2013-2018. In dit hoofdstuk presenteren we de uitkomsten van het enquêteonderzoek. Daarbij richten we ons vooral op het soort baan dat beginnende leraren hebben en op de motieven om leraar te worden.

In de analyse zijn, net als in eerdere jaren, de afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen en de ulo's samengenomen. In de tekst spreken we in dit verband over de *lerarenopleidingen vo/mbo*.

3.1 Arbeidsmarktpositie

De spanning op de arbeidsmarkt voor leraren neemt de laatste jaren toe, vooral in het primair onderwijs. Pas afgestudeerden vinden daardoor steeds vaker een baan in het onderwijs (zie Figuur 3.1). Dit geldt in het bijzonder voor pabo-gediplomeerden. Circa 92 procent hiervan heeft een half jaar na afstuderen een baan in het onderwijs¹⁶. Daarbij vervult nog slechts 5 procent een combinatiebaan (binnen én buiten het onderwijs). Vijf jaar geleden deed 16 procent dat.

Figuur 3.1 Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren, naar cohort en opleidingstype*



* Afgestudeerden van de universitaire en tweedegraadslerarenopleidingen zijn samengenomen (lerarenopl. vo/mbo).

Verder blijkt dat ook het aandeel afgestudeerden met een *reguliere baan*¹⁷ sterk is toegenomen (zie Figuur 3.2). Dit geldt met name voor degenen die in het primair onderwijs zijn gaan werken. Van de pas afgestudeerden uit 2015 had 57 procent een

¹⁶ De op CBS-gegevens gebaseerde percentages liggen in de regel wat lager dan die uit de enquête. Dit kan komen door selectieve respons, maar ook doordat starters die niet in loondienst werken (PNIL) door CBS niet als onderwijspersoneel wordt gezien. Het gaat dan bijvoorbeeld om kort tijdelijke vervanging via een uitzendbureau of invalpool.

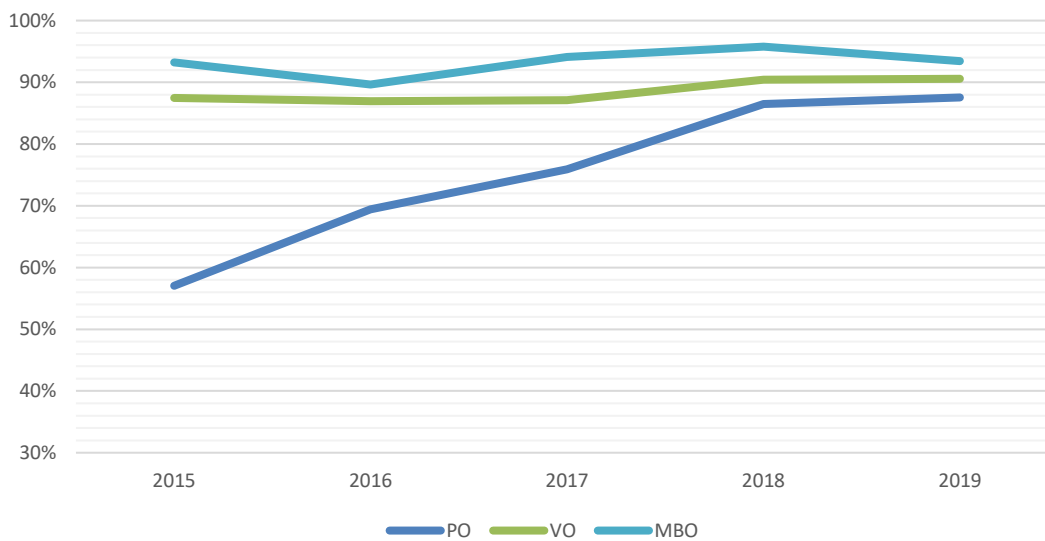
¹⁷ Een reguliere baan betreft een baan die tot de reguliere formatie behoort; dus geen vervanging.



reguliere baan. Nu heeft 88 procent dat. Het aandeel afgestudeerden dat alleen invalwerk doet, is daarmee ook sterk gedaald. Dit hangt uiteraard samen met de toegenomen spanning op de onderwijsarbeidsmarkt.

Voor afgestudeerden van de universitaire en tweedegraads lerarenopleidingen is de arbeidsmarktpositie ook duidelijk verbeterd. Vergeleken met 2015/16, is het aandeel afgestudeerden dat in het onderwijs werkt met 3%-punt toegenomen (zie Figuur 3.1). Van de studenten die in 2019 hun diploma haalden, werkt 84 procent een half jaar na afstuderen in het onderwijs. Vijf jaar geleden deed 81 procent dat. Daarbij valt op dat het aandeel afgestudeerden met een combinatiebaan is gedaald en dat met alleen een baan in het onderwijs fors gestegen (van 68 naar 74%).

Figuur 3.2 Aandeel pas afgestudeerde leraren met een reguliere baan, naar sector en cohort (%)

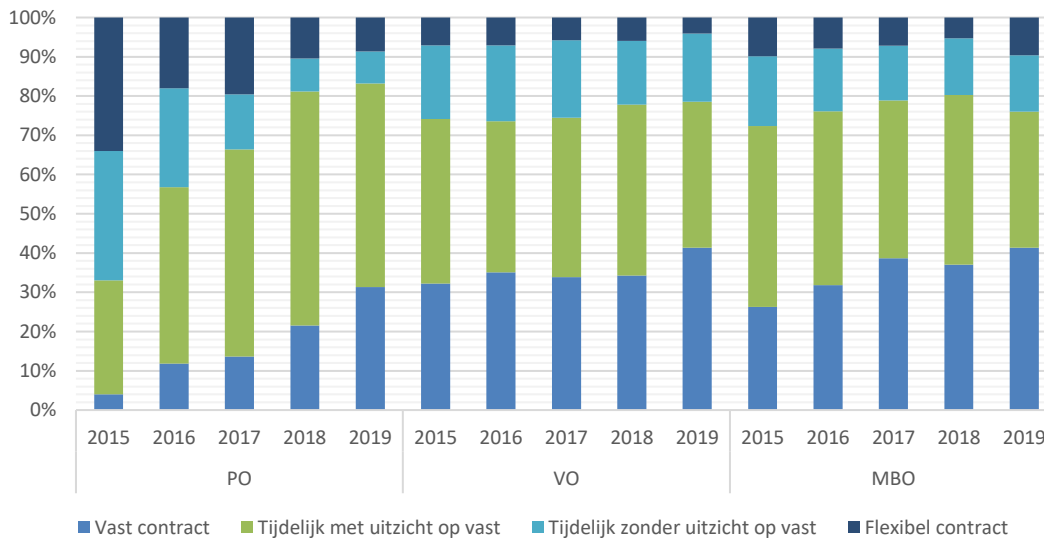


Door de toename van het lerarentekort, is het aandeel afgestudeerden met een kort-tijdelijk contract de laatste jaren duidelijk afgenomen en is dat met een langdurig contract sterk gestegen (zie Figuur 3.3). Dit geldt vooral voor de afgestudeerden die in het po zijn gaan werken. Het aandeel afgestudeerden met een vast contract is in vijf jaar tijd gestegen van 4 naar 31 procent, en dat met uitzicht op een vast contract van 29 naar 52 procent. Voor de afgestudeerden die in het vo of mbo zijn gaan werken, is de verdeling naar type contract niet veel veranderd (zie Figuur 3.3). Het aandeel afgestudeerden met een vast contract is in het vo wel iets toegenomen, maar dat komt vooral doordat het aandeel *tijdelijk met uitzicht op vast* is gedaald.

In de afgelopen vijf jaar is het aandeel pabo-gediplomeerden met een flexibel contract gedaald van 33 naar 9 procent. Het gaat hierbij in de meeste gevallen om starters met een 0 urencontract. Het aandeel starters dat als uitzendkracht werkt of op basis van detachering/payroll is beperkt. Alles bij elkaar gaat het hierbij om 2,6 procent van de pabo-gediplomeerden (0,6% uitzendkracht, 1,4% detachering, 0,6% payroll) en 2 procent van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo/mbo¹⁸. Vergeleken met twee jaar geleden is het aandeel van flexwerkers in het primair onderwijs gedaald (van 7 naar 2,6%).

¹⁸ In eerdere metingen van de Loopbaanmonitor werden deze groepen niet apart onderscheiden. Het is daardoor ook niet mogelijk om aparte trendcijfers te geven voor.

Figuur 3.3 Pas afgestudeerde leraren naar sector en type dienstverband, cohort 2015-2019



Verschillen in arbeidsmarktpositie

De arbeidsmarktsituatie in het primair onderwijs toont regionaal grote verschillen. In de grote steden en de Randstad is het tekort aan leraren groter dan elders in het land. Deze verschillen zien we ook als we kijken naar de arbeidsmarktpositie van pabo-gediplomeerden. Uit regressieanalyses blijkt dat de kansen op een *reguliere baan* en een *langdurig contract* in de Randstad significant groter zijn dan elders in het land. Dit geldt in het bijzonder voor Noord- en Zuid-Holland. In het noorden en oosten van het land zijn de kansen op een langdurig contract een stuk lager. Dit geldt vooral voor afgestudeerden in de Achterhoek, Twente en het Rijk van Nijmegen.

Onder afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo/mbo zijn er (net als in eerdere jaren) grote verschillen in de arbeidsmarktpositie naar vakgebied (zie Tabel B10). Daarbij valt op dat de baankansen het beste zijn voor degenen die een talenstudie hebben gedaan of een lerarenopleiding voor de exacte vakken. Voor afgestudeerden van de lerarenopleiding lichamelijke opvoeding en creatieve vakken zijn de perspectieven op werk in het onderwijs het kleinst. In de afgelopen jaren was dat ook het geval.

Uit verdiepende analyses blijkt dat niet alleen het aandeel afgestudeerden met een baan in het onderwijs verschilt, maar ook het aandeel afgestudeerden met een langdurig contract. Daarbij tekent zich een duidelijke cesuur af tussen de tekort- en overschotvakken. Tot de eerste groep horen de talen (Nederlands, Duits, Engels, klassieke talen), exacte vakken (wiskunde, natuurkunde, scheikunde en science), economie, en techniek. En tot de tweede groep behoren o.m. de kunst vakken (Beeldende kunst en vorming, muziek, dans/drama, CKV), maatschappij vakken (aardrijkskunde, geschiedenis, filosofie), lichamelijke opvoeding, Frans, Biologie.

Uitbreiding aanstellingsomvang

Om het tekort aan leraren terug te dringen, zijn de afgelopen jaren tal van maatregelen genomen door het Kabinet. Het stimuleren van deeltijders om meer uren te gaan werken, is er daar één van¹⁹.

¹⁹ In de Kamerbrief van 24 aug. 2018 is het verhogen van de deeltijdfactor als een van de focuspunten genoemd.



Uit de loopbaanmonitor blijkt dat pabo-gediplomeerden de afgelopen jaren steeds vaker een voltijd baan hebben in het onderwijs. Vijf jaar geleden werkte 66 procent van de pabo-gediplomeerden in deeltijd. Dit jaar is dat gedaald naar 51 procent, en vervult bijna de helft een voltijd baan. Pabo-gediplomeerden wijken hiermee duidelijk af van degenen met een diploma van de lerarenopleiding vo/mbo. Hiervan werkt namelijk nog altijd het gros in deeltijd. Opmerkelijk is hierbij wel dat de afgestudeerden die in vo en mbo zijn gaan werken, steeds vaker een grote deeltijd baan hebben (zie Tabel B9).

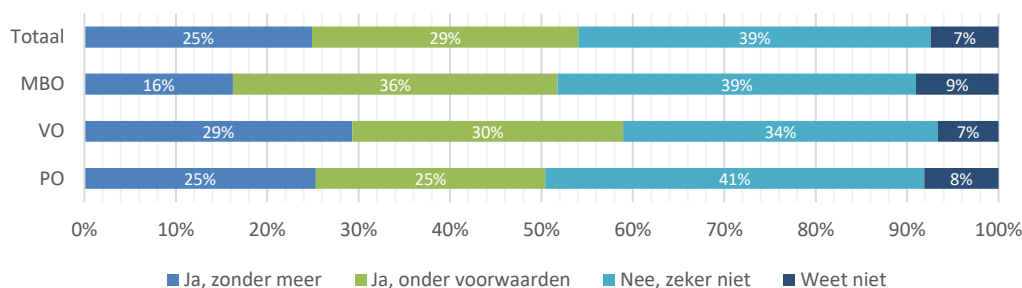
Voor een deel van de parttimers is het hebben van een deeltijd baan een bewuste keuze. Zij willen niet meer uren werken in het onderwijs, vervullen naast hun baan ook zorgtaken of doen (nog) een studie naast hun werk (zie Tabel B13). Circa 17 procent van de parttimers geeft aan dat ze geen grotere baan konden vinden. In vo en mbo ligt dit aandeel iets hoger dan in het po.

Op de vraag of men meer uren in het onderwijs zou willen werken, geeft 25 procent van de deeltijders aan dat men dat zonder meer zou willen en nog eens 29 procent onder voorwaarden. In het po liggen deze percentages een fractie lager dan in het vo en mbo (zie Tabel B14). Dit geldt vooral voor de pabo-gediplomeerden. Hiervan wil 47 procent eventueel meer uren werken in het onderwijs.

Uit trendcijfers blijkt dat de bereidheid om meer uren te gaan werken de laatste jaren is gedaald, met name onder starters in het primair onderwijs (zie Tabel B14). Vijf jaar geleden was 50 procent van de afgestudeerden in het po met een deeltijd baan zonder meer bereid om meer te gaan werken. Nu is 26 procent dat. Daarbij moet wel worden opgemerkt dat degenen die meer uren willen werken, door de toegenomen krapte op de onderwijsarbeidsmarkt, ook vaker in de gelegenheid zijn om dat te doen.

Onder afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo/mbo is het beeld niet wezenlijk veranderd. In het vo is 31 procent van de deeltijders zonder meer bereid om meer uren te gaan werken en wil 30 procent dat onder voorwaarden. In het mbo ligt dit wat lager; 18 procent is zonder meer bereid om meer uren te gaan werken en 36 procent onder voorwaarden (zie Figuur 3.4).

Figuur 3.4 Zou u meer uren in het onderwijs willen werken? – naar sector*



* Selectie: pas afgestudeerden die in onderwijs werken (cohort 2019).

De belangrijkste voorwaarden om meer te gaan werken, zijn: een salarisverbetering, een vast contract en duidelijke afspraken over de werkbelasting (zie Figuur 3.5). Daarnaast noemen degenen die in het primair onderwijs zijn gaan werken ook regelmatig het hebben van een reguliere baan en voldoende inwerktijd/begeleiding als randvoorwaarde (zie Tabel B15). Doorgroeimogelijkheden en (voldoende) ruimte voor eigen ontwikkeling zijn met name voor degenen die in het vo en mbo werken een voorwaarde om meer uren te gaan werken. Of aan al deze voorwaarden voldaan kan worden, is uiteraard de vraag. Dat er onder de parttimers nog een behoorlijk arbeidspotentieel is, is echter wel duidelijk. Al moet hierbij wel worden opgemerkt, dat met name in het primair onderwijs



het aandeel starters met een voltijd baan al behoorlijk is gestegen. De toegenomen spanning op de onderwijsarbeidsmarkt doet daar klaarblijkelijk al z'n werk.

Figuur 3.5 Voorwaarden waaronder men bereid is meer uren in het onderwijs te werken – naar sector

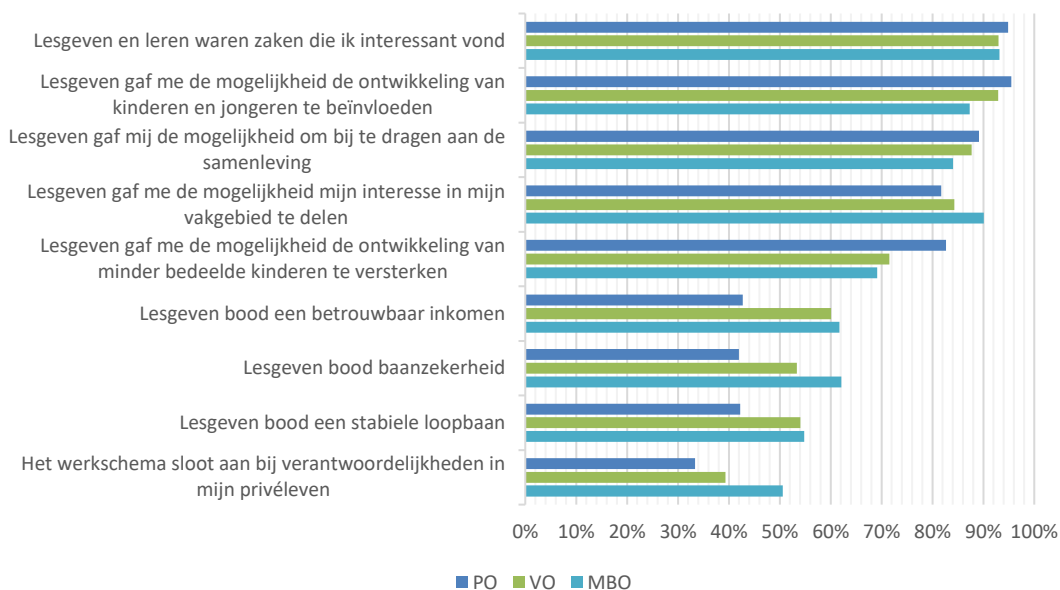


3.2 Motieven om in het onderwijs te gaan werken

Uit eerder onderzoek is bekend dat leraren over het algemeen zeer bevestigd zijn over hun vak en een sterk intrinsiek gemotiveerd zijn om les te geven. Onder beginnende leraren is dat niet anders (zie Figuur 3.6). Gevraagd naar de motieven om leraar te worden, geeft ruim 90 procent van de beginnende leraren aan dat ze lesgeven interessant vinden en dat dit hen de mogelijkheid biedt om de ontwikkeling van kinderen te beïnvloeden. Daarnaast noemt een grote groep het leveren van een bijdrage aan de samenleving en het delen van hun vakinhoudelijk interesse als motief om leraar te worden. Een betrouwbaar inkomen, een stabiele loopbaan en baan zekerheid worden minder vaak genoemd als motief om leraar te worden, vooral door starters in het primair onderwijs. Voor beginnende leraren in het vo en mbo spelen deze factoren wel vaker een rol, al zijn ook zij vooral intrinsiek gemotiveerd om in het onderwijs te gaan werken.

Ondanks de sterke intrinsieke motivatie, zijn goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden wel van belang om startende leraren te binden en te boeien. Gegevens over het zoekgedrag van starters en de bereidheid om in het onderwijs te gaan werken ondersteunen dit. Uit de enquête blijkt dat ongeveer 23 procent van de beginnende leraren op zoek is naar een andere baan. Onder pabo-gediplomeerden ligt dit aandeel iets lager dan onder afgestudeerden van de lerarenopleiding vo/mbo (19% vs. 25%). In de meeste gevallen richt men zich bij het zoeken van een andere baan alleen op het onderwijs (zie Figuur 5.7). Een relatief kleine groep zoekt (daarnaast ook) een baan buiten het onderwijs. Van startende leraren in het po doet 7 procent dit en van degenen in vo en mbo respectievelijk 9 en 11 procent. De voornaamste redenen om (ook) een baan buiten het onderwijs te zoeken, zijn de hoge werkdruk en de wens om buiten het onderwijs ervaring op te doen (zie Tabel B21). Daarnaast wordt met name door starters in het po ook vaak het salaris als reden genoemd om een baan elders te zoeken (47%). In het vo en mbo gebeurt dit veel minder frequent.

Figuur 3.6 Motieven om in het onderwijs te gaan werken, naar sector (%)

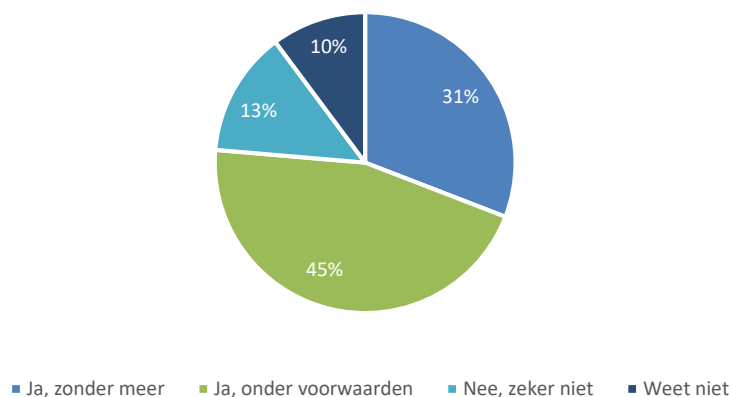


Pas afgestudeerden die geen baan hebben of buiten het onderwijs werken, geven soortgelijke redenen waarom zij niet in het onderwijs werken (zie Tabel B17). Ook voor hen staat de hoge werkdruk op plaats één. Vooral door pabo-gediplomeerden wordt dit vaak als reden genoemd om niet in het onderwijs te werken (61%). Daarnaast wordt ook aangegeven dat er buiten het onderwijs meer ruimte is voor eigen ontwikkeling en meer doorgroeimogelijkheden zijn²⁰. Verder geeft ruim de helft van de pabo-gediplomeerden als reden dat het salaris te laag (zie Tabel B17). Hierbij moet overigens wel worden opgemerkt dat het maar om een kleine groep gaat, die op het moment van enquête niet in het onderwijs werkte.

Van de afgestudeerden zonder baan of met een baan buiten het onderwijs, wil ruim 31 procent graag in het onderwijs werken en is nog eens 45 procent onder voorwaarden bereid om dat te gaan doen, als er voldoende banen zijn (zie Figuur 3.7). Duidelijke afspraken over de werkbelasting, ruimte voor eigen ontwikkeling en een beter salaris zijn voor deze groep de belangrijkste voorwaarden om in het onderwijs te gaan werken (zie Tabel B19). Tussen pabo-gediplomeerden en afgestudeerden van de lerarenopleiding vo/mbo zijn daarbij kleine verschillen. Pabo-gediplomeerden noemen afspraken over de werkbelasting en salarisverbetering relatief vaak als voorwaarde om in het onderwijs te gaan werken, en afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo/mbo het hebben van een vast contract en ruimte voor eigen ontwikkeling. Bij de interpretatie van deze gegevens moet overigens worden bedacht dat het aandeel pas afgestudeerden dat geen baan heeft of buiten het onderwijs werkt, vrij klein is. Bij de pabo-gediplomeerden gaat het om circa 7 procent en bij de afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo/mbo om 15 procent. De omvang van het *arbeidspotentieel* is daarmee ook beperkt. Het gaat hierbij bovendien om een selectieve groep, waarin afgestudeerden uit de tekortvakken ondervertegenwoordigd zijn en LO, Kunst en maatschappijvakken oververtegenwoordigd.

²⁰ Een belangrijk deel van de respondenten (45%) noemt *andere* redenen waarom zij geen baan in het onderwijs hebben. Het gaat dan onder meer om: verder doorstuderen, andere (beroepsmatige) interesses, geen baan kunnen vinden, verlies van interesse in het onderwijs, etc. Voor een deel betreft dit een nadere toelichting op gegeven antwoorden.

Figuur 3.7 Zou u in het onderwijs willen werken? (%)*



3.3 Aansluiting tussen stage en werk

Beginnende leraren zijn over het algemeen redelijk tevreden over de door hen gevolgde opleiding en de voorbereiding op de beroepspraktijk, zo hebben we in hoofdstuk 2 gezien. Afhankelijk van de specialisatie zijn er echter wel verschillen in de voorbereiding op de *onder- en bovenbouw* van het basisonderwijs en de verschillende *schooltypen* waarvoor tweedegraders worden opgeleid (havo/vwo, vmbo, mbo). Een goede aansluiting tussen stage- en werkplek dan ook van groot belang. In de paragraaf gaan we hier nader in.

Specialisatie op de pabo

Ongeveer een derde van de pabo-gediplomeerden heeft een specialisatie gedaan gericht op het *jonge kind* en 54 procent de specialisatie gericht op het *oudere kind*. De rest had geen specialisatie of heeft een ander soort eindopdracht gedaan. Daarbij valt op dat vrouwen (37%) veel vaker voor het jonge kind hebben gekozen dan mannen (12%).

Kijken we naar de groepen waar pas afgestudeerden lesgeven, dan zien we grote verschillen naar afstudeerrichting. Starters die de specialisatie hebben gedaan gericht op het *jonge kind*, geven in veel gevallen les in groep 1/2 (zie Figuur 3.8). Er is echter ook een deel dat in de bovenbouw lesgeeft. Starters die zich hebben gespecialiseerd in het *oudere kind* werken in meerderheid in de midden- en bovenbouw. Slechts 11 procent hiervan geeft (ook) les in groep 1/2. Op grond hiervan kunnen we concluderen dat de afstudeerspecialisatie in de regel goed aansluit bij het werkveld waar pabo-gediplomeerden gaan werken, al is er vooral onder degenen die zich hebben gespecialiseerd in het jonge kind ook een groep die in de bovenbouw is gaan werken.

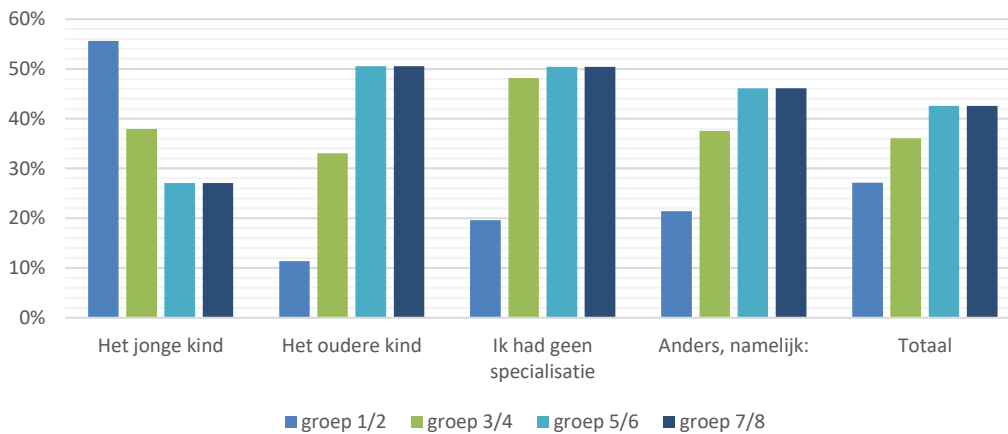
Specialisatie bij de tweedegraadsopleidingen

Voor afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen geldt iets soortgelijks als voor de pabo-gediplomeerden. De voorbereiding op het werkveld hangt ook bij hen nauw samen met de gekozen afstudeerrichting en specialisatie. De *eindstage* vormt daarbij een cruciale schakel tussen opleiding en beroep. De tevredenheid over de voorbereiding op het lesgeven in vmbo, mbo en havo/vwo hangt sterk samen met de stageplek, zo hebben we in paragraaf 2.2 gezien.

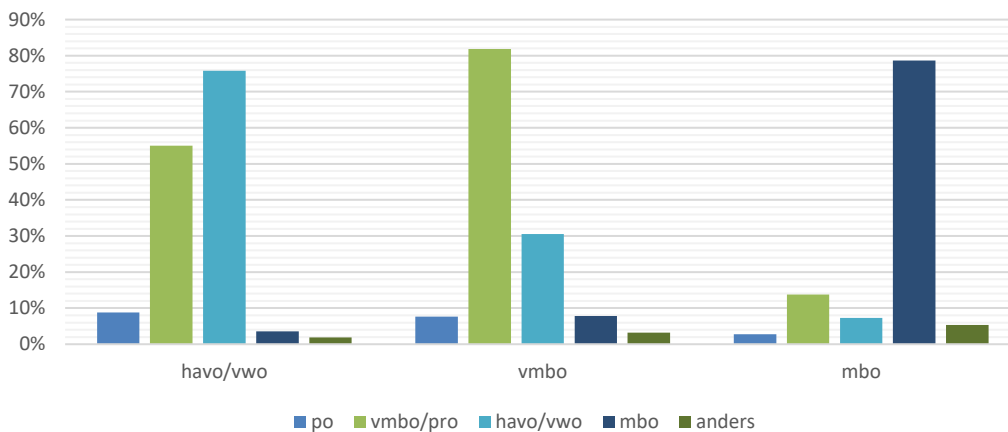
Positief is in dit verband dat beginnende leraren in veel gevallen starten in de 'sector' waar zij hun eindstage hebben gelopen (zie Figuur 3.9). Dit geldt zowel voor de starters die in het (v)mbo stage liepen, als degenen die in havo/vwo hun eindstage hebben

gedaan. Van de afgestudeerden die hun eindstage in het mbo hebben gedaan, is 79 procent daar ook gaan werken, en werkt 14 procent in het vmbo. Voor afgestudeerden die in het vmbo stage liepen, is het beeld omgekeerd. Hiervan is 82 procent in het vmbo gaan werken, en geeft 31 procent (ook) les in het havo/vwo. En van degenen die in havo/vwo stage liepen, is 76 procent daar ook gestart met werken. Het aantal afgestudeerden dat van werkveld verandert, is beperkt, vooral onder degenen die voor het mbo kozen. Onder degenen die in havo/vwo stageliepen, zien we dit wat vaker. Ruim de helft hiervan geeft ook les in het vmbo. Al met al kunnen we echter concluderen dat de stageplek goed aansluit bij het werkveld waar startende leraren gaan lesgeven. In eerdere jaren was dit ook het geval.

Figuur 3.8 Pabo: aansluiting tussen specialisatie en groep waarin lesgegeven wordt (%)



Figuur 3.9 Tweedegraders: aansluiting tussen stageplek en werkveld (%)*



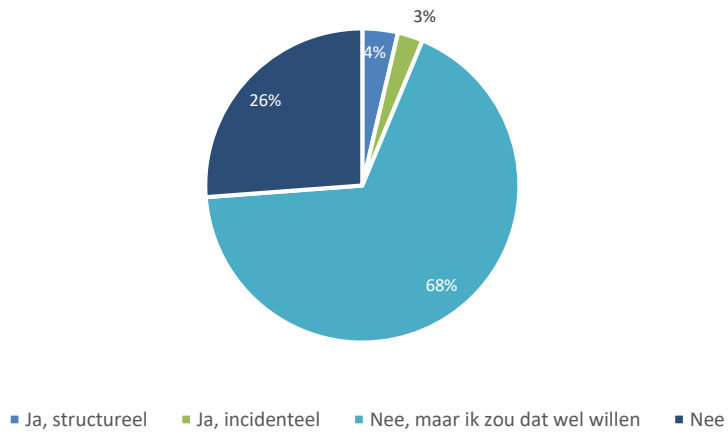
Academische pabo

Sinds 2008 zijn verspreid over het land diverse academische pabo's gestart, die zorgen voor meer vwo'ers in het primair onderwijs. Het aantal afgestudeerden van deze pabo's is voornamelijk echter beperkt. Van de pabo-gediplomeerden uit 2019 heeft (naar eigen zeggen) 10 procent een academische pabo gedaan. Slechts een klein deel hiervan (7%) vervult, door z'n academische achtergrond, een andere rol op school dan collega's (zie Figuur 3.10). Het gros doet dat niet, maar zou dat eigenlijk wel willen. Bij ongewijzigde beleid zal deze situatie niet snel veranderen. De meeste scholen en besturen hebben namelijk geen specifiek beleid ten aanzien van de inzet van academische leerkrachten.



Dit betekent dat de talenten van academische pabo'ers op het gebied van onderzoek in de praktijk grotendeels onbenut blijven.

Figuur 3.10 Aandeel afgestudeerden van academische pabo dat andere rol vervult dan collega's





4 Begeleiding startende leraren

4.1 Inleiding

De begeleiding van startende leraren is één van de speerpunten van het lerarenbeleid. Het doel hiervan is onder meer om (voortijdige) uitval te voorkomen en ervoor te zorgen dat starters zich snel ontwikkelen in hun vak. In de vakliteratuur wordt in dit verband wel gesproken over het versnellen van de professionele ontwikkeling. In dit hoofdstuk gaan we in op de begeleiding van startende leraren in het funderend onderwijs. Net als vorig jaar, maken we daarbij systematisch onderscheid naar sector. Zodoende ontstaat een goed beeld van de overeenkomsten en verschillen.

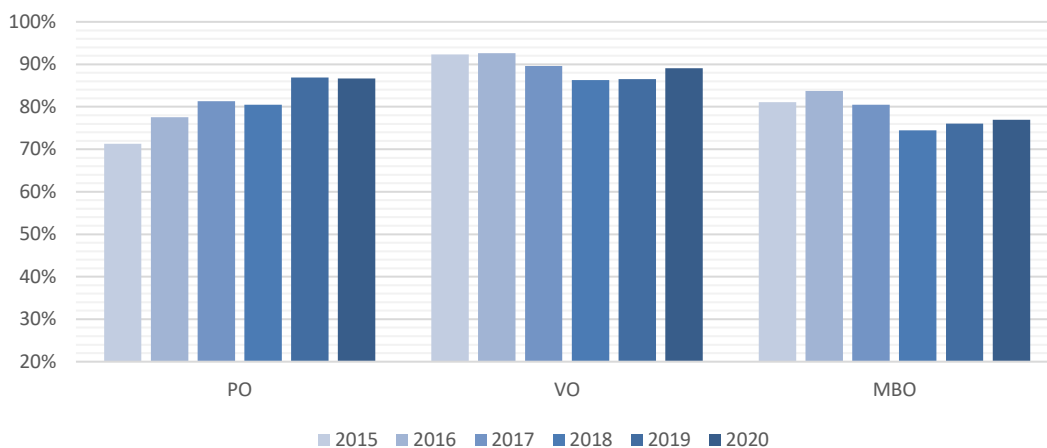
In paragraaf 4.2 brengen we allereerst in kaart hoeveel starters begeleiding krijgen en hoe die begeleiding eruitziet. Vervolgens gaan na hoe tevredenheid starters zijn met de begeleiding (§ 4.3) en welke factoren bepalend zijn voor een 'goede' begeleiding (§ 4.4). We richten ons daarbij vooral op de studenten die in 2019 zijn afgestudeerd, maar presenteren daarnaast ook trendcijfers.

4.2 Begeleiding startende leraren

In de Lerarenagenda 2013-2020 is de ambitie opgenomen dat *alle* startende leraren dit jaar begeleiding krijgen op de werkplek. Figuur 4.1 laat zien dat deze doelstelling helaas niet is gerealiseerd. In het primair en voortgezet onderwijs krijgen respectievelijk 87 en 89 procent van de startende leraren een of andere vorm van begeleiding. In het mbo ligt dat aandeel met 77 procent duidelijk lager.

Kijken we naar de ontwikkelingen in de afgelopen jaren dan valt op dat het aandeel starters dat begeleid wordt in het po duidelijk is toegenomen. In 2015 kreeg circa 71 procent van de startende leraren in het po begeleiding. Nu krijgt circa 87 procent dat. Dit komt neer op een toename van 16%-punt. In het voortgezet onderwijs is het aandeel starters dat begeleid wordt dit jaar wat toegenomen, na een duidelijke terugval in de periode 2016-2018 (zie Figuur 4.1). In het mbo toont de begeleiding een soortgelijke ontwikkeling. Ook hier is het begeleidingspercentage de laatste jaren iets gestegen, na een daling in jaren 2016-2018. Onduidelijk is wat de oorzaak is van deze ontwikkeling, maar het is positief dat de lijn weer naar boven gaat.

Figuur 4.1 Begeleiding beginnende leraren, naar sector (%)*





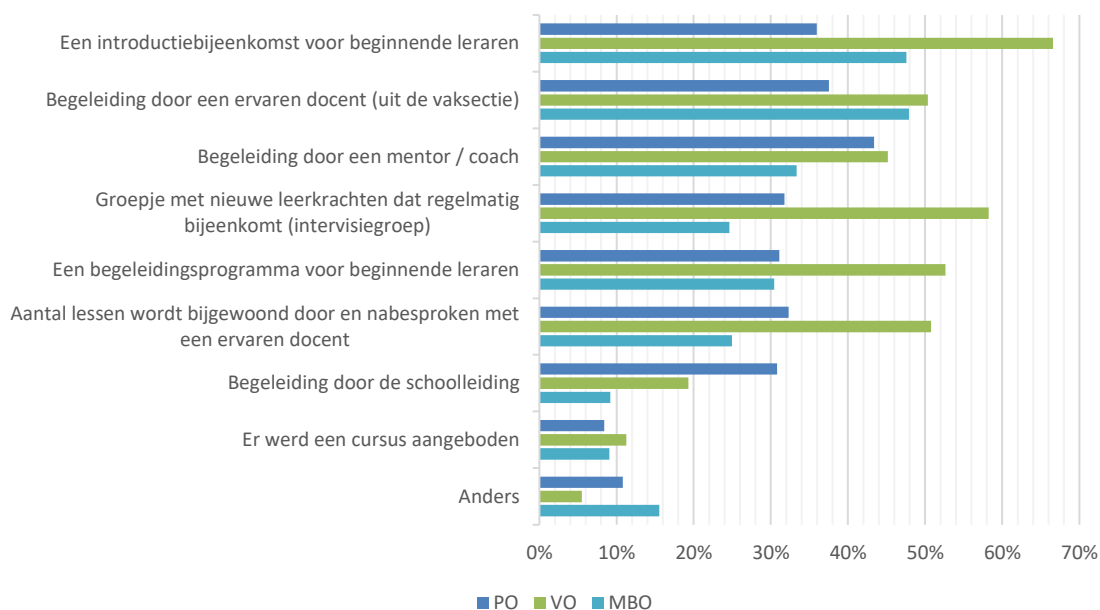
Uit nadere analyses blijkt dat de begeleiding van startende leraren in het vo relatief vaak *actief is aangeboden* door de school (zie Tabel B24). Dit geldt voor 55 procent van de starters in het vo. In het po en het mbo ligt dit aandeel lager. Hier is aan respectievelijk 41 en 30 procent van de startende leraren begeleiding (actief) aangeboden. Het aandeel starters dat begeleiding kreeg als men daarom vroeg, ligt in beide sectoren juist hoger dan in het vo. In eerdere jaren was dit ook het geval. Dit bevestigt dat in het vo vaker sprake is van een gericht begeleidingsaanbod, dan in po en mbo.

Los van deze sectorale verschillen, zien we ook een verschil in begeleiding tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen. Dit geldt vooral in het po en vo. Van de starters die op een opleidingsschool zijn gaan werken, heeft in het po 91 en het vo 92 procent begeleiding gekregen op de werkplek. Onder degenen op een niet-opleidingsschool ligt dit aandeel (met resp. 82 en 84%) lager. In het mbo zijn opmerkelijk genoeg geen verschillen tussen starters op opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen.

Begeleidingsactiviteiten

Uit eerder onderzoek is bekend dat niet alle begeleidingsactiviteiten even effectief zijn. Sommige activiteiten hebben meer impact dan andere. In de enquête is daarom ook gevraagd hoe de begeleiding is georganiseerd. Net als vorig jaar, nemen startende leraren vaak deel aan een introductiebijeenkomst en worden zij ook vaak begeleid door een ervaren leraar en/of mentor/coach (zie Figuur 4.2). In het po worden starters ook regelmatig begeleid door de schoolleiding. In vo en mbo gebeurt dat minder. Daar wordt vaker deelgenomen aan een introductiebijeenkomst voor beginnende leraren en intervisiegroepen. Verder wordt in het voortgezet onderwijs ook vaak deelgenomen aan een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren en worden lessen bijgewoond en nabesproken met een ervaren docent. De begeleiding in het vo wijkt hiermee in positieve zin af van die in po en mbo. Het gemiddeld aantal begeleidingsactiviteiten waar startende leraren aan deelnemen, ligt in het vo dan ook hoger dan in de andere sectoren. Dit is een belangrijk aanwijzing dat in het vo vaker sprake is van een begeleidingsarrangement of -pakket, bestaande uit meerdere onderdelen.

Figuur 4.2 Organisatie van de begeleiding, naar sector (%)*



Uit trendcijfers blijkt dat de *aard van de begeleiding* in het vo de laatste jaren niet wezenlijk is veranderd (zie Tabel B25). In het po en mbo is het beeld ook vrij stabiel, al



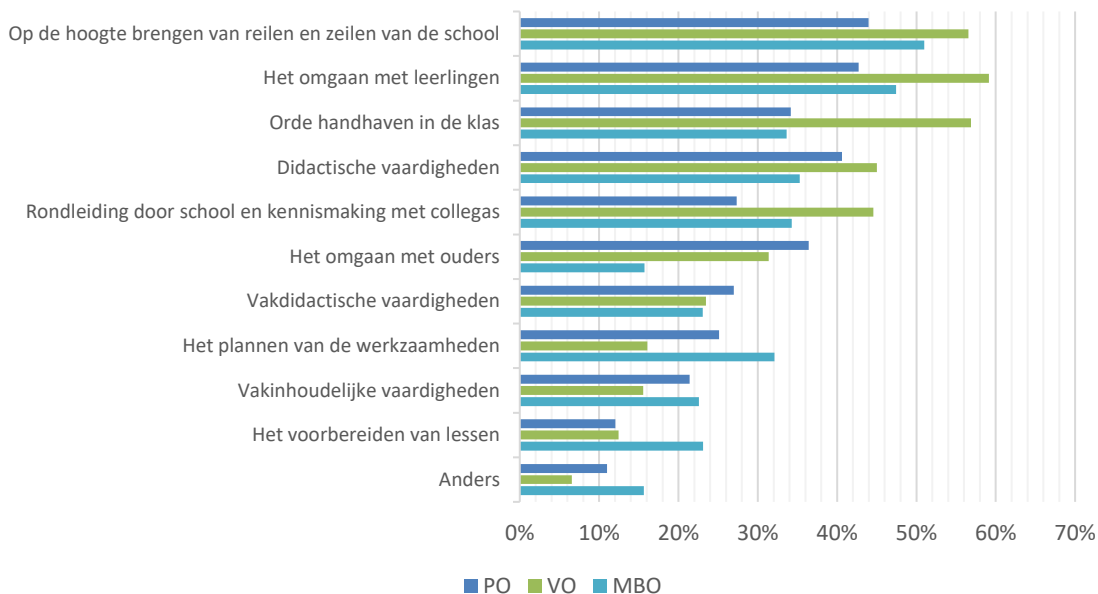
is er in het po wel een toename van het percentage starters dat aan een *introductie-bijeenkomst* deelneemt (van 27% in 2018 naar 36% nu), en nemen starters in het mbo relatief vaker deel aan een begeleidingsbijeenkomst. Kijken we naar de ontwikkeling in de afgelopen vijf jaar, dan zien we dat in het po ook vaker wordt deelgenomen aan begeleidingsprogramma's voor beginnende leraren en intervisie. Tussen 2016 en 2020 verdubbelde de deelname aan begeleidingsprogramma's in het po (van 16 naar 31%). Dit laatste bevestigt dat de begeleiding van startende leraren de laatste jaren in het po serieuzer ter hand genomen wordt.

Inhoud van de begeleiding

Kijken we naar de onderwerpen die tijdens de begeleiding aan bod komen, dan zien we geen noemenswaardige verschillen met vorig jaar. Ook nu wordt het vaakst aandacht gegeven aan het organisatorisch reilen en zeilen op school en de omgang met leerlingen (zie Figuur 4.3). Daarnaast wordt ook regelmatig aandacht besteed aan didactische vaardigheden en met name in het vo aan orde handhaven in de klas.

De inhoudelijke focus verschilt echter ook duidelijk naar sector. In het vo wordt relatief vaker aandacht besteed aan de omgang met leerlingen, orde houden in de klas en het reilen en zeilen op school. In het po wordt relatief vaak aandacht besteed aan didactische vaardigheden en de omgang met ouders, en in het mbo aan het plannen en voorbereiden van de werkzaamheden. Dit betekent dat niet alleen het aandeel starters dat begeleid wordt verschilt, maar ook de begeleiding qua vorm en inhoud verschilt. In het vo is daarbij vaker sprake van een meer uitgewerkt 'begeleidingspakket'. Het gemiddeld aantal onderwerpen dat in het vo aan bod komt, ligt daardoor hoger dan in het po en mbo.

Figuur 4.3 Inhoud van de begeleiding, naar sector (%)*

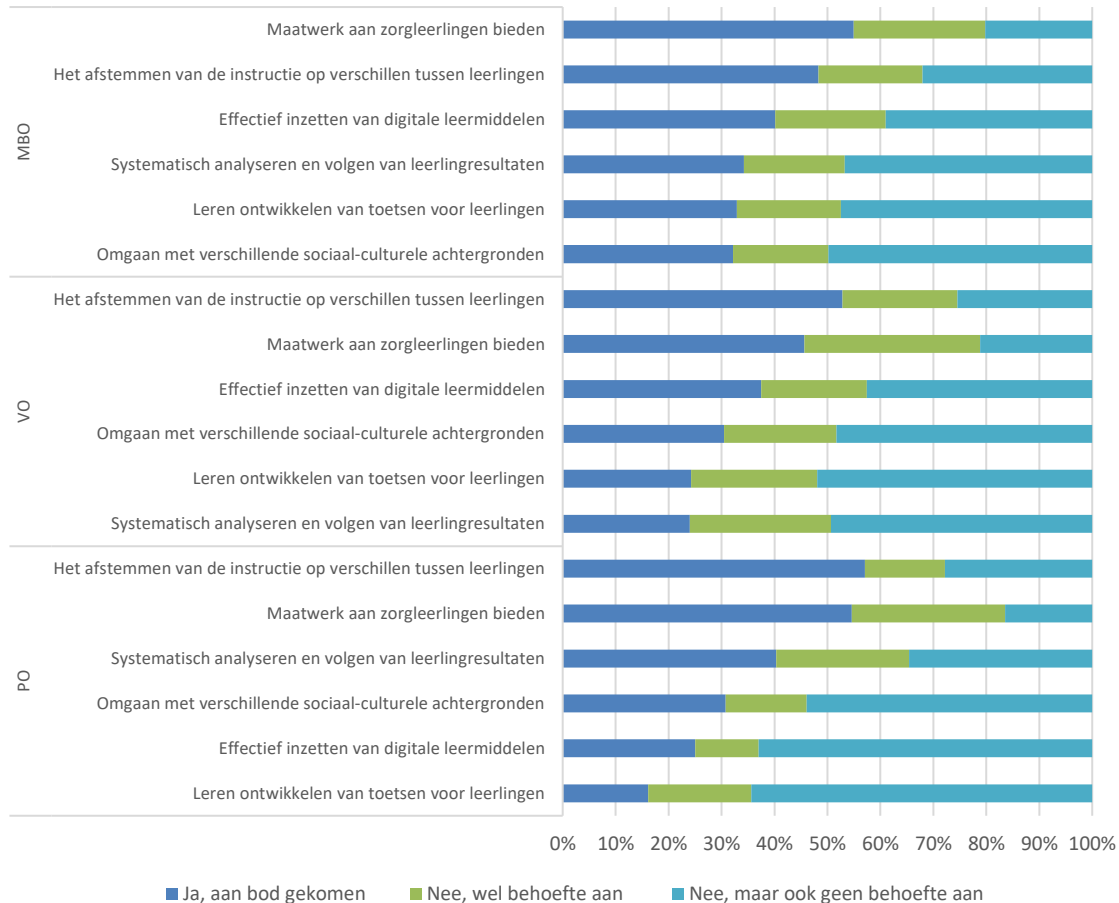


Om een goed beeld te krijgen van de begeleiding op de werkplek, is in de enquête ook gevraagd of een aantal specifieke onderwerpen aan bod zijn gekomen en zo nee, of men daar behoefte aan had. Het gaat daarbij onder meer om het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen, het bieden van maatwerk en het inzetten van digitale leermiddelen. Figuur 4.4 laat zien dat in alle drie de sectoren aandacht wordt besteed aan het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen en het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen. In het po gebeurt dit wat vaker dan in het vo en mbo, maar in alle drie de sectoren zijn dit de thema's waar de meeste aandacht naar uitgaat.



In het po wordt daarnaast ook regelmatig aandacht besteed aan het systematisch analyseren en volgen van leerling-resultaten. In het voortgezet onderwijs gebeurt dat opvallend genoeg maar weinig. Wel wordt daar, net als in het mbo, regelmatig aandacht besteed aan het effectief inzetten van digitale leermiddelen. In eerdere jaren was dit ook het geval.

Figuur 4.4 Aandacht voor specifieke onderwerpen , naar sector (%)



Opmerkelijk is verder dat er veel behoefte is aan begeleiding bij het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen. Dit geldt in het bijzonder voor starters in het vo. Een derde van de startende leraren heeft hier behoefte aan. In het po is er daarnaast behoefte aan begeleiding bij het systematisch analyseren en volgen van leerlingen. Vergeleken met vorig jaar is er op dit punt weinig veranderd.

Lesobservatie en feedback

Uit onderzoek van de OECD is bekend dat lesobservatie en feedback effectieve instrumenten zijn voor de professionalisering van docenten²¹. In de enquête is daarom ook expliciet gevraagd hoe vaak het afgelopen jaar lessen zijn geobserveerd door een ervaren docent of mentor/coach. Een ruime meerderheid van de beginnende leraren geeft aan dat er lessen van hen zijn geobserveerd (zie Figuur 4.5). Dit geldt in het bijzonder voor de starters in het primair en voortgezet onderwijs. Bij ruim 80 procent van de starters in po en vo zijn lessen geobserveerd. In het mbo gebeurde dat bij 66 procent van de startende leraren. In de meeste gevallen zijn (afgelopen schooljaar) één of twee

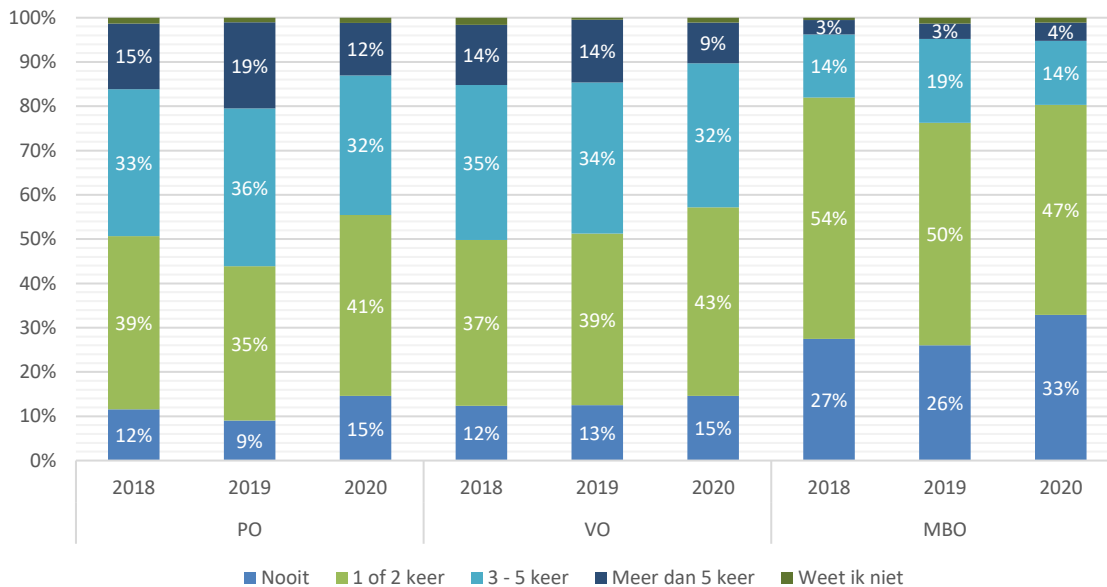
²¹ OECD (2020) *TALIS 2018 Results. Teachers and school leaders as values professionals*. Parijs.



keer lessen geobserveerd. Bij een kleine groep gebeurde dat meer dan 5 keer. Naar sector zijn er hierbij wel grote verschillen. Daarbij valt met name de afwijkende situatie in het mbo op. Vergeleken met po en vo zijn er in mbo relatief veel starters waarvan geen enkele les is geobserveerd door een ervaren collega of mentor/coach. In de afgelopen jaren was dat niet anders. Dit bevestigt het beeld dat startende docenten in het mbo relatief minder vaak begeleid worden, dan collega's in het po en vo.

De starters waarbij één of meer lessen zijn geobserveerd, hebben praktisch allemaal feedback en/of gerichte coaching gekregen.

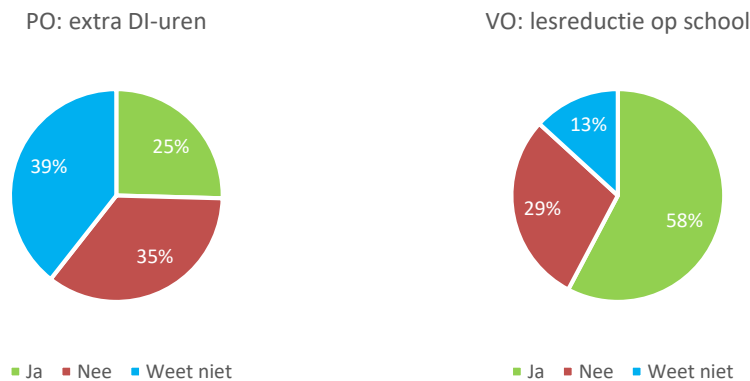
Figuur 4.5 Lesobservatie door een ervaren docent of mentor/coach (%)



Reductie van de lestaak

De overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt is soms zwaar. Startende leraren staan opeens alleen voor een klas en zijn verantwoordelijk voor de leerprestaties van hun leerlingen. Om de overgang soepel te laten verlopen is in de CAO-PO afgesproken dat startende leraren recht hebben op een bijzonder duurzaamheidsbudget van 40 uur per jaar. In het vo hebben starters recht op een reductie van het aantal lessen. Uit de enquête blijkt dat ongeveer een kwart van de starters in het po extra DI-uren heeft gekregen op de school waar men werkt (zie Figuur 4.6). De rest heeft die uren niet gekregen (35%) of weet het niet (39%). In het vo is het beeld gunstiger. Ongeveer 58 procent van de starters in het vo krijgt een reductie van het aantal lessen op de school waar men werkt. Daarnaast geeft ruim twee vijfde (42%) van de startende leraren in het vo aan dat zij meer voorbereidingstijd krijgen voor hun lessen, dan meer ervaren docenten. In het primair onderwijs krijgt 24 procent dit.

Figuur 4.6 Lesreductie en extra DI-uren (%)



Stellingen over de begeleiding en ondersteuning op school

Om een gedetailleerd beeld te krijgen van de begeleiding van startende leraren, is in de enquête ook een aantal stellingen opgenomen. Daaruit blijkt dat de meeste starters hulp krijgen van collega's om hun weg te vinden als leraar (zie Figuur 4.7). En ook geeft een ruime meerderheid aan dat de schoolleiding hen helpt als ze problemen ondervinden. Verder geeft ongeveer de helft van de starters in po en vo aan dat zij voldoende informatie krijgen over hoe het hen vergaat als leraar. In het mbo ligt dit aandeel met 44 procent wat lager.

Ondanks deze positieve signalen, is niet alles rozengeur en maneschijn. Circa 45 procent van de beginnende leraren geeft aan dat ze alles op eigen initiatief moeten ontdekken en slechts 44 procent geeft aan dat ze goede begeleiding krijgen bij het geven van de lessen. De rest krijgt die niet of heeft geen uitgesproken mening over de begeleiding. Daarbij valt op dat het mbo duidelijk lager scoort dan het primair en voortgezet onderwijs. Starters in het vo oordelen het meest positief over de begeleiding. Bijna twee derde (65%) van hen geeft aan dat de school aandacht heeft voor beginnende leraren, en ongeveer de helft geeft aan dat ze 'goede' ondersteuning en begeleiding krijgen bij het lesgeven. In het po en mbo ligt dit aandeel lager.

Opmerkelijk is verder dat een *begeleidingsprogramma* voor beginnende leraren op veel scholen nog niet gebruikelijk is. In het vo geeft 43 procent van de startende leraren aan dat de school een uitgewerkt programma heeft voor beginnende docenten. In po en mbo ligt dit aandeel substantieel lager (resp. 20 en 27%). Dit betekent dat de begeleiding in de praktijk sterk varieert. Sommige starters krijgen veel en anderen weinig.

Vergeleken met eerdere jaren is het begeleidingspercentage in het po duidelijk toegenomen. Dit zien we ook terug in de stellingen. Het aandeel starters dat naar eigen zeggen goede begeleiding krijgt, is de afgelopen vijf jaar gestegen, van 37 naar 42 procent. En het aandeel starters dat hulp krijgt van ervaren collega's steeg in dezelfde periode met 5%-punt (van 79% naar 84%).

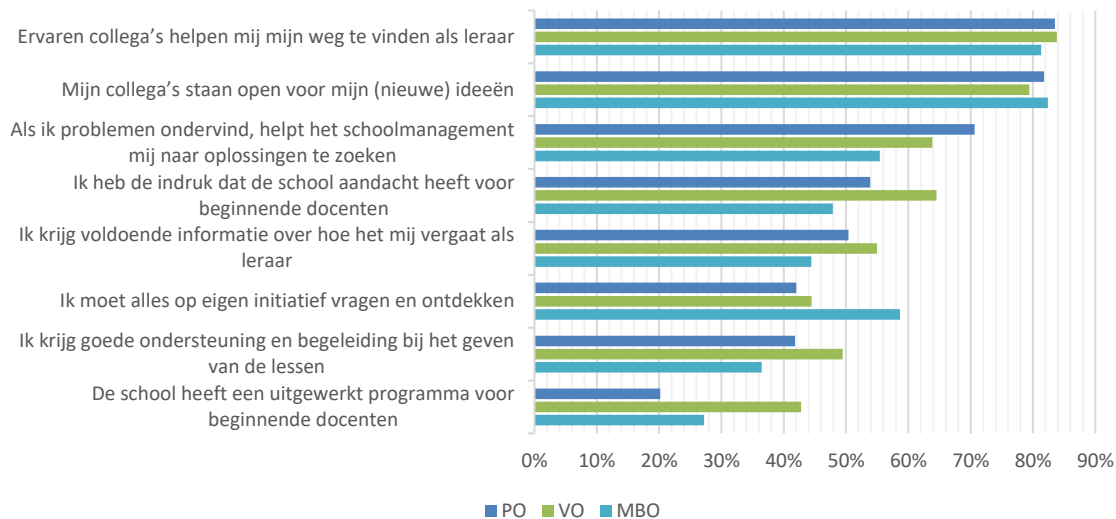
In het vo en mbo is het begeleidingspercentage de laatste twee jaar iets toegenomen, na een duidelijke terugval in de jaren daarvoor. Deze kentering gaat gepaard met een toename van het aandeel starters dat goed wordt begeleid²² en een afname van het aandeel starters in het vo dat alles zelf moet ontdekken. Dit bevestigt het beeld dat de begeleiding van startende leraren in het vo en mbo de laatste twee jaar is verbeterd.

²² In het vo is het aandeel starters dat goede begeleiding krijgt toegenomen van 42% in 2018 naar 49% nu. In het mbo steeg dit in dezelfde periode van 32% naar 36%.



De opinies over de begeleiding op de werkplek lopen overigens tussen scholen wel uiteen. Op opleidingsscholen wordt de begeleiding in de regel beter beoordeeld dan op niet-opleidingsscholen (zie Tabel B27). Dit geldt voor alle drie de sectoren. Daarbij valt op dat niet alleen de begeleiding bij de lessen beter is, maar opleidingsscholen ook relatief vaker een uitgewerkt begeleidingsprogramma hebben voor beginnende leraren/docenten.

Figuur 4.7 Aandeel beginnende leraren dat het (helemaal) eens is met de volgende stellingen (%)



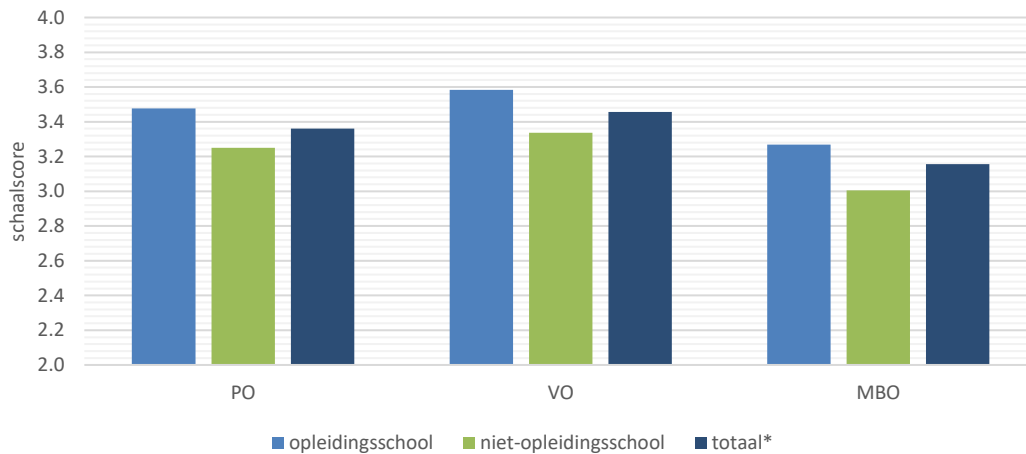
Uit factoranalyse blijkt dat de stellingen over de begeleiding van startende leraren onderling sterk correleren en kunnen worden samengevoegd tot een meetschaal die inzicht geeft in de *begeleidingsintensiteit*. Deze schaal loopt van 1 (laag) tot 5 (hoog) en heeft een gemiddelde van 3,4, hetgeen als redelijk getypeerd kan worden. In het vo is de begeleidingsintensiteit het hoogst (3,5), gevolgd door het po (3,4) en het mbo (3,2). Dit patroon komt overeen met dat bij zij-instromers in het beroep (zie § 6.3.3).

Uit variantieanalyse blijkt dat de begeleidingsintensiteit nauw samenhangt met het *werkklimaat* op school, en meer in het bijzonder met de samenwerking in het team²³. Een goede samenwerking gaat daarbij samen met een meer intensieve begeleiding. Tussen starters die positief oordelen over de samenwerking en starters die daar negatief over oordelen, bedraagt het verschil in begeleidingsintensiteit ruim één punt. Daarnaast zijn er, net als vorig jaar, ook verschillen naar type dienstverband. Voor starters met een (kort) tijdelijk dienstverband ligt de begeleidingsintensiteit significant lager dan voor starters met een langdurig contract. Regressieanalyses onderstrepen dit beeld.

In het primair en voortgezet onderwijs is er ook een verschil in begeleidingsintensiteit tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen (zie Figuur 4.8). Op opleidingsscholen is de begeleidingsintensiteit significant hoger dan op niet-opleidingsscholen. In mbo zien we dit patroon ook, al zijn de verschillen hier (net) niet significant.

²³ In de enquête is een serie stellingen opgenomen over het werkklimaat op school (zie Tabel B35). Deze stellingen vormen samen een goede meetschaal voor de *samenwerking in het team*.

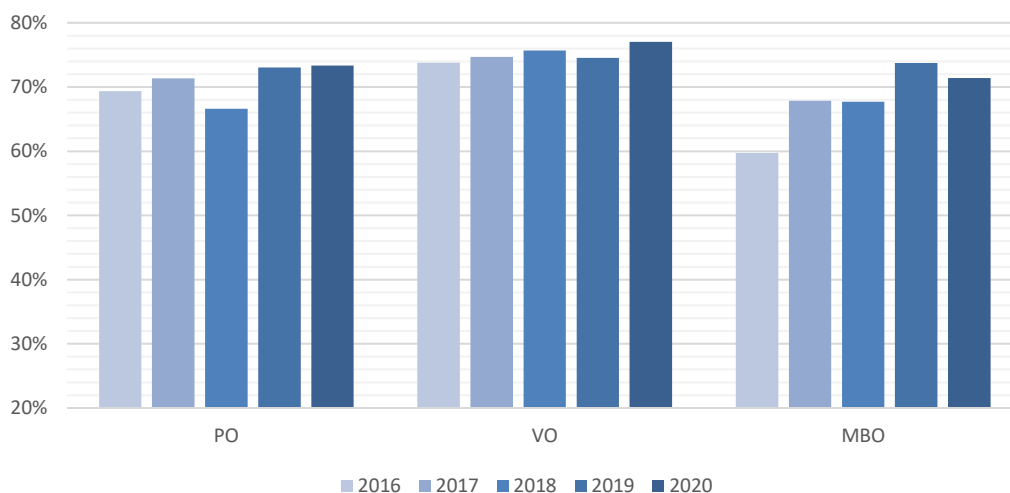
Figuur 4.8 Gemiddelde begeleidingsintensiteit, naar sector en w/n opleidingsschool (%)



4.3 Tevredenheid over de begeleiding

De begeleiding van startende leraren toont aanzienlijke verschillen, zo hebben we hiervoor gezien. Sommige starters worden niet of nauwelijks begeleid en anderen juist heel intensief. Dit verschil in begeleiding zien we terug in de tevredenheid daarover. De meeste starters die begeleiding hebben gekregen, zijn daarover tevreden of zeer tevreden. Dit geldt voor alle drie de sectoren, maar het sterkst voor het voortgezet onderwijs (zie Figuur 4.9). Ruim driekwart (77%) van de beginnende leraren in het vo is (zeer) tevreden over de begeleiding. In het po en mbo is 73 procent van starters (zeer) tevreden. Startende leraren die géén begeleiding hebben gekregen, zijn logischerwijs minder tevreden over de ondersteuning vanuit de school. Slechts een kwart van hen is tevreden over de ondersteuning en begeleiding. De rest is ontevreden of heeft geen uitgesproken mening. Naar sector zijn er daarbij géén noemenswaardige verschillen.

Figuur 4.9 Tevredenheid met de begeleiding en ondersteuning vanuit de school, naar sector (%)*



* Startende leraren die begeleiding hebben gekregen.

Opmerkelijk is overigens wel dat de tevredenheid over de begeleiding in het mbo de laatste jaren duidelijk is toegenomen. In 2016 was 60 procent hierover tevreden. Nu is 71 procent dat.



4.4 Elementen van goede begeleiding

In de afgelopen jaren is vanuit de sectorfondsen veel aandacht besteed aan de begeleiding van startende leraren. Daarbij is onder meer gebruik gemaakt van een inductie-arrangement, ontwikkeld door de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). Dit arrangement bestaat uit vier elementen: (1) vermindering van werkdruk, (2) facilitering van activiteiten waarmee beginnende leraren bekend worden met de regels en het beleid van de school, (3) stimulering van professionele ontwikkeling en (4) begeleiding in de klas.

Op basis van gegevens uit de loopbaanmonitor is onderzocht in hoeverre deze elementen bepalend zijn voor de kwaliteit van de begeleiding, vanuit het perspectief van starters. Daarbij is gebruik gemaakt van regressieanalyse. Uit de analyse blijkt dat een 'goede' begeleiding bestaat uit een aantal verschillende bouwstenen. De belangrijkste daarvan zijn:

- Voldoende informatie over hoe het de starter vergaat als leraar;
- Extra voorbereidingstijd voor de lessen;
- Begeleiding door een ervaren docent of mentor/coach;
- Lesobservatie en feedback;
- Aandacht voor diverse inhoudelijke onderwerpen, zoals: didactische vaardigheden, het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen, het voorbereiden van lessen, het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen, het leren ontwikkelen van toetsen, orde handhaven en het systematisch analyseren en volgen van leerling-resultaten.

Alles bij elkaar, verklaren deze elementen bijna 40 procent van de variantie in de gepercipieerde 'kwaliteit' van de begeleiding. De sectorale verschillen hierbij zijn klein. Het gaat dan vooral om de inhoudelijke aandachtspunten, die enigszins uiteenlopen. Het algemene beeld is echter in alle drie de sectoren gelijk. Dit betekent dat een *begeleidingspakket*, dat bestaat uit bovenstaande onderdelen, in de praktijk het beste werkt. Startende leraren oordelen positiever over de ondersteuning en begeleiding bij de lessen indien deze elementen onderdeel uitmaken van het begeleidingspakket.

Deelname aan een introductiebijeenkomst en/of een intervisiegroep hebben opmerkelijk genoeg geen effect op de (gepercipieerde) kwaliteit van de begeleiding, en hetzelfde geldt voor de uitleg over het organisatorisch reilen en zeilen op school. Daarmee zijn dit uiteraard nog niet direct nutteloze activiteiten. Sterker nog, ze zijn van belang voor de enculturatie van startende leraren en hebben ook een positief effect op de door starters ervaren aandacht voor beginnende leraren.



5 Werkbeleving startende leraren

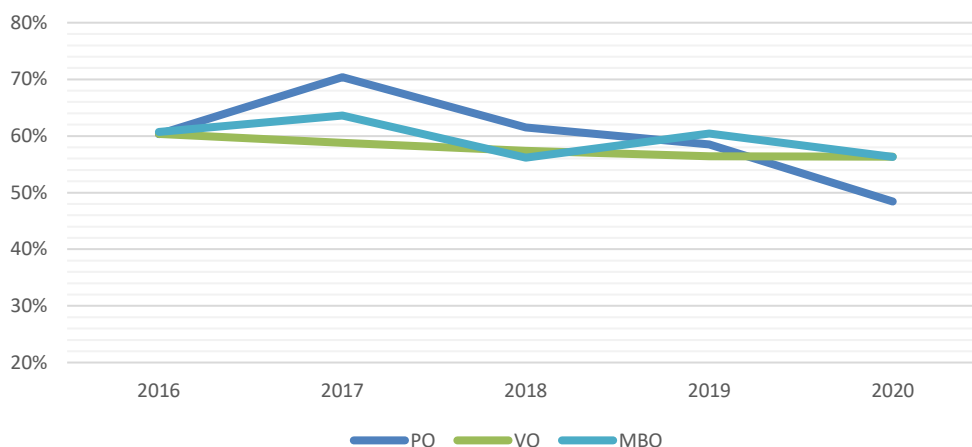
5.1 Werkdruk en werktevredenheid

De werkdruk in het onderwijs is relatief hoog, zo blijkt uit onderzoek van TNO²⁴. Onder startende leraren is dat niet anders. In het primair onderwijs ervaart ongeveer de helft van de startende leraren veel of zeer veel werkdruk op hun school (zie Figuur 5.1). In het vo en mbo ligt dit aandeel wat hoger, en ervaart 56 procent (zeer) veel werkdruk. Daarbij valt op dat de ervaren werkdruk in het primair onderwijs de laatste jaren sterk is gedaald. In 2017 ervoer 70 procent van de startende leraren (zeer) veel werkdruk op school. Nu doet 48 procent dat. Dit komt neer op een verschil van 22%-punt.

Een mogelijke verklaring voor de verminderde werkdruk in het po, betreft de inzet van extra werkdrukmiddelen (sinds 2018/19). Scholen zijn hierdoor financieel in de gelegenheid gesteld om zelf maatregelen te treffen om de werkdruk te verminderen. Dit kan hebben bijgedragen aan een daling in 2019 en 2020. Daarnaast speelt mogelijk ook de betere begeleiding van startende leraren een rol.

In het voortgezet onderwijs is de ervaren werkdruk de laatste jaren ook iets afgenomen. In 2016 ervoer 60 procent van de starters (zeer) veel werkdruk; nu nog 56 procent. Vergeleken met het po gaat het hierbij uiteraard maar om een bescheiden afname. In het mbo zien we een wisselend beeld, waarbij het aandeel starters dat werkdruk ervaart, schommelt rond de 60 procent. De door startende leraren ervaren werkdruk komt daarmee ongeveer overeen met die van zij-instromers (zie § 6.4).

Figuur 5.1 Ervaren werkdruk onder beginnende leraren, naar sector (%)*



De voornaamste oorzaken van de hoge werkdruk zijn: de hoeveelheid administratieve en niet-lesgebonden taken. Dit geldt voor alle drie de sectoren (zie Figuur 5.2). Daarnaast spelen met name in het primair onderwijs ook de *niveaoverschillen binnen de groep*, de *samenstelling van de leerlingenpopulatie* en de *omgang met lastige ouders* een voorname rol, en in het voortgezet onderwijs de *omvang van de groepen* en het *handhaven van discipline binnen en buiten de klas*. Deze factoren komen in grote lijnen overeen met die bij zij-instromers. Ook zij noemen de hoeveelheid administratieve en niet-lesgebonden taken als hoofdoorzaak van werkdruk. Om de ervaren werkdruk te

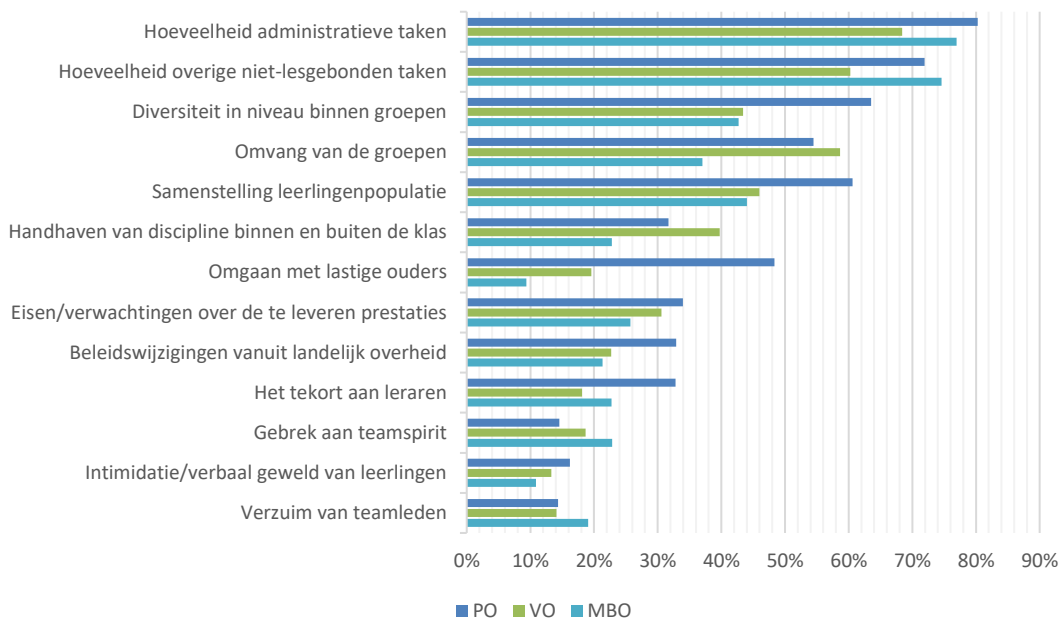
²⁴ TNO/CBS (2019) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018*. | TNO (2019) *Werkdruk in het onderwijs*.



verminderen, is het dan ook zaak om de administratieve lasten in het onderwijs verder terug te dringen.

Uit trendcijfers blijkt dat oorzaken van werkdruk door de jaren heen niet veel zijn veranderd. In de afgelopen jaren werd de hoeveelheid *administratief werk* ook steeds als hoofdoorzaak genoemd. De samenstelling van de leerlingenpopulatie wordt in po en vo minder vaak als reden genoemd dan enkele jaren geleden. Voor de *omgang met lastige ouders* geldt het omgekeerde. Dit wordt, m.n. in het po, steeds vaker als 'stressfactor' genoemd.

Figuur 5.2 Oorzaken van ervaren werkdruk, naar sector (%)



Werktevredenheid

Ondanks de hoge werkdruk, zijn beginnende leraren redelijk tevreden met hun baan in het onderwijs. Vooral over de inhoud zijn zij zeer te spreken (zie Tabel B31). Gemiddeld genomen, beoordelen zij de inhoud van hun werk met een rapportcijfer 8,0. De tevredenheid met de *organisatie* en het *werken in het onderwijs* liggen een fractie lager, maar worden over het algemeen ook positief beoordeeld. Gemiddeld genomen, beoordelen startende leraren de organisatie met een 7,6 en het werken in het onderwijs met een 7,9. Daarbij valt op dat beginnende leraren in het po relatief meer tevreden zijn met de *organisatie* dan degenen in vo en mbo (zie Tabel B31). In de afgelopen jaren was dat ook het geval.

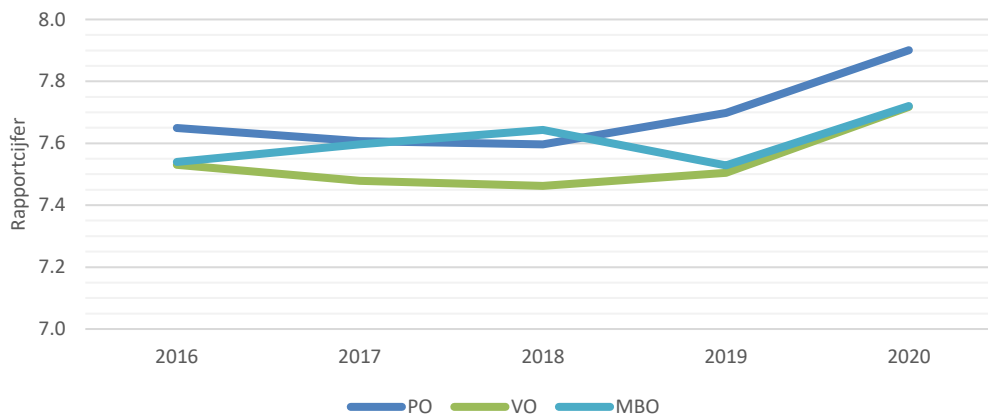
Kijken we naar de tevredenheid met het salaris, dan zien we een omgekeerd patroon. Starters in het po zijn hierover minder tevreden dan degene die in het vo en het mbo. Gemiddeld genomen, beoordelen startende leraren in het po hun salaris met een 6,6 (zie Tabel B31). De loontevredenheid ligt daarmee duidelijk lager dan de baantevredenheid. Dit geldt voor alle drie de sectoren, maar het sterkst voor het po. Daarbij moet overigens wel worden opgemerkt dat de loontevredenheid dit jaar duidelijk is toegenomen. Vorig jaar gaven startende leraren in het po hun salaris een 6,3, nu is een 6,6.

Figuur 5.3 toont de ontwikkeling van de *algehele werktevredenheid* onder startende leraren. Dit betreft het gemiddelde van de tevredenheid met de inhoud van het werk, de organisatie en het werk in het onderwijs. Uit de figuur blijkt dat startende leraren in het po gemiddeld genomen meer tevreden zijn met hun werk dan collega's in het vo en mbo.



In het po beoordelen zij hun werk met een 7,9 en in vo en mbo met een 7,7. Daarbij valt op dat starters dit jaar een stuk tevredener zijn dan vorig jaar. In alle drie de sectoren nam de werktevredenheid significant toe. Onduidelijk is wat de oorzaak hiervan is. Mogelijk speelt het aangepaste onderwijs ten tijde van de coronacrisis hier een rol, maar dat kunnen we niet met zekerheid concluderen.

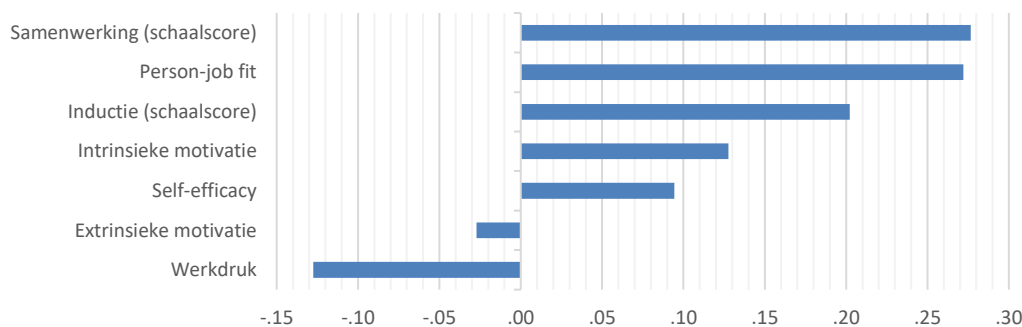
Figuur 5.3 Algehele werktevredenheid onder beginnende leraren, naar sector (rapportcijfer)



Net als vorig jaar, zien we ook dit jaar verschil in werktevredenheid tussen starters die begeleiding krijgen en starters die dat niet krijgen. De eerste groep is meer tevreden met zijn baan dan de tweede, en vooral ook meer tevreden met de organisatie waar men werkt. Dit geldt voor alle drie de sectoren. Regressieanalyses bevestigen dit beeld. Uit de analyses blijkt dat de *begeleidingsintensiteit* een gunstig effect heeft op de werktevredenheid van startende leraren. Naarmate starters intensiever worden begeleid, zijn zij meer tevreden over hun werk. Daarnaast spelen ook andere factoren een rol, zoals: de samenwerking in het team, de person-job fit²⁵ en de werkdruk (zie Figuur 5.4).

Starters die de samenwerking in het team positief beoordelen en voor wie het werk in het onderwijs is wat zij ervan verwacht hadden, zijn meer tevreden dan starters die de samenwerking zwak beoordelen en starters voor wie de person-job fit niet optimaal is. De ervaren werkdruk heeft een (beperkt) negatief effect op de werktevredenheid. Dit betekent dat als de ervaren werkdruk stijgt de werktevredenheid afneemt, en omgekeerd geldt dat het werkplezier toeneemt, als de ervaren werkdruk daalt. In eerdere jaren kwam dit ook naar voren uit de analyses.

Figuur 5.4 Determinanten voor werktevredenheid (Bèta coëfficiënten)



²⁵ De person-job fit is gemeten met de stelling: *Het werken in het onderwijs is zoals ik van te voren had verwacht.*



Uit nadere analyses blijkt overigens dat de werktevredenheid in het vo significant verschilt naar opleidingstype. Afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding zijn minder tevreden met hun werk dan afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen. Vooral over de organisatie en het salaris zijn afgestudeerden van de ulo's minder te spreken²⁶. De opleidingsvorm (vt/dt) maakt voor de werkbeleving van startende leraren geen verschil.

5.2 Professioneel zelfvertrouwen

In hoofdstuk 2 is uitgebreid ingegaan op de tevredenheid van pas afgestudeerde leraren over de door hen gevolgde opleiding. Daarbij kwam naar voren dat de meeste afgestudeerden tevreden zijn over hun opleiding en de voorbereiding op de beroepspraktijk.

In deze paragraaf gaan we na hoe het staat met het *bekwaamheidsgevoel* van beginnende leraren. Op welk vlak voelen zij zich zeker van hun eigen kwaliteiten en op welk vlak minder. In de vakliteratuur wordt in dit verband ook wel over *self-efficacy* gesproken²⁷. Hoewel dit 'geloof in eigen kunnen' geen objectieve kwaliteitsmaat is, blijkt uit diverse onderzoeken wel dat dit een goede indicatie geeft van de docentvaardigheden. In de enquête is daarom een serie stellingen opgenomen die inzicht geven in het bekwaamheidsgevoel van startende leraren. Deze stellingen zijn voor een groot deel ontleent aan TALIS²⁸ en kunnen worden geïnterpreteerd als een soort 'zelf-assessment': in welke mate zijn startende leraren in staat om bepaalde vakinhoudelijke taken in praktijk te brengen? Figuur 5.5 toont de belangrijkste uitkomsten hiervan.

Uit de figuur blijkt dat de meeste starters zichzelf bekwaam vinden om les te geven in het funderend onderwijs. Ze zijn in staat om tijdens de les een veilig leerklimaat te creëren, leerlingen ervan te overtuigen dat ze het goed kunnen doen op school, duidelijk te maken welk gedrag zij van leerlingen verwachten, en een alternatieve uitleg te geven als leerlingen iets niet begrijpen. Ook geven ze aan dat ze in staat zijn om leerlingen zich aan klassenregels te laten houden, goede vragen voor hun leerlingen te verzinnen en verstoring gedrag in de klas aan te pakken. Minder bedreven voelen zij zich in het signaleren en aanpakken van leerproblemen en het toepassen van verschillende beoordelingsstrategieën en niet-klassikale lesmethoden. Dit laatste sluit aan bij bevindingen van de inspectie, dat beginnende leraren (nog) moeite hebben met differentiëren.

Naar sector zijn er beperkte verschillen in het bekwaamheidsgevoel van startende leraren. Daarbij valt op dat starters in het vo op onderdelen wat lager scoren dan hun collega's in het po en mbo. Dit geldt vooral voor het ondersteunen van leerlingen in hun sociaal-emotionele ontwikkeling, het signaleren en aanpakken van leerproblemen en het helpen van leerlingen om hun talenten te ontdekken. Ook vorig jaar was dit het geval.

Vergeleken met zij-instromers zijn er geen wezenlijke verschillen in het bekwaamheidsgevoel. Voor beide groepen (zij-instromers en pas afgestudeerde leraren) geldt dat zij de basisvaardigheden meestal beheersen, maar soms nog moeite hebben met de meer complexe vaardigheden. In de afgelopen jaren was dit niet anders. Het onderzoek bevestigt hiermee in zekere zin dat startende leraren nog de nodige 'vlieguren' moeten maken, om ook de meer complexe vaardigheden onder de knie te krijgen.

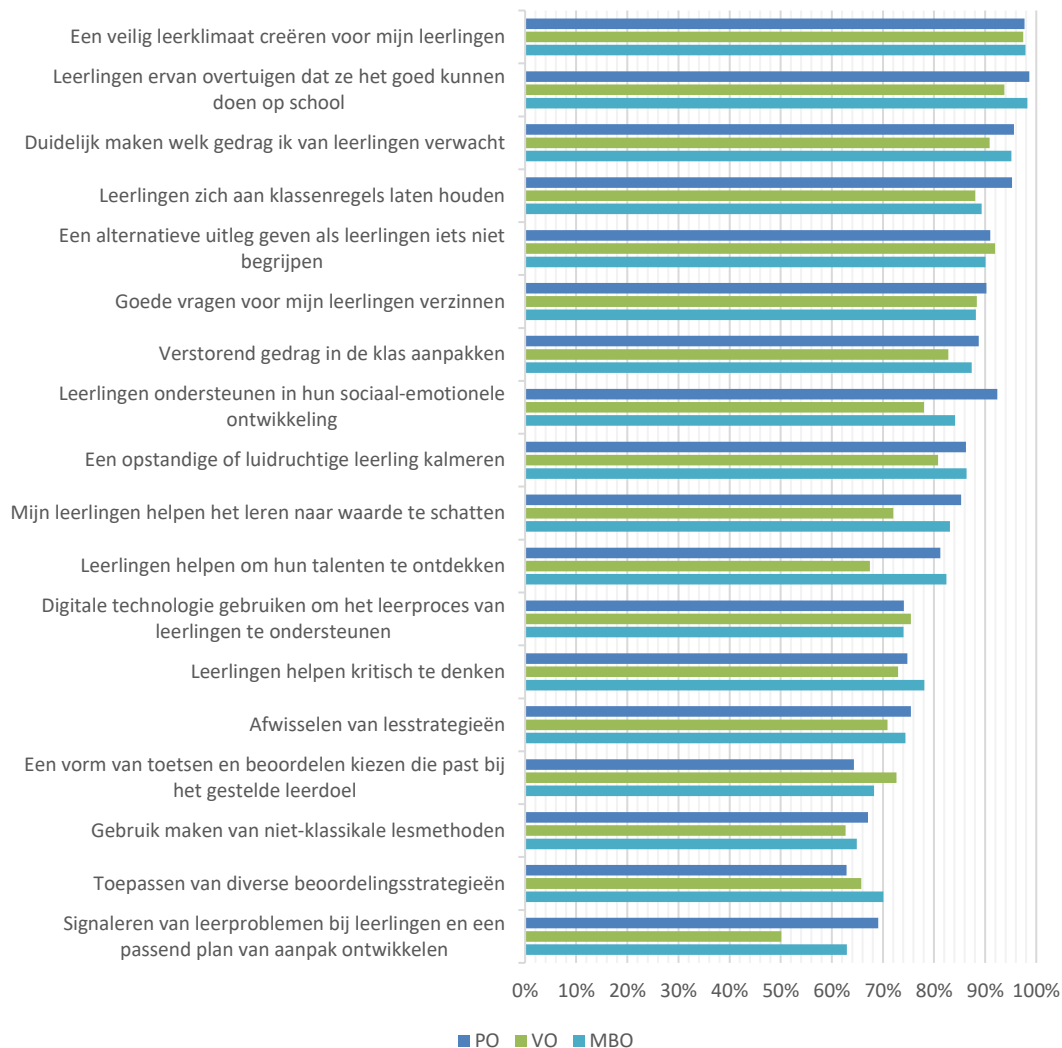
²⁶ De tevredenheid met de organisatie beoordelen zij met een 7,1 en het salaris met een 6,3. Tweedegraders beoordelen de organisatie met een 7,5 en het salaris met een 6,8.

²⁷ OECD (2019) *TALIS 2018. Teachers and school leaders as lifelong learners*. (Volume I) Parijs.

²⁸ TALIS staat voor *Teaching and Learning International Survey* en betreft een groot internationaal enquêteonderzoek van de OESO. Zie: <https://taliss2018.nl/>



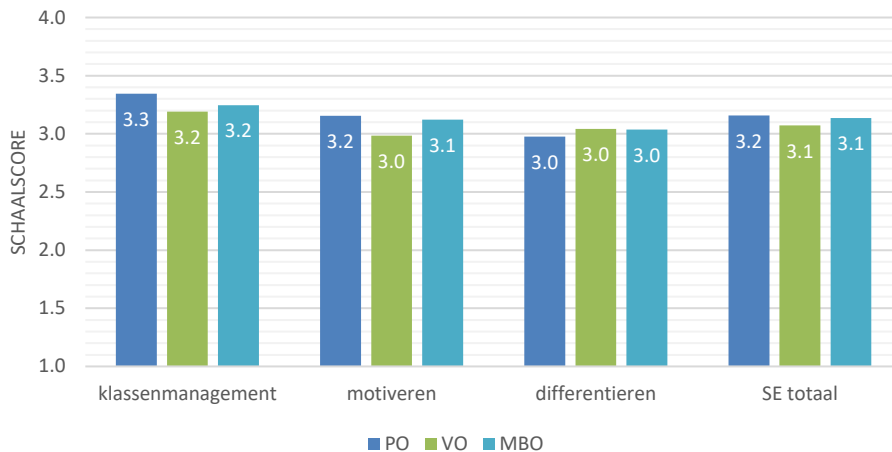
Figuur 5.5 Aandeel startende leraren dat tijdens het lesgeven (goed) instaat is om het volgende te doen...



Uit factoranalyse blijkt dat de stellingen over het bekwaamheidsgevoel van startende leraren kunnen worden samengevoegd tot drie samenhangende clusters. Deze hebben betrekking op: klassenmanagement, het motiveren van leerlingen en instructie²⁹. Figuur 5.6 toont de gemiddelde schaalscores voor alle drie de factoren, plus een overall score voor het bekwaamheidsgevoel van startende leraren. Uit de figuur blijkt dat het bekwaamheidsgevoel van startende leraren naar sector enigszins verschilt. Starters in het voortgezet onderwijs hebben iets minder geloof in eigen kunnen dan degenen in het voortgezet onderwijs. Vooral op het terrein van klassenmanagement en het motiveren van leerlingen voelen zij zich minder bekwaam. Dit laatste komt vooral door de pas afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen, die systematisch lager scoren dan de afgestudeerden van de pabo en de tweedegraadsopleidingen. In eerdere jaren hebben we dit ook geconstateerd. Ondanks de toegenomen tevredenheid over de universitaire lerarenopleidingen, blijft het bekwaamheidsgevoel onder afgestudeerden van de ulo's achter. Vooral op het terrein van klassenmanagement en het motiveren van leerlingen is dit het geval.

²⁹ Met behulp van factoranalyse is bepaald welke items 'bij elkaar horen'. Vervolgens is de 'betrouwbaarheid' van de geconstrueerde meetschalen gecheckt (Cronbach's α). Alle afzonderlijke items hebben een waarde van 1 tot 4.

Figuur 5.6 Bekwaamheidsgevoel van beginnende leraren, naar sector (schaalscores)



5.3 Verloop

De spanning op de onderwijsarbeidsmarkt is de laatste jaren sterk toegenomen, vooral in het primair onderwijs. Steeds meer startende leraren hebben daardoor een reguliere baan en een langdurig contract. Het aandeel starters dat op zoek is naar een andere baan is, mede door de toegenomen krapte, sterk gedaald. Dit geldt in het bijzonder voor het primair onderwijs (zie Figuur 5.7). Vijf jaar geleden was 53 procent van de startende leraren in het po op zoek naar een andere baan. Nu is dat nog 21 procent, waarbij het grootste gedeelte op zoek is naar een andere baan in het onderwijs. Het aandeel starters dat uitsluitend op zoek is naar een baan buiten het onderwijs is zeer beperkt.

Onder startende leraren in vo is de verloopintentie de laatste jaren ook scherp gedaald. In 2018 was 37 procent van de starters op zoek naar een andere baan; nu nog 26 procent. Ook hier is het grootste deel op zoek naar andere baan in het onderwijs. In het mbo is het beeld wat grillig, en schommelt het aandeel starters dat op zoek is naar een andere baan rond de 25 procent.

Uit onderzoek naar de begeleiding van startende leraren is bekend dat een goede begeleiding zorgt voor minder uitval³⁰. Gezien de toegenomen krapte op de onderwijsarbeidsmarkt, is het echter de vraag of dit ook voor het primair onderwijs geldt. Is de verminderde *zoekintentie* het gevolg van een betere begeleiding, of van gunstiger arbeidsmarktcondities en betere banen? Om deze vraag te beantwoorden, is onderzoek gedaan naar het zoekgedrag van startende leraren in het po. Hieruit komt naar voren de *verloopintentie* voor een groot deel samenhangt met de verbeterde arbeidsmarktpositie van beginnende leraren, en meer in het bijzonder met het toegenomen aandeel starters met een langdurig contract. Uit regressieanalyse blijkt dat het *type dienstverband* verreweg de belangrijkste voorspeller is voor het zoeken naar een andere baan. Daarbij geldt dat starters met een (kort) tijdelijk contract significant vaker op zoek zijn naar ander werk dan starters met een langdurig contract.

Naast het type baan, heeft de begeleiding van startende leraren een beperkt (negatief) effect op de verloopintentie. En hetzelfde geldt voor de algehele werktevredenheid. Een intensieve begeleiding en een grote mate van tevredenheid gaan samen met een

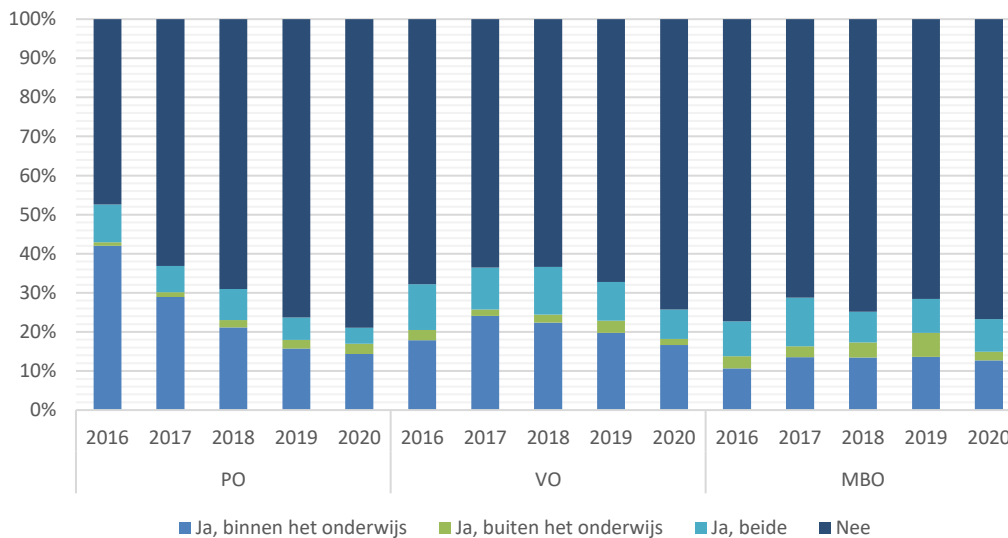
³⁰ Ingersoll, R.M. (2012). Beginning teacher induction – What the data tell us. In: Kappan Magazine May 2012, pp. 47 – 51. | Ingersoll & Strong (2011). *The impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research*. <http://rer.sagepub.com/content/81/2/201>.



geringere zoekintentie. De ervaren werkdruk heeft opmerkelijk genoeg géén effect op de zoekintentie. Dit is opmerkelijk omdat in de media vaak wordt verkondigd dat startende leraren in groten getale het onderwijs zouden willen verlaten vanwege de werkdruk. Hiervoor is echter geen empirisch bewijs, zo blijkt uit dit onderzoek.

Het aandeel starters dat op zoek is naar een andere baan is de laatste jaren sterk gedaald, en slechts een kleine groep is op zoek naar een baan buiten het onderwijs. Daarbij is de noodzaak om te vertrekken natuurlijk ook minder geworden, door de toename van het lerarentekort.

Figuur 5.7 Aandeel startende leraren dat op zoek is naar een (andere) baan (%)*





6 Zij-instromers in po, vo en mbo

Het aantal zij-instromers is de laatste jaren sterk toegenomen, vooral in het primair onderwijs. In het mbo waren er van oudsher altijd al veel zij-instromers werkzaam, vooral voor de beroepsgerichte vakken. In po en vo is dat een meer recente ontwikkeling. Door het toegenomen tekort aan leraren is het aantal zij-instromers in beide sectoren toegenomen. Daarbij is sprake van een sterke oververtegenwoordiging in de Randstad en in de tekortvakken.

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de *zij-instroom in het beroep*. Hoe kijken zij-instromers aan tegen het scholingstraject en hoe beoordelen zij de begeleiding op de werkplek? Zijn zij tevreden over hun baan en over de organisatie waar ze zijn gaan werken? In het vervolg van dit hoofdstuk geven we antwoord op deze vragen.

Om inzicht te krijgen in de werkbeleving van zij-instromers is een internetenquête gehouden onder zij-instromers in het beroep. Voor de selectie hiervan is gebruik gemaakt van de subsidiebestanden van DUO. Daarbij zijn dit jaar niet alleen zij-instromers uit het mbo (pdg'ers) benaderd, maar ook zij-instromers uit het po en vo. De enquête geeft zodoende een goed beeld van de zij-instroom in het funderend onderwijs (po, vo, mbo).

De resultaten in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op een enquête onder 705 (gesubsidieerde) zij-instromers. Het gaat hierbij om 421 zij-instromers uit het po, 111 uit het vo en 173 uit het mbo. In verband met de interpretatie van de gegevens willen we erop wijzen dat de zij-instromers in het po en vo meestal nog bezig zijn met hun zij-instroomtraject, terwijl die in het mbo hun pdg-traject veelal hebben afgerond. Dit verschil hangt samen met de selectie van respondenten. In po en vo zijn alle (gesubsidieerde) zij-instromers benaderd die in schooljaar 2018/19 met hun scholingstraject zijn begonnen³¹. In het mbo gaat het om zij-instromers die in schooljaar 2017/18 met hun PDG-traject zijn gestart³². Op het moment van enquête had 82 procent van de PDG'ers z'n traject succesvol afgerond. De rest was of nog bezig (8%) of voortijdig afgehaakt (3%). In de enquête is aan deze laatste twee groepen alleen gevraagd om een oordeel te geven over het opleidingstraject.

6.1 Instroommotieven

Leraren zijn over het algemeen zeer bevlogen over hun vak en sterk intrinsiek gemotiveerd om les te geven. Dit geldt ook voor zij-instromers. Gevraagd naar de motieven om in het onderwijs te gaan werken, geeft ruim 90 procent van de zij-instromers aan dat ze lesgeven interessant vinden en dat dit hen de mogelijkheid biedt om de ontwikkeling van kinderen en jongeren te beïnvloeden. Daarnaast noemt een grote groep het leveren van een bijdrage aan de samenleving en het delen van hun vakinhoudelijke interesse als reden om in het onderwijs te gaan werken (zie Figuur 6.1). Een betrouwbaar inkomen, een stabiele loopbaan en baanzekerheid worden minder vaak

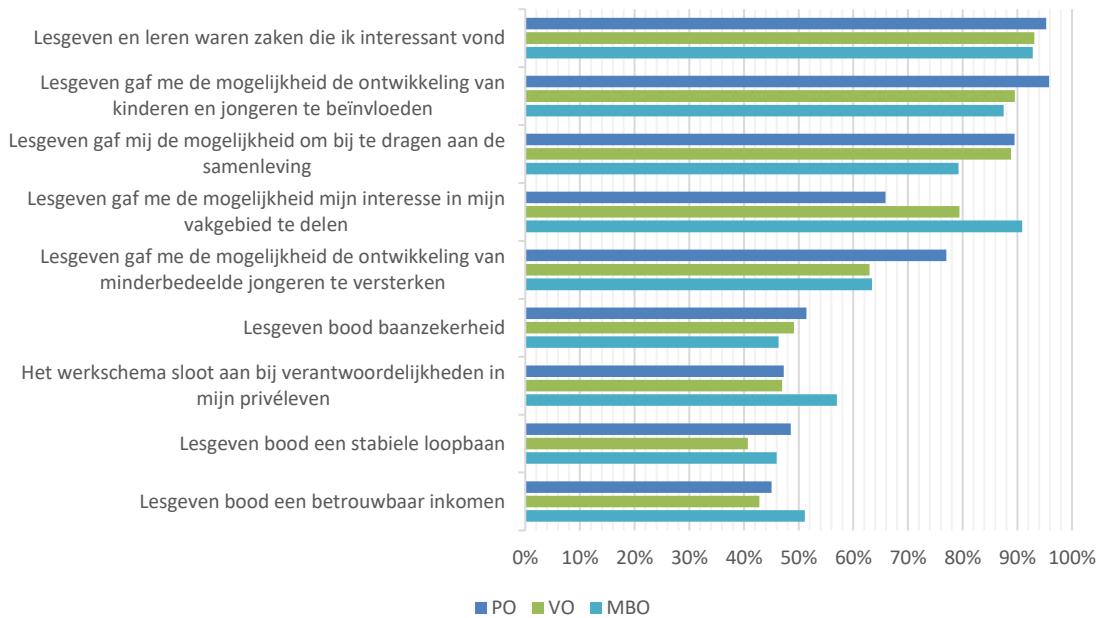
³¹ Voor het onderzoek zijn o.b.v. de subsidiegegevens alle zij-instromers benaderd die tussen 1.8.2018 en 30.9.2019 met hun scholingstraject zijn begonnen (startdatum scholing). In het po heeft 40 procent van de zij-instromers de vragenlijst ingevuld, in het vo ruim 45 procent. Hiervan zijn respectievelijk 89 en 75 procent nog met hun traject bezig.

³² Voor het onderzoek zijn alle (459) *gesubsidieerde* zij-instromers benaderd, die in schooljaar 2017/18 met hun PDG-traject zijn begonnen (start scholing conform aanvraagformulier). Hiervan hebben er 173 de enquête ingevuld. Dit komt neer op een respons van circa 38 procent.



als reden genoemd om in het onderwijs te gaan werken. De Instroommotieven van zij-instromers sluiten hiermee redelijk aan bij die van pas afgestudeerde leraren. Naar sector zijn er daarbij ook geen noemenswaardige verschillen.

Figuur 6.1 Motieven om als zij-instromer in het onderwijs te gaan werken, naar sector (%)*



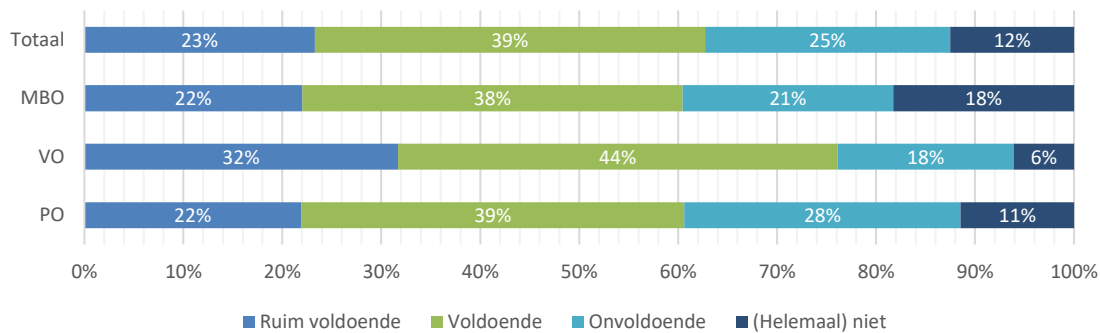
6.2 Het scholingstraject

Zij-instromers in het beroep volgen een duaal traject dat bestaat uit een combinatie van werken en leren. Het scholingsdeel van het traject wordt verzorgd door de lerarenopleiding. Voorafgaand aan het traject worden hierover door de school of instelling (werkgever), de lerarenopleiding en de zij-instromer afspraken gemaakt. Daarnaast vindt er begeleiding plaats op de werkplek.

Om als zij-instromer in het primair of voortgezet onderwijs te gaan werken, moeten kandidaten eerst een geschiktheidsonderzoek (assessment) doen. Hierin wordt gekeken of men geschikt is voor het vak, binnen 2 jaar een bevoegdheid kan halen en welke aanvullende scholing en begeleiding men nodig heeft. In het mbo bepaalt de mbo-instelling of een kandidaat geschikt is voor het pdg-traject, en wordt gezamenlijk (door opleiding, zij-instromer en werkgever) bekeken hoe het traject er uitziet. Ter voorbereiding op dit geschiktheidsonderzoek wordt soms een voortraject gevolgd. In po en vo heeft ongeveer 30 procent van de zij-instromers een voortraject gevolgd gericht op zij-instroom en/of het assessment. In het mbo ligt dit aandeel lager; hier heeft slechts 9 procent een voortraject gevolgd.

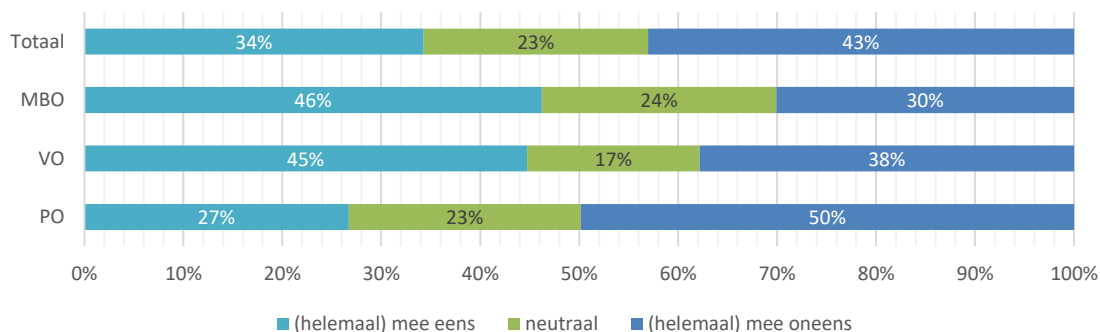
Een belangrijk uitgangspunt van het zij-instroomtraject is dat er maatwerk wordt geboden bij de scholing en begeleiding. In de praktijk gebeurt dat echter niet altijd (zie Figuur 6.2). Bij 62 procent van de zij-instromers is tijdens het zij-instroomtraject rekening gehouden met Eerder Verworden Competenties (EVC), zoals diploma's en werkervaring. Bij de rest gebeurde dat niet of in onvoldoende mate. Het voortgezet onderwijs vormt hierbij een uitzondering. Hier wordt significant vaker rekening gehouden met EVC dan in het po en mbo.

Figuur 6.2 Mate waarin tijdens het traject rekening is gehouden met EVC, naar sector (%)*



Figuur 6.3 bevestigt het beeld dat in de scholingstrajecten niet altijd maatwerk wordt geboden door de lerarenopleidingen. Vooral in het primair onderwijs is dit het geval. Slechts een kwart van de zij-instromers in het po geeft aan dat tijdens het zij-instroomtraject voldoende maatwerk is geboden door de opleiding (c.q. pabo). De rest is het daar niet mee eens (50%) of heeft geen uitgesproken mening. Zij-instromers in het vo en mbo beoordelen de opleiding op dit punt beter; circa 45 procent van hen geeft aan dat de opleiding voldoende maatwerk biedt. Daarbij is er een duidelijk verschil tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen. Op opleidingsscholen in het vo en mbo wordt vaker maatwerk geboden dan op niet-opleidingsscholen (resp. 50% en 39%). In het primair onderwijs is er geen verschil tussen scholen.

Figuur 6.3 Tijdens het zij-instroomtraject is door de opleiding voldoende maatwerk geboden, naar sector (%)*



6.2.1 Zij-instroom in po en vo

De meeste zij-instromers in po en vo waren op het moment van enquête nog bezig met het zij-instroomtraject. In het po gold dit voor 89 procent van de respondenten en in het vo voor 75 procent. De rest had het traject succesvol afgerond (po 6%, vo 19%) of is voortijdig gestopt, zonder getuigschrift (po 5%, vo 6%). Van deze afhakers is een belangrijk deel gestopt omdat de opleiding en het lesgeven niet aansloten bij hun verwachting en de ondersteuning te wensen overliet. Daarnaast wijzen sommigen er ook op dat de opleiding te zwaar is in combinatie met het lesgeven en privé.

Inhoudelijk wordt het scholingstraject wel positief beoordeeld (zie Tabel C5). Verreweg de meeste zij-instromers in po en vo geven aan dat er (ruim) voldoende aandacht is besteed aan *vakinhoudelijk en -didactische vaardigheden*. Het gaat dan onder andere om: het toepassen van didactische inzichten, het ontwikkelen en uitvoeren van een



samenhangende lessenreeks, het op een begrijpelijke en aansprekende manier uitleggen van de leerstof en het afstemmen van het onderwijs op verschillen tussen leerlingen. Ook de aandacht voor *pedagogische vaardigheden* wordt overwegend positief beoordeeld. Het gaat dan onder meer om: de kennis van pedagogische theorieën en methodieken, het realiseren van een stimulerend leerklimaat, het toepassen van pedagogische inzichten, het aanmoedigen en motiveren van leerlingen en het afstemmen van de les op de ontwikkeling van leerlingen (zie Tabel C5). Voor al deze onderwerpen geldt dat een ruime meerderheid van de zij-instromers vindt dat hier (ruim) voldoende aandacht aan is besteed tijdens het scholingstraject.

Naar sector zijn er daarbij wel enkele duidelijke verschillen. Het meest opmerkelijk is dat in het po relatief vaker aandacht wordt besteed aan pedagogische vaardigheden en in het vo vaker aan vakinhoudelijke en -didactische vaardigheden. De aandacht voor het omgaan met leerlingen met speciale zorgbehoeften wordt in beide sectoren matig beoordeeld. En in het po wordt daarnaast ook relatief weinig aandacht besteed aan het hanteren van de juiste toetsinstrumenten.

De *eigen professionele ontwikkeling* is in de ogen van respondenten (ruim) voldoende aan bod gekomen tijdens het scholingstraject (zie Tabel C5). Het gaat dan onder meer om zelfreflectie, verantwoording afleggen over het eigen handelen en de rol als teamspeler.

6.2.2 Zij-instroom in het mbo

De pdg-trajecten voor zij-instromers in het mbo zijn enkele jaren geleden aangescherpt en geharmoniseerd. Dat heeft geleid tot een duidelijke kwaliteitsverbetering, zo blijkt uit eerder onderzoek³³. Uit de door ons uitgevoerde enquête komt eveneens een positief beeld naar voren. Verreweg de meeste pdg'ers geven aan dat er in het traject (ruim) voldoende aandacht is besteed aan de ontwikkeling van docentvaardigheden (zie Tabel C1). Dit geldt in het bijzonder voor het toepassen van pedagogische en didactische inzichten. Meer dan 90 procent van de respondenten geeft aan dat hier (ruim) voldoende aandacht aan is besteed, en daarnaast geeft nog eens driekwart aan dat er (ruim) voldoende aandacht is besteed aan:

- het ontwerpen en uitvoeren van leerarrangementen (84%);
- het hanteren van de juiste toetsinstrumenten (75%);
- het omgaan met verschillende deelgroepen, differentiatie (77%); en
- het toepassen van beroep gerelateerde vakkennis en vakdidactiek (73%).

De aandacht voor het begeleiden van studenten en het verbinden van opleiding en beroepspraktijk wordt relatief minder beoordeeld (zie Tabel C2, Tabel C3). Vooral op het punt van burgerschap, het opbouwen en onderhouden van netwerken en het vertalen van ontwikkelingen binnen de branche naar het beroepsonderwijs, is er ruimte voor verbetering. Niet meer dan de helft van de zij-instromers geeft aan dat hieraan voldoende aandacht is besteed tijdens het pdg-traject. Dit laatste kwam ook vorig jaar uit het onderzoek naar voren.

De eigen professionele ontwikkeling is in de ogen van respondenten overigens ruim voldoende aan bod gekomen tijdens het pdg-traject (zie Tabel C4). Het gaat dan onder meer om zelfreflectie, de rol als teamspeler en verantwoording afleggen over het eigen handelen. Ook vorig jaar werden deze aspecten positief beoordeeld.

³³ Ecorys/MOOZ (2017) *Monitor maatregelen lerarenopleiding beroepsonderwijs*. Rotterdam.

6.2.3 Tevredenheid over het zij-instroomtraject

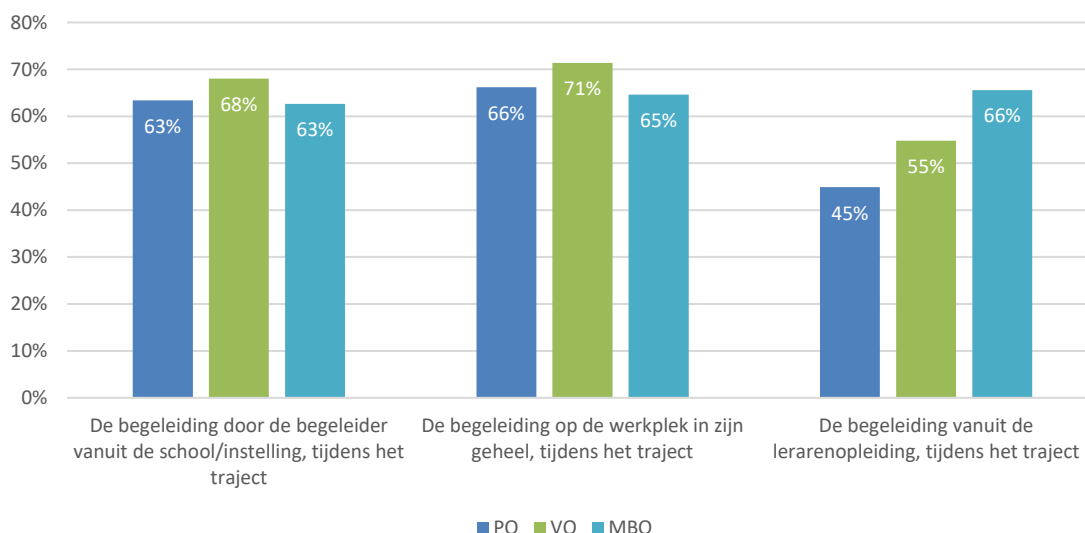
Uit voorgaande analyses komt een gemengd beeld naar voren over het scholingstraject van zij-instromers. De aandacht voor pedagogische en didactische vaardigheden wordt over het algemeen (ruim) voldoende beoordeeld, maar door de opleidingen wordt lang niet altijd maatwerk geboden. Vooral in het primair onderwijs is dit laatste het geval.

Over de begeleiding tijdens het zij-instroomtraject zijn de meeste zij-instromers overigens wel tevreden (zie Figuur 6.4). Dit geldt in het bijzonder voor de begeleiding door de begeleider vanuit de school/instelling en de begeleiding op de werkplek. Ongeveer twee derde van de zij-instromers is hierover (zeer) tevreden. Over de begeleiding vanuit de lerarenopleiding lopen de opvattingen meer uiteen. In het mbo is twee derde van de zij-instromers hierover tevreden. In po ligt dit substantieel lager; slechts 45 procent van de zij-instromers in het po is (zeer) tevreden over de begeleiding vanuit de lerarenopleiding. De rest is ontevreden of heeft geen uitgesproken mening.

Zij-instromers die voortijdig zijn afgehaakt, zijn minder tevreden met de begeleiding tijdens het zij-instroomtraject dan degenen die het traject succesvol hebben afgerond of daar nog mee bezig zijn. Dit geldt voor alle drie de sectoren. De tevredenheid over de begeleiding vanuit de opleiding hangt daarnaast ook nauw samen met het geboden maatwerk. Zij-instromers zijn meer tevreden indien de opleiding meer maatwerk biedt tijdens het scholingstraject.

De tevredenheid over de begeleiding op de werkplek verschilt verder ook duidelijk tussen scholen. Zij-instromers die op een opleidingsschool werken, zijn hierover significant meer tevreden dan degenen die op een niet-opleidingsschool zijn gaan werken. Dit geldt voor alle drie de sectoren (zie Tabel C7).

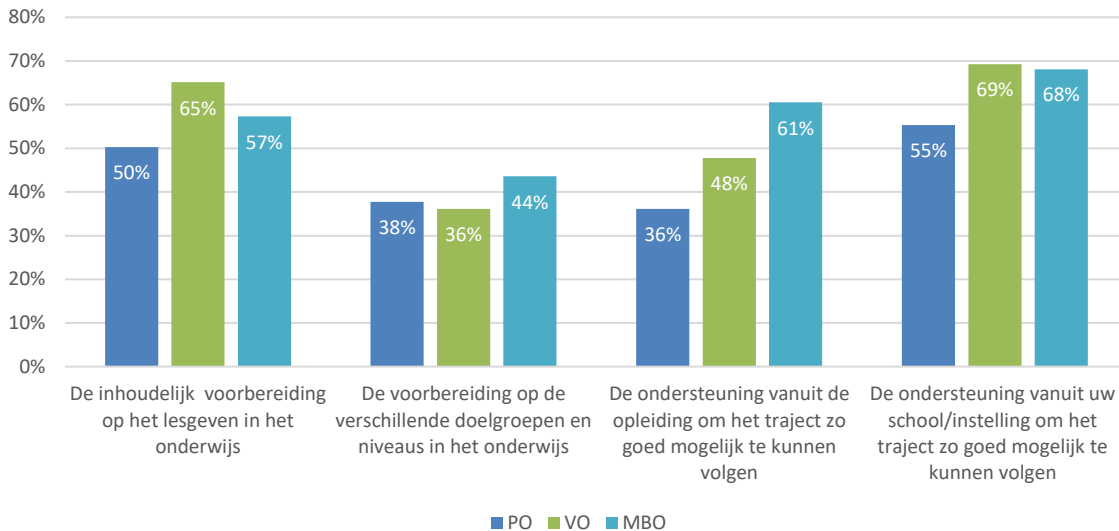
Figuur 6.4 Tevredenheid over begeleiding tijdens het zij-instroomtraject, naar sector (%)*



Zij-instromers zijn niet alleen tevreden over de begeleiding op de werkplek, maar ook over de ondersteuning die zij vanuit hun school of instelling hebben gekregen om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen (zie Figuur 6.5). Dit geldt in het bijzonder voor de zij-instromers in het vo en mbo; ongeveer twee derde hiervan is tevreden over de ondersteuning vanuit de school/instelling. De tevredenheid over de ondersteuning vanuit de lerarenopleiding verschilt sterk naar sector. In het mbo zijn zij-instromers hierover het meest tevreden en in het po het minst tevreden.

Los van de ondersteuning, zijn de meeste zij-instromers wel tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. Dit geldt het sterkst voor de zij-instromers in het voortgezet onderwijs (Figuur 6.5). Bijna twee derde van hen is tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. In het po ligt dit een stuk lager; slechts 50% van hen is tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. De voorbereiding op de verschillende doelgroepen en niveaus in het onderwijs wordt in alle drie de sector matig beoordeeld. Ongeveer 40 procent van de respondenten is hierover tevreden.

Figuur 6.5 *Tevredenheid over voorbereiding op beroepspraktijk, naar sector (%)**



De opinies over het scholingstraject lopen sterk uiteen naar sector, zo hebben we hiervoor gezien. In het vo en mbo zijn de meeste zij-instromers tevreden over de begeleiding en ondersteuning vanuit de opleiding. In het po is dat veel minder het geval, en zijn zij-instromers ook minder tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. De opinies over de aansluiting van het onderwijs op de beroepspraktijk ligt in het po ook significant lager dan in vo en mbo. Circa 38 procent van de zij-instromers in het po vindt dat het door de lerarenopleiding verzorgde onderwijs goed aansluit bij de beroepspraktijk. In het vo en mbo is 51 procent deze mening toegedaan. Daarnaast wordt ook de kwaliteit van het scholingstraject beter beoordeeld. Circa drie kwart van de zij-instromers in vo en mbo is van mening dat het scholingstraject van voldoende kwaliteit is om als leraar aan de slag te gaan. In het po ligt dit aandeel met 60 procent, een stuk lager.

Al met al kunnen we dan ook concluderen dat vooral de scholingstrajecten in het po ruimte laten voor verbetering. Er wordt hierin weinig maatwerk geboden, en in de beleving van zij-instromers ook niet altijd goed aangesloten bij de beroepspraktijk.

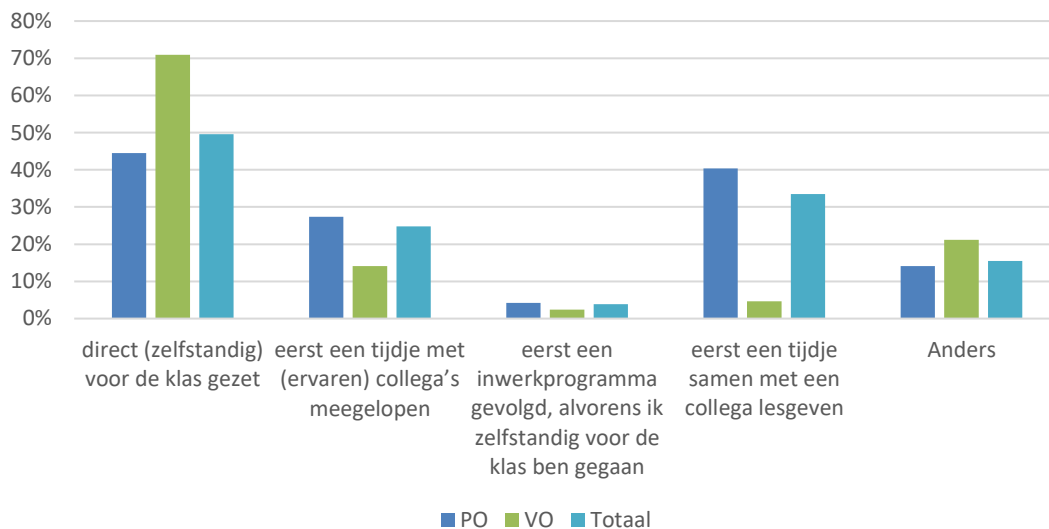
6.3 Begeleiding van zij-instromers

Een goede begeleiding van zij-instromers is van groot belang voor hun professionele ontwikkeling. Het zorgt ervoor dat zij zich de fijne kneepjes van het vak snel eigen maken. In deze paragraaf gaan we daarom nader in op de begeleiding van zij-instromers op de werkplek. We maken daarbij opnieuw onderscheid naar sector. In po en vo is gevraagd naar de begeleiding *tijdens* het zij-instroomtraject; in het mbo naar de begeleiding van zij-instromers die hun PDG hebben gehaald.

6.3.1 Zij-instroom in po en vo

De begeleiding van zij-instromers vormt een belangrijk onderdeel van het zij-instroomtraject, vooral in de begin fase. De wijze waarop hieraan invulling wordt gegeven verschilt echter duidelijk naar sector. In het voortgezet onderwijs worden de meeste zij-instromers (71%) direct zelfstandig voor de klas gezet, bij aanvang van hun traject (zie Figuur 6.6). In het primair onderwijs gebeurt dat veel minder, en loopt ruim een kwart (27%) eerst een tijdje mee met een ervaren collega en geeft 40 procent eerst een tijdje samen met een collega les (in dubbele bezetting).

Figuur 6.6 Bent u, toen u startte als zij-instromer, direct voor de klas gaan staan, of heeft u eerst een inwerkprogramma gevolgd of meegekeken in de les van een ervaren collega? (%)*

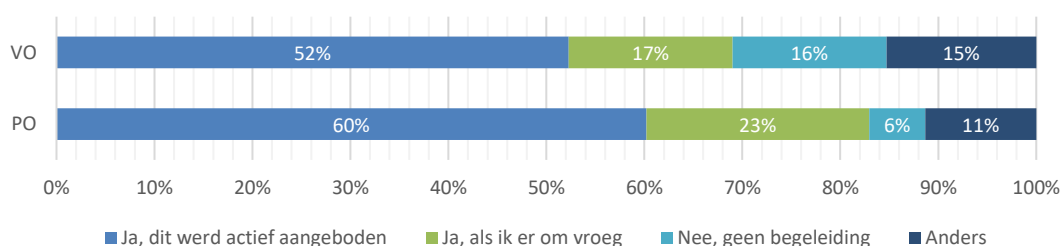


* Meer antwoorden mogelijk.

Dit verschil in inzet, gaat gepaard met een duidelijk verschil in het begeleidingspercentage (zie Figuur 6.7). Een ruime meerderheid van de zij-instromers in po en vo geeft aan dat zij een of andere vorm van begeleiding hebben gekregen op de werkplek. In het primair onderwijs geldt dit voor 94 procent en in het voortgezet onderwijs voor 84 procent. Daarbij valt op dat de begeleiding in het po relatief vaker actief is aangeboden door de school of het schoolbestuur.

Verder blijkt dat zij-instromers die werken op een opleidingsschool relatief vaker worden begeleid dan degenen op een niet-opleidingsschool. Dit verschil zien we zowel in het po (97% vs. 90%) als het vo (88% vs. 63%).

Figuur 6.7 Begeleiding zij-instromers op de werkplek, naar sector (%)*

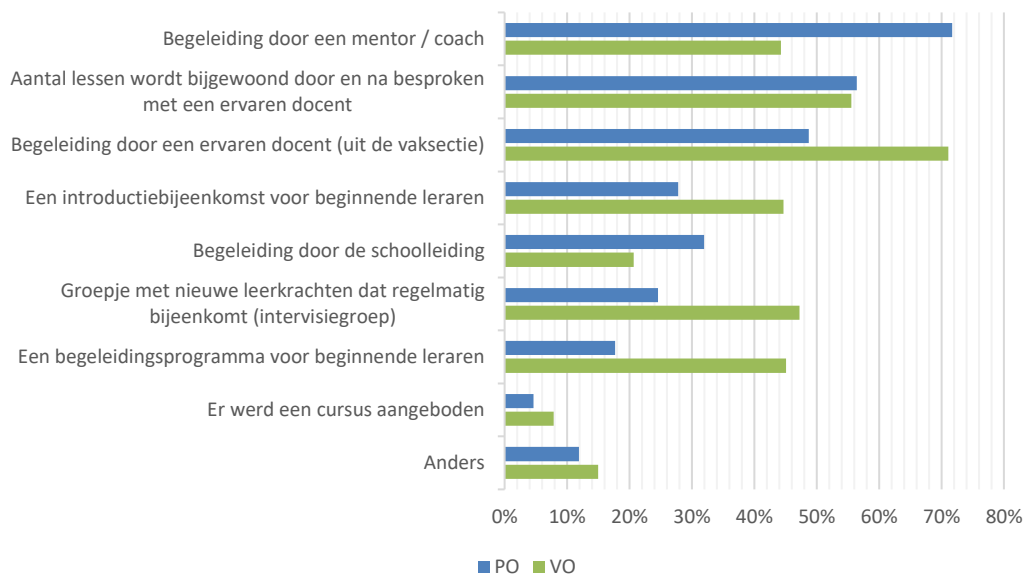




Kijken we naar de aard van de begeleiding, dan zien we ook een duidelijk verschil (zie Figuur 6.8). Net als pas afgestudeerde leraren, worden ook zij-instromers vaak begeleid door een mentor/coach of een ervaren docent (uit de vaksectie). In het primair onderwijs gebeurt het eerste vaker, in het vo het tweede. Daarnaast zien we dat bij veel zij-instromer (56%) lessen worden bijgewoond door en nabesproken met een ervaren leraar. Uit eerder onderzoek is bekend dat dit een effectieve vorm van inductie is.

Opmerkelijk is verder dat in het vo relatief vaker wordt deelgenomen aan een introductiebijeenkomst voor beginnende leraren, een intervisiegroep en/of een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren. In hoofdstuk 4 hebben we dit ook gezien, bij de begeleiding van pas afgestudeerde leraren. Dit bevestigt dat er in het vo vaker gebruik wordt gemaakt van begeleidingsprogramma's die bestaande uit meerdere onderdelen.

Figuur 6.8 Organisatie van de begeleiding, naar sector (%)*

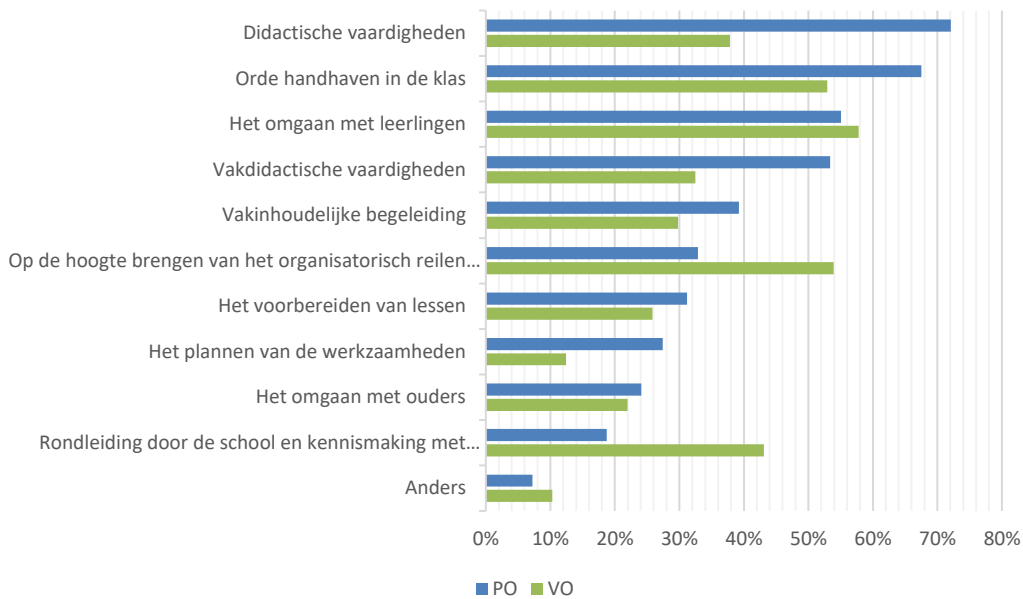


Kijken we naar de inhoud van de begeleiding, dan blijkt in het primair onderwijs vooral aandacht te worden besteed aan didactische vaardigheden, orde handhaven en het omgaan met leerlingen. In het voortgezet onderwijs komen deze onderwerpen ook regelmatig aan bod, en wordt daarnaast ook relatief vaak aandacht besteed aan het organisatorisch reilen en zeilen op school en de kennismaking met collega's op school. Dit laatste hangt vermoedelijk samen met de omvang van de schoolorganisatie.

Vergeleken met pas afgestudeerde leraren wordt bij zij-instromers vaker aandacht besteed aan het voorbereiden van de lessen en de vak inhoud. Daarnaast zien we dat in het primair onderwijs ook vaker aandacht wordt besteed aan didactische vaardigheden en orde houden in de klas. Dit laatste hangt vermoedelijk samen met het feit dat zij-instromers minder praktijkervaring hebben op het moment dat zij (zelfstandig) voor de klas gaan staan.

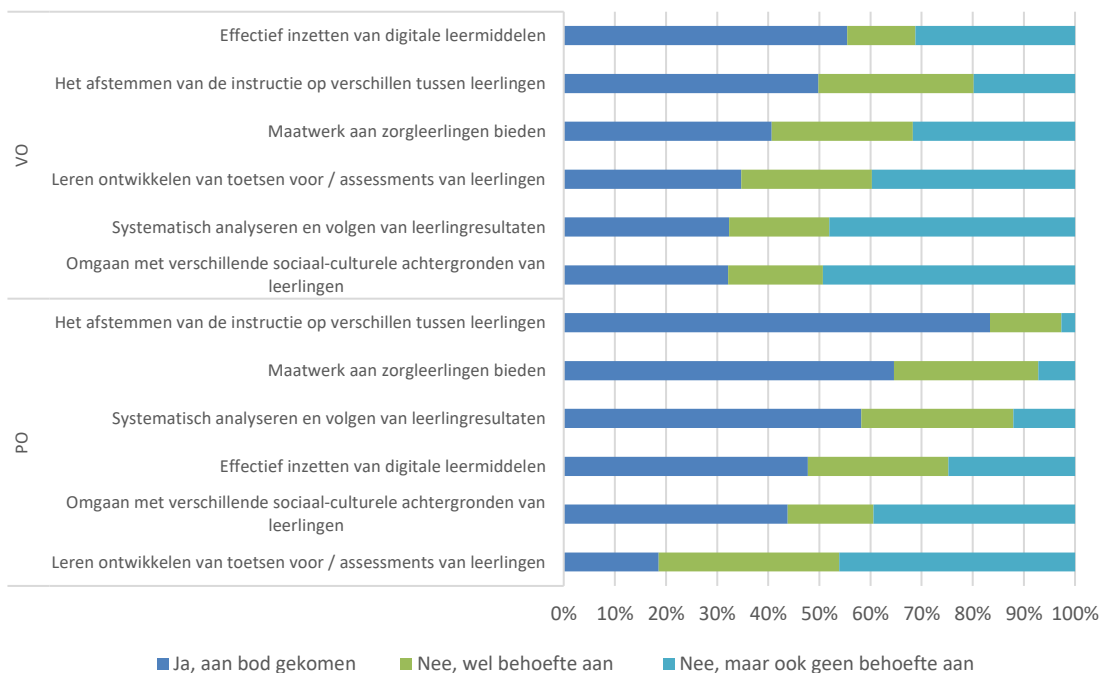


Figuur 6.9 Inhoud van de begeleiding, naar sector (%)*



Om een goed beeld te krijgen van de begeleiding op de werkplek, is in de enquête ook gevraagd of een aantal specifieke onderwerpen aan bod zijn gekomen en zo nee, of men daar behoefte aan had. Het daarbij onder meer om het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen, het bieden van maatwerk en de inzet van digitale leermiddelen. Figuur 6.10 laat zien dat vooral in het po vaak aandacht is besteed aan het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen en het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen. In het vo gebeurt dat minder frequent en is relatief vaker aandacht besteed aan het effectief inzetten van digitale leermiddelen.

Figuur 6.10 Zijn de volgende onderwerpen aan bod gekomen tijdens de begeleidingsactiviteiten en had u daar behoefte aan, naar sector (%)

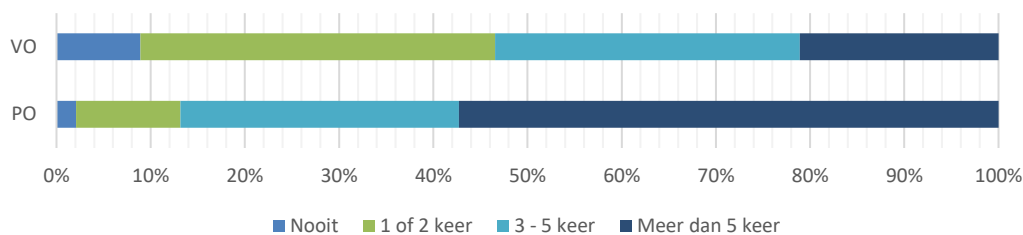




Lesobservatie

Uit onderzoek van de OECD is bekend dat lesobservatie en feedback effectieve instrumenten zijn voor de professionalisering van leraren³⁴. In de enquête is daarom ook expliciet gevraagd hoe vaak het afgelopen jaar lessen zijn geobserveerd door een ervaren docent of mentor/coach. Een ruime meerderheid van de zij-instromers in po en vo geeft aan dat er lessen van hen zijn geobserveerd (zie Figuur 6.11). Daarbij valt op dat dit in het po veel frequenter gebeurt dan in het vo. In het po geeft 87 procent van de zij-instromers aan dat afgelopen schooljaar ten minste drie keer lessen zijn geobserveerd. In het vo ligt dit aandeel lager en is bij 38 procent van de respondenten 1 of 2 keer een les geobserveerd.

Figuur 6.11 Lesobservatie door een ervaren docent of mentor/coach, naar sector (%)



Op grond van voorgaande analyses kunnen we concluderen dat de begeleiding van zij-instromers in po en vo anders wordt vormgegeven. In het po geven zij-instromers vaak eerst een tijdje samen met een collega les, in dubbele bezetting, en worden zij-instromers veelal door een mentor of coach begeleid. In het vo worden de meeste zij-instromers direct voor de klas gezet en vindt de begeleiding vaak plaats door een ervaren docent. Daarnaast wordt in het vo ook vaker deelgenomen aan intervisie en inductieprogramma's. Het aandeel zij-instromers waarvoor een persoonlijk ontwikkelingsplan is opgesteld, met afspraken over de begeleiding en professionalisering, verschilt niet wezenlijk. In het po heeft 39 procent een dergelijk plan, in het vo 33 procent.

6.3.2 Zij-instroom in het mbo

De meeste zij-instromers in het mbo (64%) krijgen, ook na afloop van hun pdg-traject, een of andere vorm van begeleiding (Tabel C11). Het gaat daarbij, net als vorig jaar, in veel gevallen om deelname aan teambrede workshops en studiedagen en het bespreken van de manier van lesgeven met collega's (zie Tabel C12). Daarnaast wordt ook regelmatig deelgenomen aan cursussen gericht op de eigen professionele ontwikkeling, lesobservatie en begeleiding door een ervaren collega/mentor. Intervisie en het gezamenlijk lesgeven met meer ervaren collega's komen minder vaak voor. En hetzelfde geldt voor deelname aan een introductiedag voor beginnende docenten (20%). Vorig jaar was dat niet anders.

De meeste begeleidingsactiviteiten hebben volgens zij-instromers een (redelijk) positief effect op hun manier van lesgeven (zie Tabel C12). Dit geldt in het bijzonder voor:

- het gezamenlijk lesgeven en lessen voorbereiden met een meer ervaren collega;
- begeleiding/coaching door een ervaren collega/mentor;
- het bespreken van de manier van lesgeven met collega's;
- het observeren van lessen van meer ervaren collega's;
- cursus(sen) gericht op de eigen professionele ontwikkeling; en
- lesobservatie en coaching door collega's.

³⁴ OECD (2009) *Creating Effective Teaching and Learning Environments*. Parijs.

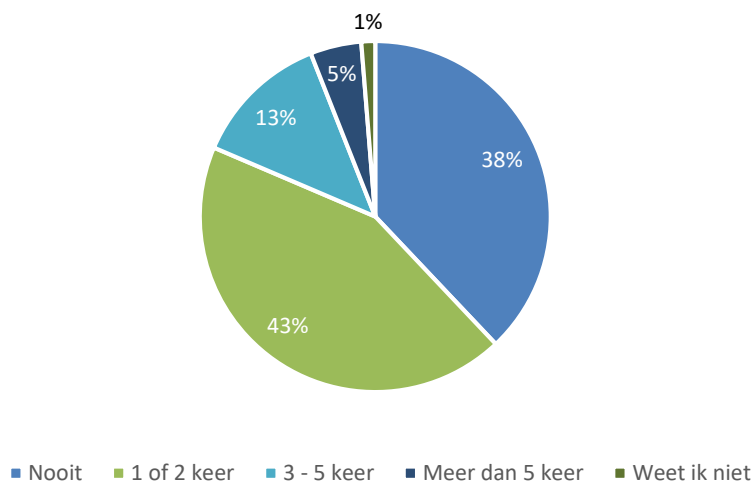


Van al deze activiteiten wordt aangegeven dat zij een positieve invloed hebben gehad op de manier van lesgeven. Vorig jaar was dit niet wezenlijk anders. Ook toen zagen we dat *één-op-één activiteiten* en activiteiten gericht op de persoon het grootste effect hadden op de manier van lesgeven. Dit laatste sluit ook aan bij onderzoek naar effectieve professionalisering van Klaas van Veen³⁵.

Opmerkelijk is overigens dat het door zij-instromers gepercipieerde effect van *teambrede studiedagen* relatief laag is, terwijl daaraan wel vaak wordt deelgenomen. Ook vorig jaar was dit het geval. Een mogelijke verklaring voor dit beperkte leereffect is dat tijdens deze studiedagen onvoldoende maatwerk wordt geboden. Van Veen (2010) wijst hier in zijn reviewstudie ook op. De enquête onderstreept hiermee in zekere zin het belang van op de persoon toegespitste begeleiding.

Uit onderzoek van de OECD is bekend dat lesobservatie en feedback van groot belang zijn voor de professionalisering van docenten³⁶. In de enquête is daarom ook expliciet gevraagd hoe vaak het afgelopen jaar lessen zijn geobserveerd door een ervaren docent of mentor/coach. Circa 60 procent van de pdg'ers geeft aan dat er lessen van hen zijn geobserveerd (zie Figuur 6.12). In de meeste gevallen (43%) gebeurde dat één of twee keer in het jaar. Bij een kleine groep meer dan 5 keer. Daar staat tegenover dat van bijna 40 procent van de zij-instromers geen enkele les is geobserveerd door een ervaren collega of mentor/coach. Vorig jaar was dit beeld soortgelijk (zie Tabel C13).

Figuur 6.12 Hoe vaak zijn dit schooljaar lessen van u geobserveerd door een ervaren collega of mentor/coach (%)*



De begeleiding van zij-instromers tijdens het pdg-traject is erop gericht dat zij zich ontwikkelen tot *startbekwame* docenten en voldoen aan de wettelijk vastgelegde bekwaamheidseisen. Daarmee is de kous echter niet af. Het is van belang dat zij zich verder ontwikkelen, ook na het behalen van het pedagogisch-didactisch getuigschrift. Een goede begeleiding helpt daarbij, vooral als die is gericht op de individuele leerbehoeften. In de enquête is gevraagd welke onderwerpen tijdens de begeleidingsactiviteiten aan bod zijn gekomen, en in hoeverre deze aansloten op de individuele leerbehoefte.

Het vaakst is aandacht besteed aan *pedagogische vaardigheden* in het lesgeven en *leerlinggedrag en klassenmanagement*. Bij ruim de helft van de zij-instromers is hier

³⁵ Klaas van Veen e.a. (2010) *Professionele ontwikkeling van leraren*. ICLON: Leiden.

³⁶ OECD (2009) *Creating Effective Teaching and Learning Environments*. Parijs.

OECD (2020) *TALIS 2018 Teachers and school leaders as valued professionals*. Parijs.



aandacht aan besteed (zie Tabel C15). Daarnaast is ook regelmatig aandacht besteed aan het reilen en zeilen op de instelling (39%), het relateren van leerstof aan de beroepspraktijk (38%) en methodes voor het beoordelen van studenten (37%) en gedifferentieerd lesgeven (34%). Deze onderwerpen sluiten in de regel ook goed aan bij de leerbehoeften van zij-instromers. Dit geldt in het bijzonder voor:

- het relateren van leerstof/vakkennis aan de beroepspraktijk;
- het bespreken van loopbaanperspectieven met studenten;
- het volgen van de ontwikkeling van individuele studenten en hun talenten;
- kennis over het beroep waar de studenten voor worden opgeleid;
- pedagogische vaardigheden in het lesgeven;
- leerlinggedrag en klassenmanagement.

In paragraaf 6.2.2 hebben we gezien dat tijdens het pdg-traject relatief minder aandacht wordt besteed aan het *begeleiden van studenten* en het *verbinden van opleiding en beroepspraktijk* dan aan docentvaardigheden. Tijdens begeleidingsactiviteiten na afloop van het pdg-traject wordt hier wel aandacht aan besteed, en deze onderwerpen sluiten ook goed aan bij de leerbehoeften van zij-instromers.

6.3.3 Stellingen over de begeleiding op de werkplek

Om een getailleerd beeld te krijgen van de begeleiding van zij-instromers, is in de enquête ook een serie stellingen opgenomen. Daaruit blijkt dat de meeste zij-instromers hulp krijgen van ervaren collega's om hun weg te vinden als leraar (80%) en goede ondersteuning krijgen bij het geven van de lessen (62%). Verder geeft 65 procent aan dat hun 'manager' helpt als ze problemen ondervinden (zie Figuur 6.13). Ondanks deze positieve signalen, is er ook ruimte voor verbetering. Circa 43 procent van de zij-instromers geeft aan dat ze alles zelf moeten ontdekken en slechts 20 procent geeft aan dat de school/instelling een uitgewerkt begeleidingsprogramma heeft voor beginnende docenten. Wat dit laatste betreft, zijn er overigens wel duidelijke sectorale verschillen waarneembaar. Daarbij valt op dat scholen in het vo significant vaker een *inductieprogramma* hebben dan scholen en instellingen in po en mbo. Zij-instromers in het vo hebben bovendien ook vaker de indruk dat de school aandacht heeft voor beginnende leraren. Vooral het mbo scoort op dit punt matig; slechts 35 van de pdg'ers vindt dat de instelling aandacht heeft voor beginnende 'leraren'. In het po en vo ligt dit aandeel substantieel hoger (61% en 75%; zie Tabel C16).

Los van deze sectorale verschillen, zijn er ook verschillen in begeleiding tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen (zie Tabel C17). Op opleidingsscholen wordt de begeleiding bij het lesgeven beter beoordeeld dan op niet-opleidingsscholen, en krijgen zij-instromers ook vaker informatie over hoe het hen vergaat als leraar. Daarnaast hebben opleidingsscholen ook vaker een uitgewerkt begeleidingsprogramma voor beginnende leraren en zij-instromers. Dit beeld komt overeen met dat van pas afgestudeerde leraren.

Uit factoranalyse blijkt dat de stellingen over de begeleiding van zij-instromers onderling sterk correleren en kunnen worden samengevoegd tot een meetschaal die inzicht geeft in de *begeleidingsintensiteit*. Deze schaal loopt van 1 (laag) tot 5 (hoog) en heeft een gemiddelde van 3,6. Dit kan als redelijk getypeerd worden. In het vo is de begeleidingsintensiteit het hoogst (3,8), gevolgd door het po (3,6) en het mbo (3,4).

Net als bij pas afgestudeerde leraren, hangt de begeleidingsintensiteit van zij-instromers nauw samen met het werkklimaat op de school/instelling, en meer in het bijzonder met de *samenwerking in het team* en de *steun vanuit het management*. Een goede samenwerking gaat samen met een meer intensieve begeleiding; en hetzelfde geldt voor



de 'support' door het management. Daarnaast is speelt ook het werken op een (aspirant) opleidingsschool een rol. Zij-instromers die op een opleidingsschool werken, worden relatief vaker en intensiever begeleid dan sszij-instromers op niet-opleidingsscholen. Dit verschil zien we vooral in po als vo.

Figuur 6.13 Aandeel zij-instromers dat het eens is met de volgende stellingen (%)



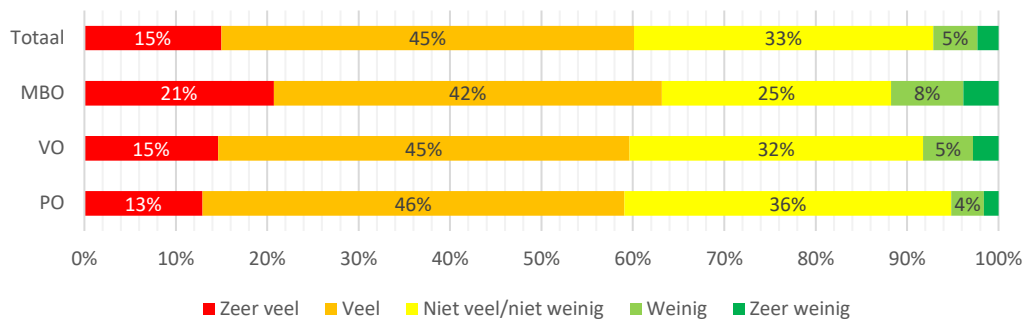
6.4 Werkbeleving van zij-instromers

Arbeidstevredenheid en werkdruk

De werkdruk onder leraren is relatief hoog, zo is bekend uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden. Onder zij-instromers is dat niet anders. Circa 60 procent van hen ervaart veel of zeer veel werkdruk (zie Figuur 6.14). De voornaamste oorzaken van de hoge werkdruk zijn de hoeveelheid administratieve en niet-lesgebonden taken (zie Tabel C19). Van de respondenten die (zeer) veel werkdruk ervaren, noemt 72 procent de hoeveelheid administratie hiervoor als reden en 65 procent de hoeveelheid niet-lesgebonden taken. Daarnaast spelen (met name in het po) ook de *samenstelling van de leerlingpopulatie* en de *omvang en diversiteit van de groep* een rol. Deze factoren komen in grote lijnen overeen met die van pas afgestudeerde leraren en sluiten ook nauw aan bij onderzoek van de OECD³⁷.

³⁷ OECD (2020) *TALIS 2018 Results (Volume II)*. Parijs.

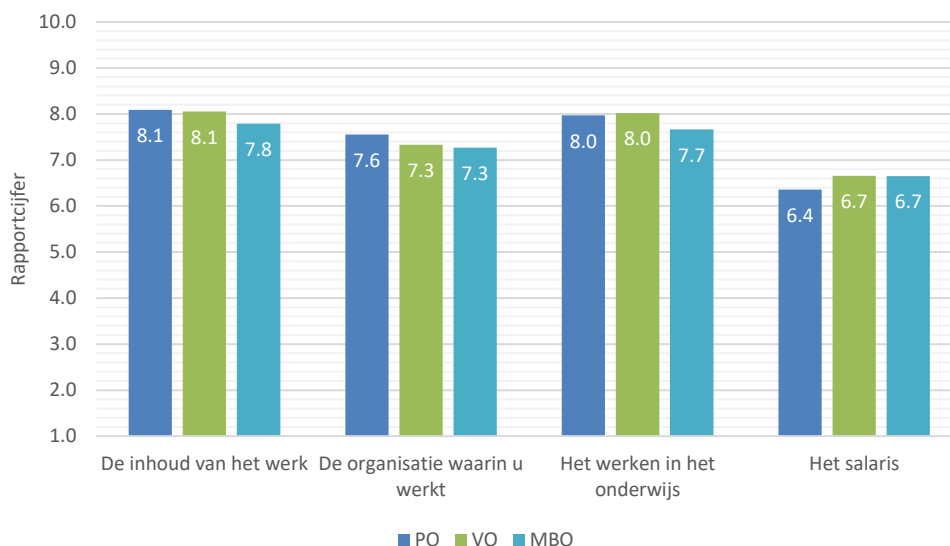
Figuur 6.14 Ervaren werkdruk, naar sector (%)*



Ondanks de hoge werkdruk, zijn zij-instromers wel tevreden met hun baan. Vooral over de *inhoud van hun werk* en het *werken in het onderwijs* zijn zij zeer te spreken (zie Figuur 6.15). Gemiddeld genomen, beoordelen zij de inhoud van hun werk met een 8 en het werk in het onderwijs met een 7,9. De tevredenheid met de organisatie is wat minder (deze wordt met een 7,5 beoordeeld); en hetzelfde geldt voor het salaris (6,5). Daarbij valt op dat de loontevredenheid in het po lager is dan in het vo en mbo, maar zij-instromers in het po wel meer tevreden zijn met de organisatie waar zij werken.

Om een meer gedetailleerd beeld te krijgen van de werkbeleving is aan zij-instromers in het mbo een aantal extra vragen gesteld. Hieruit blijkt dat zij over het algemeen zeer tevreden zijn over de omgang met studenten en het lesgeven (zie Tabel C20). De omgang met studenten beoordelen zij met een 8,5 en het lesgeven met een 8,1. Verder blijkt dat een ruime meerderheid (90%) ook tevreden is over hun overstap naar het onderwijs, en als ze weer zouden mogen kiezen opnieuw voor het leraarschap zouden kiezen (86%).

Figuur 6.15 Werktevredenheid, naar sector (%)*



Net als bij de pas afgestudeerde leraren, zien we bij zij-instromers ook een duidelijk verband tussen de begeleidingsintensiteit en de werktevredenheid. Zij-instromers die intensief worden begeleid, zijn gemiddeld genomen meer tevreden met hun werk dan degenen die geen begeleiding krijgen. Daarnaast heeft ook de samenwerking in het team



een positief effect. Naar mate deze beter wordt beoordeeld, neemt de werktevredenheid toe. De door zij-instromers ervaren werkdruk heeft een beperkt negatief effect op de werktevredenheid. Dit laatste komt overeen met het beeld bij pas afgestudeerde leraren (zie hoofdstuk 5).

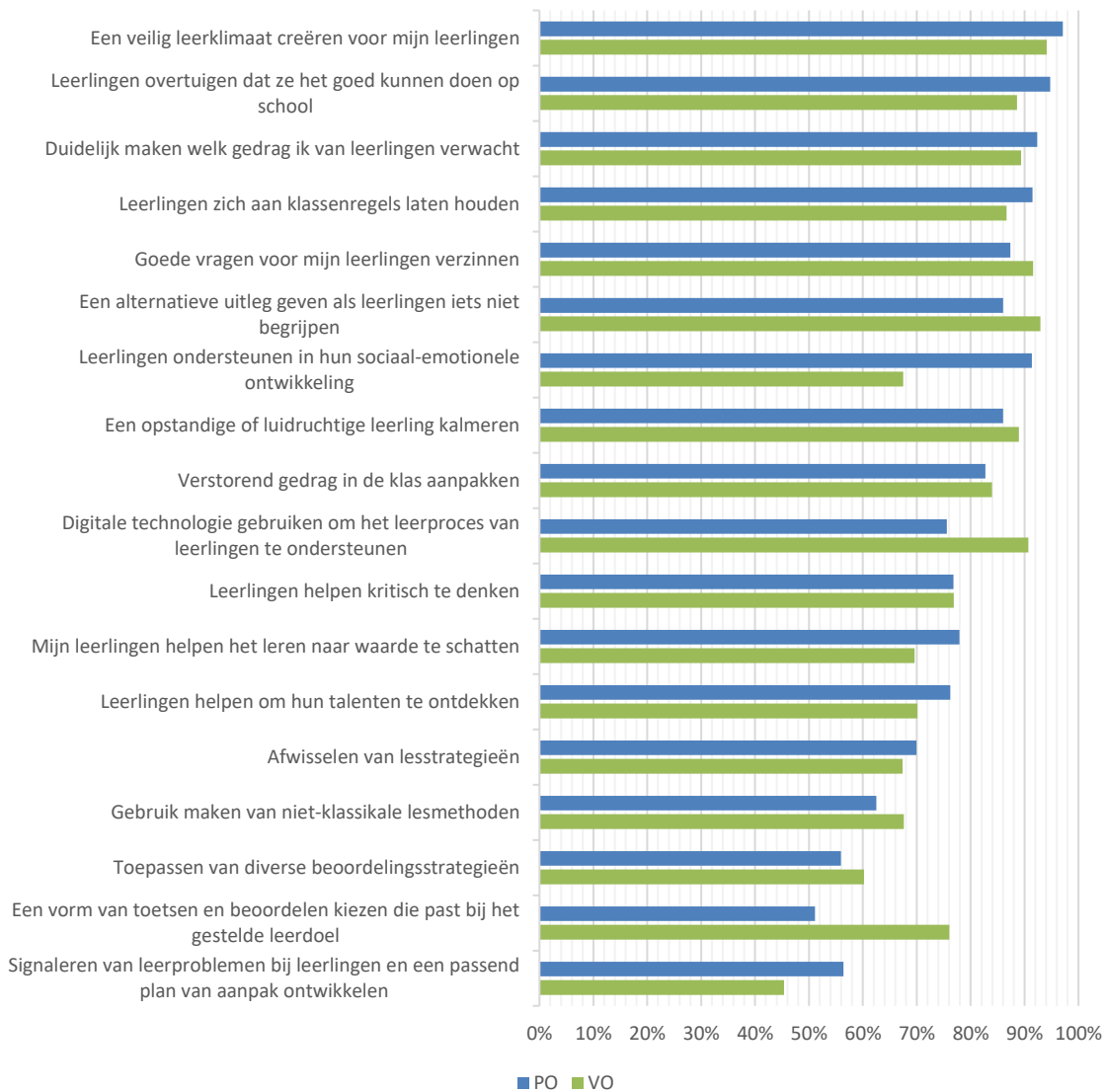
Professioneel zelfvertrouwen

De meeste zij-instromers zijn tevreden met hun baan en zijn van mening dat het zij-instroomtraject van voldoende kwaliteit is om aan de slag te gaan als leraar/docent. Maar hoe staat het met hun bekwaamheidsgevoel? Op welk vlak voelen zij zich zeker van hun eigen kwaliteiten en op welk vlak minder? Om hier antwoord op te kunnen geven, is in de enquête een serie stellingen voorgelegd die inzicht geven in het bekwaamheidsgevoel of professioneel zelfvertrouwen van zij-instromers. Deze stellingen zijn voor een groot deel ontleend aan TALIS en kunnen worden geïnterpreteerd als een soort 'self-assessment'; in welke mate zijn zij in staat om bepaalde vakinhoudelijke taken in praktijk te brengen?

Figuur 6.16 toont de belangrijkste uitkomsten voor zij-instromers in het primair en voortgezet onderwijs. Uit de figuur blijkt dat de meeste zij-instromers geloof hebben in eigen kunnen. Ze zijn in staat om tijdens de les een veilig leerklimaat te creëren, leerlingen ervan te overtuigen dat ze het goed kunnen doen op school, duidelijk te maken welk gedrag zij van leerlingen verwachten en een alternatieve uitleg te geven als leerlingen iets niet begrijpen. Ook geven ze aan dat ze in staat zijn om leerlingen zich aan klassenregels te laten houden, goede vragen te verzinnen voor de leerlingen en verstoring gedrag in de klas aan te pakken. Minder bedreven voelen zij zich in het signaleren en aanpakken van leerproblemen, het toepassen van verschillende beoordelingsstrategieën en niet-klassikale lesmethoden, en (m.n. in het po) het kiezen van een toets vorm die past bij het gestelde leerdoel. Dit beeld komt nauw overeen met dat bij pas afgestudeerde leraren, en bevestigt dat startende leraren de basisvaardigheden wel onder de knie hebben, maar soms (nog) wel moeite hebben met de meer complexe docentvaardigheden (zie § 5.2).



Figuur 6.16 Professioneel zelfvertrouwen van zij-instromers in po/vo (%)*

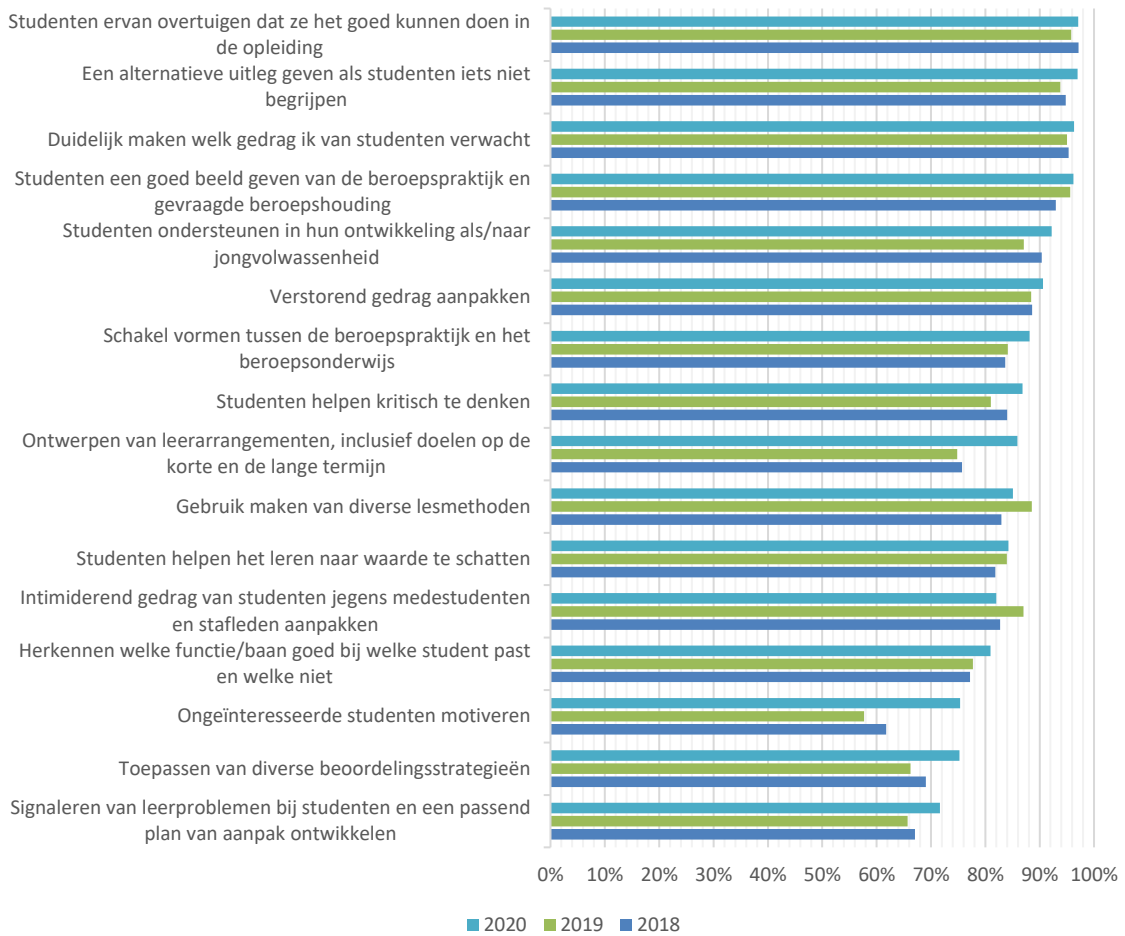


* Percentage zij-instromers dat bij het lesgeven meestal of altijd in staat is om het volgende te doen.

Figuur 6.17 toont de resultaten voor het mbo. Ook hier blijkt dat de meeste pdg'ers zich redelijk bekwaam voelen. Ze zijn in staat om: studenten ervan te overtuigen dat ze het goed kunnen doen in de opleiding, duidelijk te maken welk gedrag ze van studenten verwachten, een alternatieve uitleg te geven als een student iets niet begrijpt en studenten een goed beeld te geven van de beroepspraktijk. Daarnaast zijn de meest pdg'ers ook in staat om verstorend gedrag aan te pakken en studenten te ondersteunen in hun ontwikkeling. Minder bedreven voelen zij zich in het signaleren en aanpakken van leerproblemen, het toepassen van diverse beoordelingsstrategieën en het motiveren van ongeïnteresseerde studenten. In de afgelopen jaren was dit niet wezenlijk anders (zie Figuur 6.17). Ook toen bleek dat zij-instromers de basisvaardigheden meestal wel beheersen, maar soms nog moeite hebben met de meer complexe vaardigheden. Om deze vaardigheden onder de knie te krijgen, is klaarblijkelijk meer praktijkervaring nodig.



Figuur 6.17 Professioneel zelfvertrouwen van zij-instromers in het mbo (%)*





A Bijlage – steekproef en respons

Voor de enquête onder *pas afgestudeerde leraren* zijn alle gediplomeerden benaderd die in 2019 voor het eerst een lerarenopleiding hebben afgerond. Het ging hierbij om 7.703 personen. Hiervan hebben er 2.598 de enquête ingevuld³⁸. Dit komt neer op een respons van 34 procent. Tabel A1 laat zien dat de respons onder afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen een stuk hoger is dan die onder afgestudeerden van de pabo en de tweedegraadsopleidingen³⁹. In eerdere jaren was dat ook het geval.

Vergeleken met eerdere jaren ligt de respons dit jaar een stuk hoger. Dat geldt voor alle drie de opleidingstypen (zie Tabel A2). De voornaamste reden deze toegenomen respons is dat dit jaar twee keer is gerappelleerd, terwijl in eerdere jaren altijd één rappel werd verstuurd. Daarnaast speelt mogelijk ook mee dat het veldwerk, in verband met corona, iets later is uitgevoerd. In de afgelopen jaren liep de enquête altijd in april-mei. Dit jaar liep het veldwerk van 15 mei t/m 15 juli.

De gemiddelde invultijd bedroeg ongeveer 17 minuten⁴⁰. In de analyse is een *weging* toegepast om representatieve uitspraken te kunnen doen over de arbeidsmarktpositie en begeleiding van pas afgestudeerde leraren. Hierbij is gecorrigeerd voor afwijkingen in de verdeling naar opleidingstype, leeftijd, vooropleiding en vakgebied (vo). In het vervolg van dit rapport geven we de gewogen uitkomsten weer in tabellen en figuren, plus de ongewogen responsaantallen.

Tabel A1 – Steekproef en respons, naar opleidingstype (cohort 2019)

	N	n	%
Pabo	3255	1.108	34%
Tweedegraadslerarenopleiding (hbo)*	3825	1.210	32%
Universitaire lerarenopleiding	623	280	45%
Totaal**	7703	2.598	34%

* HBO bachelor lerarenopleidingen (incl. lerarenopleidingen voor de kunstvakken en LO).

** Exclusief gediplomeerden die in het buitenland wonen of op de non-mailing lijst van DUO staan.

Tabel A2 – Responsontwikkeling, meting 2016-2020

	2016	2017	2018	2018	2020
Pabo	30%	28%	31%	29%	34%
Tweedegraadslerarenopleiding	22%	22%	24%	26%	32%
Universitaire lerarenopleiding	30%	31%	36%	34%	45%

³⁸ Dit is exclusief de respondenten die (naar eigen zeggen) geen lerarenopleiding hebben gevolgd of eerder al een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald.

³⁹ De (ongedeelde) lerarenopleidingen voor de kunstvakken en LO rekenen we in dit onderzoek gemakshalve ook tot de *tweedegraadsopleidingen*. Het gaat hier in alle gevallen om HBO-bacheloropleidingen.

⁴⁰ Voor afgestudeerden met een baan in het onderwijs is de enquête langer dan voor afgestudeerden zonder baan of met een baan buiten het onderwijs. De invultijd verschilt daarom ook significant naar arbeidsmarktsituatie. Dit geldt voor alle opleidingstypen.



B Bijlage – tabellen pas afgestudeerde leraren

Tevredenheid over de lerarenopleiding

Tabel B1 – Tevredenheid met de volgende aspecten van de lerarenopleiding (%)*

	pabo			2egraads opl.			ulo		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Algehele tevredenheid	69%	67%	68%	77%	73%	77%	64%	67%	70%
Het niveau van de opleiding	63%	61%	61%	78%	76%	81%	69%	66%	69%
De voorbereiding op de beroepspraktijk	67%	69%	70%	62%	63%	68%	55%	60%	59%
De studiebegeleiding (tijdens de studie)	59%	60%	60%	58%	59%	62%	57%	58%	61%
Het aanleren van pedagogisch-didactische vaardigheden	70%	69%	69%	65%	66%	71%	54%	60%	63%
Het aanleren van differentiatievaardigheden	60%	61%	61%	50%	54%	57%	29%	27%	34%
Het aanleren van een onderzoekende houding	64%	64%	66%	62%	65%	65%	58%	61%	59%
Het niveau van de vakinhoudelijke en vakdidactische programmaonderdelen	61%	64%	62%	76%	74%	76%	66%	70%	71%
Het opdoen van kennis over het curriculum van het basisonderwijs	54%	56%	55%	-	-	-	-	-	-
De aandacht voor methode onafhankelijk lesgeven	52%	51%	58%	-	-	-	-	-	-
Het leren gebruiken van digitale leermiddelen en ICT bij het lesgeven	-	-	58%	-	-	42%	-	-	27%
Totaal (n=100%)	1.109	1.087	1.108	917	1.031	1.210	257	231	280

* Selectie pas afgestudeerde leraren (peiljaren).

Tabel B2 – Tevredenheid met de volgende aspecten van de lerarenopleiding, naar opleidingsvorm (%; 2020)*

	pabo			2egraads opl.		
	voltijd	deeltijd	totaal	voltijd	deeltijd	totaal
Algehele tevredenheid	68%	66%	68%	77%	76%	77%
Het niveau van de opleiding	60%	63%	61%	80%	83%	81%
De voorbereiding op de beroepspraktijk	72%	60%	70%	70%	62%	68%
De studiebegeleiding (tijdens de studie)	59%	64%	60%	62%	63%	62%
Het aanleren van pedagogisch/didactische vaardigheden	71%	61%	69%	71%	70%	71%
Het aanleren van differentiatievaardigheden (omgaan met verschillen)	62%	53%	61%	59%	51%	57%
Het aanleren van een onderzoekende houding	66%	65%	66%	64%	70%	65%
Het niveau van de vakinhoudelijke en vakdidactische programmaonderdelen	62%	64%	62%	75%	77%	76%
Het opdoen van kennis over het curriculum van het basisonderwijs	54%	61%	55%	-	-	-
De aandacht voor methode onafhankelijk lesgeven	57%	62%	58%	-	-	-
Het leren gebruiken van digitale leermiddelen en ICT bij het lesgeven	60%	51%	58%	42%	41%	42%
Totaal	902	206	1.108	830	380	1.210



Tabel B3 – Tevredenheid met de volgende aspecten van de lerarenopleiding, naar w/n opleidingsschool (%)*

	pabo			2egraads opl.		
	Opl. school	Geen opl. sch	totaal*	Opl. school	Geen opl. sch	totaal*
Algehele tevredenheid	70%	62%	68%	77%	76%	77%
Het niveau van de opleiding	61%	58%	61%	82%	81%	81%
De voorbereiding op de beroepspraktijk	74%	64%	70%	70%	67%	68%
De studiebegeleiding (tijdens de studie)	61%	60%	60%	62%	65%	62%
Het aanleren van pedagogisch/didactische vaardigheden	71%	65%	69%	71%	69%	71%
Het aanleren van differentiatievaardigheden (omgaan met verschillen)	63%	56%	61%	57%	59%	57%
Het aanleren van een onderzoekende houding	68%	64%	66%	67%	66%	65%
Het niveau van de vakinhoudelijke en vakdidactische programmaonderdelen	63%	60%	62%	77%	74%	76%
Het opdoen van kennis over het curriculum van het basisonderwijs	57%	53%	55%			
De aandacht voor methode onafhankelijk lesgeven	60%	55%	58%			
Het leren gebruiken van digitale leermiddelen en ICT bij het lesgeven	61%	53%	58%	44%	41%	42%
Totaal	637	321	1.108	739	311	1.210

* Selectie pas afgestudeerde leraren (peiljaar 2020) | * incl. weet niet.

Tabel B4 – Tevredenheid over de begeleiding tijdens de eindstage, naar opleidingstype (%)*

		2016	2017	2018	2019	2020
pabo	... door de begeleider in de klas	82%	81%	80%	80%	83%
	... op de school in zijn geheel	75%	74%	72%	73%	73%
	... vanuit de opleiding	56%	57%	55%	53%	58%
	Totaal (n)	1.117	945	1.109	1.087	1.108
2egr opl.	... door de begeleider in de klas	76%	75%	77%	74%	80%
	... op de school in zijn geheel	68%	68%	70%	69%	74%
	... vanuit de opleiding	52%	55%	53%	54%	59%
	Totaal (n)	818	829	917	1.031	1.210
ulo	... door de begeleider in de klas	79%	77%	74%	74%	81%
	... op de school in zijn geheel	70%	71%	64%	69%	71%
	... vanuit de opleiding	58%	56%	61%	63%	65%
	Totaal (n)	222	248	257	231	280

* Selectie pas afgestudeerde leraren (peiljaren).



Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren

Tabel B5 – Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren (1/2 jaar na afstuderen), cohort 2015-2019 (%)*

	2015	2016	2017	2018	2019
<i>Pabo</i>					
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	70,9	78,1	80,4	84,0	88,1
Buiten onderwijs	6,0	6,7	5,8	5,0	4,1
Binnen en buiten onderwijs	15,8	8,8	7,8	6,4	4,6
Geen betaalde baan	7,3	6,4	6,0	4,7	3,3
Totaal (n)	1.115	945	1.109	1.087	1.108
<i>Lerarenopl. vo/mbo</i>					
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	67,5	70,6	71,2	72,6	74,5
Buiten onderwijs	13,6	12,2	11,2	12,0	10,5
Binnen en buiten onderwijs	13,2	11,2	12,1	9,8	10,3
Geen betaalde baan	5,7	6,0	5,6	5,6	4,8
Totaal (n)	1.038	1.077	1.174	1.262	1.490

Bron: Loopbaanmonitor 2015-2019.

Tabel B6 – Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren (direct na afstuderen), cohort 2015-2019 (%)*

	2015	2016	2017	2018	2019
<i>Pabo</i>					
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	57,0	63,4	69,8	75,1	79,9
Buiten onderwijs	18,5	14,4	12,4	10,7	8,2
Binnen en buiten onderwijs	12,3	11,1	8,8	7,5	6,0
Geen betaalde baan	12,2	11,1	9,0	6,7	6,0
Totaal (n)	1.115	945	1.109	1.087	1.108
<i>Lerarenopl. vo/mbo</i>					
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	59,0	66,1	67,4	68,6	68,7
Buiten onderwijs	19,2	18,0	14,4	13,6	14,5
Binnen en buiten onderwijs	10,9	7,5	10,4	8,6	9,6
Geen betaalde baan	10,9	8,4	7,8	9,2	7,1
Totaal (n)	1.040	1.077	1.174	1.262	1.490

Tabel B7 – Pas afgestudeerde leraren, naar soort baan, cohort 2015-2019 (%)*

		2015	2016	2017	2018	2019
<i>Pabo</i>	Vervangingsbaan	44,0	31,6	24,2	13,5	13,3
	Reguliere baan	56,0	68,4	75,8	86,5	86,7
	Totaal (n)*	920	815	971	973	1.023
<i>Lerarenopl. vo/mbo</i>	Vervangingsbaan	11,3	12,7	11,7	8,2	8,4
	Reguliere baan	88,7	87,3	88,3	91,8	91,6
	Totaal (n)*	843	891	979	1.047	1.265

* Selectie pas afgestudeerden die in het onderwijs werken.



Tabel B8 – Pas afgestudeerde leraren, naar sector en type dienstverband, cohort 2015-2019 (%)*

		2015	2016	2017	2018	2019
Po	Vast contract	4,0%	11,8%	13,6%	21,6%	31,3%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	29,0%	45,0%	52,7%	59,6%	51,9%
	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	32,9%	25,1%	14,1%	8,5%	8,1%
	Flexibel contract	34,0%	18,1%	19,5%	10,4%	8,7%
	Totaal (n)	981	865	1.031	1.040	1.132
Vo	Vast contract	32,2%	35,1%	33,8%	34,3%	41,3%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	41,9%	38,5%	40,7%	43,5%	37,2%
	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	18,8%	19,3%	19,7%	16,3%	17,4%
	Flexibel contract	7,1%	7,1%	5,8%	5,9%	4,1%
	Totaal (n)	596	631	670	724	880
Mbo	Vast contract	26,2%	31,8%	38,7%	37,0%	41,3%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	46,1%	44,3%	40,2%	43,3%	34,7%
	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	17,7%	16,0%	14,0%	14,4%	14,3%
	Flexibel contract	9,9%	7,9%	7,2%	5,3%	9,7%
	Totaal (n)	221	225	235	271	266

* Selectie alumni die in het onderwijs werken.

Tabel B9 – Pas afgestudeerde leraren, naar sector en aanstellingsomvang, cohort 2015-2019 (%)*

		2015	2016	2017	2018	2019
Po	Voltijd: 36 uur of meer	33,1%	37,7%	44,5%	48,7%	45,2%
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	31,4%	29,4%	28,5%	27,5%	29,4%
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	27,8%	25,3%	19,6%	18,1%	20,9%
	Deeltijd: < 12 uur	7,7%	7,6%	7,4%	5,7%	4,6%
	Totaal (n)*	981	865	1031	1040	1132
Vo	Voltijd: 36 uur of meer	20,1%	19,0%	16,8%	17,7%	19,1%
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	43,4%	46,7%	49,0%	50,5%	50,7%
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	30,4%	27,8%	29,2%	27,2%	25,2%
	Deeltijd: < 12 uur	6,1%	6,4%	5,1%	4,6%	5,0%
	Totaal (n)	596	631	670	724	880
Mbo	Voltijd: 36 uur of meer	24,7%	34,2%	25,3%	25,9%	24,4%
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	45,3%	38,8%	48,5%	45,5%	48,6%
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	23,5%	23,8%	22,3%	25,8%	22,4%
	Deeltijd: < 12 uur	6,4%	3,2%	4,0%	2,8%	4,6%
	Totaal (n)	221	225	235	271	266

* Selectie alumni die in het onderwijs werken.

Tabel B10 – Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren, naar vakgebied (% , ½ jaar na afstuderen)*

	Binnen onderwijs	Buiten onderwijs	Binnen en buiten onderwijs	Geen betaalde baan	Totaal (n)
Talen	85,6	5,9	4,8	3,7	391
Exacte vakken	81,9	9,3	6,0	2,7	266
Technische vakken	77,7	6,9	12,4	3,1	92
Culturele/creatieve vakken	44,3	15,6	25,8	14,3	158
Maatschappijvakken/godsdienst	72,2	14,1	6,9	6,8	221
Economische vakken	77,3	9,7	9,8	3,2	92
Lichamelijke opvoeding	68,1	14,2	16,0	1,6	129
Verzorgende vakken	79,1	9,6	8,8	2,5	141
Totaal	74,5	10,5	10,3	4,8	1.490

* Selectie alumni lerarenopleidingen vo/mbo, cohort 2019.



Tabel B11 – Pas afgestudeerde leraren, naar vakgebied en type dienstverband (%)*

	Vast contract	Tijdelijk contract	Flexibel contract	Totaal (n)*
Talen	41,8	53,7	4,6	353
Exacte vakken	50,6	47,0	2,4	234
Technische vakken	61,6	34,8	3,6	83
Culturele/creatieve vakken	25,2	43,8	30,9	109
Maatschappijvakken/godsdienst	39,3	58,1	2,6	175
Economische vakken	42,0	45,4	12,6	80
Lichamelijke opvoeding	24,5	66,8	8,7	107
Verzorgende vakken	39,5	54,5	6,1	124
Totaal	40,1	52,3	7,6	1.265

* Selectie alumni die in het onderwijs werken (lerarenopl. vo/mbo) | cohort 2019.

Tabel B12 – Pas afgestudeerde leraren, naar vakgebied en aanstellingsomvang (%)*

	≥ 36 uur	24 tot 36 uur	< 24 uur	totaal (n)*
Talen	20,7	52,1	27,2	353
Exacte vakken	16,5	55,9	27,6	234
Technische vakken	39,4	48,4	12,1	83
Culturele/creatieve vakken	4,5	33,3	62,1	109
Maatschappijvakken/godsdienst	18,5	45,7	35,8	175
Economische vakken	22,7	54,0	23,3	80
Lichamelijke opvoeding	25,1	41,8	33,1	107
Verzorgende vakken	22,1	54,6	23,3	124
Totaal	20,2	49,0	30,9	1265

* Selectie alumni die in het onderwijs werken (lerarenopl. vo/mbo).

Tabel B13 – Redenen voor deeltijdbaan, naar sector (%)*

	po	vo	mbo	totaal*
Ik kan geen baan vinden met een grotere aanstellingsomvang	13,0%	23,4%	17,3%	17,3%
Ik wil niet meer uren in het onderwijs werken	28,7%	36,1%	38,3%	33,4%
Vanwege de combinatie met zorg voor kinderen, huishouden, partner en/of mantelzorg	21,7%	18,4%	28,8%	21,5%
Ik studeer ernaast	20,7%	13,8%	5,7%	16,1%
Anders	26,3%	27,4%	29,2%	26,8%
Totaal (n)	579	648	185	1.420

* Selectie pas afgestudeerden met een parttime onderwijsbaan (cohort 2019) | incl. overige sectoren.

Tabel B14 – Zou u meer uren in het onderwijs willen werken? – naar sector en cohort (%)*

		2015	2016	2017	2018	2019
PO	Ja, zonder meer	50%	34%	25%	18%	26%
	Ja, onder voorwaarden	23%	28%	31%	29%	25%
	Nee, zeker niet	19%	31%	39%	45%	41%
	Weet niet	7%	6%	5%	7%	8%
	Totaal (n)	588	488	492	467	555
VO	Ja, zonder meer	29%	31%	24%	24%	31%
	Ja, onder voorwaarden	30%	33%	36%	34%	30%
	Nee, zeker niet	37%	33%	36%	38%	33%
	Weet niet	4%	4%	4%	5%	6%
	Totaal (n)	371	400	455	486	574



MBO	Ja, zonder meer	26%	25%	15%	21%	18%
	Ja, onder voorwaarden	28%	35%	37%	30%	36%
	Nee, zeker niet	41%	36%	44%	46%	39%
	Weet niet	6%	4%	4%	3%	8%
	Totaal (n)	126	119	135	153	156

* Selectie pas afgestudeerden met een parttime onderwijsbaan | ½ jaar na afstuderen.

Tabel B15 – Onder welke voorwaarden bent u bereid meer uren in het onderwijs te gaan werken? (%)*

	po	vo	mbo	totaal*
Salarisverbetering	43%	58%	52%	52%
Duidelijke afspraken over werkbelasting	37%	43%	36%	40%
Vast contract	34%	34%	36%	35%
Doorgroeimogelijkheid	25%	32%	40%	31%
Ruimte voor eigen ontwikkeling	22%	29%	32%	27%
Mogelijkheid tot combinatie met zorg voor anderen en/of studie	28%	22%	14%	23%
Reguliere baan (geen invalwerk)	28%	15%	13%	19%
Voldoende inwerktijd/begeleiding	27%	13%	6%	17%
Weinig reistijd	13%	19%	14%	16%
Werken naar eigen inzicht	15%	14%	17%	15%
Mogelijkheid tot combinatie met huidige baan	12%	10%	19%	12%
Mogelijkheid tot voltijdbaan	6%	6%	5%	6%
Anders, namelijk	11%	6%	16%	10%
Totaal (n)	147	196	66	419

* Selectie pas afgestudeerden met een deeltijdbaan die onder voorwaarden meer willen werken.

Motieven om wel/niet in het onderwijs te gaan werken

Tabel B16 – Hoe belangrijk waren de volgende aspecten voor u om leraar te worden (%)*

	Pabo	Lerarenopl. vo/mbo	Totaal
Lesgeven en leren waren zaken die ik interessant vond	95%	93%	94%
Lesgeven gaf me de mogelijkheid de ontwikkeling van kinderen en jongeren te beïnvloeden	96%	92%	94%
Lesgeven gaf mij de mogelijkheid om bij te dragen aan de samenleving	90%	86%	88%
Lesgeven gaf me de mogelijkheid mijn interesse in mijn vakgebied te delen	80%	86%	83%
Lesgeven gaf me de mogelijkheid de ontwikkeling van minder bedeelde kinderen te versterken	83%	71%	77%
Lesgeven bood een betrouwbaar inkomen	42%	58%	50%
Lesgeven bood baanzekerheid	42%	54%	48%
Lesgeven bood een stabiele loopbaan	41%	53%	47%
Het werkschema sloot aan bij verantwoordelijkheden in mijn privéleven	32%	42%	37%
Totaal (n)	996	1089	2085

* Selectie beginnende leraren (cohort 2019).

**Tabel B17 – Wat zijn de belangrijkste redenen waarom u geen baan in het onderwijs heeft? (%)***

	Pabo	Lerarenopl. vo/mbo	Totaal
Binnen het onderwijs is de werkdruk te hoog	61,1%	40,2%	44,8%
Buiten het onderwijs is er meer ruimte voor mijn eigen ontwikkeling	26,2%	39,4%	36,4%
Buiten het onderwijs heb ik meer doorgroeimogelijkheden	38,4%	32,5%	33,8%
Buiten het onderwijs kan ik naar eigen inzicht werken	26,5%	31,4%	30,3%
Binnen het onderwijs is het salaris te laag	52,8%	23,7%	30,2%
Ik kan een onderwijsbaan niet combineren met mijn huidige baan buiten het onderwijs	19,4%	15,5%	16,4%
Ik kan binnen het onderwijs geen vast contract krijgen	1,8%	20,1%	16,0%
Ik kan binnen het onderwijs geen voltijdbaan vinden	2,7%	17,9%	14,5%
Ik kan binnen het onderwijs geen deeltijdbaan vinden	1,8%	15,8%	12,7%
Binnen het onderwijs krijg je onvoldoende inwerktijd/begeleiding	4,7%	7,6%	6,9%
Ik kan een onderwijsbaan niet combineren met zorg voor kinderen/huishouden en/of studie	14,7%	4,6%	6,9%
Ik moet te ver reizen voor een baan binnen het onderwijs	2,1%	7,0%	5,9%
Anders	47,7%	44,3%	45,1%
Totaal (n)	46	154	200

* Selectie pas afgestudeerden zonder baan of werkzaam buiten onderwijs (cohort 2019).

Tabel B18 – Zou u in het onderwijs willen werken? (%)*

	Pabo	Lerarenopl. vo/mbo	Totaal
Ja, zonder meer	29,8%	31,3%	30,9%
Ja, onder voorwaarden	41,9%	46,8%	45,5%
Nee, zeker niet	14,8%	13,0%	13,5%
Weet niet	13,6%	9,0%	10,2%
Totaal (n)*	85	225	310

Tabel B19 – Onder welke voorwaarden bent u bereid om in het onderwijs te werken? (%)*

	Pabo	Lerarenopl. vo/mbo	Totaal
Duidelijke afspraken over werkbelasting	41%	34%	36%
Ruimte voor eigen ontwikkeling	29%	38%	36%
Salarisverbetering	51%	28%	34%
Werken naar eigen inzicht	28%	28%	28%
Mogelijkheid tot combinatie met huidige baan	21%	23%	23%
Voldoende inwerktijd/begeleiding	17%	21%	20%
Vast contract	6%	24%	19%
Mogelijkheid tot deeltijdbaan	20%	18%	19%
Doorgroeimogelijkheid naar management	24%	13%	16%
Weinig reistijd	14%	15%	15%
Geen salarisachteruitgang	7%	16%	14%
Reguliere baan (geen invalwerk)	12%	14%	13%
Mogelijkheid tot combinatie met zorg voor kinderen/huishouden en/of studie	18%	9%	11%
Mogelijkheid tot voltijdbaan		6%	5%
Anders	13%	13%	13%
Totaal (n)	37	108	145

* Selectie pas afgestudeerden die onder voorwaarden in het onderwijs wil werken (cohort 2018).



Tabel B20 – Bent u momenteel op zoek naar een (andere) baan? (%)*

		2015	2016	2017	2018	2019
Pabo	Ja, alleen binnen het onderwijs	42,0%	28,7%	19,3%	14,9%	13,6%
	Ja, alleen buiten het onderwijs	0,9%	0,7%	1,4%	2,2%	2,0%
	Ja, zowel binnen als buiten het onderwijs	9,2%	6,7%	6,4%	5,3%	3,4%
	Nee	47,9%	63,9%	72,9%	77,6%	81,0%
	Totaal (n)	926	802	941	946	996
Lerarenopl. vo/mbo	Ja, alleen binnen het onderwijs	17,1%	21,3%	20,4%	17,8%	15,9%
	Ja, alleen buiten het onderwijs	2,5%	2,3%	2,9%	3,3%	2,3%
	Ja, zowel binnen als buiten het onderwijs	11,7%	10,6%	12,0%	9,7%	7,8%
	Nee	68,7%	65,9%	64,7%	69,3%	73,9%
	Totaal (n)	680	730	846	884	1.089

* Selectie beginnende leraren (peiljaar).

Tabel B21 – Waarom zoekt u (ook) een baan buiten het onderwijs? (%)*

	Lerarenopl.		Totaal
	Pabo	Vo/mbo	
De werkdruk in het onderwijs is te hoog	55%	42%	46%
Ik wil graag ervaringen op doen buiten het onderwijs	42%	40%	40%
Buiten het onderwijs is het salaris beter	53%	24%	33%
Ik wil niet (meer) in het onderwijs werken	41%	29%	33%
De lage status van het werken in het onderwijs	26%	18%	20%
Ik wil geen invalwerk doen/wil meer baanzekerheid	11%	24%	20%
Er is geen werk in het onderwijs	-	29%	19%
Er zijn alleen kleine deeltijdbanen te vinden binnen het onderwijs	6%	24%	18%
Ben bezig met/heb een andere studie gedaan, en wil een baan die daarop aansluit	29%	11%	17%
Buiten het onderwijs zijn de kansen op werk veel groter	2%	18%	13%
Ik zou te ver moeten reizen voor een baan in het onderwijs	4%	13%	10%
Anders	31%	28%	29%
Totaal (n)	55	104	159

* Selectie beginnende leraren (cohort 2019) die (ook) opzoek zijn naar een baan buiten het onderwijs.

Begeleiding van beginnende leraren

Tabel B22 – Aandeel beginnende leraren, naar cohort 2015-2019 (%)*

		2015	2016	2017	2018	2019
Pabo	Beginnende leraar**	99,6%	99,8%	99,2%	99,6%	99,1%
	Geen beginnende leraar	0,4%	0,2%	0,8%	0,4%	0,9%
	Totaal (n)*	930	804	948	949	1.004
Lerarenopl. vo/mbo	Beginnende leraar	84,8%	85,0%	88,7%	87,7%	88,0%
	Geen beginnende leraar	15,2%	15,0%	11,3%	12,3%	12,0%
	Totaal (n)*	818	874	965	1.020	1.245

* Selectie alumni die in het onderwijs werken. | ** Leraren minder dan 4 jaar in het onderwijs werken.



Tabel B23 – Begeleiding beginnende leraren, naar cohort 2015-2019 (%)*

		2015	2016	2017	2018	2019
Pabo	Wel begeleiding	79%	83%	84%	88%	89%
	Geen begeleiding	21%	17%	16%	12%	11%
	Totaal (n)*	926	802	941	946	996
Lerarenopl. vo/mbo	Wel begeleiding	89%	85%	80%	83%	84%
	Geen begeleiding	11%	15%	20%	17%	16%
	Totaal (n)*	680	730	846	884	1089

* Selectie beginnende leraren.

Tabel B24 – Begeleiding beginnende leraren, naar peiljaar (%)*

		2016	2017	2018	2019	2020
PO	Ja, dit werd actief aangeboden	30%	35%	36%	45%	41%
	Ja, als ik hier om vroeg	38%	36%	36%	34%	35%
	Nee, geen begeleiding gekregen	22%	19%	20%	13%	13%
	Anders	9%	10%	9%	8%	10%
	Totaal (n)	948	839	1.000	1.007	1.098
VO	Ja, dit werd actief aangeboden	63%	54%	55%	52%	55%
	Ja, als ik hier om vroeg	24%	27%	24%	27%	26%
	Nee, geen begeleiding gekregen	7%	10%	14%	14%	11%
	Anders	5%	9%	7%	7%	7%
	Totaal (n)	492	525	586	613	773
MBO	Ja, dit werd actief aangeboden	36%	29%	29%	28%	30%
	Ja, als ik hier om vroeg	42%	41%	36%	42%	36%
	Nee, geen begeleiding gekregen	16%	20%	26%	24%	23%
	Anders	5%	10%	10%	6%	10%
	Totaal (n)	176	182	194	227	214

* Selectie beginnende leraren | cohort 2015-2018.

Tabel B25 – Organisatie van de begeleiding, naar sector en peiljaar (%)*

	PO			VO			MBO		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Een introductiebijeenkomst voor beginnende leraren	27%	35%	36%	65%	67%	67%	40%	48%	48%
Een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren	27%	33%	31%	49%	49%	53%	20%	26%	30%
Groepje met nieuwe leerkrachten dat regelmatig bijeenkomt (intervisiegroep)	27%	33%	32%	56%	59%	58%	27%	36%	25%
Begeleiding door een ervaren docent	38%	39%	38%	54%	50%	50%	47%	60%	48%
Begeleiding door de schoolleiding	31%	29%	31%	20%	18%	19%	8%	12%	9%
Begeleiding door een mentor / coach	42%	46%	43%	51%	45%	45%	32%	30%	33%
Aantal lessen wordt bijgewoond door en nabesproken met een ervaren docent	32%	34%	32%	49%	50%	51%	30%	28%	25%
Er werd een cursus aangeboden	10%	11%	8%	11%	10%	11%	11%	8%	9%
Anders	14%	11%	11%	5%	5%	6%	9%	8%	16%
Totaal (n)	813	875	956	506	535	689	146	171	163

* Selectie beginnende leraren | cohort 2016-2018.



Tabel B26 – Inhoud van de begeleiding, naar sector en peiljaar (%)*

	PO			VO			MBO		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Rondleiding door de school en kennismaking met collega's	28%	22%	27%	45%	44%	45%	38%	36%	35%
Op de hoogte brengen van het reilen en zeilen van de school	49%	46%	44%	61%	60%	57%	55%	58%	50%
Het voorbereiden van lessen	9%	13%	12%	11%	13%	11%	22%	28%	23%
Didactische vaardigheden	39%	46%	40%	38%	35%	43%	30%	37%	34%
Het omgaan met leerlingen	47%	45%	43%	51%	51%	60%	39%	44%	48%
Het omgaan met ouders	35%	35%	36%	25%	25%	32%	20%	9%	15%
Orde handhaven in de klas	38%	32%	34%	51%	47%	58%	31%	25%	35%
Het plannen van de werkzaamheden	31%	32%	25%	19%	21%	16%	33%	34%	32%
Anders	11%	11%	11%	8%	7%	6%	11%	11%	16%
Totaal (n)	813	875	956	506	535	689	146	171	163

* Selectie beginnende leraren met begeleiding | cohort 2017-2019.

Tabel B27 – Stellingen over de begeleiding, naar sector en w/n opleidingschool (% [helemaal] mee eens)*

	PO		VO		MBO	
	opl. school	geen opl. sch	opl. school	geen opl. sch	opl. school	geen opl. sch
	Ervaren collega's helpen mij mijn weg te vinden als leraar	88%	79%	86%	82%	83%
Als ik problemen ondervind, helpt het schoolmanagement mij naar oplossingen te zoeken	75%	68%	68%	60%	63%	46%
Ik heb de indruk dat de school aandacht heeft voor beginnende docenten	60%	48%	72%	56%	58%	39%
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	54%	48%	60%	51%	46%	37%
Ik moet alles op eigen initiatief vragen en ontdekken	37%	46%	39%	49%	56%	61%
Ik krijg goede ondersteuning en begeleiding bij het geven van de lessen	48%	38%	56%	43%	43%	33%
De school heeft een uitgewerkt programma voor beginnende docenten	25%	16%	51%	34%	33%	22%
Totaal (n)	479	473	386	266	99	82

* Selectie beginnende leraren met begeleiding, cohort 2019.

Tabel B28 – Lesobservatie door een ervaren docent of mentor/coach, naar sector en peiljaar (%)*

	PO			VO			MBO		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Nooit	12%	9%	15%	12%	13%	15%	27%	26%	33%
1 of 2 keer	39%	35%	41%	37%	39%	43%	54%	50%	47%
3 - 5 keer	33%	36%	32%	35%	34%	32%	14%	19%	14%
Meer dan 5 keer	15%	19%	12%	14%	14%	9%	3%	3%	4%
Weet ik niet	1%	1%	1%	2%	0%	1%	1%	1%	1%
Totaal (n)	1000	1007	1098	586	613	773	194	227	214

* Selectie beginnende leraren met begeleiding | cohort 2017-2019.

**Tabel B29 – Gebruik van een gevalideerd instrument om didactische vaardigheden in kaart te brengen (%)***

	PO			VO			MBO		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Ja	36%	40%	37%	42%	46%	46%	25%	25%	29%
Nee	19%	22%	22%	20%	21%	19%	44%	44%	29%
Weet niet	45%	38%	41%	38%	33%	34%	30%	31%	42%
Totaal (n)	1000	1007	1098	586	613	773	194	227	214

* Selectie beginnende leraren met begeleiding | cohort 2017-2019.

Werkbeleving van beginnende leraren

Tabel B30 – Arbeidstevredenheid beginnende leraren, naar opleidingstype en peiljaar (rapportcijfers)*

		2016	2017	2018	2019	2020
Pabo	Inhoud van de baan	7,8	7,7	7,7	7,8	8,0
	Organisatie waar men werkt	7,5	7,6	7,6	7,7	7,8
	Werken in het onderwijs	7,7	7,5	7,5	7,7	8,0
	Salaris	-	-	-	6,3	6,7
	Totaal (n)	926	802	941	946	996
Lerarenopl. vo/mbo	Inhoud van de baan	7,7	7,8	7,8	7,8	7,9
	Organisatie waar men werkt	7,4	7,3	7,2	7,2	7,4
	Werken in het onderwijs	7,5	7,6	7,6	7,6	7,8
	Salaris	-	-	-	6,6	6,7
	Totaal (n)	680	730	846	884	1.089

Tabel B31 – Arbeidstevredenheid beginnende leraren, naar sector en peiljaar (rapportcijfers)*

		2016	2017	2018	2019	2020
PO	De inhoud van uw baan	7,7	7,7	7,7	7,8	8,0
	De organisatie waarin men werkt	7,5	7,6	7,5	7,6	7,8
	Werken in het onderwijs	7,7	7,5	7,6	7,7	7,9
	Salaris	-	-	-	6,3	6,6
	Totaal (n)	948	839	1000	1.007	1.098
VO	De inhoud van uw baan	7,7	7,7	7,7	7,7	8,0
	De organisatie waarin men werkt	7,4	7,2	7,2	7,2	7,4
	Werken in het onderwijs	7,5	7,5	7,5	7,6	7,8
	Salaris	-	-	-	6,5	6,7
	Totaal (n)	492	525	586	613	773
MBO	De inhoud van uw baan	7,7	7,9	7,9	7,8	7,9
	De organisatie waarin men werkt	7,3	7,3	7,2	7,1	7,4
	Werken in het onderwijs	7,6	7,6	7,8	7,7	7,9
	Salaris	-	-	-	6,9	7,0
	Totaal (n)	176	182	194	227	214



Tabel B32 – Ervaren werkdruk onder beginnende leraren, naar sector en peiljaar (%)*

		Zeer veel	Veel	Niet veel/ weinig	Weinig	Zeer weinig	Geen/ n.v.t	Totaal (n)
PO	2016	13%	47%	31%	4%	1%	4%	948
	2017	18%	52%	26%	2%	1%	1%	839
	2018	15%	46%	31%	4%	1%	2%	1000
	2019	13%	46%	34%	6%	1%	1%	1007
	2020	8%	40%	41%	7%	2%	1%	1098
VO	2016	16%	45%	35%	4%	0%	0%	492
	2017	17%	42%	37%	3%	1%	0%	525
	2018	14%	44%	37%	4%	1%	0%	586
	2019	14%	42%	36%	6%	1%	-	613
	2020	11%	46%	35%	6%	1%	1%	773
MBO	2016	14%	47%	36%	1%	2%	-	176
	2017	21%	42%	30%	4%	1%	1%	182
	2018	16%	40%	39%	3%	1%	-	194
	2019	12%	48%	33%	3%	3%	0%	227
	2020	14%	42%	38%	4%	1%	1%	214

Tabel B33 – Oorzaken van ervaren werkdruk, naar sector (%)*

	po	vo	mbo	totaal
Hoeveelheid administratieve taken	80%	68%	77%	76%
Hoeveelheid overige niet-lesgebonden taken	72%	60%	75%	68%
Diversiteit in niveau binnen groepen	64%	43%	43%	54%
Omvang van de groepen	54%	59%	37%	53%
Samenstelling leerlingenpopulatie	61%	46%	44%	53%
Handhaven van discipline binnen en buiten de klas	32%	40%	23%	33%
Omgaan met lastige ouders	48%	20%	9%	33%
Eisen/verwachtingen over de te leveren prestaties	34%	31%	26%	32%
Beleidswijzigingen vanuit landelijk overheid	33%	23%	21%	27%
Het tekort aan leraren (te weinig bevoegde leraren/docenten)	33%	18%	23%	26%
Gebrek aan teamspirit/individualistisch optreden collega's	15%	19%	23%	17%
Intimidatie/verbaal geweld van leerlingen	16%	13%	11%	14%
Verzuim van teamleden	14%	14%	19%	14%
Totaal (n)	528	442	120	1.094

* Selectie beginnende leraren die werkdruk ervaren (cohort 2019).

Tabel B34 – Schaalscores self-efficacy, naar sector (%)*

		2017	2018	2019	2020
PO	Klassenmanagement	3,3	3,3	3,4	3,3
	Motiveren	3,1	3,1	3,1	3,2
	Differentiëren	2,9	2,9	3,0	3,0
	SE totaal	3,1	3,1	3,2	3,2
VO	Klassenmanagement	3,1	3,2	3,1	3,2
	Motiveren	2,9	2,9	2,9	3,0
	Differentiëren	3,0	3,0	2,9	3,0
	SE totaal	3,0	3,0	3,0	3,1
MBO	Klassenmanagement	3,2	3,2	3,2	3,2
	Motiveren	3,1	3,0	3,1	3,1
	Differentiëren	3,1	3,0	3,1	3,0
	SE totaal	3,1	3,1	3,1	3,1

*Tabel B35 – Stellingen over het werkklimaat op school, naar sector (%)**

	po	vo	mbo	totaal*
Op deze school heerst een cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid voor school gerelateerde zaken	87%	80%	81%	84%
Op deze school werken we als team samen aan de ontwikkeling van het onderwijs	86%	76%	82%	82%
Op deze school heerst een cultuur van samenwerking die wordt gekarakteriseerd door wederzijdse steun	84%	77%	73%	80%
Het management steunt de docenten bij problemen met een leerling/klas en werkt met hen samen om deze problemen op te lossen	82%	70%	72%	76%
Ik krijg voldoende ruimte om me verder te ontwikkelen (bijvoorbeeld cursussen, bijscholing en studiedagen)	73%	71%	74%	72%
Als docenten (extra) ondersteuning nodig hebben, dan geeft de school die ook	74%	68%	64%	70%
Ik krijg meer voorbereidingstijd voor mijn lessen dan meer ervaren docenten	24%	42%	42%	32
Totaal (n)	1098	773	214	1.830

* Selectie beginnende leraren (cohort 2019) | stelling 1 t/m 4 de schaal over samenwerking/ondersteuning.



C Bijlage – tabellen zij-instromers

Het scholingstraject

Tabel C1 - Aandacht voor docentvaardigheden tijdens pdg-traject (%)

	2017	2018	2019	2020
Toepassen van beroepsgerelateerde vakkennis en vakdidactiek	74%	72%	73%	73%
Toepassen van pedagogische inzichten	93%	87%	96%	90%
Toepassen van didactische inzichten	97%	89%	94%	92%
Ontwerpen en uitvoeren van leerarrangementen/leerconcepten	89%	79%	81%	84%
Hanteren van de juiste toetsinstrumenten	70%	72%	72%	75%
Omgaan met verschillende deelgroepen (differentiatie)	80%	75%	78%	77%
Omgaan met studenten met speciale zorgbehoefte	64%	56%	60%	58%
Totaal (n)	61	119	166	173

* Percentage zij-instromers dat aangeeft dat genoemde onderwerpen (ruim) voldoende aan bod zijn gekomen.

Tabel C2 - Aandacht voor de begeleiding van studenten tijdens pdg-traject (%)

	2017	2018	2019	2020
Loopbaanontwikkeling, beroepsidentiteit en beroepshouding van de student	66%	66%	73%	69%
Burgerschap student	54%	41%	43%	41%
Ontwikkeling van reflectieve vaardigheid bij de studenten	80%	61%	73%	66%
Totaal (n)	61	119	166	173

* Percentage zij-instromers dat aangeeft dat genoemde onderwerpen (ruim) voldoende aan bod zijn gekomen.

Tabel C3 – Aandacht voor het verbinden van opleiding en beroepspraktijk, tijdens pdg-traject (%)

	2017	2018	2019	2020
Leren in de beroepspraktijk	77%	71%	80%	69%
Werkproceskennis	79%	68%	72%	62%
Kennis van de benodigde kwalificatie-eisen	74%	67%	70%	62%
Opbouwen en onderhouden van netwerken	61%	58%	55%	51%
Vertalen van ontwikkelingen binnen branche naar beroepsonderwijs	57%	52%	58%	50%
Totaal (n)	61	119	166	173

* Percentage zij-instromers dat aangeeft dat genoemde onderwerpen (ruim) voldoende aan bod zijn gekomen.

Tabel C4 – Aandacht voor de eigen professionele ontwikkeling tijdens het pdg-traject (%)

	2017	2018	2019	2020
Rol als teamspeler	93%	88%	89%	90%
Zelfreflectie	100%	97%	96%	99%
Intern en extern verantwoording afleggen over handelen	93%	84%	83%	82%
Totaal (n)	61	119	166	173

* Percentage zij-instromers dat aangeeft dat genoemde onderwerpen (ruim) voldoende aan bod zijn gekomen.

**Tabel C5 – Aandacht voor vakinhoudelijke en pedagogische vaardigheden tijdens het scholingstraject (%)**

	PO	VO	Totaal
Toepassen van vakkennis/vakdidactiek	77%	93%	80%
Toepassen van didactische inzichten	76%	88%	78%
Ontwikkelen en uitvoeren van een samenhangende lessenreeks	66%	87%	70%
De leerstof op een begrijpelijke en aansprekende manier uitleggen	68%	77%	70%
Het afstemmen van het onderwijs op de verschillen tussen leerlingen	67%	65%	66%
Inzicht in de opbouw van het curriculum en de doorlopende leerlijnen	65%	65%	65%
Hanteren van de juiste toetsinstrumenten	43%	68%	48%
Kennis van pedagogische theorieën en methodieken, die relevant zijn voor de onderwijspraktijk	85%	74%	83%
Het realiseren van een veilig en stimulerend leerklimaat	83%	71%	81%
Toepassen van pedagogische inzichten	83%	71%	80%
Aanmoedigen en motiveren van leerlingen	75%	70%	74%
Het afstemmen van de les op de ontwikkeling van leerlingen	74%	72%	74%
Klassenmanagement	70%	67%	69%
Kennis van veelvoorkomende ontwikkelings- en gedragsproblemen	55%	58%	55%
Omgaan met leerlingen met speciale zorgbehoefte	39%	41%	39%
Zelfreflectie en actief zijn in eigen professionele ontwikkeling	90%	91%	90%
Interne en externe verantwoording afleggen over handelen	69%	79%	71%
Rol als teamspeler	62%	61%	62%
Totaal	421	111	532

Tabel C6 – Tevredenheid over de begeleiding tijdens het pdg-traject en de voorbereiding op de beroepspraktijk

	2017	2018	2019	2020
De begeleiding door de begeleider vanuit de school/instelling, tijdens het PDG-traject	70%	69%	70%	63%
De begeleiding op de werkplek in zijn geheel, tijdens het PDG-traject	70%	71%	66%	65%
De begeleiding vanuit de lerarenopleiding, tijdens uw PDG-traject	67%	70%	72%	66%
De inhoudelijk voorbereiding op het lesgeven in het mbo	72%	66%	75%	57%
De voorbereiding op de verschillende doelgroepen en niveaus in het mbo	48%	46%	47%	44%
De ondersteuning vanuit de opleiding om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	59%	68%	73%	61%
De ondersteuning vanuit de instelling om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	77%	74%	76%	68%
Totaal (n)	61	99	137	173

* Selectie zij-instromers die het pdg-traject hebben afgerond

Tabel C7 – Tevredenheid over de begeleiding tijdens het zij-instroomtraject en de voorbereiding op de beroepspraktijk (po, vo, mbo)

	Opleidings- school	Niet opleidings- school	Weet niet	Totaal
De begeleiding door de begeleider vanuit de school/instelling, tijdens het traject	69%	53%	63%	64%
De begeleiding op de werkplek in zijn geheel, tijdens het traject	72%	53%	68%	67%
De begeleiding vanuit de lerarenopleiding, tijdens het traject	58%	45%	47%	52%
De inhoudelijk voorbereiding op het lesgeven in het lesgeven	60%	51%	49%	54%
De voorbereiding op de verschillende doelgroepen en niveaus in het onderwijs	44%	35%	35%	39%
De ondersteuning vanuit de opleiding om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	51%	39%	39%	44%
De ondersteuning vanuit uw school/instelling om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	66%	47%	61%	61%
Totaal (n)	309	136	260	705



Huidige werksituatie zij-instromers

Tabel C8 – Zij-instromers mbo (pdg), naar type dienstverband (%)*

	2018	2019	2020
Vast contract	83%	95%	90%
Tijdelijk contract	15%	4%	6%
Anders	3%	1%	3%
Totaal (n)	97	132	144

* Selectie zij-instromers die traject hebben afgerond

Tabel C9 – Zij-instromers mbo (pdg), naar aanstellingsomvang (%)*

	2018	2019	2020
Volgtijd: 36 uur of meer	43%	33%	33%
Deeltijd: 24 tot 36 uur	31%	42%	43%
Deeltijd: 12 tot 24 uur	24%	26%	22%
Deeltijd: < 12 uur	2%	-	2%
Totaal (n)	97	132	144

* Selectie zij-instromers die traject hebben afgerond

Tabel C10 – Op welk niveau bent u werkzaam (%)*

	2018	2019	2020
Entree-opleidingen	7%	2%	7%
MBO 2	36%	23%	31%
MBO 3	56%	47%	51%
MBO 4	83%	81%	86%
Educatie	8%	8%	14%
Anders	1%	2%	2%
Totaal	97	132	144

* Selectie zij-instromers die traject hebben afgerond | meer antwoorden mogelijk.

Begeleiding zij-instromers

Tabel C11 – PDG: Heeft u na afloop van het pdg-traject begeleiding gekregen? (%)

	2017	2018	2019	2020
Ja, dit werd actief aangeboden	25%	30%	25%	26%
Ja, nadat ik hier zelf om vroeg	19%	28%	19%	22%
Nee, geen enkele begeleiding gekregen	42%	28%	42%	36%
Anders, namelijk:	13%	14%	14%	16%
Totaal (n)	52	97	132	144

* Selectie zij-instromers die traject hebben afgerond en in mbo werken

**Tabel C12 – PDG: deelname aan en effect van begeleidingsactiviteiten (%)**

	2018	2019	2020	Redelijk positief	Heel positief
Een introductiedag voor beginnende docenten	37%	28%	20%	40%	17%
Cursus(sen) gericht op mijn professionele ontwikkeling als docent	65%	49%	56%	55%	35%
Intervisie gericht op mijn professionele ontwikkeling als docent	41%	40%	37%	48%	37%
Teambrede workshops / studiedagen	97%	97%	95%	48%	23%
Ik krijg begeleiding/coaching van mijn (direct) leidinggevende	43%	28%	40%	58%	31%
Ik krijg begeleiding/coaching van een ervaren collega/mentor	51%	46%	49%	56%	39%
Lesobservatie en coaching door collega's	44%	46%	46%	40%	48%
Ik observeer lessen van meer ervaren collega's	54%	47%	58%	46%	45%
Ik bespreek de manier waarop ik les geef met collega's	87%	92%	94%	47%	48%
Gezamenlijk lessen voorbereiden met een meer ervaren collega	48%	45%	47%	31%	62%
Gezamenlijk lessen geven met een meer ervaren collega	26%	37%	40%	41%	54%
Totaal (n)	68	77	91		

Tabel C13 – Lesobservatie door een ervaren docent of mentor/coach (%)*

	2019	2020
Nooit	39%	38%
1 of 2 keer	43%	43%
3 - 5 keer	15%	13%
Meer dan 5 keer	3%	5%
Weet ik niet	1%	1%
Totaal (n)	132	144

* Selectie zij-instromers die traject hebben afgerond en in mbo werken

Tabel C14 – PDG: op welke wijze waren de activiteiten georganiseerd?*

	2017	2018	2019	2020
Individueel (één-op-één)	50%	58%	60%	60%
Samen met collega's van mijn eigen team	73%	70%	65%	58%
Samen met collega's van andere teams binnen mijn mbo-instelling	13%	22%	12%	13%
Samen met collega's van andere mbo-instellingen	3%	7%	-	1%
Totaal	30	68	77	91

* Selectie zij-instromers die traject hebben afgerond en begeleiding krijgen | meer antwoorden mogelijk.



Tabel C15 – PDG: Onderwerpen die aan bod zijn gekomen tijdens begeleiding en de aansluiting daarvan op de leerbehoeften (%)

	2020	Goede aansluiting	Sterke aansluiting
Begrip van het reilen en zeilen op deze mbo-instelling	39%	65%	15%
Kennis en begrip van mijn vakgebied(en)	26%	74%	17%
Pedagogische vaardigheden in het lesgeven	58%	75%	17%
Methodes voor het beoordelen van studenten	37%	74%	3%
Leerlinggedrag en klassenmanagement	55%	75%	13%
Methodes voor gedifferentieerd lesgeven	34%	61%	27%
Lesgeven aan studenten met speciale leerbehoeften	19%	71%	12%
Lesgeven aan studenten met gedragsproblemen	13%	58%	8%
Methodes om studenten meer generieke vaardigheden te leren	18%	63%	14%
Volgen van de ontwikkeling van individuele studenten en hun talenten	21%	77%	23%
Loopbaanperspectieven bespreken met studenten en hen daarin adviseren	18%	86%	14%
Leerstof/vakkennis relateren aan de beroepspraktijk	38%	70%	30%
Kennis over het beroep waar de studenten voor worden opgeleid	29%	64%	31%
Geen van bovengenoemde onderwerpen is aan bod gekomen	14%		
Totaal (n)	91		

* Selectie zij-instromers mbo die begeleiding krijgen.

Tabel C16 – Aandeel zij-instromers dat het eens is met de volgende stellingen over begeleiding, naar sector (%)

	PO	VO	MBO
Ervaren collega's helpen mij mijn weg te vinden als leraar	85%	79%	67%
Als ik problemen ondervind, helpt mijn manager mij naar oplossingen te zoeken	69%	59%	56%
Ik krijg goede ondersteuning en begeleiding bij het geven van de lessen	62%	56%	68%
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	57%	66%	52%
Ik heb de indruk dat de school aandacht heeft voor beginnende leraren	61%	75%	35%
Ik moet alles op eigen initiatief vragen en ontdekken	42%	42%	47%
De school/instelling heeft een uitgewerkt programma voor beginnende docenten	15%	48%	16%
Het werken in het mbo is zoals ik van tevoren had verwacht	74%	73%	65%
Het scholingstraject was van voldoende kwaliteit om aan de slag te gaan als docent mbo	61%	76%	74%
Totaal (n)	398	105	144

Tabel C17 – Aandeel zij-instromers (po, vo, mbo) dat het eens is met de volgende stellingen over begeleiding (%)

	opleidings school	niet-opl. school	weet niet	Totaal
Ervaren collega's helpen mij mijn weg te vinden als docent	82%	77%	79%	80%
Als ik problemen ondervind, helpt mijn manager mij naar oplossingen te zoeken	70%	58%	62%	65%
Ik krijg goede ondersteuning en begeleiding van mijn team	69%	47%	63%	62%
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	62%	45%	57%	57%
Ik heb de indruk dat de instelling aandacht heeft voor beginnende docenten	61%	52%	54%	57%
Ik moet alles op eigen initiatief vragen en ontdekken	41%	49%	42%	43%
Mijn school/instelling heeft een uitgewerkt programma voor beginnende docenten	27%	12%	16%	20%
Totaal (n)	281	125	241	647



Werkbeleving zij-instromers

Tabel C18 – PDG: ervaren werkdruk onder zij-instromers (%)

	2017	2018	2019	2020
Zeer veel	20%	26%	20%	21%
Veel	49%	34%	48%	42%
Niet veel/niet weinig	25%	29%	20%	25%
(Zeer) Weinig	6%	11%	11%	11%
Geen/niet van toepassing	-	-	1%	1%
Totaal (n)	51	98	132	144

* Selectie zij-instromers mbo.

Tabel C19 – Oorzaken van werkdruk, naar sector (2020)*

	po	vo	mbo	totaal
Hoeveelheid administratieve taken	67%	60%	90%	72%
Hoeveelheid overige niet-lesgebonden taken	60%	56%	82%	65%
Samenstelling leerling/studentenpopulatie	55%	46%	39%	50%
Diversiteit in niveau binnen groepen	54%	41%	38%	48%
Omvang van de groepen	41%	48%	41%	42%
Handhaven van discipline binnen en buiten de klas	30%	24%	15%	25%
Beleidswijzigingen vanuit landelijk overheid	18%	18%	35%	22%
Eisen/verwachtingen vanuit het management over de te leveren prestaties	16%	29%	32%	22%
Gebrek aan teamspirit/individualistisch optreden collega's	16%	26%	27%	20%
Omgaan met lastige ouders	16%	2%	13%	13%
Verzuim van teamleden	10%	13%	21%	13%
Intimidatie/verbaal geweld van studenten	9%	3%	4%	7%
Het tekort aan leraren (te weinig bevoegde leraren/docenten)	31%	24%	#	23%
Totaal (n)	236	63	91	390

* Selectie zij-instromers die (zeer) veel werkdruk ervaren | # niet uitgevraagd in mbo.

Tabel C20 – PDG: Arbeidstevredenheid onder zij-instromers mbo (gem. rapportcijfer)*

	2018	2019	2020
De inhoud van het werk	7,8	8,1	7,8
De organisatie waarin u werkt	7,1	7,3	7,3
Het werken in het mbo in het algemeen	7,6	7,8	7,7
Het salaris	-	6,7	6,7
De omgang met studenten	-	-	8,5
Het lesgeven	-	-	8,1
Totaal (n)	98	132	144

* Selectie zij-instromers mbo.