

# Loopbaanmonitor onderwijs

Microdata: 2014 – 2020

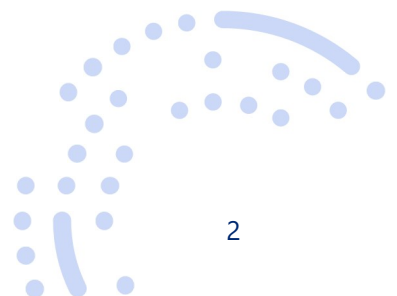
Enquête: 2019 - 2020



<b>Datum</b>	december 2021
<b>Auteurs</b>	Klaas de Vos Peter Fontein Sil Vrielink (MOOZ)
<b>Versie</b>	1.1
<b>Classificatie</b>	Standaard

© Centerdata, Tilburg, 2021

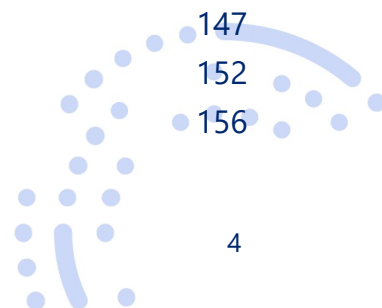
Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke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



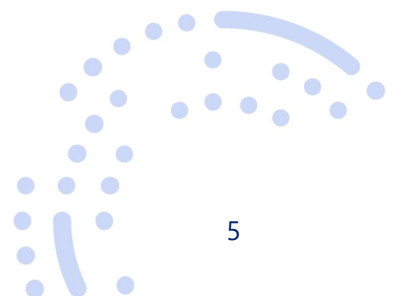
# Inhoudsopgave

Deel 1 - Microdata	6
Samenvatting en conclusies	7
1 Inleiding	12
1.1 Onderzoeksvragen	12
1.2 Onderzoeksverantwoording	13
1.3 Opbouw rapport	14
1.4 Relatie tot ander onderzoek	15
2 Arbeidsmarktpositie na afstuderen	16
2.1 Beroepsrendement op hoofdlijnen	17
2.2 Dynamiek	19
2.3 Beroepsrendement in detail	22
2.4 Beroepsrendement cumulatief	26
2.5 Ontwikkeling arbeidsmarktpositie: vergelijking microdata - enquête	28
3 Beroepsrendement lerarenopleidingen naar achtergrondkenmerken	30
3.1 Vakgebied	30
3.2 Geslacht	33
3.3 Leeftijd bij afstuderen	34
3.4 Voltijd vs. deeltijd	34
4 Baankenmerken	36
4.1 Onderwijssector waarin men werkzaam is	36
4.2 Aanstellingsomvang	42
4.3 Provincie	50
4.4 Afstand woongemeente en werkgemeente	53
4.5 Mobiliteit	54
5 Verdieping arbeidsmarktsituatie niet-werkenden en uitstromers	61
5.1 Inschrijvingen als student	61
5.2 Ontvangers uitkering	63
6 Arbeidsmarktsituatie buiten het onderwijs; betrekkingssomvang en salariëring binnen en buiten onderwijs	67
6.1 Sector buiten het onderwijs	67
6.2 Bestemming uitstroom	71
6.3 Aanstellingsomvang	73

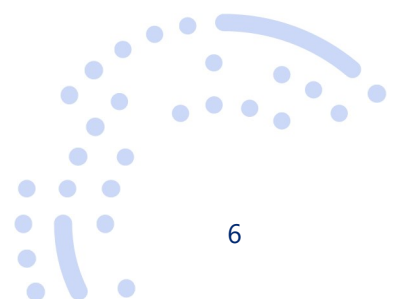
6.4	Uurloon	75
6.5	Uurloon naar sector en vak	78
6.6	Uurloon uitstromers	83
7	Regressie-analyses	86
7.1	Belangrijkste resultaten	86
Bijlage A. Regressieresultaten in detail		89
A.1	Kans 1 jaar na afstuderen	89
A.1.1	Werkzaam binnen onderwijs	89
A.1.2	Werkzaam buiten onderwijs	92
A.2	Kans 5 jaar na afstuderen	96
A.2.1	Werkzaam binnen onderwijs	96
A.2.2	Werkzaam buiten onderwijs	98
Deel 2 – Begeleiding van startende leraren		101
Managementsamenvatting		103
1	Inleiding	110
1.1	Aanleiding	110
1.2	Doelstelling en onderzoeksvragen	110
1.3	Werkwijze	111
1.4	Leeswijzer	113
2	Blik op de lerarenopleidingen	114
2.1	Tevredenheid over lerarenopleiding	114
2.2	Vorbereiding op de beroepspraktijk	119
3	Arbeidsmarktpositie beginnende leraren	124
3.1	Arbeidsmarktpositie	124
3.2	Motieven om in het onderwijs te gaan werken	130
3.3	Aansluiting tussen stage en werk	132
4	Begeleiding startende leraren	135
4.1	Inleiding	135
4.2	Begeleiding startende leraren	135
4.3	Tevredenheid over de begeleiding	145
4.4	Elementen van goede begeleiding	146
5	Werkbeleving van startende leraren	147
5.1	Werkdruk en werktevredenheid	147
5.2	Professioneel zelfvertrouwen	152
5.3	Verloop	156



6	Zij-instromers in po, vo en mbo	158
6.1	Instroommotieven	159
6.2	Het scholingstraject	160
6.2.1	Zij-instroom in po en vo	161
6.2.2	Zij-instroom in het mbo	162
6.2.3	Tevredenheid over het zij-instroomtraject	162
6.3	Begeleiding van zij-instromers	165
6.3.1	Zij-instroom in po en vo	166
6.3.2	Zij-instroom in het mbo	170
6.3.3	Stellingen over de begeleiding op de werkplek	172
6.4	Werkbeleving van zij-instromers	173
Bijlage A	Steekproef en respons	179
Bijlage B	Tabellen pas afgestudeerde leraren	180
Bijlage C	Tabellen zij-instromers	194
Bijlage D	Begrippenlijst	200



## 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 2014-2019) en een enquête onder pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen (cohort 2019 en cohort 2020).

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 meest recent beschikbare cijfers (2020) verder gestegen is. Was van afstudeercohort 2015 na één jaar 76% werkzaam binnen het onderwijs, van afstudeercohort 2018 was dit 87%, en van afstudeercohort 2019 88%. Ook het aandeel afgestudeerden van de pabo dat een aanstelling van 0,8 fte of meer heeft, dat de afgelopen jaren van 61% voor afstudeercohort 2015 naar 80% voor cohort 2018 is gestegen, is met 78% voor cohort 2019 nog steeds hoog te noemen. 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%). Voor het cohort 2019 liggen deze percentages daar (met resp. 71% en 74%) iets boven. Daarbij liggen deze percentages 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 of na een overstap uit een andere sector (zij-instroom). Personen die na het behalen van hun tweedegraadsbevoegdheid ook een eerstegraadsdiploma (hbo-master) behalen of een tweedegraadsdiploma in een ander schoolvak en personen die na het voltooien van de pabo een masterdiploma ((S)EN) of een tweedegraadsdiploma halen blijven buiten beschouwing. Ook worden studenten die een educatieve minor of -module volgen niet meegenomen. 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 2014 tot en met 2019, 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 2014 ligt dit op 76%, terwijl het in cohort 2019 op 88% uitkomt, nog weer iets hoger dan het voorgaande cohort.

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

Cohort	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Pabo	77%*	76%	81%	85%	87%	88%
(N)	4.222	4.053	3.693	3.762	3.921	3.484

\*Toelichting: Van het cohort dat in 2014 aan de pabo is afgestudeerd, was 77% één jaar na afstuderen (m.a.w. in 2015) 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 58% voor cohort 2015. Bij de pabo-gediplomeerden die één jaar na afstuderen wel in het onderwijs werkzaam waren, stijgt het percentage dat na vijf jaar ook in het onderwijs werkt van 86% in het cohort 2010 naar 92% in het cohort 2015. Per saldo is het totale percentage pabo-afgestudeerden dat vijf jaar na afstuderen in het onderwijs werkt gestegen van 75% voor cohort 2010 tot 84% voor cohort 2015.

Tabel 0.2. Arbeidsmarktdynamiek afgestudeerden pabo, één versus vijf jaar na afstuderen, cohorten 2010 tot en met 2015

Opleiding	Werkzaam binnen onderwijs na 1 jaar	Werkzaam binnen onderwijs na 5 jaar					
		Cohort 2010	Cohort 2011	Cohort 2012	Cohort 2013	Cohort 2014	Cohort 2015
Pabo	Nee	39%	42%	46%	51%	54%	58%
	Ja	86%	87%	88%	88%	90%	92%
	Totaal	75%	77%	77%	79%	82%	84%

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. In totaal werkte van de in 2010 aan de pabo afgestudeerden na vijf jaar 75% in het onderwijs.

### 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 zich sinds afstudeerjaar 2014 ook in dat opzicht positief heeft ontwikkeld. Had van de in het onderwijs startende pabo-afgestudeerden uit cohort 2014 na één jaar 52% een baan van 0,8 fte of meer, voor cohort 2019 was dit 78%.

Daarnaast komen uit de enquête onder de pas afgestudeerden forse verschillen naar boven als het gaat om het type aanstelling (regulier/vervangend) 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 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 meestal iets hoger voor degenen die een voltijdopleiding gevolgd hebben. Van het cohort 2019 heeft daarentegen een jaar na afstuderen juist een iets hoger percentage van de deeltijdopgeleiden (90%) een baan in het onderwijs dan van de voltijdopgeleiden (88%).

### Tweedegraads en universitaire lerarenopleidingen: arbeidsmarktpositie

In Tabel 0.3 is de arbeidsmarktpositie één jaar na afstuderen weergegeven voor de cohorten 2014 tot en met 2019 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 2019 heeft ongeveer 71% 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 het cohort 2014 ligt dit percentage met 64% duidelijk lager.

Van de afgestudeerden van de ulo in het afstudeercohort 2019 heeft 74% na een jaar een baan in het onderwijs. Hier ligt het beroepsrendement iets hoger dan in de voorgaande jaren.

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

Cohort	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Tweedegraads lerarenopleiding	64%	66%	65%	68%	69%	71%
(N)	3.991	3.909	3.914	3.960	4.138	4.045
Ulo	73%*	73%	73%	72%	71%	74%
(N)	894	839	844	769	730	657

\*Toelichting: Van het cohort dat in 2014 aan de ulo is afgestudeerd, was 73% één jaar na afstuderen (m.a.w. in 2015) 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 2019, 1 jaar na afstuderen: 43%), gevolgd door lichamelijke opvoeding (57%). Het hoogste beroepsrendement vinden we wat de tweedegraads lerarenopleidingen betreft voor gediplomeerden in de exacte vakken (88%) en de talen (82%). Wat betreft de afgestudeerden van de ulo is het beroepsrendement eveneens hoog te noemen voor de talen (cohort 2019, 1 jaar na afstuderen: 86%).



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 2015 uit te komen op 30%. Bij de ulo-afgestudeerden ligt dit percentage de laatste jaren ergens tussen het maximum van 32% voor cohort 2010 en het minimum van 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. 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 69% voor cohort 2015. Onder ulo-afgestudeerden ligt het vergelijkbare cijfer op 76% voor cohort 2010 en rond de 70% voor de cohorten 2011 tot en met 2015.

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	Cohort 2015
Tweedegraads lerarenopleiding	Nee	23%	28%	30%	33%	29%	30%
	Ja	89%	90%	90%	89%	88%	89%
	Totaal	64%	65%	65%	67%	67%	69%
Ulo	Nee	32%	20%	26%	27%	23%	25%
	Ja	91%	90%	89%	87%	87%	88%
	Totaal	76%	71%	70%	70%	70%	71%

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 2014 vrij stabiel is geweest. Tussen afstudeercohort 2014 (58%) en afstudeercohort 2015 (60%) was sprake van een lichte stijging, maar de afstudeercohorten 2016 tot en met 2019 laten iets lagere percentages (55-56%) 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 2014 een aanzienlijke stijging laat zien.

Uit de enquête blijkt dat afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo voor cohort 2019 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.

### Effecten corona

De waarnemingsperiode bevat één jaar (2020) waarin sprake is geweest van corona. Op grond van de resultaten op basis van de microdata kan niet gesteld worden dat corona een effect heeft gehad op de ontwikkelingen die in dit rapport getoond worden. Omgekeerd kan echter ook niet gesteld worden dat er geen effect is geweest van corona. De trends die in het verleden optraden zien we in het algemeen terug van 2019 op 2020. Zekerheid of deze trends zich ook zouden hebben doorgezet zonder corona is niet te geven, al lijkt het waarschijnlijk dat dit wel het geval zou zijn geweest. Wat betreft de baankans in het onderwijs was immers al sprake van krapte (in het po en voor diverse vakken in het vo). Daarin is geen verandering gekomen in de zin dat de verwachting dat deze krapte in 2020 nog zou toenemen (los van corona) waarschijnlijk is uitgekomen. Dit neemt niet weg dat corona een effect heeft gehad op het onderwijs, maar dan gaat het eerder over de manier waarop onderwijs gegeven is en de problemen die zowel leerlingen als leraren daarbij ondervonden hebben. Daarover (in het bijzonder het effect op startende leraren) biedt deel twee van dit rapport meer inzicht.

### Conclusie

Voor de afgestudeerden van de pabo is ook voor cohort 2019 een verdere stijging zichtbaar in het beroepsrendement na één jaar. Daarbij blijft de betrekkingssomvang van de gevonden baan bovendien duidelijk hoger dan aan het begin van de waarnemingsperiode. Ook het beroepsrendement na één jaar van afgestudeerden aan de tweedegraadslerarenopleiding en de ulo laat tussen de cohorten 2018 en 2019 een stijging zien. Het beroepsrendement na één jaar van afstudeercohort 2019 ligt bij afgestudeerden van de pabo elf en bij afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleiding zo'n zeven procentpunt hoger dan dat van afstudeercohort 2014. Bij afgestudeerden aan de ulo ligt het beroepsrendement na één jaar voor het afstudeercohort 2019 per saldo één procentpunt hoger dan dat van het afstudeercohort 2014.

# 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 behaald<sup>1</sup> en analyses op de microdata van het CBS<sup>2</sup>: 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.

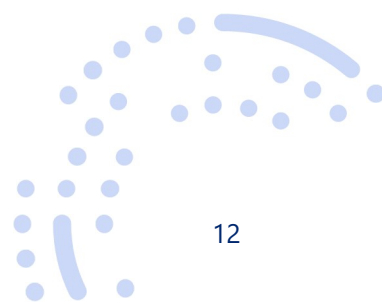
## 1.1 Onderzoeksvragen

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)?

<sup>1</sup> Deze enquête is opgesteld en geanalyseerd door MOOZ Onderzoek, waarbij Centerdata de hosting heeft verzorgd.

<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup> 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 2014 tot en met 2020 (de meest recente gegevens die beschikbaar zijn) gebruikt.

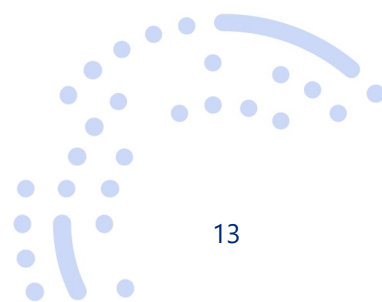
Op basis van de BRON HO-data zijn degenen geselecteerd die in 2014 tot en met 2019 een lerarenopleiding<sup>4</sup> succesvol hebben afgerond. Deze selectie van afgestudeerden is door DUO rechtstreeks aan CBS geleverd, voorzien van het burgerservicenummer. In verband met de privacy heeft CBS het burgerservicenummer 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.



In Tabel 1.1 is per cohort het aantal afgestudeerden van de lerarenopleidingen gegeven waarop de micro-data betrekking hebben. In 2014 stroomden ruim 4.200 pabo-studenten gediplomeerd uit. Dit aantal is in de jaren daarna gedaald tot minder dan 3.700 gediplomeerden in 2016, vertoont vervolgens een stijging tot ruim 3.900 in 2018, en daalt dan in 2019 tot minder dan 3.500. Een iets andere ontwikkeling is zichtbaar in het aantal afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen, dat van bijna 4.000 in 2014 daalde tot een niveau van ongeveer 3.900 gediplomeerden in 2015. Dat aantal bleef in 2016 vrijwel constant terwijl zich in 2017 weer een lichte stijging voordeed. In 2018 steeg het aantal afgestudeerden van de tweedegraadslerarenopleidingen door naar ruim 4.100 om vervolgens in 2019 weer licht te dalen, tot ruim 4.000. Het aantal afgestudeerden van de ulo is tussen 2014 en 2019 gedaald van bijna 900 tot ruim 650.

Tabel 1.1. Aantal afgestudeerden van lerarenopleidingen

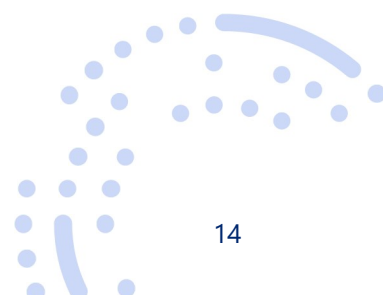
Cohort	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Pabo	4.222	4.053	3.693	3.762	3.921	3.484
Tweedegraads lerarenopleiding	3.991	3.909	3.914	3.960	4.138	4.045
Ulo	894	839	844	769	730	657

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 2019) en een extra waarnemingsjaar (2020) weergegeven. Bij de bespreking van de resultaten gaat de aandacht vooral daar naar uit.

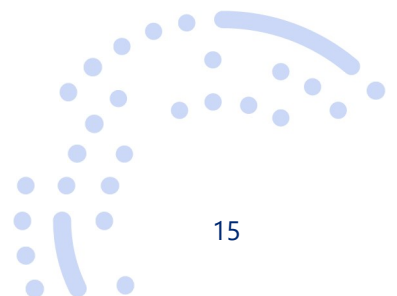


## 1.4 Relatie tot ander onderzoek

DUO heeft eveneens cijfers gepubliceerd met betrekking tot de uitval van startende leraren. Deze zijn gepubliceerd op OCW in cijfers<sup>5</sup>. Er zijn echter belangrijke verschillen qua onderzoeksopzet. Het gaat bij DUO om starters in een reguliere baan als leraar tot een leeftijd van 30 jaar, onderscheiden tussen primair en voortgezet onderwijs, 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 onderwijsdiploma<sup>6</sup>, ongeacht leeftijd, ongeacht functie in het onderwijs en ongeacht onderwijssector. 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.

<sup>5</sup> Zie [www.ocwincijfers.nl/sectoren/primair-onderwijs/personeel/uitval-startende-leraren-primair-onderwijs](http://www.ocwincijfers.nl/sectoren/primair-onderwijs/personeel/uitval-startende-leraren-primair-onderwijs) en [www.ocwincijfers.nl/sectoren/voortgezet-onderwijs/personeel/uitval-startende-leraren-voortgezet-onderwijs](http://www.ocwincijfers.nl/sectoren/voortgezet-onderwijs/personeel/uitval-startende-leraren-voortgezet-onderwijs).

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



## 2 Arbeidsmarktpositie na afstuderen

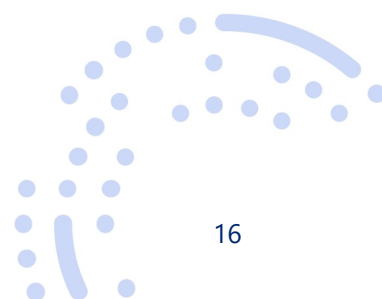
Dit hoofdstuk beschrijft de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van de lerarenopleidingen met een eerste onderwijsdiploma van de cohorten 2014 tot en met 2019. Eerst wordt een overzicht gegeven van het aandeel afgestudeerden dat werkzaam is binnen het onderwijs op een bepaald peilmoment, een half jaar na afstuderen tot (maximaal) vijf jaar na afstuderen. Aangezien het laatste beschikbare peilmoment 2020 betreft, worden gegevens vijf jaar na afstuderen alleen voor de cohorten 2014 en 2015 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 onderwijs<sup>7</sup>.
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.

<sup>7</sup> 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.





## 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 algemeen het hoogst bij de pabo-afgestudeerden. Eén jaar na afstuderen had gemiddeld 82% 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 67%) en afgestudeerden aan de ulo (73%).

Bezien we de ontwikkeling in de tijd, dan ligt voor afgestudeerden aan de pabo het percentage met een onderwijsbaan *één jaar* na afstuderen op 77% voor cohort 2014 en op 76% voor cohort 2015. Bij de latere cohorten is dit percentage vervolgens fors gestegen tot 81% voor cohort 2016, 84% voor cohort 2017, 87% voor cohort 2018 en 88% voor cohort 2019. Bij de tweedegraads lerarenopleidingen stijgt het percentage van de afgestudeerden dat één jaar na afstuderen een onderwijsbaan heeft van ongeveer 64% voor cohort 2014 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, 69% voor cohort 2018 en 71% voor cohort 2019. 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 73%.

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 2014	77	80	82	64	67	67	73	72	70
Cohort 2015	76	84	84	66	69	69	73	72	71
Cohort 2016	81	84		65	69		73	74	
Cohort 2017	85	86		68	71		72	70	
Cohort 2018	87			69			71		
Cohort 2019	88			71			74		

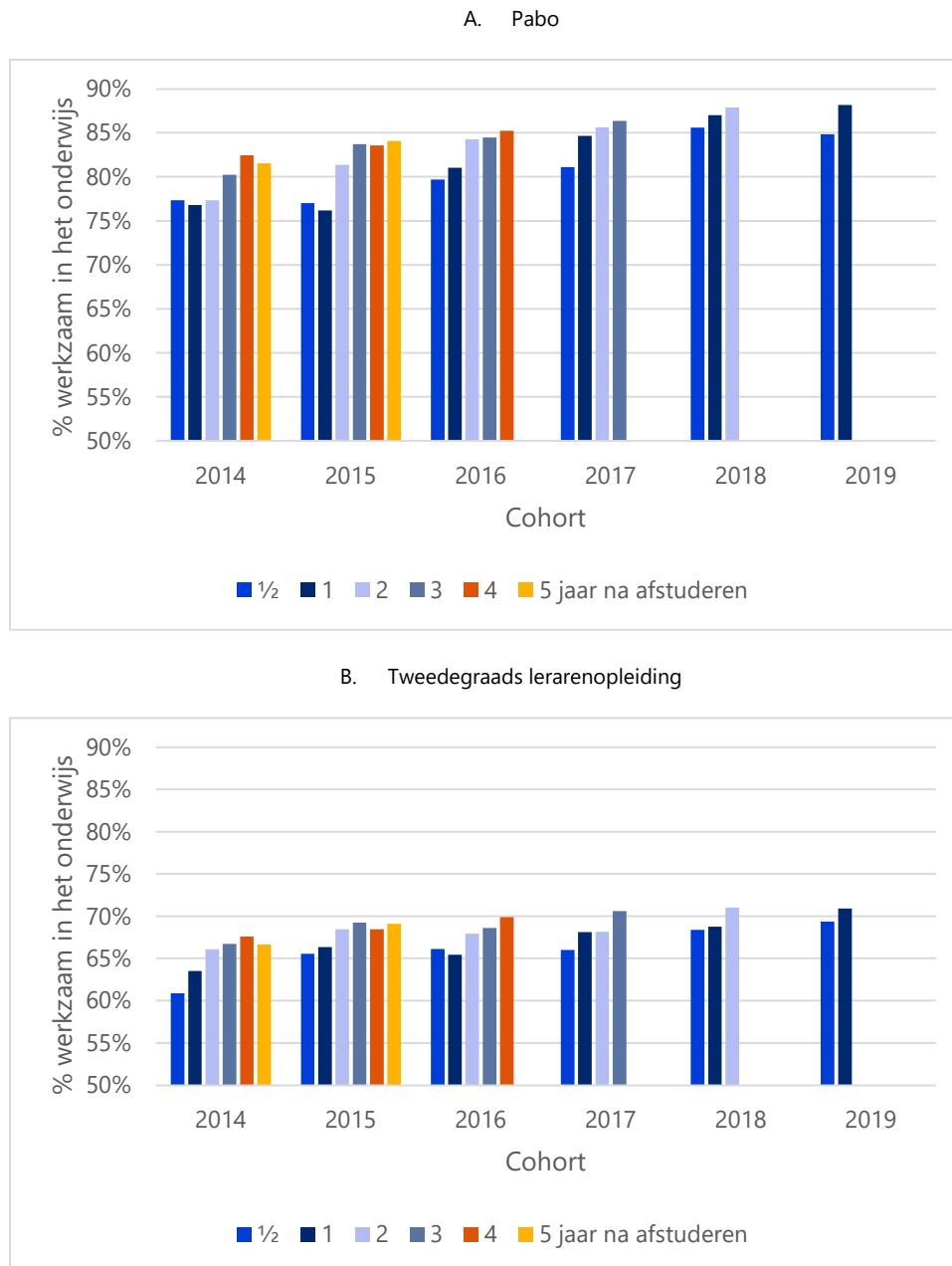
Indien we elk cohort pabo-afgestudeerden volgen in de tijd (1, 3 en 5 jaar na afstuderen), dan zien we dat een steeds groter aandeel van hen in het onderwijs werkzaam is. Deze stijging is voor cohort 2015 met acht procentpunt tussen een en drie jaar na afstuderen zelfs fors te noemen. In het algemeen laten de gegevens zien dat in de loop van de waarnemingsperiode een steeds groter deel van de pabo-afgestudeerden steeds eerder na afstuderen in het onderwijs werkzaam is.

Ook onder de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen is er sprake van een stijging van het percentage afgestudeerden werkzaam in het onderwijs na drie jaar, vergeleken met de situatie na één jaar. Deze stijging bedraagt ongeveer drie procentpunt (voor cohort 2016 vier procentpunt). Na vijf jaar ligt dit percentage vrijwel even hoog als na drie jaar. 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.

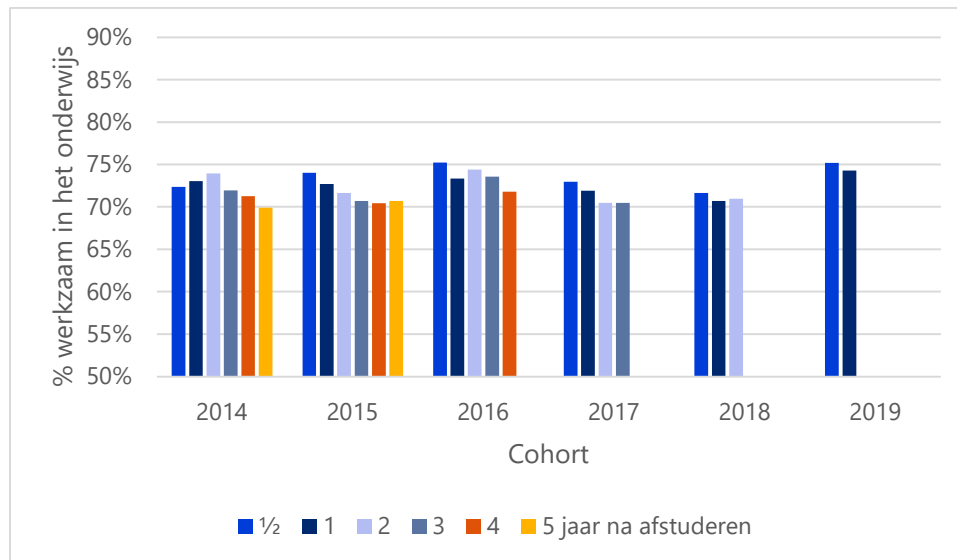


Onder de ulo-gediplomeerden verschilt het verloop van het percentage met een onderwijsbaan over de tijd enigszins tussen de cohorten. Vergeleken met de pabo en de tweedegraads lerarenopleidingen zijn de verschillen binnen en tussen de cohorten gering.

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



C. Ulo



## 2.2 Dynamiek

Van de cohorten t/m 2015 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 tot en met 2015. 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).

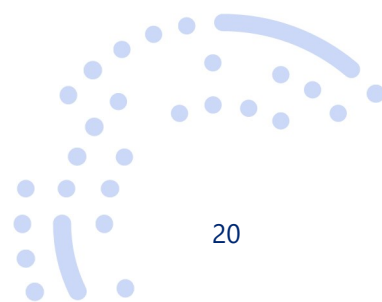
Van de pabo-afgestudeerden die een jaar na afstuderen werkzaam waren binnen het onderwijs is ongeveer 88% vijf jaar na afstuderen nog steeds werkzaam binnen het onderwijs ('blijvers'). Het percentage 'blijvers' voor afgestudeerde leraren van een tweedegraads lerarenopleiding en de ulo ligt tot en met cohort 2013 bijna steeds iets hoger dan het percentage 'blijvers' onder de pabo-afgestudeerden, maar ligt in de cohorten 2014 en 2015 juist iets lager. Het percentage 'late instromers' ligt bij de pabo-afgestudeerden substantieel hoger (39-58%) 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 relatief moeilijk was om binnen een jaar na afstuderen een baan in het po te vinden omdat er toen nog geen sprake was van grote lerarentekorten.

Het percentage 'snelle uitvallers' laat voor pabo-afgestudeerden een lichte daling zien (van 14% voor cohort 2010 naar 8% voor cohort 2015), 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 onderwijs<sup>8</sup>.

Al met al stijgt het totale percentage pabo-afgestudeerden dat vijf jaar na afstuderen in het onderwijs werkt van 75% voor cohort 2010 tot 84% voor cohort 2015. Van de afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen werkte van cohort 2010 vijf jaar na afstuderen in totaal 64% in het onderwijs, en van cohort 2015 69%. Onder ulo-afgestudeerden is het vergelijkbare cijfer gedaald van 76% voor cohort 2010 naar 71% voor cohort 2015.

<sup>8</sup> <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>.

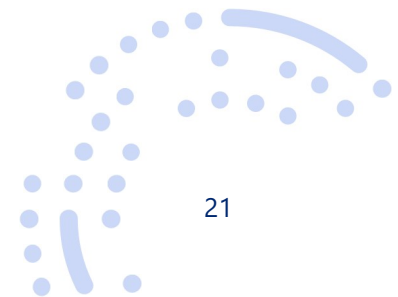




Tabel 2.2. Arbeidsmarktdynamiek één versus vijf jaar na afstuderen (cohort 2010 t/m 2015)

		Werkzaam binnen onderwijs na 5 jaar											
		Cohort 2010		Cohort 2011		Cohort 2012		Cohort 2013		Cohort 2014		Cohort 2015	
Opleiding	Werkzaam binnen onderwijs na 1 jaar	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja
Pabo	Nee	61%	39%	58%	42%	54%	46%	49%	51%	46%	54%	42%	58%
	Ja	14%	86%	13%	87%	12%	88%	12%	88%	10%	90%	8%	92%
	Totaal	25%	75%	23%	77%	23%	77%	21%	79%	18%	82%	16%	84%
Tweedegraads lerarenopleiding	Nee	77%	23%	72%	28%	70%	30%	67%	33%	71%	29%	70%	30%
	Ja	11%	89%	10%	90%	10%	90%	11%	89%	12%	88%	11%	89%
	Totaal	36%	64%	35%	65%	35%	65%	33%	67%	33%	67%	31%	69%
Ulo	Nee	68%	32%	80%	20%	74%	26%	73%	27%	77%	23%	75%	25%
	Ja	9%	91%	10%	90%	11%	89%	13%	87%	13%	87%	12%	88%
	Totaal	24%	76%	29%	71%	30%	70%	30%	70%	30%	70%	29%	71%

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. In totaal werkte van de pabo-afgestudeerden van het Cohort 2010 vijf jaar na afstuderen 25% niet in het onderwijs en 75% wel.



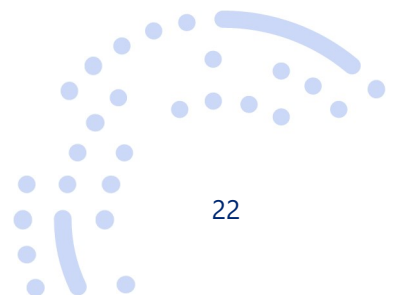
### 2.3 Beroepsrendement in detail

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 61% van de in 2014 afgestudeerden aan de pabo alleen werkzaam binnen het onderwijs. Dit aandeel stijgt vervolgens elk jaar, van 65% voor cohort 2015 naar 83% voor cohort 2019. Het aandeel afgestudeerden dat een onderwijsbaan combineert met een baan buiten het onderwijs neemt daarentegen duidelijk af. Een jaar na afstuderen combineert 16% van de pabo-afgestudeerden van 2014 een baan binnen het onderwijs met een baan daar buiten. Dat aandeel daalt tot 5% voor cohort 2019. Het aandeel afgestudeerden met uitsluitend een baan buiten het onderwijs ligt voor cohort 2015 met 16% het hoogst en daalt vooral vanaf cohort 2016 om voor cohort 2019 uit te komen op 7%. Het aandeel niet-werkzamen vertoont eveneens een daling. Dit aandeel ligt een jaar na afstuderen op 8% voor de cohorten 2014 en 2015, terwijl het vergelijkbare percentage voor de cohorten 2018 en 2019 op respectievelijk 4% en 5% uitkomt. 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 duidelijk hogere percentages 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	Beide	Anders	
2014	1	61	16	15	8	
	3	75	5	12	7	
	5	79	3	12	6	(4222)
2015	1	65	11	16	8	
	3	80	4	11	6	
	5	81	3	10	6	(4053)
2016	1	72	9	12	7	
	3	81	3	10	6	(3693)
2017	1	78	7	10	5	
	3	83	3	9	5	(3762)
2018	1	81	6	9	4	(3921)
2019	1	83	5	7	5	(3484)

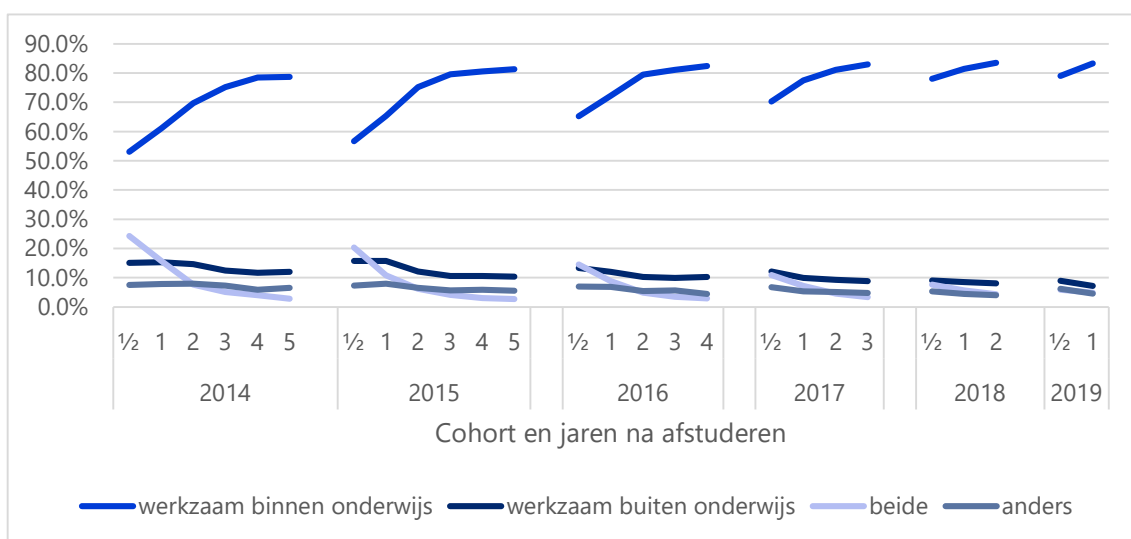
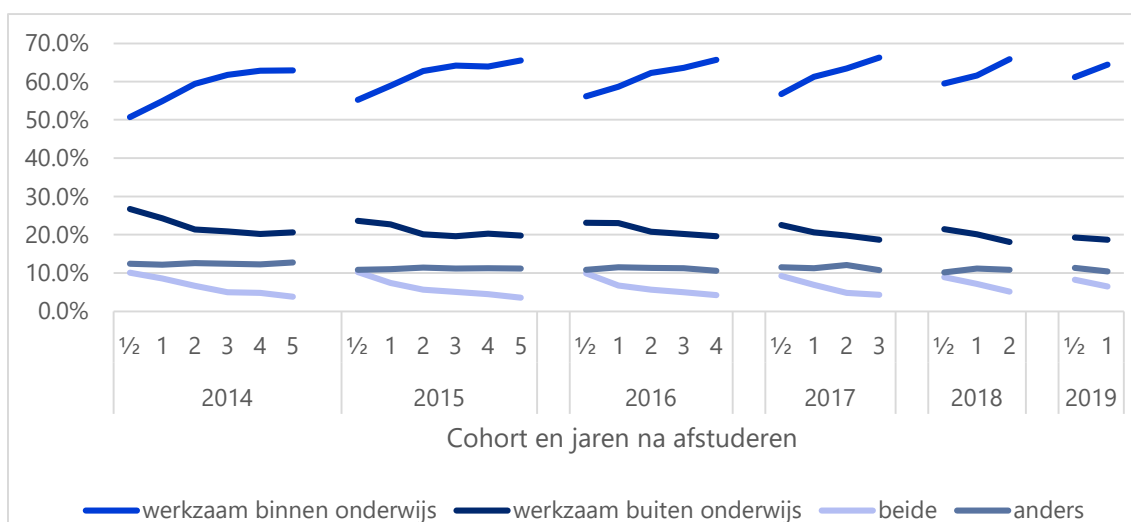


## B. Tweedegraads lerarenopleiding

Cohort	Jaren na afstuderen	Werkzaam binnen het onderwijs		Werkzaam buiten het onderwijs		(N)
			Beide		Anders	
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	
	5	66	4	20	11	
2016	1	59	7	23	12	(3914)
	3	64	5	20	11	
2017	1	61	7	21	11	(3960)
	3	66	4	19	11	
2018	1	62	7	20	11	(4138)
2019	1	64	7	19	10	(4045)

## C. Ulo

Cohort	Jaren na afstuderen	Werkzaam binnen het onderwijs		Werkzaam buiten het onderwijs		(N)
			Beide		Anders	
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	
	5	67	3	19	10	
2016	1	67	6	18	9	(844)
	3	70	4	18	9	
2017	1	67	5	19	9	(769)
	3	67	3	21	8	
2018	1	66	5	20	9	(730)
2019	1	69	5	18	7	(657)

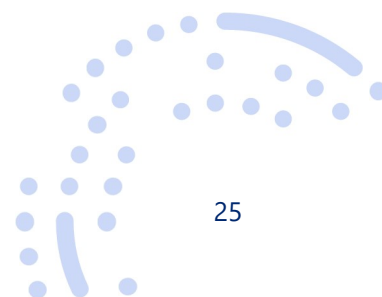
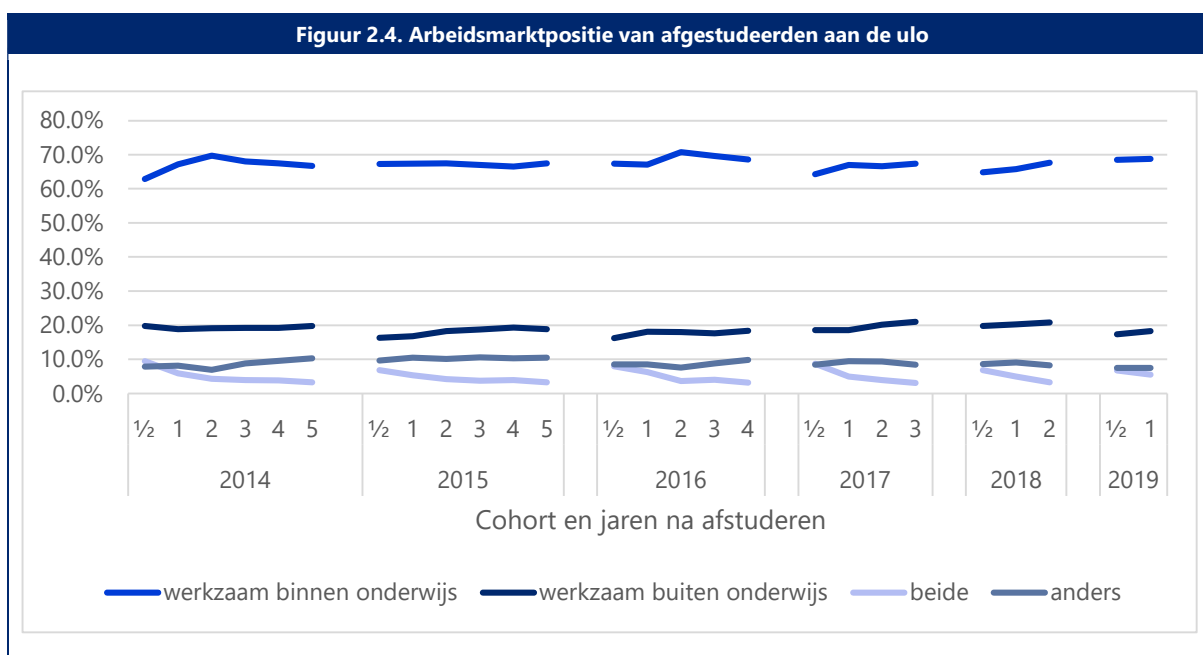
**Figuur 2.2. Arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan de pabo**

**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 2014 en 2019 neemt het percentage afgestudeerden dat een half jaar na afstuderen uitsluitend een baan binnen het onderwijs heeft toe van 51% tot 61%, terwijl het percentage afgestudeerden dat een onderwijsbaan met een baan buiten het onderwijs combineert daalt van 10 naar 8%. Bij de cohorten 2014-2017, 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 (62-64%), 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 uitsluitend een baan heeft buiten het onderwijs daalt van 27% voor cohort 2014 tot 19% 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 10 en 12%. 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 2014 ongeveer 63% uitsluitend een baan binnen het onderwijs en dat aandeel ligt binnen dit cohort twee jaar na afstuderen het hoogst op 70%. 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. Vervolgens stijgt dit percentage weer tot 65% voor cohort 2018 en 68% voor cohort 2019. 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, duidelijk 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 8% direct na afstuderen en zijn de verschillen tussen en binnen cohorten over het algemeen klein.



## 2.4 Beroepsrendement cumulatief

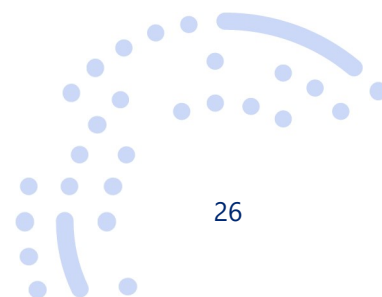
Niet iedereen die afgestudeerd is aan een lerarenopleiding gaat in het onderwijs aan de slag, hoewel met name voor afgestudeerden aan de pabo de arbeidsmarktperspectieven buiten het onderwijs beperkt zijn. Het is interessant om na te gaan welk deel van de afgestudeerden op enig moment een baan in het onderwijs hebben of hebben gehad. Aangenomen kan worden 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. 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 geeft dan 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 %<sup>9</sup>

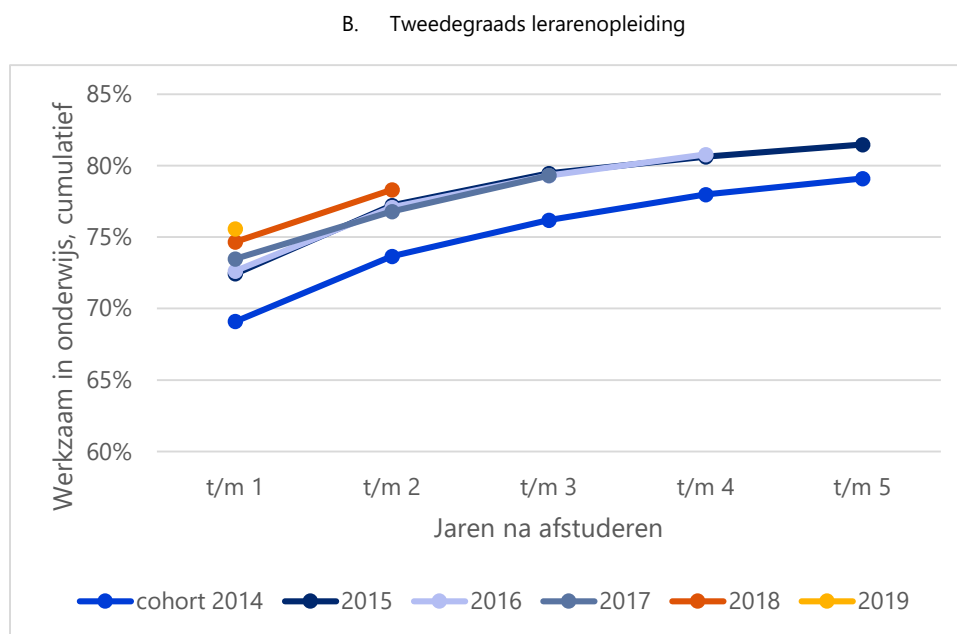
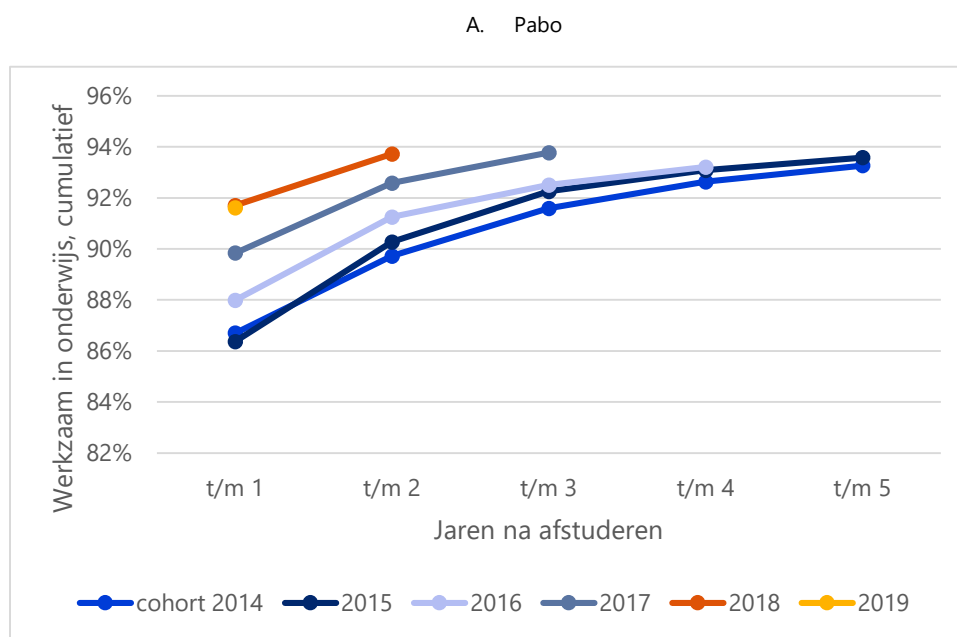
Jaren na afstuderen	Pabo			Lerarenopleiding vo			Ulo		
	t/m 1	t/m 3	t/m 5	t/m 1	t/m 3	t/m 5	t/m 1	t/m 3	t/m 5
Cohort 2014	87%	92%	93%	69%	76%	79%	78%	81%	84%
Cohort 2015	86%	92%	94%	72%	79%	81%	80%	82%	84%
Cohort 2016	88%	93%		73%	79%		80%	84%	
Cohort 2017	90%	94%		73%	79%		78%	80%	
Cohort 2018	92%			75%			78%		
Cohort 2019	92%			76%			80%		

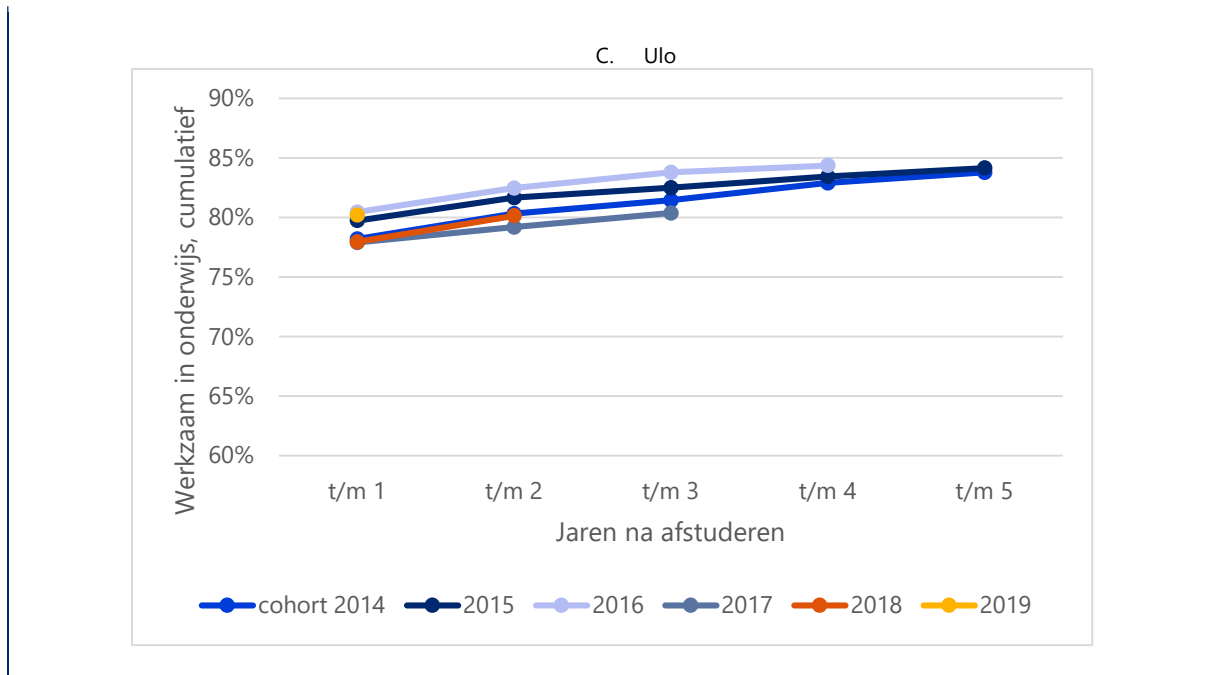
Tabel 2.4 en Figuur 2.5 laten zien welk deel van de afgestudeerden op een of meer van de peildata (0, 0,5, 1, 2, 3, 4, en 5 jaar na afstuderen) werkzaam was in het onderwijs.

<sup>9</sup> 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 %**





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 2015 ongeveer 10% in oktober 2020 niet in het onderwijs werkte maar dat op enig moment tussen 2015 en 2019 wel deed, en dus mogelijk teruggelokt zou kunnen worden naar het onderwijs. Bij het cohort 2019 is deze groep een stuk kleiner omdat van hen 88% op 1 oktober 2020 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. De groep die nooit in het onderwijs heeft gewerkt is hier dus relatief groter dan bij de pabo-afgestudeerden. Dit geldt ook voor de groep die ooit wel in het onderwijs heeft gewerkt maar nu niet meer. Er zijn echter per vak aanzienlijke verschillen, 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 2019 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 bijvoorbeeld 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.

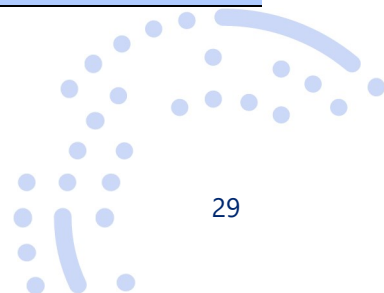
Tabel 2.5. Arbeidsmarktpositie van afgestudeerde leraren in %: CBS microdata (cohort 2014 t/m 2019) en ontwikkeling op basis van enquêtegegevens (cohort 2014 t/m 2019)

#### A. Pabo

Cohort	Microdata						Enquête					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Jaren na afstuderen	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
<b>Werkzaam</b>												
Binnen onderwijs	53	57	65	70	78	79	69	71	78	80	84	88
Binnen en buiten onderwijs	24	20	15	11	9	6	16	16	9	8	5	5
Buiten onderwijs	15	16	13	12	8	9	7	6	7	6	6	4
Niet werkzaam	8	7	7	7	5	6	8	7	6	6	5	3

#### B. Tweedegraads en universitaire lerarenopleidingen

Cohort	Microdata						Enquête					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Jaren na afstuderen	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
<b>Werkzaam</b>												
Binnen onderwijs	53	57	58	58	60	62	64	68	71	71	73	75
Binnen en buiten onderwijs	10	10	10	9	9	8	14	13	11	12	12	10
Buiten onderwijs	25	22	22	22	21	19	14	14	12	11	10	11
Niet werkzaam	12	11	10	11	10	11	8	6	6	6	6	5



### 3 Beroepsrendement lerarenopleidingen naar achtergrondkenmerken

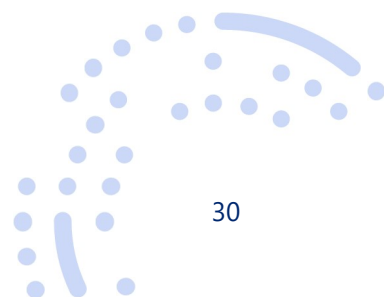
Dit hoofdstuk beschrijft de verschillen in het aandeel afgestudeerden van lerarenopleidingen met een eerste onderwijsdiploma die werkzaam zijn in het onderwijs naar achtergrondkenmerken. Het geeft eerst een overzicht per vakgebied welk deel van de afgestudeerden werkzaam is binnen het onderwijs. Vervolgens 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<sup>10</sup>. De figuur toont relatief grote rendementsverschillen tussen de vakgebieden. Bij de tweedegraads lerarenopleidingen ligt het percentage afgestudeerden met een onderwijsbaan met gemiddeld ongeveer 86% het hoogst bij de exacte vakken (Figuur 3.1.A), gevolgd door de economische vakken met zo'n 83%. Het percentage is het laagst onder afgestudeerden die zijn opgeleid voor onderwijs in culturele/creatieve vakken (gemiddeld 40%), gevolgd door lichamelijke opvoeding (53%), maatschappijvakken (67%), verzorgende vakken (72%) en technische vakken (76%). Bij de meeste vakken (uitzondering: exacte vakken en lichamelijke opvoeding) zien we het rendement tussen de cohorten 2014 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 2019 voor de exacte vakken en de economische vakken vrijwel even hoog als voor het cohort 2014, terwijl er bij de overige vakken een toename waarneembaar is, variërend van 5 procentpunten voor de culturele en creatieve vakken tot 13 procentpunten voor de verzorgende vakken. Overigens zeggen de rendementsverschillen niet veel over de beroepsperspectieven 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.

<sup>10</sup> Voor de absolute aantallen afgestudeerden per vakgebied en voor het verloop van het beroepsrendement per vakgebied tussen de verschillende jaren na afstuderen verwijzen we weer naar het Excelbestand dat als bijlage bij dit rapport beschikbaar is.

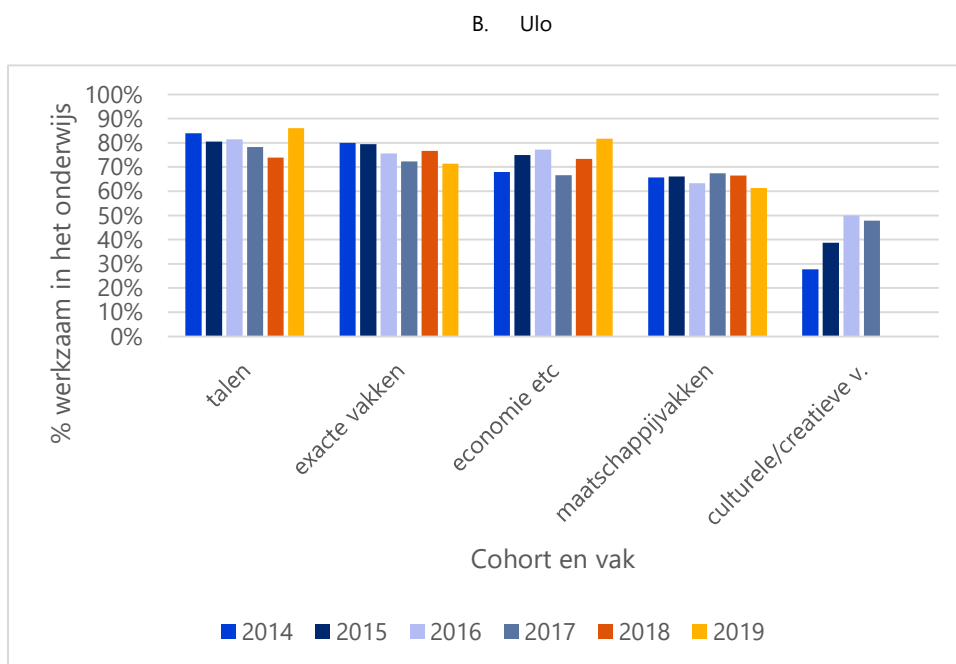
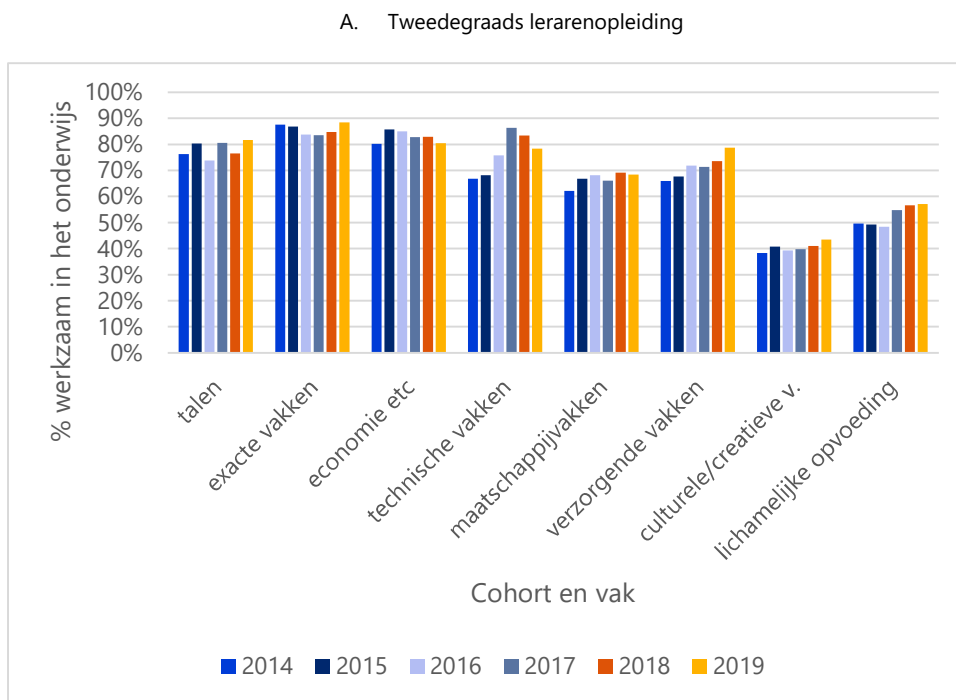


Bij de ulo-afgestudeerden<sup>11</sup> is het beroepsrendement een jaar na afstuderen het hoogst bij de talen (gemiddeld 81%), gevolgd door de exacte vakken (76%) en de economische vakken (74%), zie Figuur 3.1.B. Het aandeel van de afgestudeerden met een onderwijsbaan is gemiddeld het laagst bij de culturele/creatieve vakken<sup>12</sup>. Bij de andere vakken varieert het aandeel dat werkzaam is binnen het onderwijs veel minder tussen de cohortjaren.

<sup>11</sup> 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 als hun vakgebied niet op grond van hun vooropleiding kon worden vastgesteld

<sup>12</sup> 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. Bij de cohorten 2018 en 2019 laten de geringe aantallen afgestudeerden aan deze ulo opleidingen het niet toe de beroepsrendementen afzonderlijk te tonen.

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

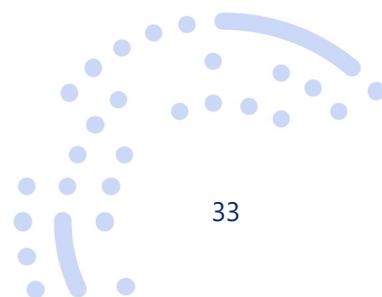
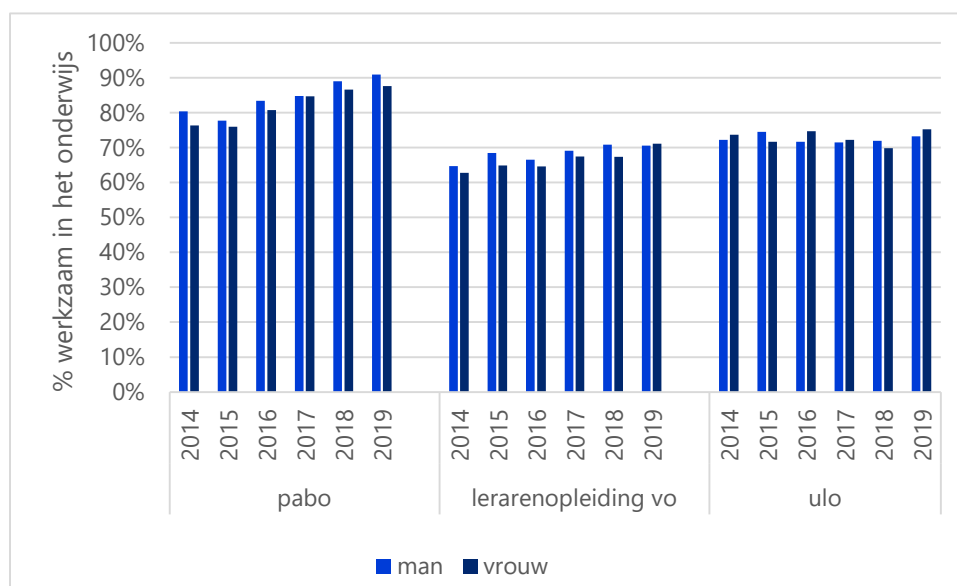




### 3.2 Geslacht

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 2015 en 2018 iets hoger voor mannen terwijl het bij de overige cohorten juist iets hoger ligt voor vrouwen. Bij afgestudeerden van tweedegraads lerarenopleidingen ligt het percentage dat een jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs voor mannen gemiddeld op 68% en bij vrouwen gemiddeld op 66%). 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 85%, en bij de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo is dat ongeveer 59%.

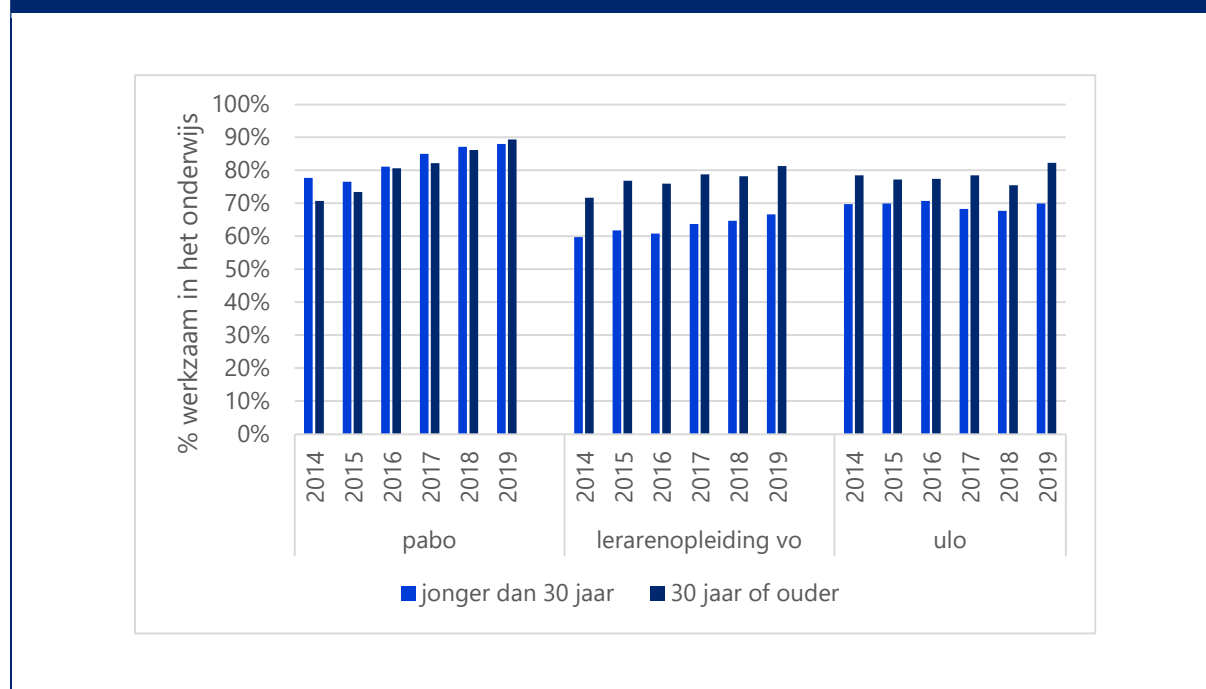
Figuur 3.2. Aandeel werkzaam binnen het onderwijs naar geslacht; een jaar na afstuderen



### 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 jaar<sup>13</sup> en afgestudeerden van 30 jaar of ouder. Onder de afgestudeerden aan de pabo blijkt het aandeel met een onderwijsbaan iets hoger onder jongere (gemiddeld 83%) dan onder oudere afgestudeerden (gemiddeld 80%). Alleen in het meest recente cohort (2019) blijkt het aandeel dat een jaar na afstuderen een baan in het onderwijs heeft onder ouderen (89%) iets hoger te zijn dan onder jongeren (88%). 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 (gemiddeld 77 versus 63%). Onder de afgestudeerden ulo hebben ouderen één jaar na afstuderen ook vaker een baan in het onderwijs maar hier is het verschil kleiner (gemiddeld 78 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 30% en bij de ulo bijna 40%.

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

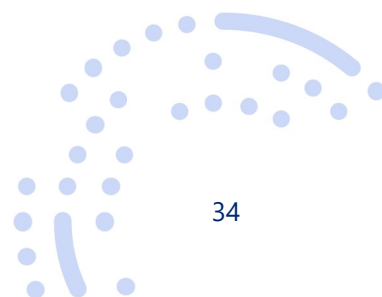


### 3.4 Voltijd vs. deeltijd

Figuur 3.4 toont de verschillen in beroepsrendement tussen afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma die een voltijdopleiding hebben gevolgd en afgestudeerden die een deeltijdopleiding<sup>14</sup> volgden. In totaal is gemiddeld bijna 30% van de afgestudeerden van de

<sup>13</sup> Leeftijd is bepaald als cohortjaar minus geboortjaar.

<sup>14</sup> Merk op dat we niet kunnen nagaan bij welke afgestudeerden aan een deeltijdopleiding het gaat om een verkorte deeltijdopleiding.

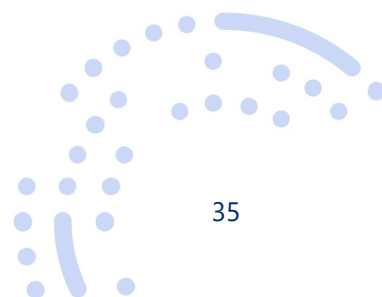
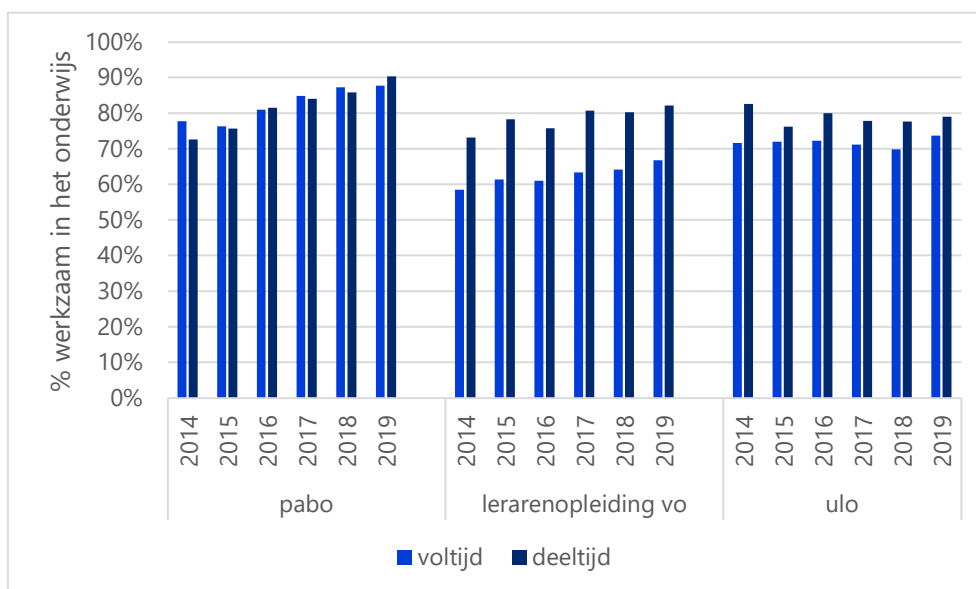


tweedegraads lerarenopleidingen in deeltijd opgeleid, tegen ongeveer 17% van de afgestudeerden van de pabo en 13% van de afgestudeerden van de ulo. Bij de afgestudeerden van de tweedegraadslerarenopleidingen en de ulo liggen deze aandelen in de recente cohorten wat lager dan in de oudere cohorten.

Van de afgestudeerden aan de pabo met een voltijdopleiding werkt een jaar na afstuderen gemiddeld een even groot percentage in het onderwijs als van degenen die een deeltijdopleiding volgden (82%). In het cohort 2014 was het beroepsrendement een jaar na afstuderen nog duidelijk hoger onder voltijdopgeleiden (78%) dan onder deeltijdopgeleiden (73%), In het cohort 2019 vertoonden juist de deeltijdopgeleiden een hoger beroepsrendement (90%) dan de voltijdopgeleiden (88%).

Bij de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding ligt het percentage met een onderwijsbaan bij deeltijd opgeleiden een jaar na afstuderen daarentegen in alle cohorten duidelijk hoger dan bij de voltijd opgeleiden (gemiddeld 78% versus 63%). 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 72%). 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.

**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

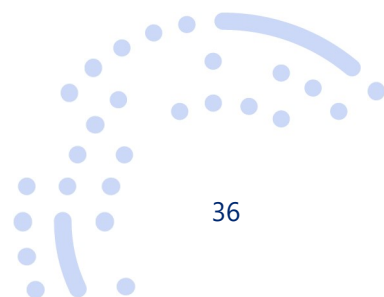
Tabel 4.1 toont voor de groepen afgestudeerden die op een bepaald peilmoment werkzaam zijn binnen het onderwijs de onderwijssector waarin zij werkzaam zijn; basisonderwijs, speciaal (basis)onderwijs<sup>15</sup>, voortgezet onderwijs (vmbo, pro, lwoo, havo, vwo), mbo, of hbo. Over het algemeen is – niet 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 (sba0) 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 86% in het basisonderwijs, rond de 6% in het speciaal (basis)onderwijs (sba0/(v)so) en ongeveer 7% in het voortgezet onderwijs. Een nog kleinere groep (ongeveer 1%) gaat in het mbo of hbo aan de slag. Vanaf cohort 2016 ligt het aandeel pabo-afgestudeerden dat na één jaar in het voortgezet onderwijs werkt met 6% wat lager dan in de eerdere cohorten (6%). Het aandeel van het basisonderwijs ligt vanaf cohort 2016 (87%) juist wat hoger dan in eerdere cohorten.

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 68% voor cohort 2014 naar 62% voor cohort 2018. Het aandeel van deze afgestudeerden dat werkzaam is in het mbo schommelt rond de 25%. Ongeveer 5 tot 8% van de afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding die een jaar na afstuderen in het onderwijs werken 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

<sup>15</sup> Dit betreft zowel het speciaal basisonderwijs (sba0) als het speciaal onderwijs ((v)so) ondergebracht in expertisecentra.



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.

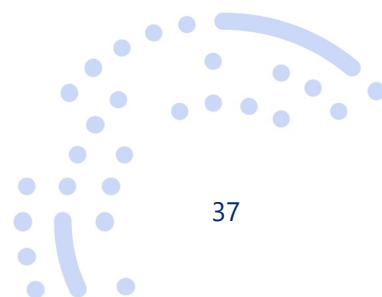
Tabel 4.1. Onderwijssector waarin men werkzaam is in %

A. Pabo

Cohort	Jaren na afstuderen	Basis-onderwijs	Speciaal onderwijs	Voortgezet onderwijs	Mbo	Hbo	(N)
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)
	5	82	7	8	1	1	(3407)
2016	1	87	6	6	1	0	(2985)
	3	86	7	6	1	0	(3111)
2017	1	87	6	6	1	0	(3185)
	3	86	7	7		1	(3249)
2018	1	87	6	6		1	(3411)
2019	1	87	6	6		1	(3072)

B. Tweedegraads lerarenopleiding

Cohort	Jaren na afstuderen	Basis-onderwijs	Speciaal onderwijs	Voortgezet onderwijs	Mbo	Hbo	(N)
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)
	5	7	4	62	25	3	(2701)
2016	1	6	2	66	24	2	(2561)
	3	7	3	64	25	2	(2685)
2017	1	7	3	65	23	1	(2697)
	3	8	3	63	23	2	(2795)
2018	1	8	2	62	25	2	(2845)
2019	1	9	3	63	23	2	(2868)



## C. Ulo

Cohort	Jaren na afstuderen	Basisonderwijs, speciaal onderwijs	Voortgezet onderwijs	Mbo	Hbo	(N)
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)
	5	6	82	4	7	(593)
2016	1	6	86	4	4	(619)
	3	7	83	5	5	(621)
2017	1	8	85	3	4	(553)
	3	6	86	3	5	(542)
2018	1	5	88	4	3	(516)
2019	1	6	86	4	3	(488)

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	
		2014	1	85	83	6	7	8	9	1	1	0	1	(2707)
	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)	
	5	83	80	7	8	8	9	1	1	1	2	(2880)	(527)	
2016	1	88	81	5	11	6	7	1	1	0	1	(2483)	(502)	
	3	87	80	6	11	6	9 <sup>1</sup>	1 <sup>2</sup>	-	-	-	(2610)	(501)	
2017	1	88	82	5	8	6	8	-	-	-	-	(2637)	(548)	
	3	87	81	6	11	7	7	1 <sup>2</sup>	2 <sup>3</sup>	-	-	(2706)	(543)	
2018	1	88	83	6	10	6	7 <sup>1</sup>	0 <sup>2</sup>	-	-	-	(2879)	(532)	
2019	1	88	85	6	9	6	6 <sup>1</sup>	0 <sup>2</sup>	-	-	-	(2501)	(571)	

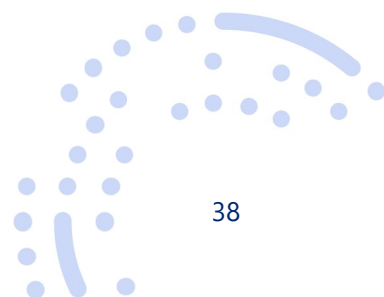
vt = voltijd, dt = deeltijd

- = onvoldoende waarnemingen om afzonderlijk te tonen

<sup>1</sup>Inclusief dt mbo, hbo

<sup>2</sup>Inclusief vt hbo

<sup>3</sup>Inclusief dt hbo



## B. Tweedegraads lerarenopleiding

Co- hort	Jaren na afstu- deren	Basis- onderwijs		Speciaal onderwijs		Voortgezet onderwijs		Mbo		Hbo		(N)	
		vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt
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)
	5	8	3	4	3	64	60	22	31	3	3	(1823)	(878)
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)
	3	10	3	4	2	64	61	20	30	2	3	(1938)	(857)
2018	1	10	2	3	2	64	59	22	34	1	2	(1897)	(948)
2019	1	11	3	3	3	65	60	20	29	1	3	(1966)	(902)

## C. Ulo

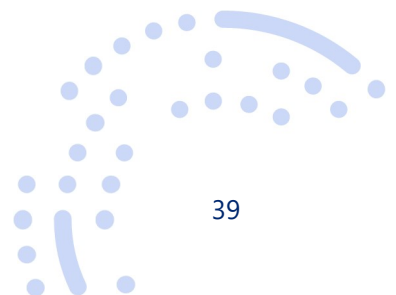
Cohort	Jaren na afstuderen	Basisonderwijs, speciaal onderwijs		Voortgezet onderwijs		Mbo		Hbo		(N)	
		vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt
2014	1	6	4	87	81	3	4	5	11	(558)	(95)
	3	6	2	86	82	3	7	5	8	(548)	(95)
	5	5	-	84	78	4	-	7	22 <sup>1</sup>	(539)	(86)
2015	1	5	3	87	85	3	6	5	6	(501)	(109)
	3	6	5	84	84	4	-	5	12 <sup>2</sup>	(483)	(110)
	5	6	-	82	82	3	-	8	18 <sup>1</sup>	(489)	(104)
2016	1	6	7	86	84	4	4	4	4	(523)	(96)
	3	6	-	83	80	6	-	5	20 <sup>1</sup>	(524)	(97)
2017	1	8	6	86	83	2	-	4	10 <sup>2</sup>	(483)	(70)
	3	6	-	86	85	3	-	5	15 <sup>1</sup>	(475)	(67)
2018	1	5	-	89	80	4	-	3	20 <sup>1</sup>	(450)	(66)
2019	1	6	-	87	82	-	-	7 <sup>3</sup>	18 <sup>1</sup>	(428)	(60)

- : Onvoldoende waarnemingen om afzonderlijk te tonen

<sup>1</sup>Inclusief dt basisonderwijs, speciaal onderwijs, mbo

<sup>2</sup>Inclusief dt mbo

<sup>3</sup>Inclusief vt mbo



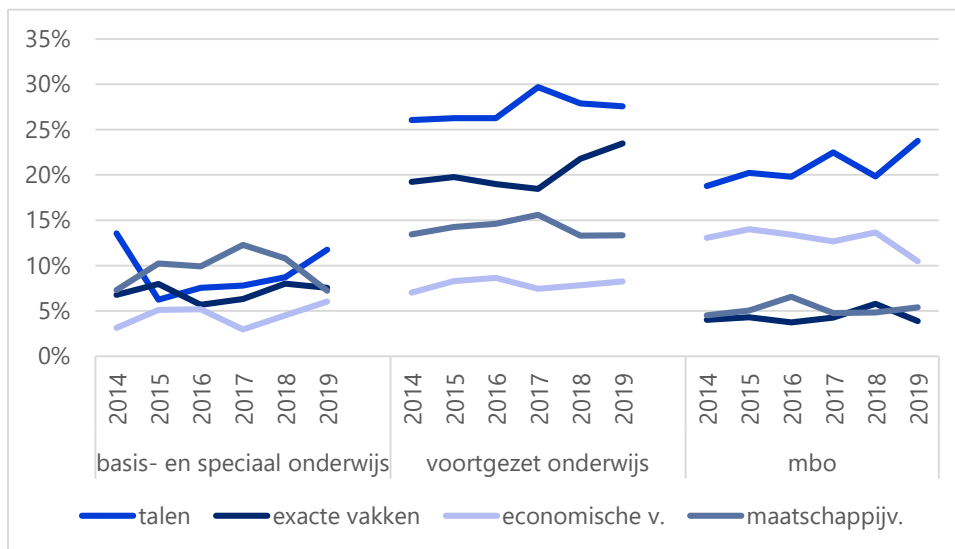
Ook onderverdeeld naar voltijd vs. deeltijd opgeleid is het patroon heel stabiel. Van de pabo-afgestudeerden die een deeltijdopleiding volgden werkt in het algemeen een iets lager percentage in het basisonderwijs dan van de afgestudeerden met een voltijdopleiding. In deeltijd opgeleiden werken daarentegen 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 12 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.

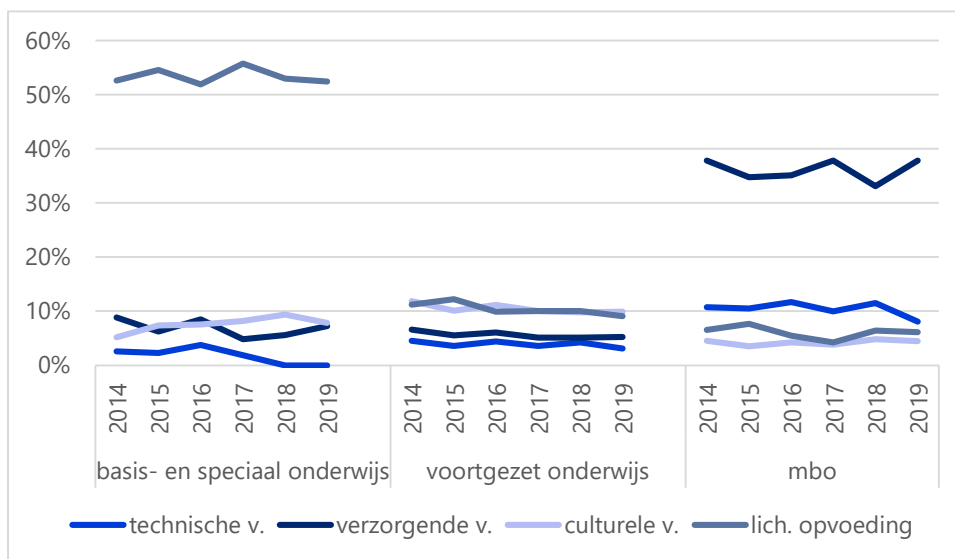


**Figuur 4.1. Aandeel vakgebied naar onderwijssector per cohort; een jaar na afstuderen, tweedegraads lerarenopleiding**

**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 (70%), 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 2014	52	72	68	58	60	60	57	65	60
Cohort 2015	61	76	70	60	60	62	53	58	59
Cohort 2016	70	78		56	60		57	58	
Cohort 2017	78	77		55	60		57	58	
Cohort 2018	80			56			55		
Cohort 2019	78			56			55		

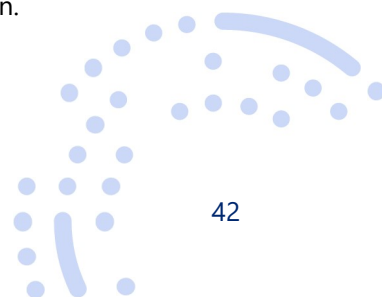
### Pabo

Bij de pabo zien we vanaf cohort 2014 (52%) tot en met cohort 2018 (80%) een aanzienlijke stijging in het aandeel afgestudeerden dat een jaar na afstuderen een grote onderwijsbaan heeft. Opvallend is dat dit aandeel in het cohort 2019 met 78% iets lager ligt dan in het cohort 2018, waarbij het overigens nog steeds op een duidelijk hoger niveau ligt dan in de cohorten tot en met 2016. Verder ligt in alle cohorten het aandeel afgestudeerden met een grote baan na verloop van een paar jaar duidelijk hoger dan kort na afstuderen, maar daalt dit aandeel vervolgens meestal ook weer licht.

### 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 ligt in de cohorten 2014 en 2015 met gemiddeld 59% wat hoger dan in de latere cohorten (gemiddeld 55%). Binnen de cohorten neemt het aandeel met een grote baan wel toe over de tijd maar na verloop van tijd is ook hier een afname of een afvlakking te zien. In cohort 2014 stijgt het aandeel met een grote baan twee jaar na afstuderen bijvoorbeeld met gemiddeld 8 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.



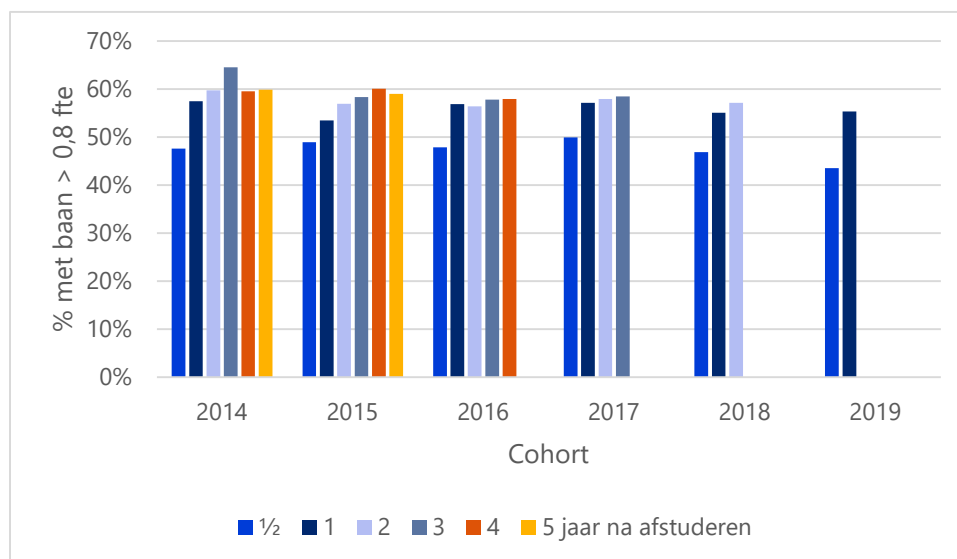
## Ulo

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 ook hier dat het aandeel met een grote baan in de eerste jaren na afstuderen duidelijk toeneemt, om daarna ook weer iets af te nemen of te stabiliseren.

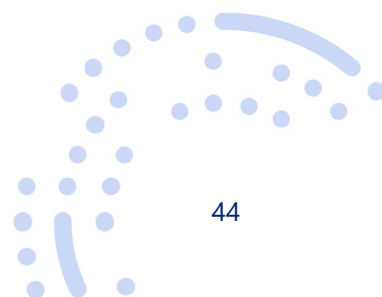
**Figuur 4.2. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden met een baan van 0,8 fte of meer**



## 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 de in deeltijd opgeleiden. Ook loopt dit percentage onder voltijdopgeleiden sneller op, zowel vanaf cohort 2014 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 zijn de verschillen in de meeste gevallen wat groter. Hier hebben voltijd opgeleiden eveneens vrijwel steeds vaker een grote baan dan deeltijd opgeleiden.

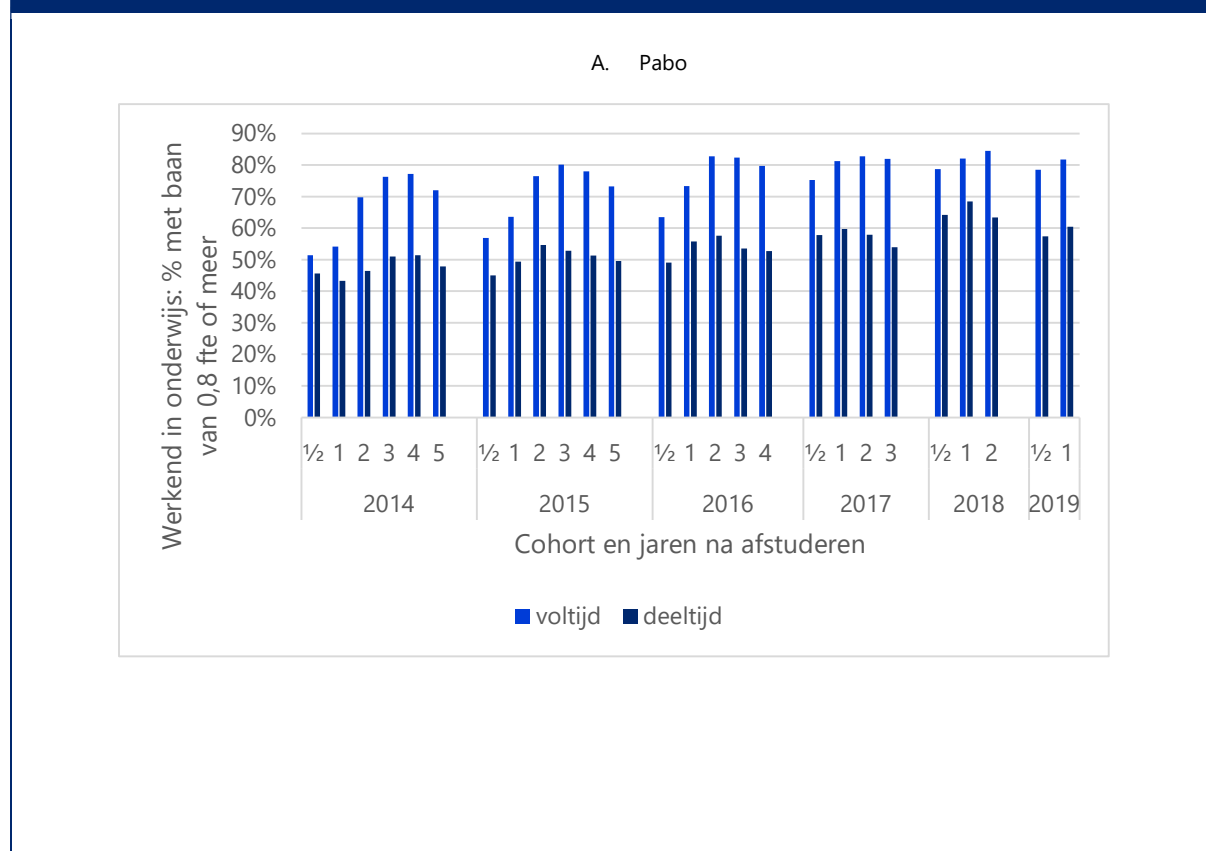


Tabel 4.4. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden met een baan van 0,8 fte of meer (voltijd vs. deeltijd opgeleid)

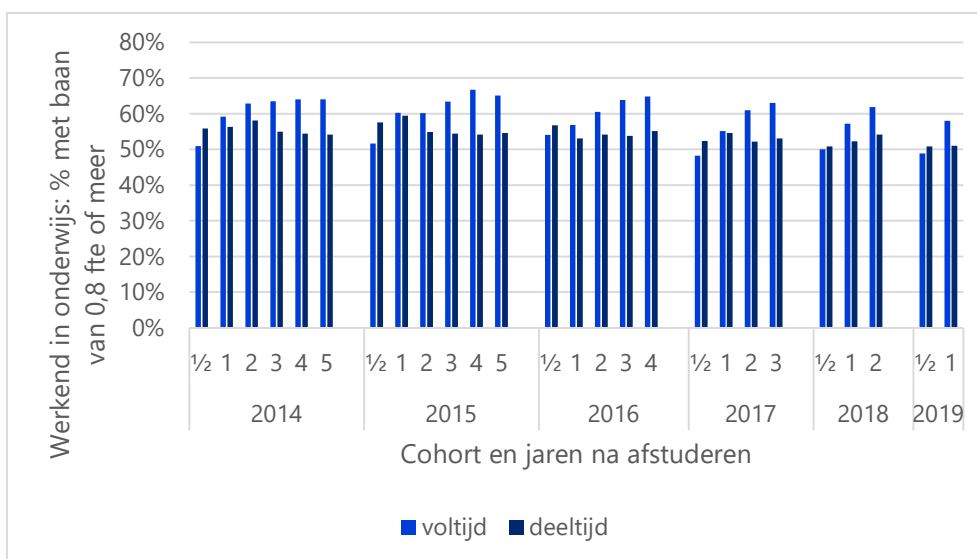
Cohort	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	Jaren na afstuderen								
	1	3	5	1	3	5	1	3	5
2014 vt	54	76	72	59	63	64	59	66	61
2014 dt	43	51	48	56	55	54	49	55	50
2015 vt	64	80	73	60	63	65	55	62	61
2015 dt	49	53	50	59	54	55	45	44	51
2016 vt	73	82		57	64		59	61	
2016 dt	56	53		53	54		43	42	
2017 vt	81	82		55	63		59	60	
2017 dt	60	54		55	53		43	48	
2018 vt	82			57			57		
2018 dt	68			52			41		
2019 vt	82			58			57		
2019 dt	60			51			45		

vt = voltijd, dt = deeltijd

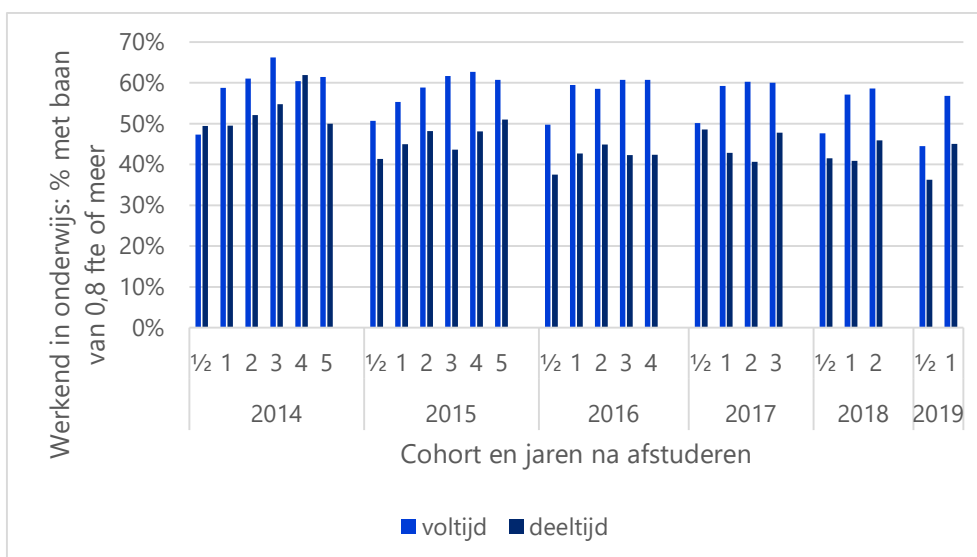
Figuur 4.3. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden met een baan van 0,8 fte of meer, voltijd vs. deeltijd opgeleid



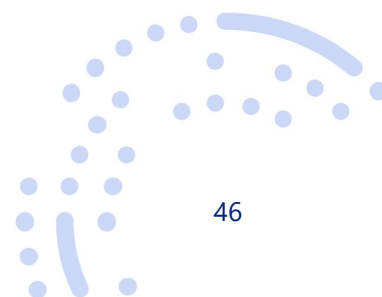
## B. Tweedegraads lerarenopleiding



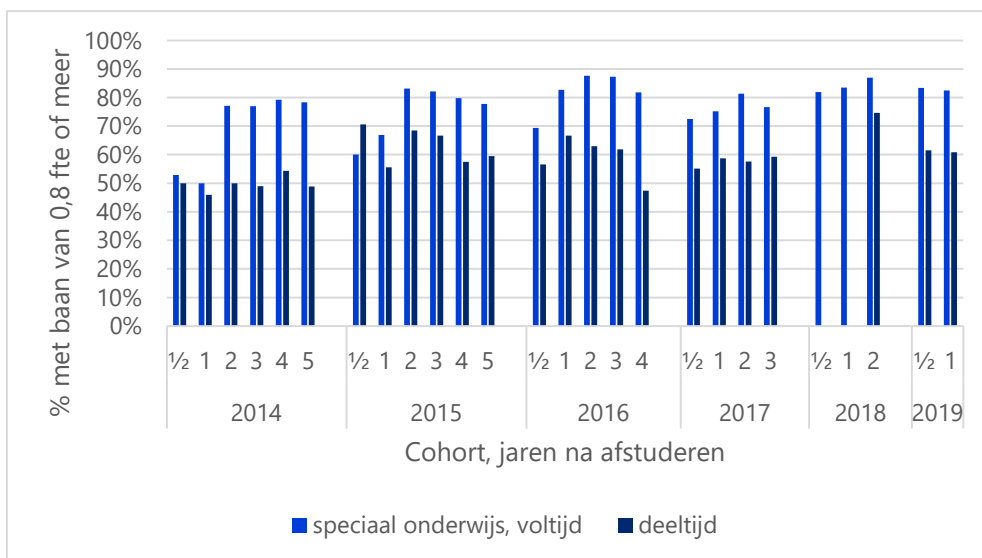
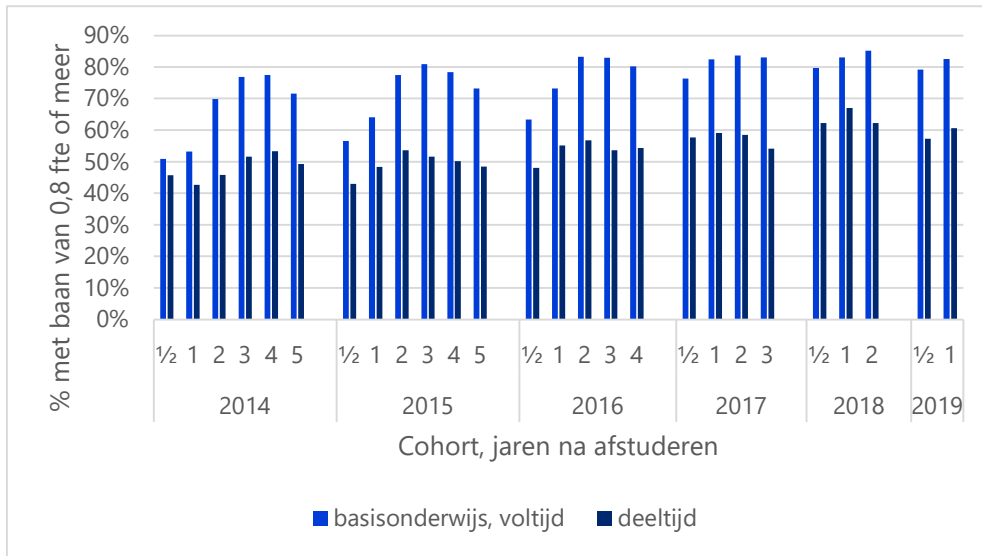
## C. Ulo

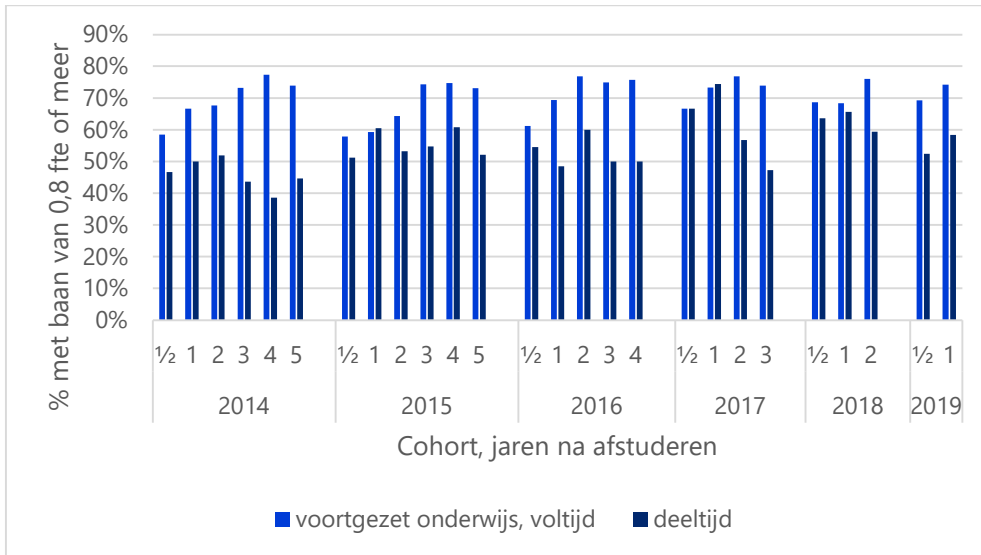


Verder onderverdeeld naar de onderwijssector waarin de afgestudeerde werkt, wordt voor de afgestudeerden aan de pabo in grote lijnen een soortgelijk patroon gevonden, of men nu in het basisonderwijs, het speciaal onderwijs of het voortgezet onderwijs werkt (zie figuur 4.4). Op een enkele uitzondering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

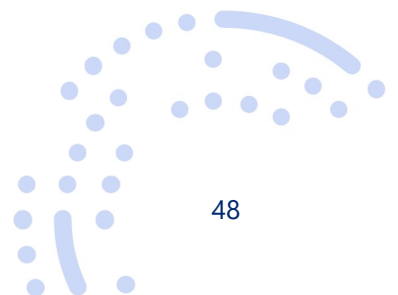
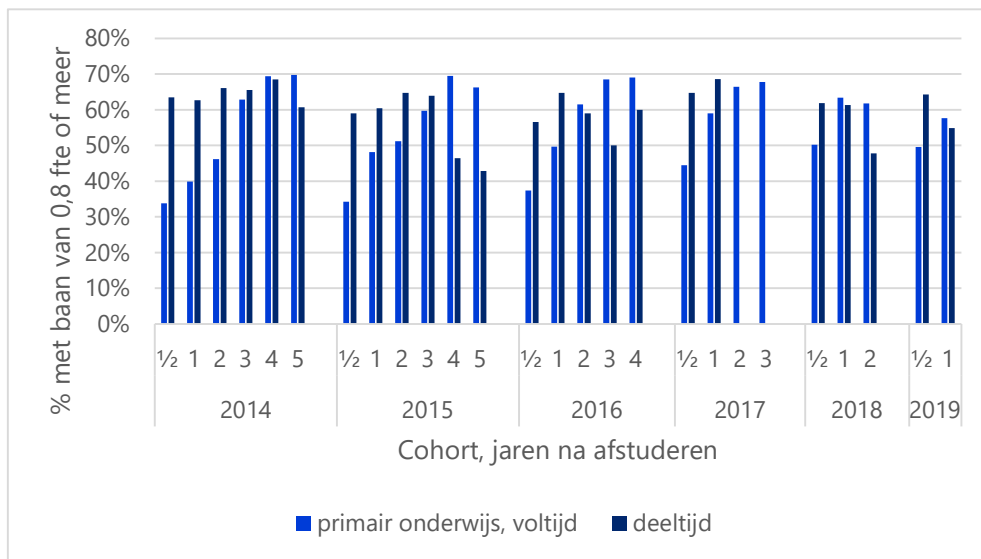


**Figuur 4.4. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden aan de pabo met een baan van 0,8 fte of meer, voltijd vs. deeltijd opgeleid, per onderwijssector**

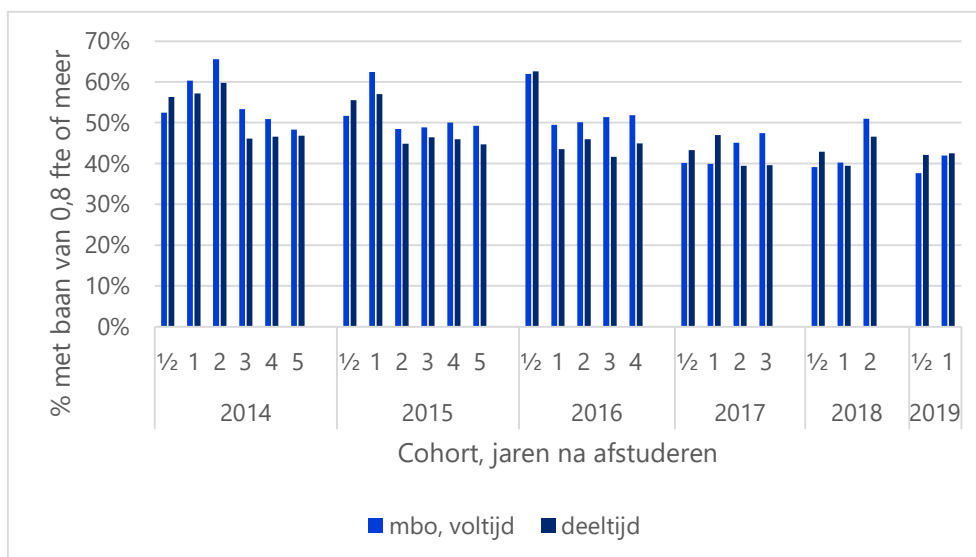
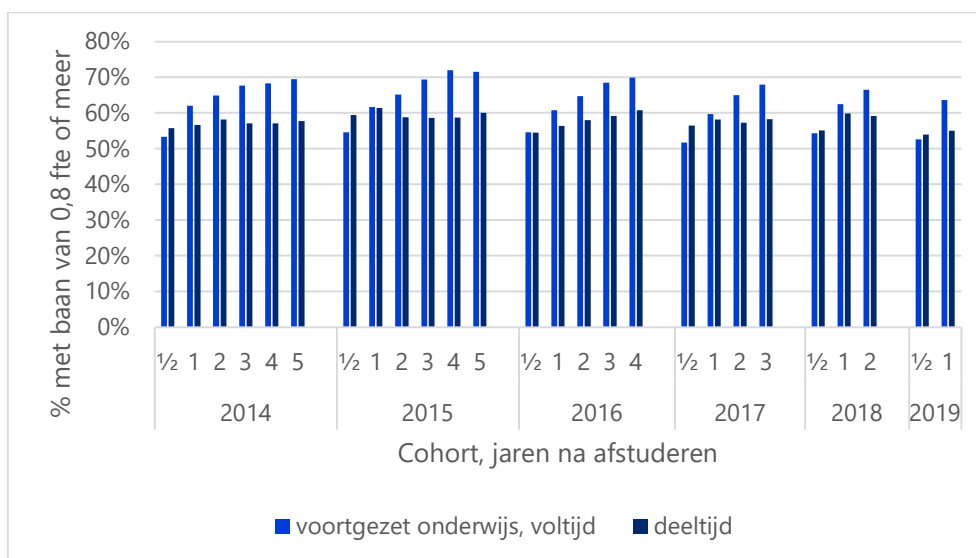




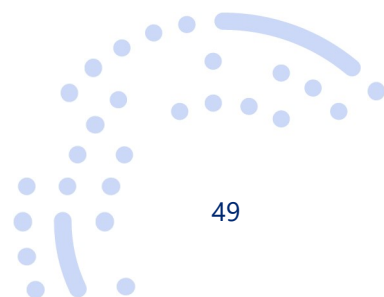
**Figuur 4.5. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleiding met een baan van 0,8 fte of meer, voltijd vs. deeltijd opgeleid, per onderwijssector**







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 hebben deeltijdopgeleiden vooral een half jaar na afstuderen vaker een grote baan dan voltijdopgeleiden en valt daarnaast op dat in beide groepen het percentage afgestudeerden met een grote baan in de laatste drie waarnemingsjaren in de meeste gevallen wat 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 (2006-2019) 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*

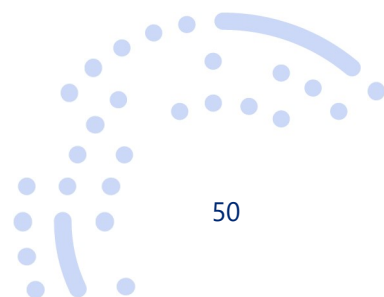
Gemiddeld blijven de pabo-afgestudeerden vaker in dezelfde provincie werken (81%) dan afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding (72%) en ulo (67%). Tussen de provincies zijn er aanzienlijke verschillen te zien. Zo is de mobiliteit voor pabo-afgestudeerden uit Groningen en Drenthe relatief 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*

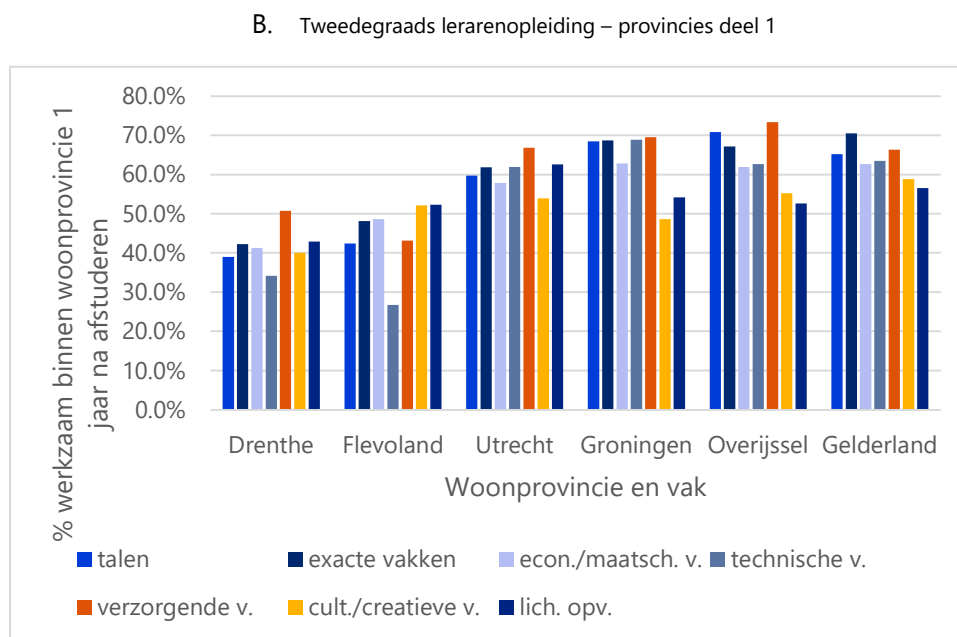
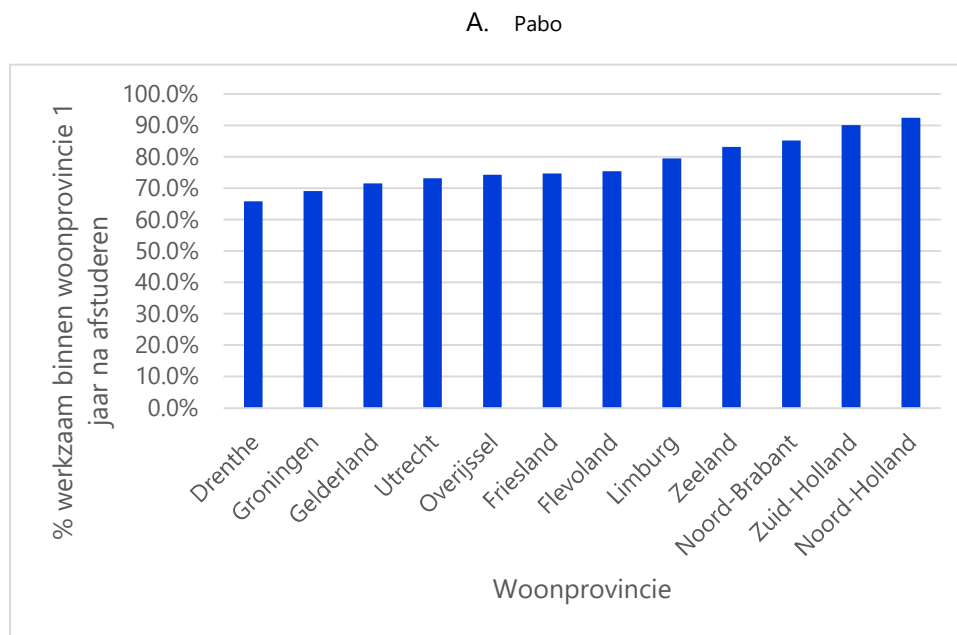
Voor afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding verschilt de mobiliteit per vak, maar over het algemeen is de mobiliteit hoog in Drenthe en Flevoland, waar slechts 42% respectievelijk 45% na afstuderen in dezelfde provincie blijft om er te werken. Net als bij de pabo-afgestudeerden blijven ook veel afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding uit Noord- en Zuid-Holland binnen dezelfde provincie werken (85%). Onderscheiden naar vak 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 31% in de overige provincies.

#### *Ulo*

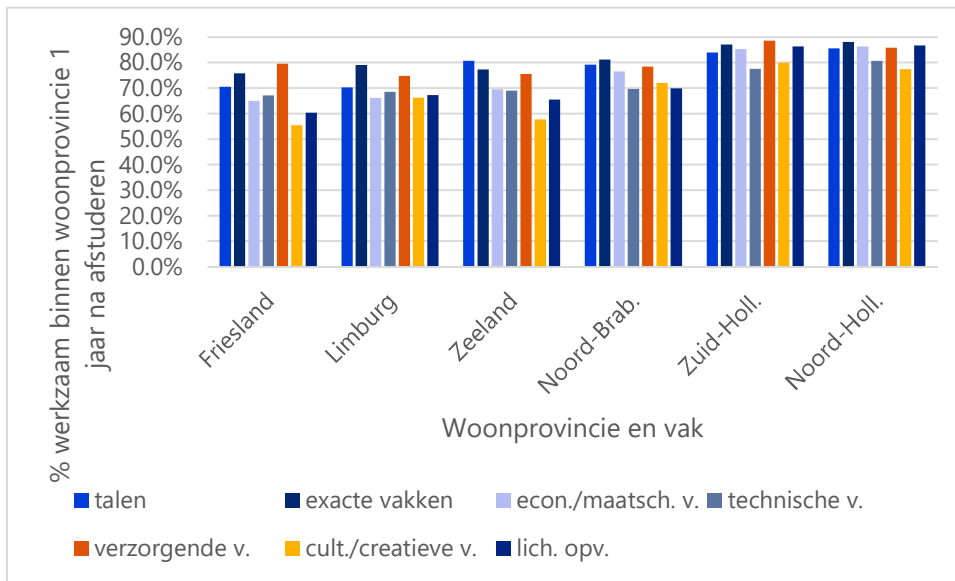
In verband met de grootte van de betrokken groepen zijn bij de ulo-afgestudeerden een aantal vakken en provincies samengevoegd om het onthullingsrisico te minimaliseren. Hier blijkt de mobiliteit het grootst in Utrecht en Groningen en Friesland, waarbij met name afgestudeerden in de naast talen en exacte 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.



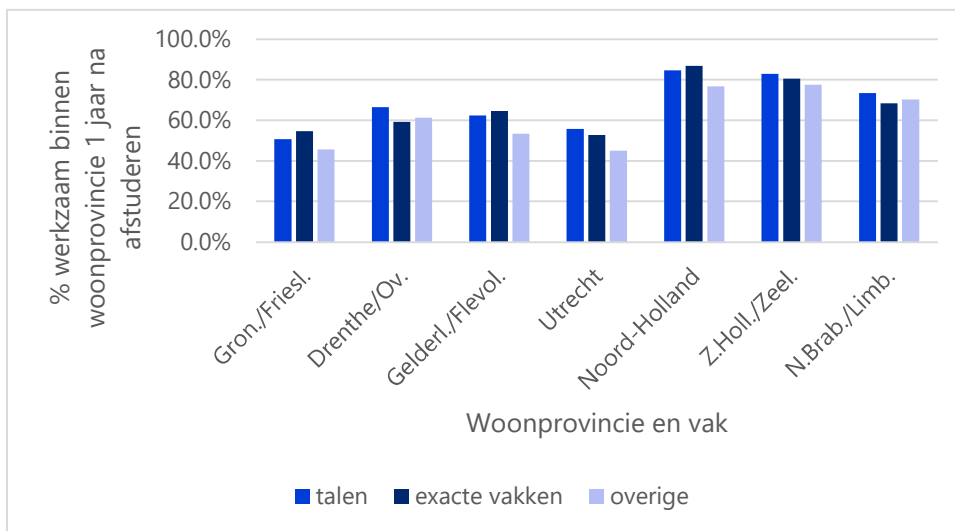
**Figuur 4.6. Percentage werkzame afgestudeerden dat 1 jaar na afstuderen in dezelfde provincie werkt als waar men woonde tijdens afstuderen**



C. Tweedegraads lerarenopleiding – provincies deel 2



D. Ulo



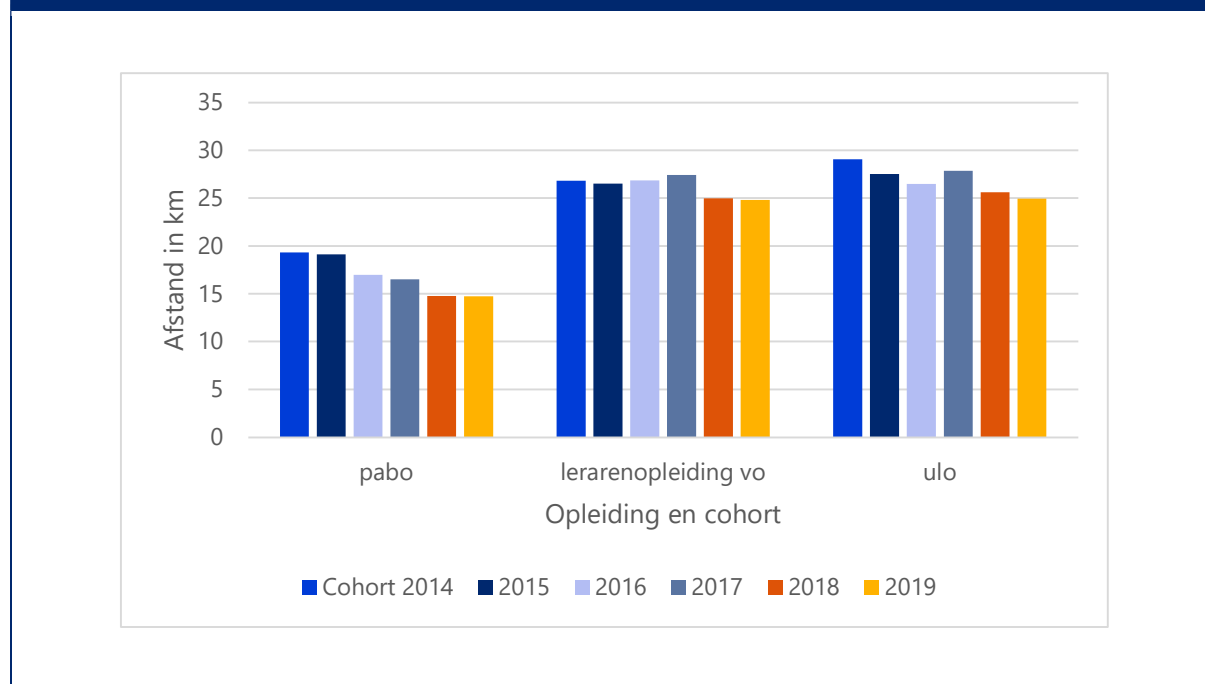
#### 4.4 Afstand woongemeente en werkgemeente

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 2014 t/m 2019 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	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Pabo	19	19	17	17	15	15
Tweedegraads lerarenopleiding	27	26	27	27	25	25
Ulo	29	28	26	28	26	25

**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 aanvankelijk 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 2014 t/m 2017 vrijwel constant op 27 en komt dit voor de cohorten 2018 en 2019 op 25 uit. Onder de ulo-afgestudeerden daalt de gemiddelde afstand tussen de

woongemeente ten tijde van afstuderen en de werkgemeente 1 jaar na afstuderen per saldo van 29 kilometer in het cohort 2014 naar 25 kilometer in het cohort 2019.

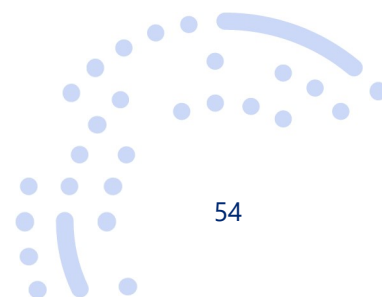
## 4.5 Mobiliteit

Een laatste 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.

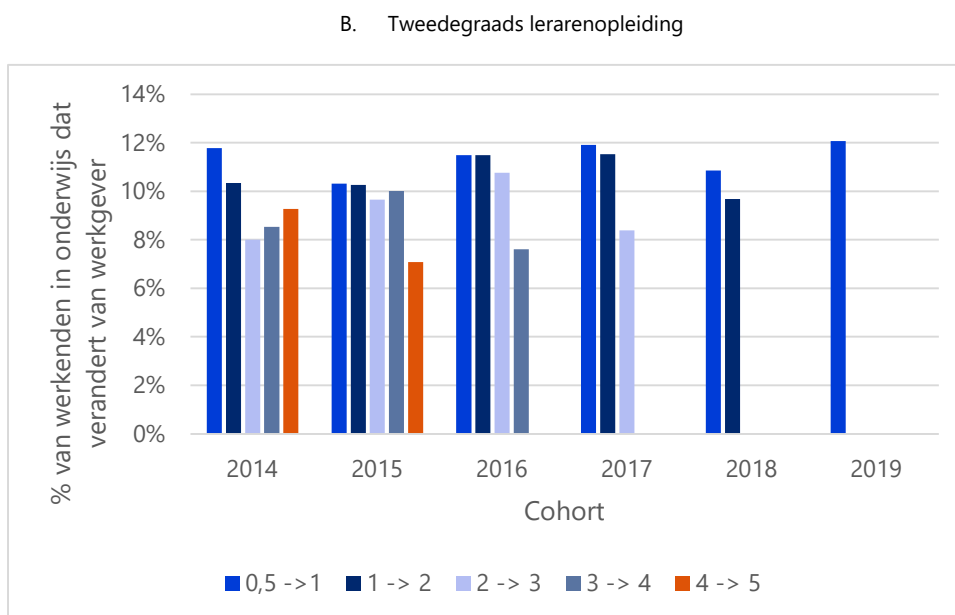
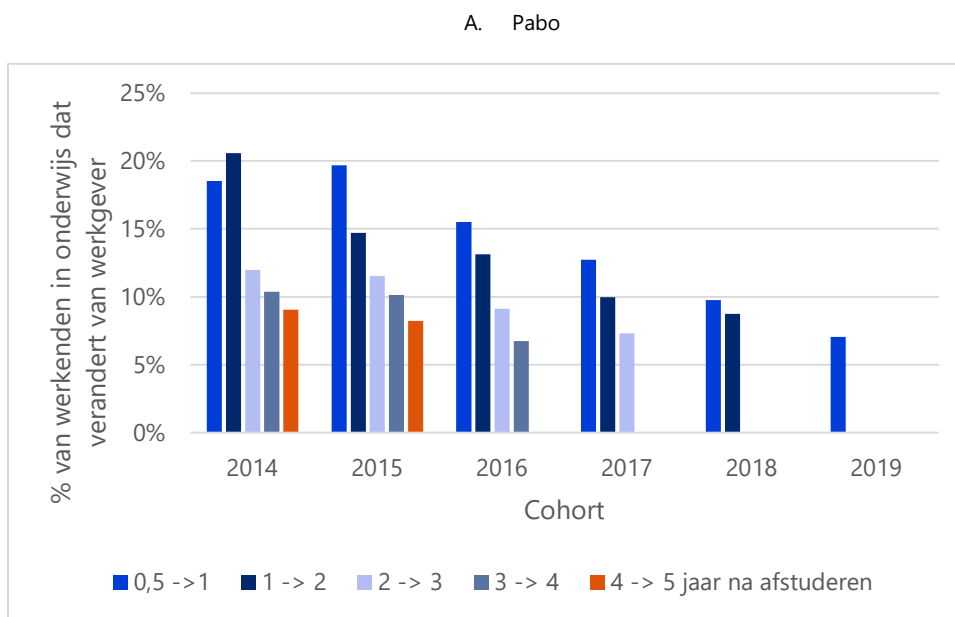
*Tabel 4.6. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat (binnen het onderwijs) van werkgever verandert*

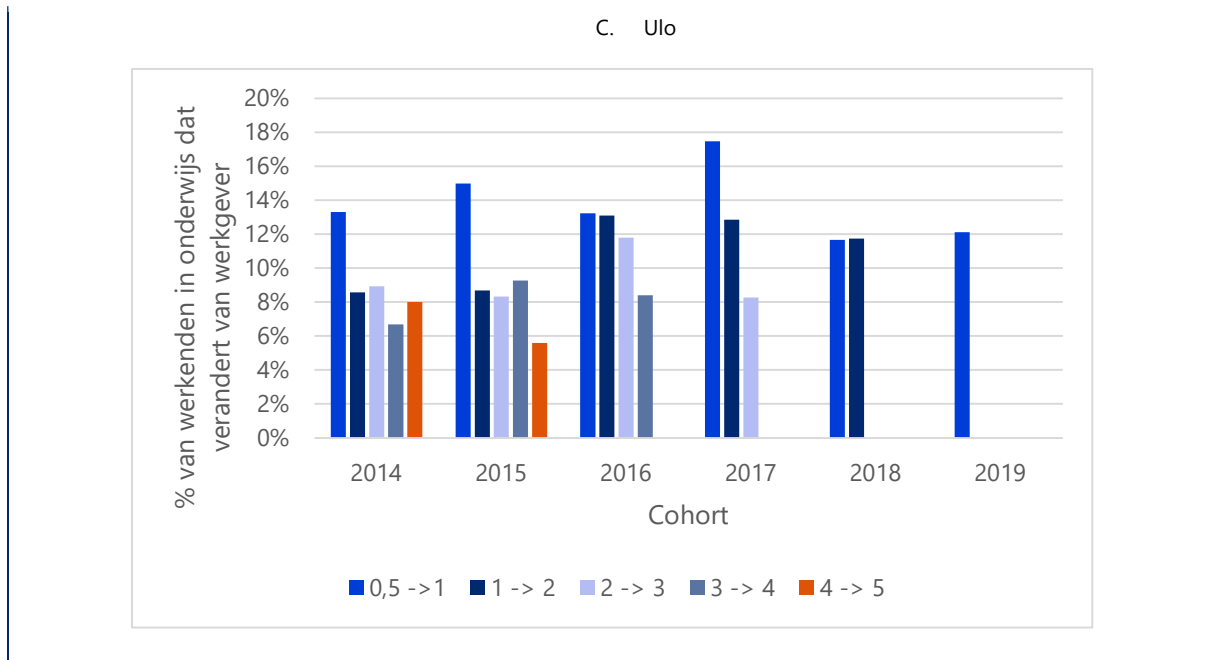
Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5
Cohort 2014	19%	12%	9%	12%	8%	9%	13%	9%	8%
Cohort 2015	20%	12%	8%	10%	10%	7%	15%	8%	6%
Cohort 2016	16%	9%		11%	11%		13%	12%	
Cohort 2017	13%	7%		12%	8%		17%	8%	
Cohort 2018	10%			11%			12%		
Cohort 2019	7%			12%			12%		

Toelichting: Van de in 2014 aan pabo afgestudeerden die een half jaar na afstuderen werkzaam waren in het onderwijs was een jaar na afstuderen 19% binnen het onderwijs van werkgever veranderd. Van degenen die twee jaar na afstuderen in het onderwijs werkten was drie jaar na afstuderen 12% van werkgever veranderd etc.



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





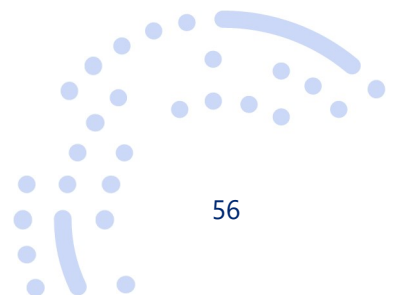
In Tabel 4.6 en Figuur 4.8 wordt per cohort weergegeven welk deel van de afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma werkzaam in het onderwijs tussen twee peilmomenten van werkgever verandert<sup>16</sup>. Afgestudeerden van de pabo vertonen steeds minder wisselingen van werkgever, niet alleen binnen elk cohort maar ook als we de cohorten over de tijd vergelijken. Veranderde van de in 2014 en 2015 afgestudeerden die een half jaar na afstuderen in het onderwijs werkten nog bijna 20% van werkgever tussen een half jaar en één jaar na afstuderen, van het cohort 2019 is dit nog slechts 7%. Dit illustreert eens te meer de toenemende krapte op de arbeidsmarkt voor pabo-afgestudeerden, die bijvoorbeeld 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 landsdeel<sup>17</sup>. Opnieuw valt bij de pabo-afgestudeerden de duidelijk dalende trend in het percentage dat van werkgever wisselt op. Tevens blijken in bijna elk cohort de afgestudeerden in het westen van het land (Noord- en Zuid-Holland en Utrecht) de minste wisselingen

<sup>16</sup> Het gaat hier dus niet om afgestudeerden die op een andere school gaan lesgeven die onder hetzelfde schoolbestuur valt.

<sup>17</sup> Verdere detaillering stuit in verband met de kleine aantallen betrokkenen al gauw op de door het CBS gehanteerde grenzen om onthulling te voorkomen.

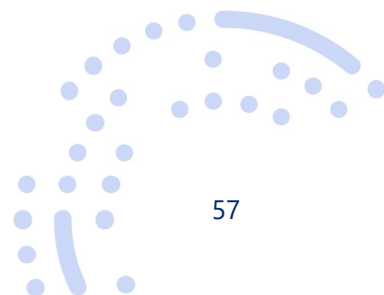
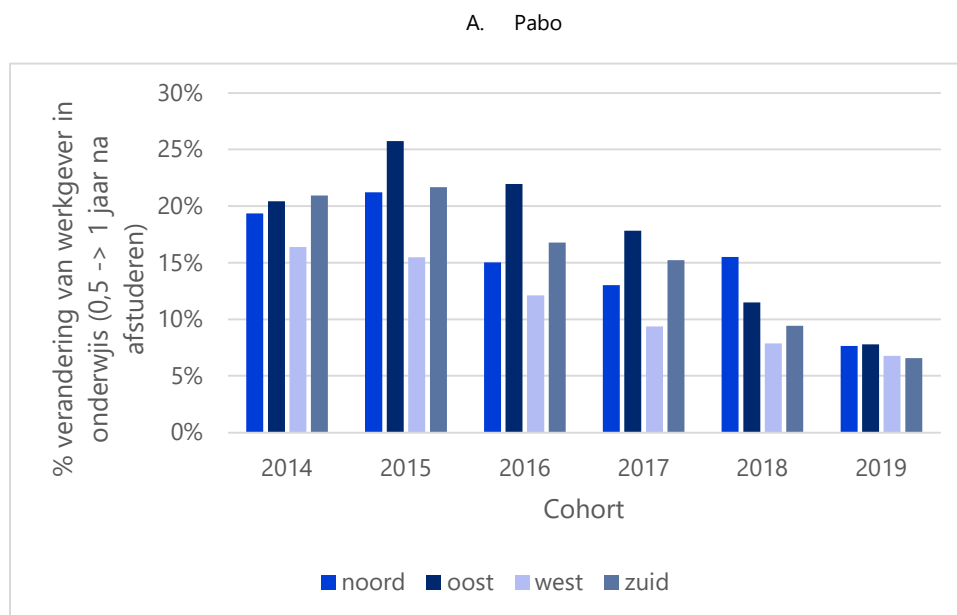




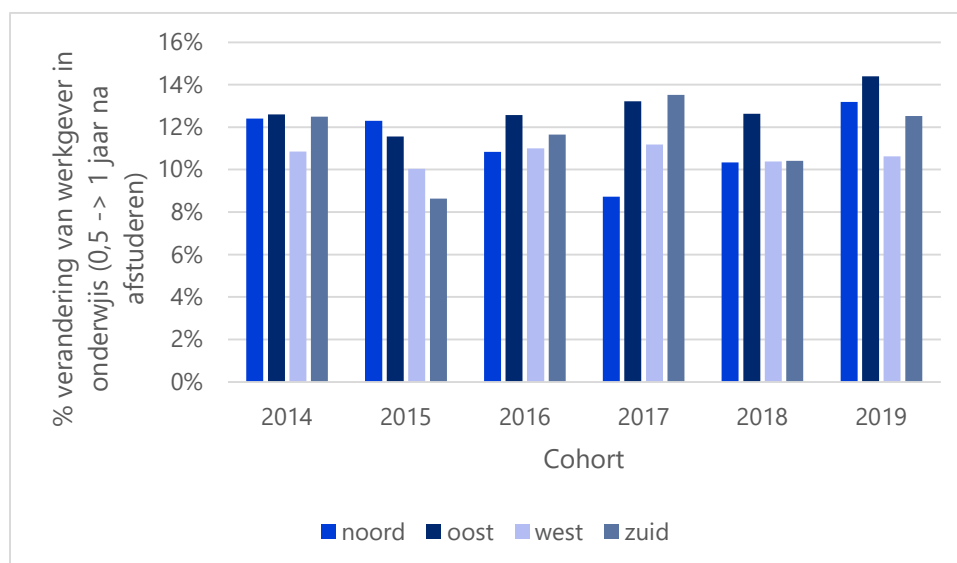
van werkgever te vertonen. Afgestudeerden in de oostelijke provincies vertonen in drie van de zes cohorten de meeste wisselingen. In het cohort 2019 zijn de verschillen tussen de landsdelen slechts klein en ligt het percentage dat tussen een half en één jaar na afstuderen van werkgever wisselt overal het laagst van alle onderscheiden cohorten.

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.

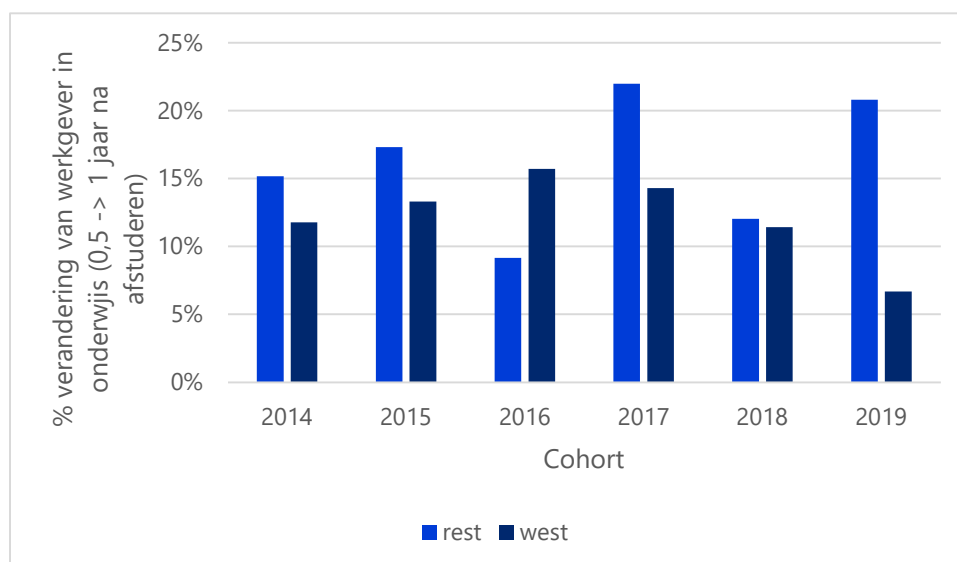
**Figuur 4.9. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat tussen een half en één jaar na afstuderen van werkgever verandert, onderscheiden naar landsdeel**



## B. Tweedegraads lerarenopleiding

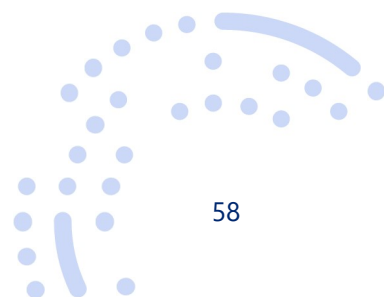


## C. Ulo



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.

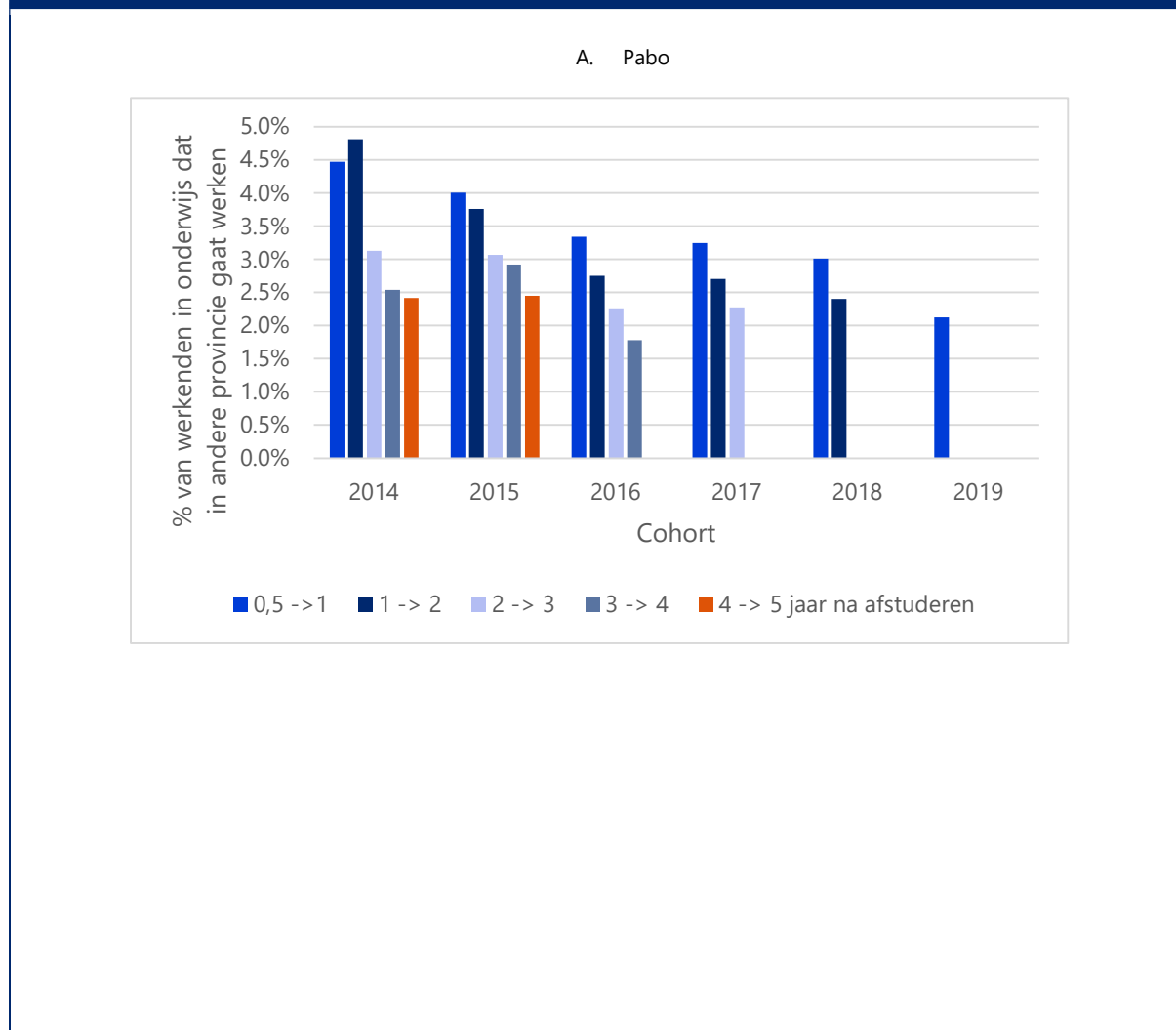


Tabel 4.7. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat een werkgever in een andere provincie krijgt

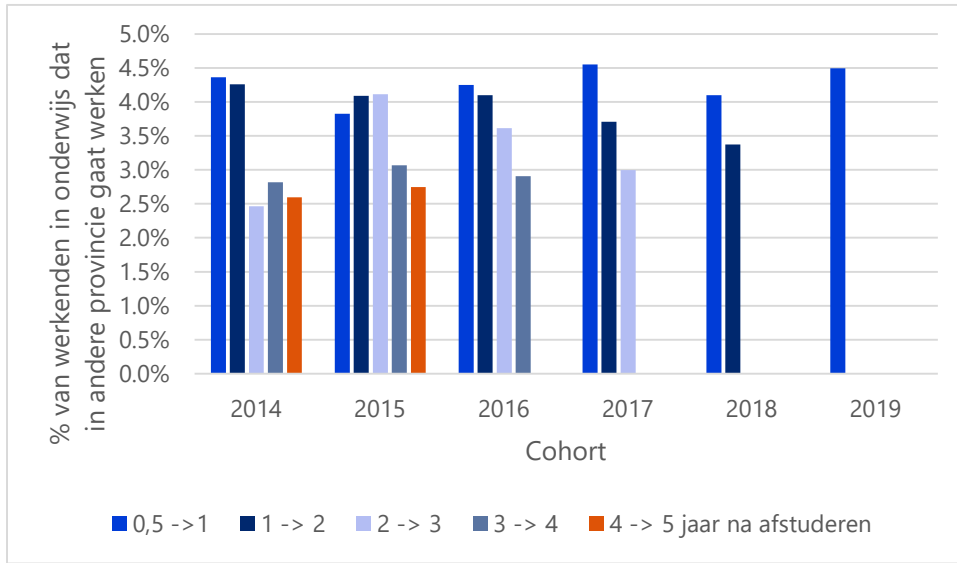
Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5
Cohort 2013	5%	4%	2%	5%	3%	3%	7%	4%	4%
Cohort 2014	4%	3%	2%	4%	2%	3%	7%	3%	3%
Cohort 2015	4%	3%	2%	4%	4%	3%	8%	4%	-
Cohort 2016	3%	2%		4%	4%		6%	4%	
Cohort 2017	3%	2%		5%	3%		8%	4%	
Cohort 2018	3%			4%			4%		
Cohort 2019	2%			4%			6%		

-: te weinig waarnemingen

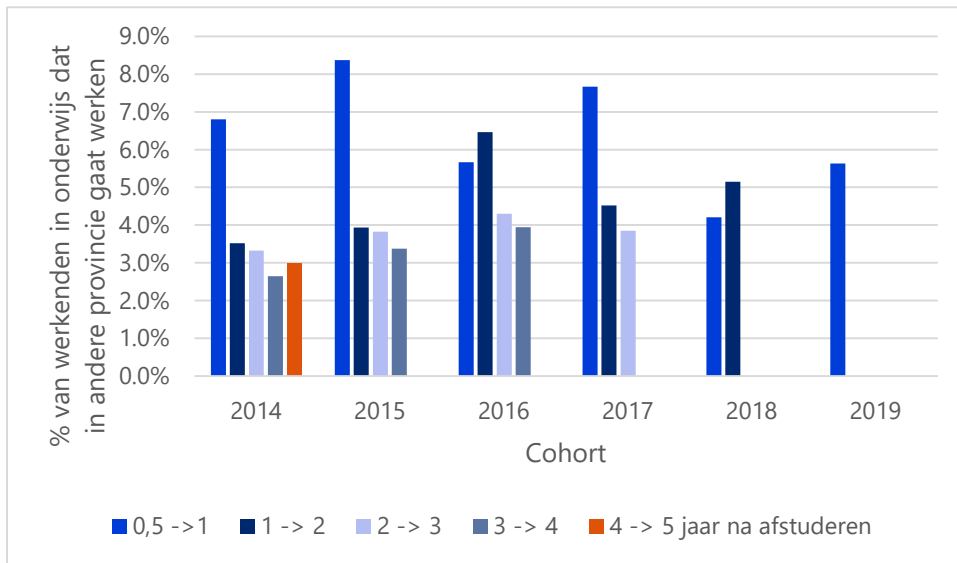
**Figuur 4.10. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat een werkgever in een andere provincie krijgt**



B. Tweedegraads lerarenopleiding



C. Ulo



## 5 Verdieping arbeidsmarktsituatie niet-werkenden en uitstromers

Dit hoofdstuk gaat nader in op degenen die tussen 2014 en 2019 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 uitkering<sup>18</sup> ontvangt.

### 5.1 Inschrijvingen als student

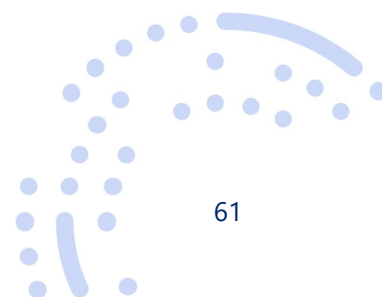
De ontwikkeling in het aandeel van de afgestudeerden van lerarenopleidingen met een eerste onderwijsdiploma dat volgens BRON HO als student ingeschreven staat bij een opleiding in het hbo of wo is weergegeven in Tabel 5.1 en Figuur 5.1. We onderscheiden hier afgestudeerden van de pabo en de tweedegraads 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 2014 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 t/m 2019 is gestegen tot gemiddeld 33% voor afgestudeerden aan de pabo, en tot zo'n 17% voor afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleiding. Het gaat hier in absolute zin echter nog steeds om kleine aantallen: per cohort gemiddeld 55 pabo-afgestudeerden en 73 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
2014	17	7	-	10	7	2
2015	11	7	-	12	6	6
2016	13	6		12	7	
2017	26	12		16	10	
2018	36			17		
2019	32			17		

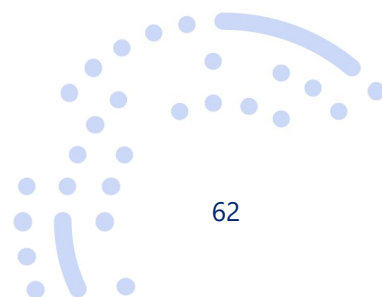
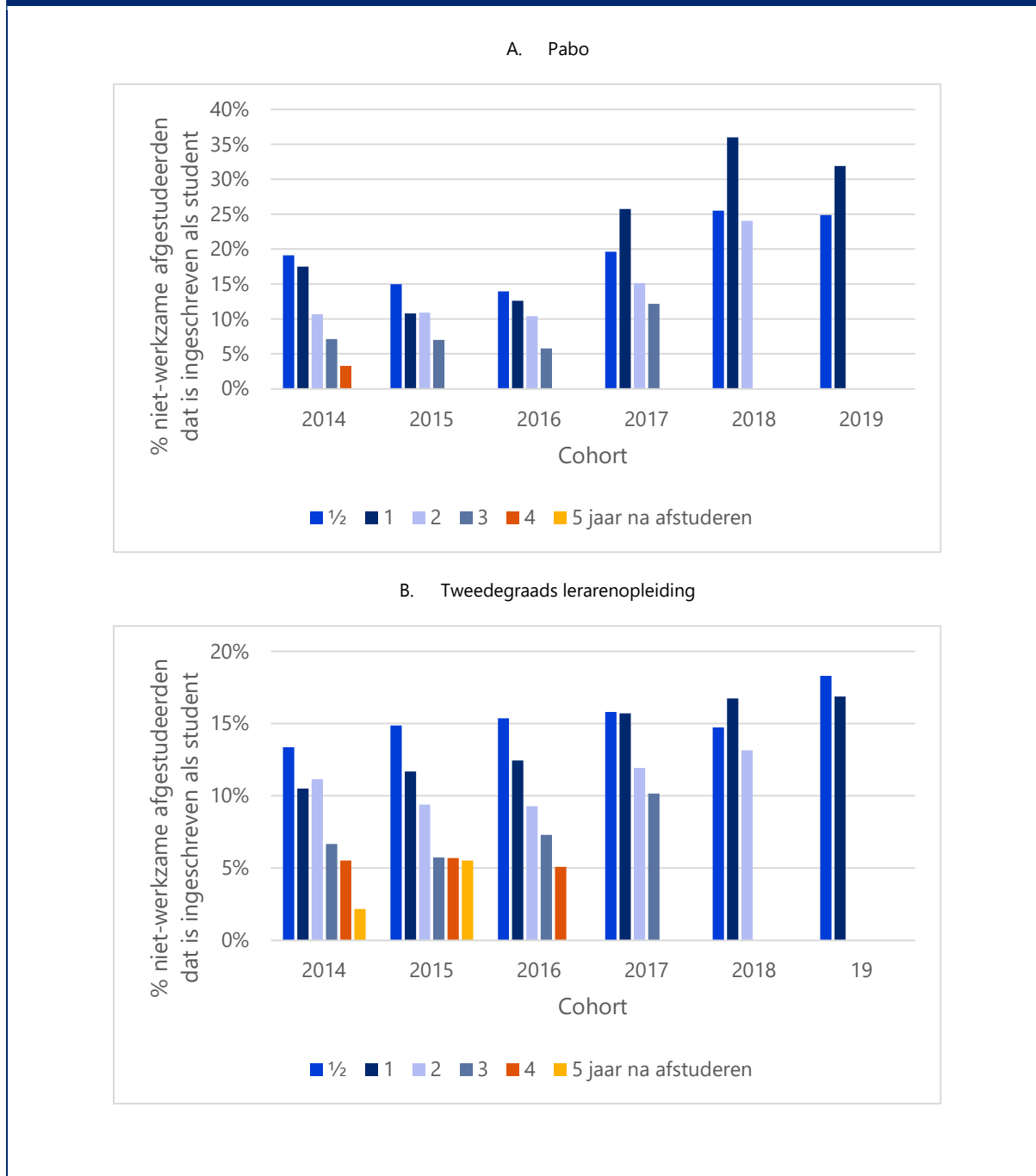
Het aandeel van de niet-werkzame afgestudeerden pabo dat ingeschreven staat als student in het hoger onderwijs (vanaf een jaar na afstuderen) vertoont met name in de eerste jaren na afstuderen behoorlijke variatie van cohort tot cohort. Binnen cohorten is het aandeel dat ingeschreven staat als student zoals verwacht het hoogst in de eerste twee jaar na afstuderen en neemt het daarna sterk af.

<sup>18</sup> Dit betreft uitkeringen ww, wao/wia en bijstand.



Van de afgestudeerden van cohort 2014 en 2015 die vijf jaar na afstuderen geen betaalde baan hebben zijn de aantallen die staan ingeschreven als student te klein om afzonderlijk te kunnen tonen. 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 4% vijf jaar na afstuderen.

**Figuur 5.1. Inschrijvingen als student onder niet-werkzame afgestudeerden**



## 5.2 Ontvangers uitkering

Omdat de nieuwe uitkeringsgegevens (m.b.t. 2020) niet tijdig door het CBS zijn vrijgegeven is in deze sectie de tekst van de voorgaande editie (2020) van de Loopbaanmonitor overgenomen.

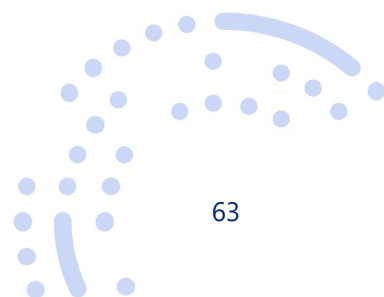
Tabel 5.2 en Figuur 5.2 tonen de ontwikkeling in het aandeel van de niet-werkende afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma dat een uitkering ontvangt.

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.

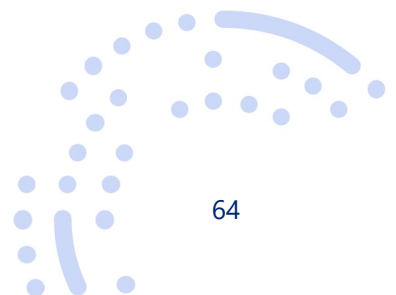
Kijken we 1 jaar na afstuderen, dan zien we in Tabel 5.2 dat de cohorten 2013 en 2014 een duidelijk hoger percentage uitkeringen onder niet-werkzame afgestudeerden vertonen dan de latere cohorten.

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.

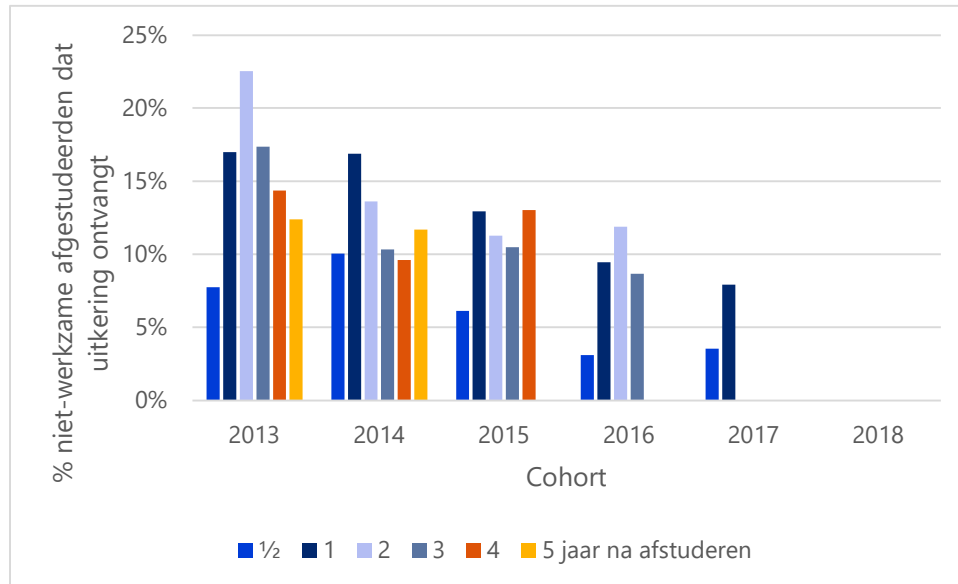
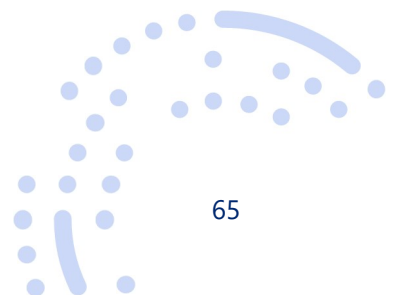
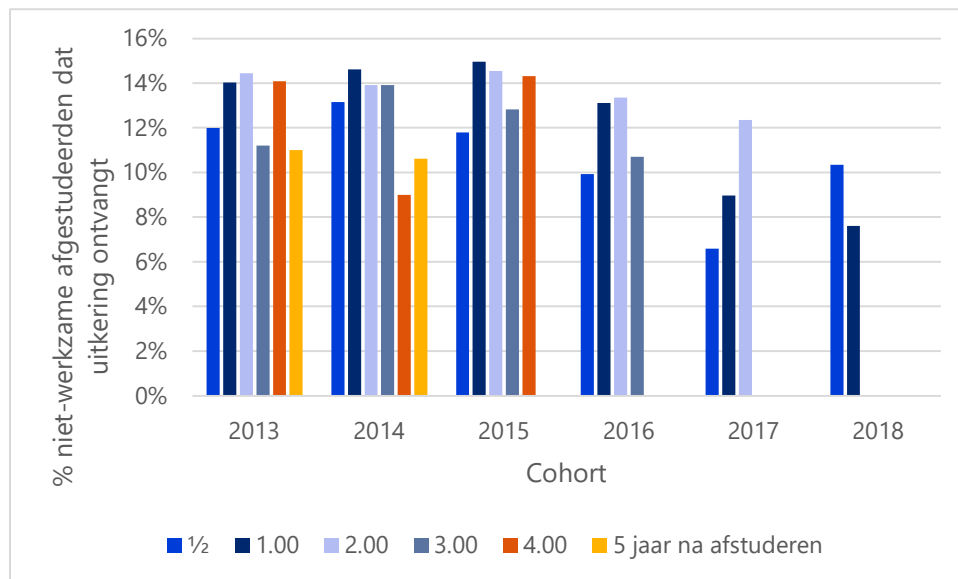


Tabel 5.2. Ontvangers uitkering als percentage van niet-werkzame afgestudeerden

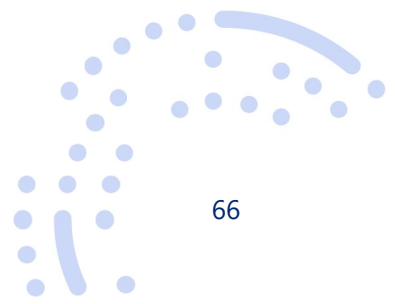
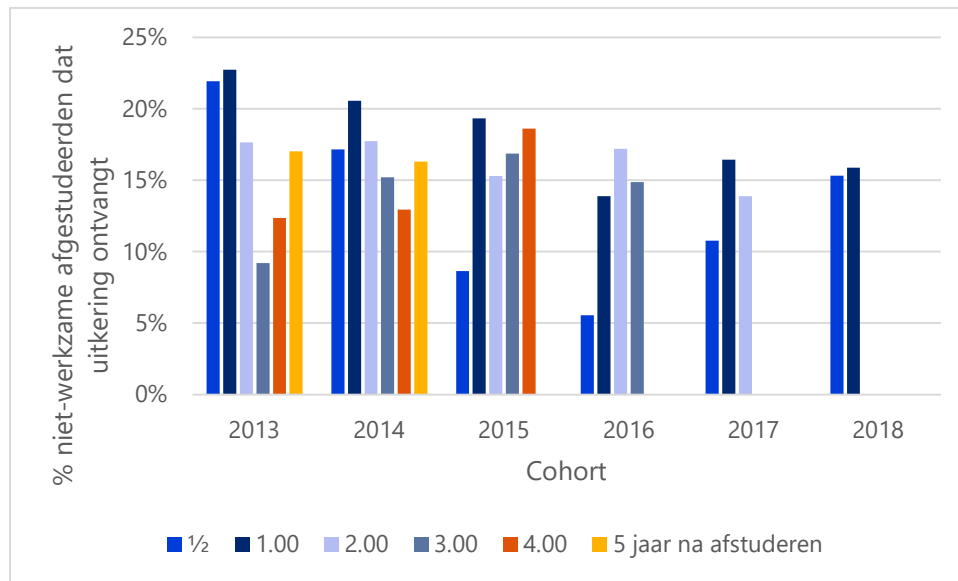
Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	1	3	5	1	3	5	1	3	5
Cohort 2013	17	17	12	14	11	11	23	9	17
Cohort 2014	17	10	12	15	14	11	21	15	16
Cohort 2015	13	10		15	13		19	17	
Cohort 2016	9	9		13	11		14	15	
Cohort 2017	8			9			16		
Cohort 2018	-			8			16		
Cohort 2019									





**Figuur 5.2. Ontvangers uitkering onder niet-werkzame afgestudeerden**
**A. Pabo**

**B. Tweedegraads lerarenopleiding**


## C. Ulo



## 6 Arbeidsmarktsituatie buiten het onderwijs; betrekkingsomvang en salariëring 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 terechtkomen, en hoe hun aanstellingsomvang en salariëring zich verhoudt tot die van afgestudeerden die in het onderwijs gaan werken. Daarnaast vergelijken we de salariëring 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.

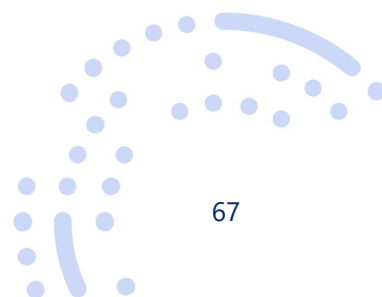
Tabel 6.1. Procentuele verdeling over arbeidsmarktsectoren van afgestudeerden die werken buiten het onderwijs

#### A. Pabo

Cohort	Jaren na afstuderen	Landbouw, industrie, bouw, openbaar nut	Handel, vervoer, horeca	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs <sup>19</sup>	Zorg	Maatschappelijke dienstverlening	Sport, recreatie, cultuur, overig non-profit	(N)
		2014	1	4	30	31	7	9	9
	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)
	5	5	12	24	18	17	10	14	(531)
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)
	3	4	13	23	17	19	13	10	(459)
2018	1	3	22	28	12	14	7	14	(556)
2019	1	-	22	23	12	17	14	12 <sup>1</sup>	(422)

<sup>1</sup>Inclusief landbouw, industrie, bouw, openbaar nut

<sup>19</sup> 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)
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)
	5	4	12	21	21	14	10	17	(913)
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)
	3	3	14	23	16	15	10	20	(910)
2018	1	3	18	28	13	9	8	22	(1130)
2019	1	5	18	24	14	10	9	20	(1019)

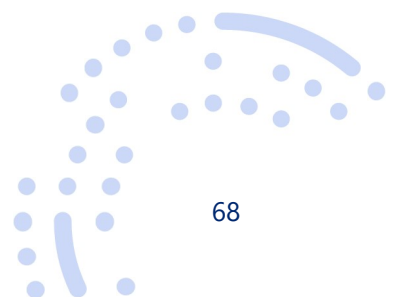
## C. Ulo

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)
2014	1	5	13	34	33	8	8	(221)
	3	5	9	33	34	10	9	(207)
	5	-	10	33	36	8	13 <sup>1</sup>	(206)
2015	1	3	9	41	33	4	9	(186)
	3	3	3	37	38	5	13	(188)
	5	-	7 <sup>1</sup>	34	40	6	13	(185)
2016	1	3	11	39	31	8	8	(206)
	3	5	5	31	40	8	15	(183)
2017	1	4	8	41	39	-	9 <sup>2</sup>	(181)
	3	-	8	33	40	-	19 <sup>3</sup>	(186)
2018	1	5	9	34	38	7	7	(184)
2019	1	-	11 <sup>1</sup>	42	29	7	11	(156)

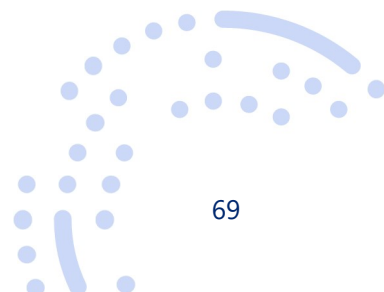
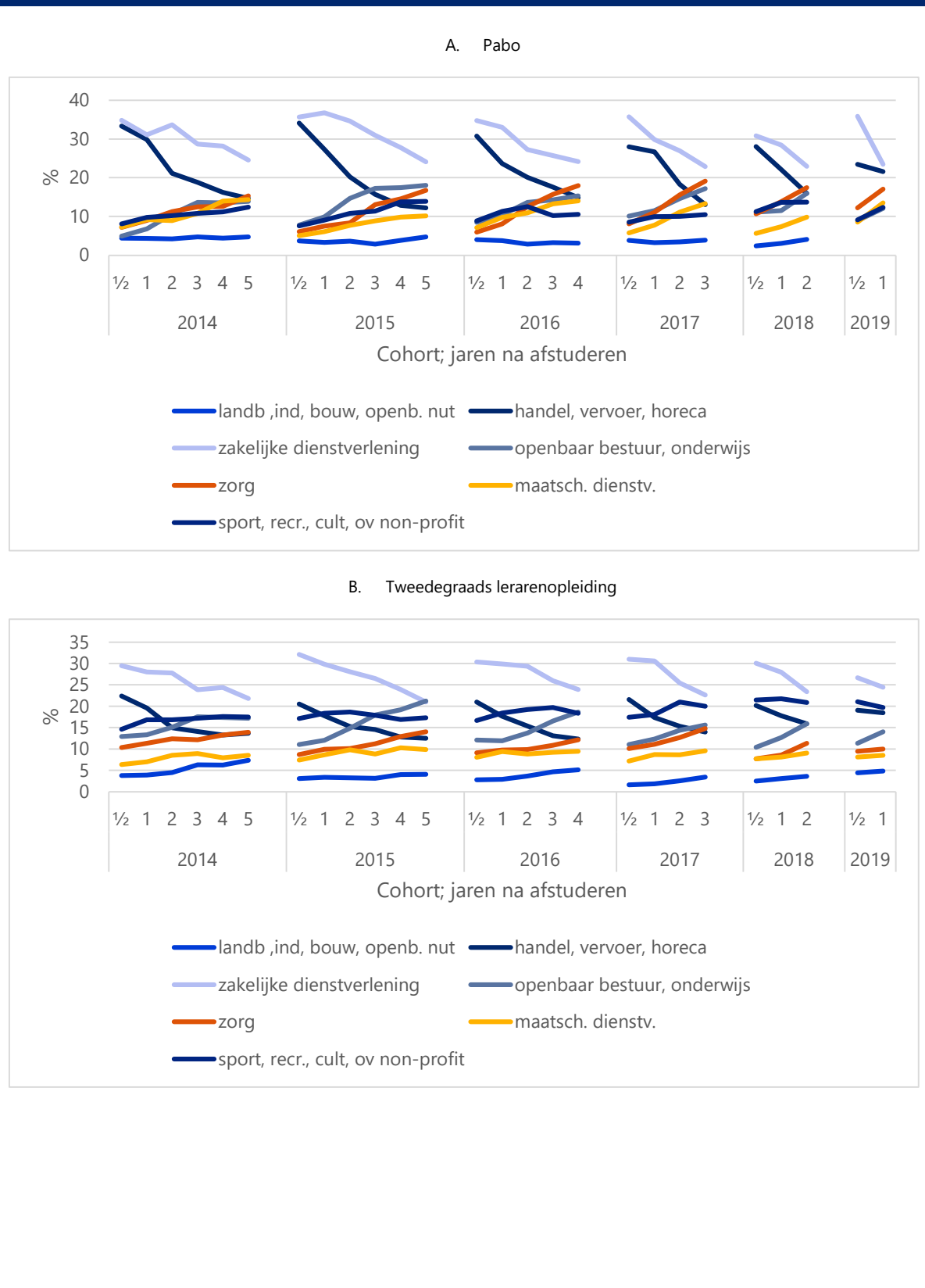
<sup>1</sup>Inclusief Landbouw, industrie etc.

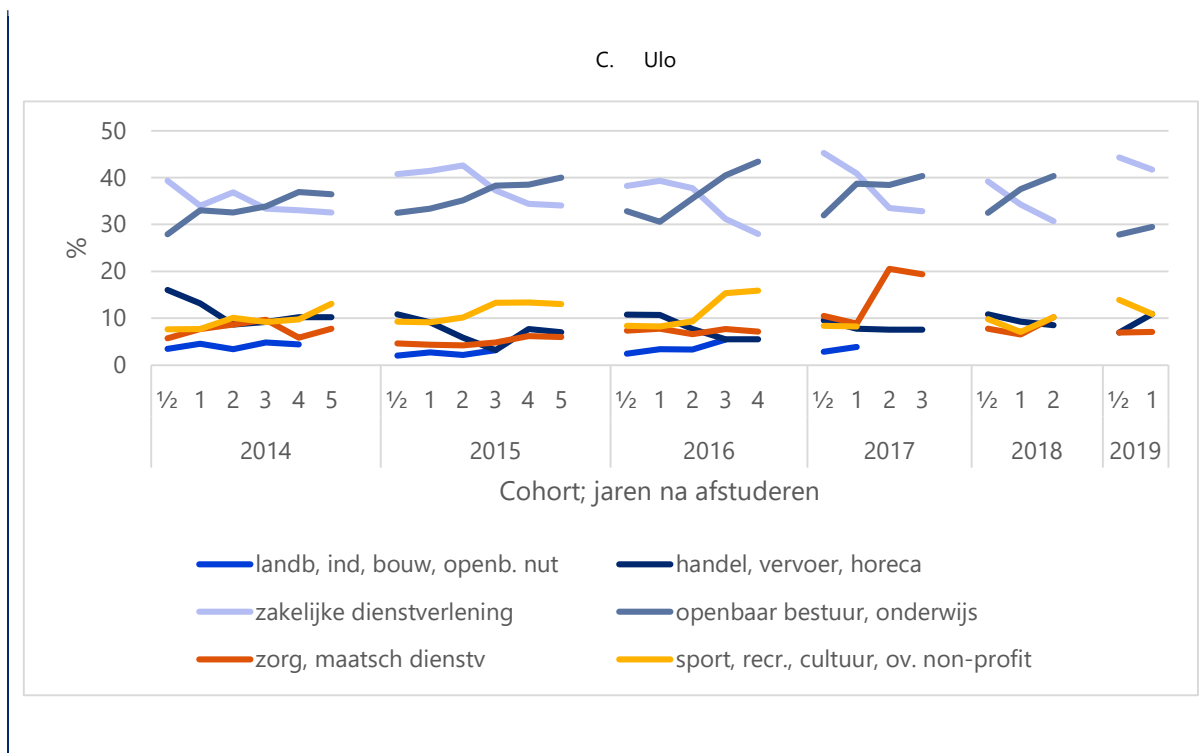
<sup>2</sup>Inclusief Zorg, maatschappelijke dienstverlening

<sup>3</sup>Inclusief Landbouw, industrie etc. en Zorg, maatschappelijke dienstverlening



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





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 bijbanen, 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. Merk overigens ook op dat de absolute aantallen pabo afgestudeerden met een baan buiten het onderwijs zowel tussen cohort 2014 en 2019 als binnen elk cohort tussen de verschillende peilmomenten sterk zijn gedaald.

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 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

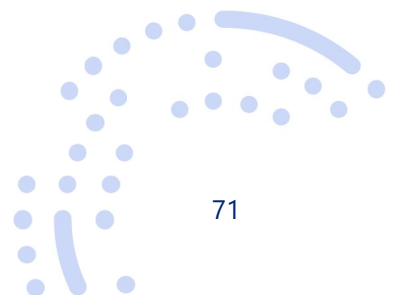
In tabel 6.2 en figuur 6.2 is de verdeling over de arbeidsmarktsectoren weergegeven van afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma die in het onderwijs hebben gewerkt maar niet langer werkzaam zijn in deze sector. Omdat het absolute aantal personen dat het onderwijs verlaat vrij klein is hebben we ervoor gekozen de drie groepen afgestudeerden samen te voegen.

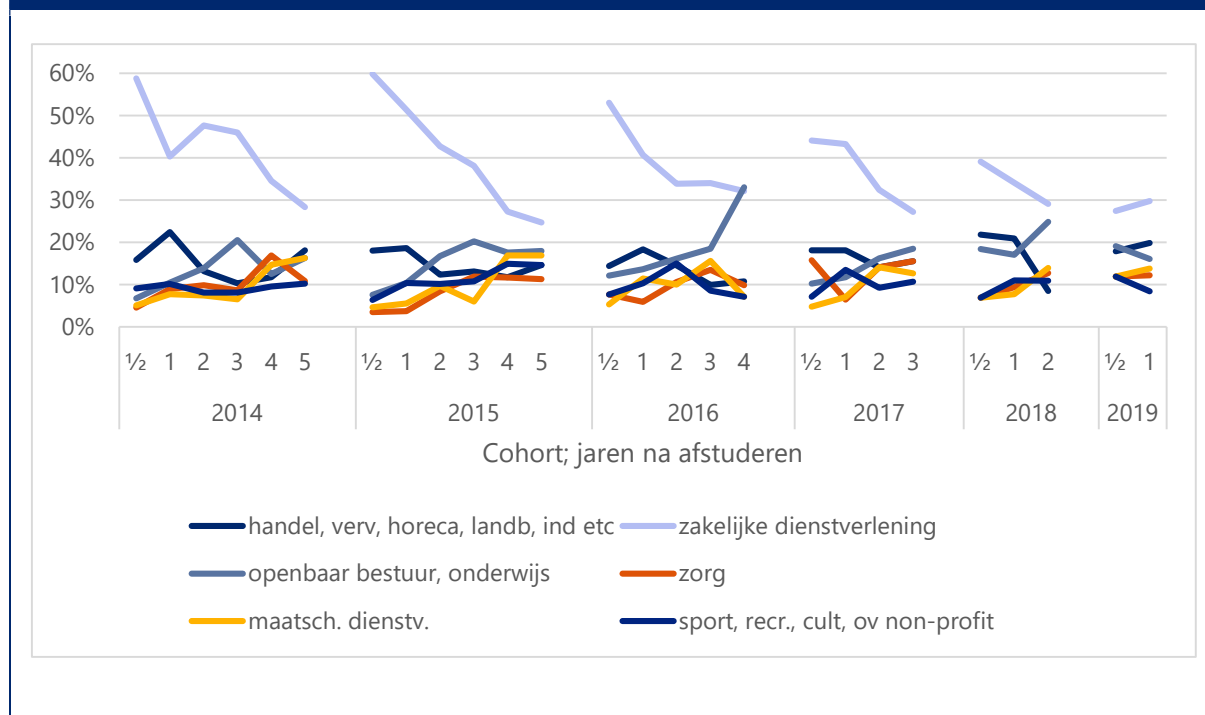
Merk op dat we op basis van deze gegevens niet kunnen constateren in hoeverre het hier gaat om personen die het leraarsvak vrijwillig de rug toekeren dan wel om personen die door het verlies van hun (tijdelijke) aanstelling gedwongen zijn het onderwijs te verlaten omdat zij geen passende baan in het 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)
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 <sup>1</sup>		38	20	12	6	11	(168)
	5	15 <sup>1</sup>		25	18	11	17	15	(89)
2016	1	2	17	41	14	6	11	10	(273)
	3	10 <sup>1</sup>		34	18	13	16	9	(141)
2017	1	18 <sup>1</sup>		43	12	6	7	13	(171)
	3	16 <sup>1</sup>		27	18	16	13	11	(103)
2018	1	21 <sup>1</sup>		34	17	9	8	11	(182)
2019	1	20 <sup>1</sup>		30	16	12	14	8	(131)

<sup>1</sup>inclusief Handel, vervoer, horeca



**Figuur 6.2. Procentuele verdeling bestemming uitstromers**


In alle cohorten blijkt de zakelijke dienstverlening<sup>20</sup>de belangrijkste bestemming van uitstromers, met aandelen variërend van meer dan 50% in de oudste cohorten kort na afstuderen tot minder dan 30% in de latere cohorten en langer na afstuderen. Met in de meeste gevallen aandelen tussen de 10 en 15% vormen de sectoren "handel, vervoer en horeca"<sup>21</sup> 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.

<sup>20</sup> Dit betreft dus mogelijk ook personen die via een uitzendbureau of als zzp-er in het onderwijs blijven werken.

<sup>21</sup> 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.



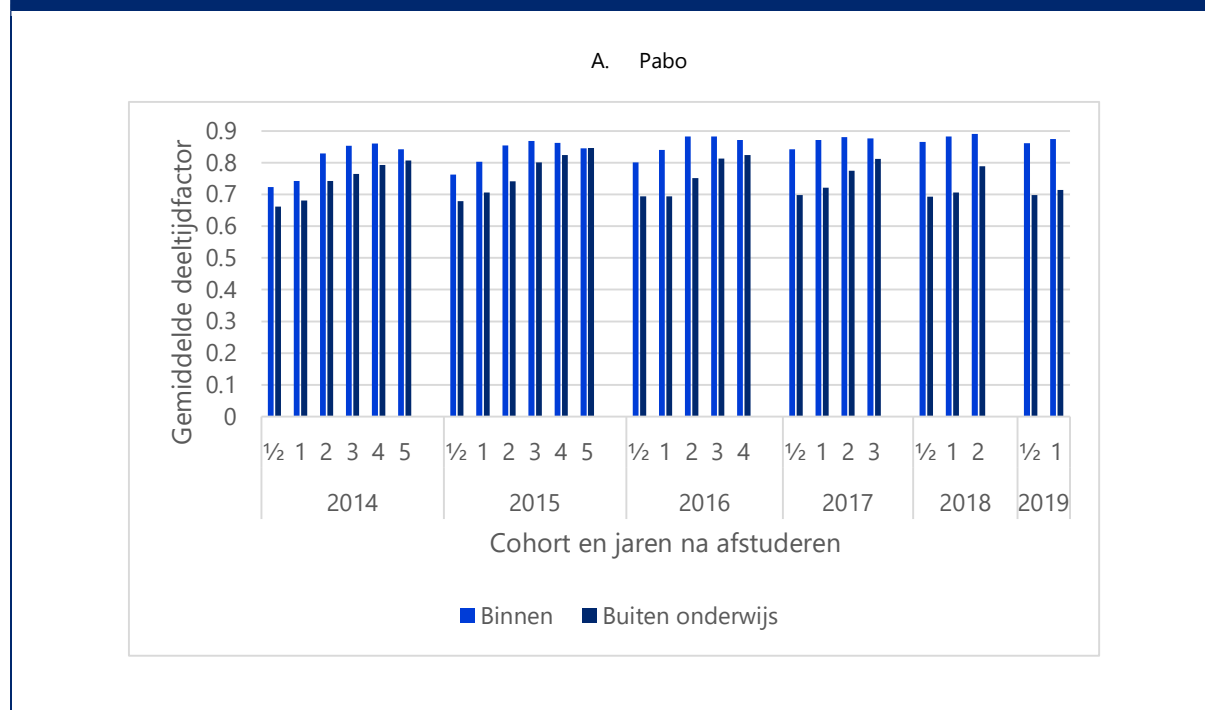
### 6.3 Aanstellingsomvang

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.

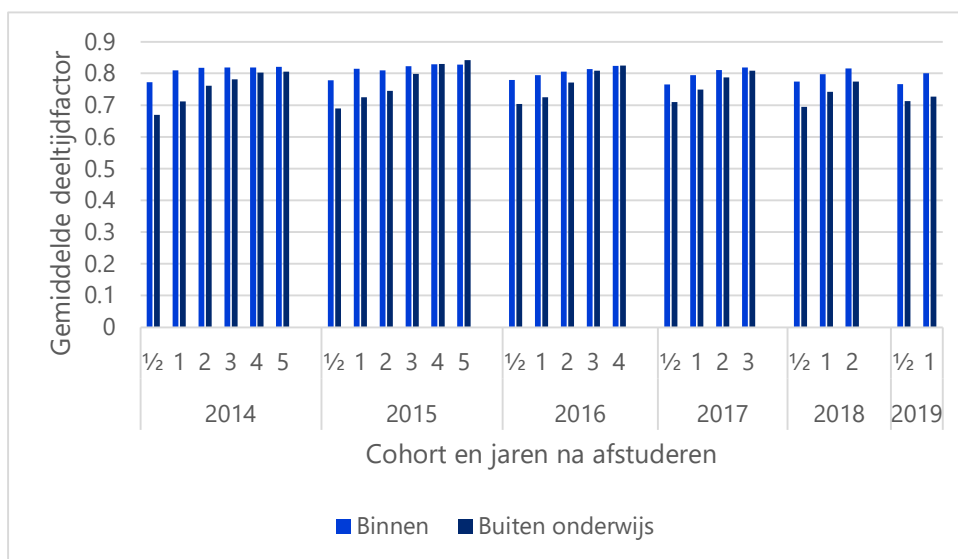
Tabel 6.3. Gemiddelde aanstellingsomvang binnen en buiten het onderwijs (fte)

Cohort	Jaren na afstuderen	Pabo		Tweedegraads lerarenopleiding		Ulo	
		Binnen	Buiten	Binnen	Buiten	Binnen	Buiten
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
	5	0,845	0,846	0,828	0,841	0,786	0,840
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
	3	0,877	0,812	0,818	0,809	0,782	0,852
2018	1	0,883	0,706	0,798	0,742	0,776	0,809
2019	1	0,875	0,714	0,801	0,727	0,778	0,863

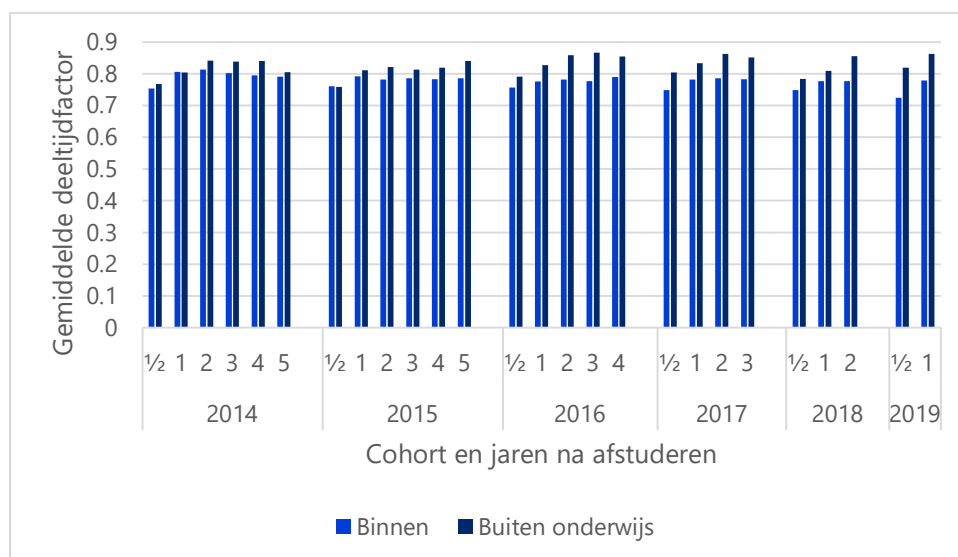
Figuur 6.3. Gemiddelde aanstellingsomvang binnen en buiten het onderwijs (fte)



## B. Tweedegraads lerarenopleiding

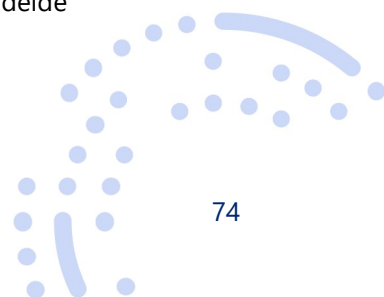


## C. Ulo



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. Bij degenen die binnen het onderwijs werken bereikt de gemiddelde aanstellingsomvang twee of drie jaar na afstuderen een maximum en vertoont deze vervolgens weer een lichte daling. De verschillen tussen de werkenden binnen en buiten het onderwijs zijn voor de meest recente cohorten met name een half en één jaar na afstuderen duidelijk groter dan voor de oudere cohorten.

Ook onder afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen ligt de gemiddelde aanstellingsomvang binnen het onderwijs vrijwel steeds wat hoger dan buiten het onderwijs. Daarbij nemen de verschillen af naarmate men langer geleden is



afgestudeerd. 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. De gemiddelde aanstellingsomvang in het onderwijs ligt voor ulo-afgestudeerden vrijwel op het zelfde niveau als die van afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen. Buiten het onderwijs hebben ulo-afgestudeerden vooral kort na afstuderen gemiddeld een duidelijk grotere aanstellingsomvang 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.

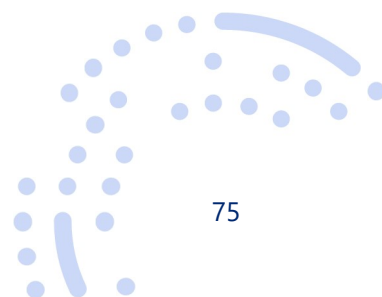
## 6.4 Uurloon

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 maand<sup>22</sup> gedeeld door het aantal gewerkte uren (reguliere uren plus betaalde overwerkuren)<sup>23</sup>. Daarbij zijn net als in de vorige editie van de Loopbaanmonitor (2020) maar anders dan in de jaren daarvoor de inkomenscomponenten vakantietoeslag en eindejaarsuitkering of 13<sup>e</sup> 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 geïndiceerd op het gemiddelde uurloon van afgestudeerden van de pabo die in het onderwijs werken<sup>24</sup>. Merk overigens op dat in deze vergelijking geen rekening wordt gehouden met mogelijke verschillen in andere arbeidsvoorwaarden (zoals pensioenvoorziening, vakantiedagen, inkomen in natura etc.).

<sup>22</sup> Een half jaar na afstuderen betreft dit april, voor de hele jaren betreft dit oktober.

<sup>23</sup> Outliers en observaties met een niet-plausibele verhouding tussen reguliere uren en basisuren zijn buiten de analyses gehouden.

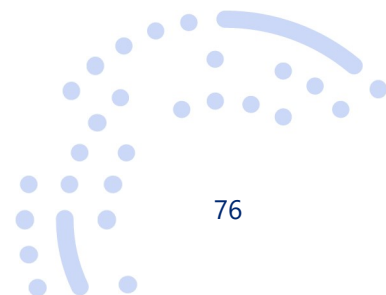
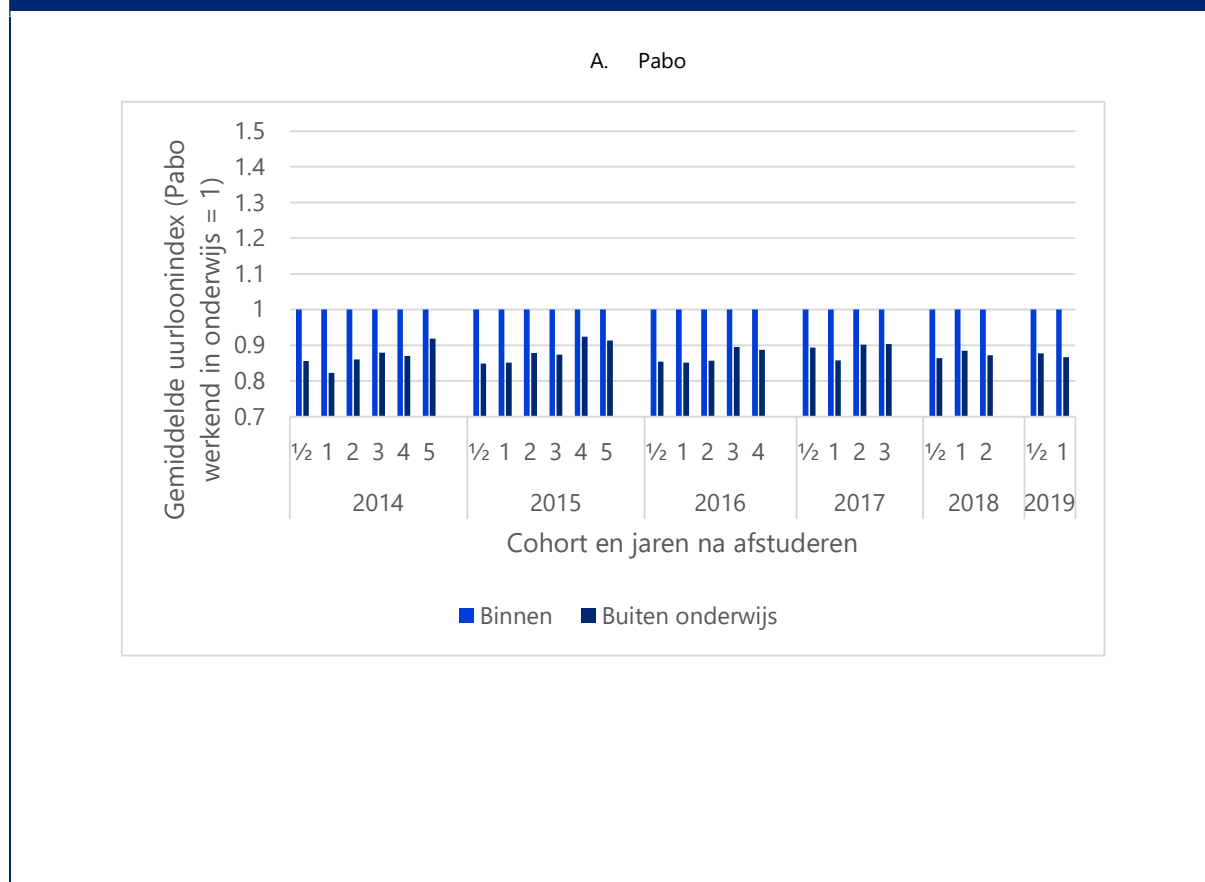
<sup>24</sup> Vanwege definitiewijzigingen in de CBS data worden alleen uurlonen binnen een jaar vergeleken.



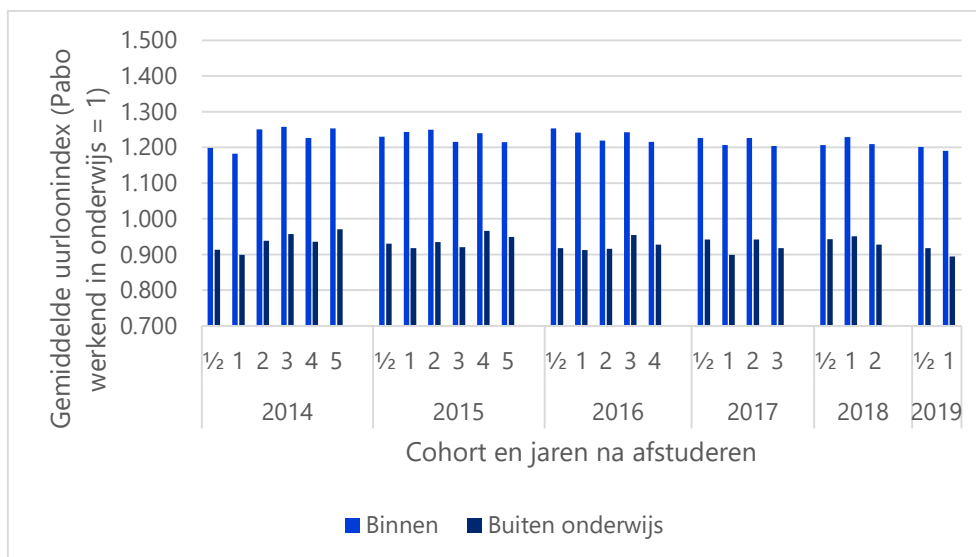
Tabel 6.4. Gemiddeld uurloon binnen en buiten het onderwijs (pabo werkend in onderwijs = 1).

Cohort	Jaren na afstuderen	Pabo		Tweedegraads lerarenopleiding		Ulo	
		Binnen	Buiten	Binnen	Buiten	Binnen	Buiten
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
	5	1,000	0,913	1,215	0,949	1,327	1,115
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
	3	1,000	0,903	1,204	0,918	1,281	1,052
2018	1	1,000	0,884	1,229	0,951	1,287	1,081
2019	1	1,000	0,867	1,191	0,894	1,241	1,027

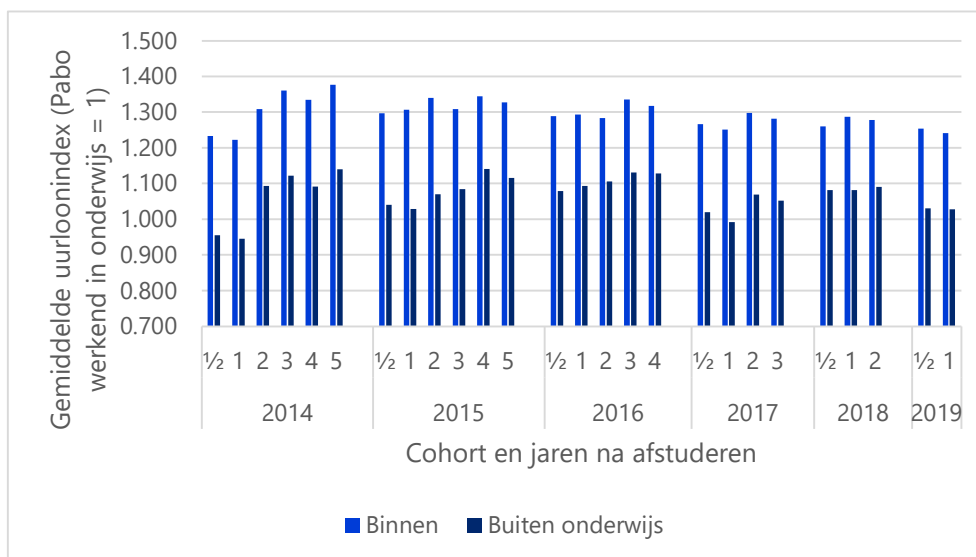
Figuur 6.4. Gemiddeld uurloon binnen en buiten het onderwijs (pabo werkend in onderwijs = 1)



## B. Tweedegraads lerarenopleiding

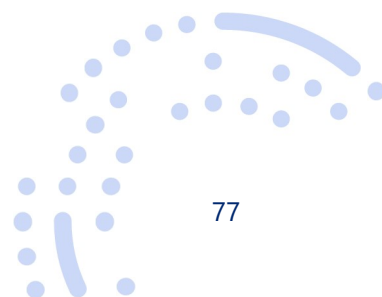


## C. Ulo



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-afgestudeerden<sup>25</sup>.

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 onderwijs cao zullen doorlopen.

## 6.5 Uurloon naar sector en vak

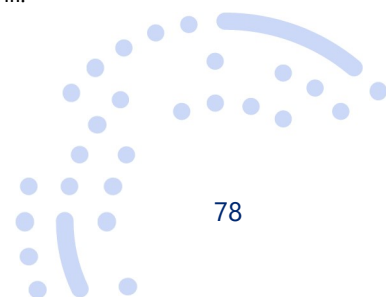
Tabel 6.5 en figuur 6.5 vergelijken de lonen van personen werkzaam in verschillende sectoren van het onderwijs. Daarbij is opnieuw per jaar en per cohort geïndiceerd op het gemiddelde uurloon van afgestudeerden van de pabo die in het onderwijs werken.

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	
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
	5	0,988	1,025	1,072	1,066	1,207	1,282	1,408	1,305	1,398
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
	3	0,995	1,030	1,034	1,076	1,193	1,277	1,274	1,272	1,365
2018	1	0,996	1,022	1,042	1,074	1,216	1,313	1,185	1,274	1,448
2019	1	0,997	1,025	1,020	1,081	1,169	1,289	1,215	1,229	1,367

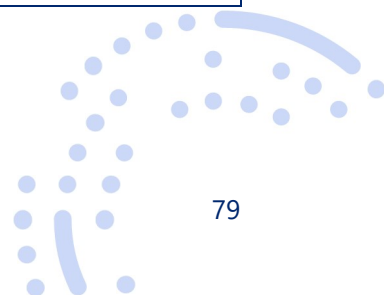
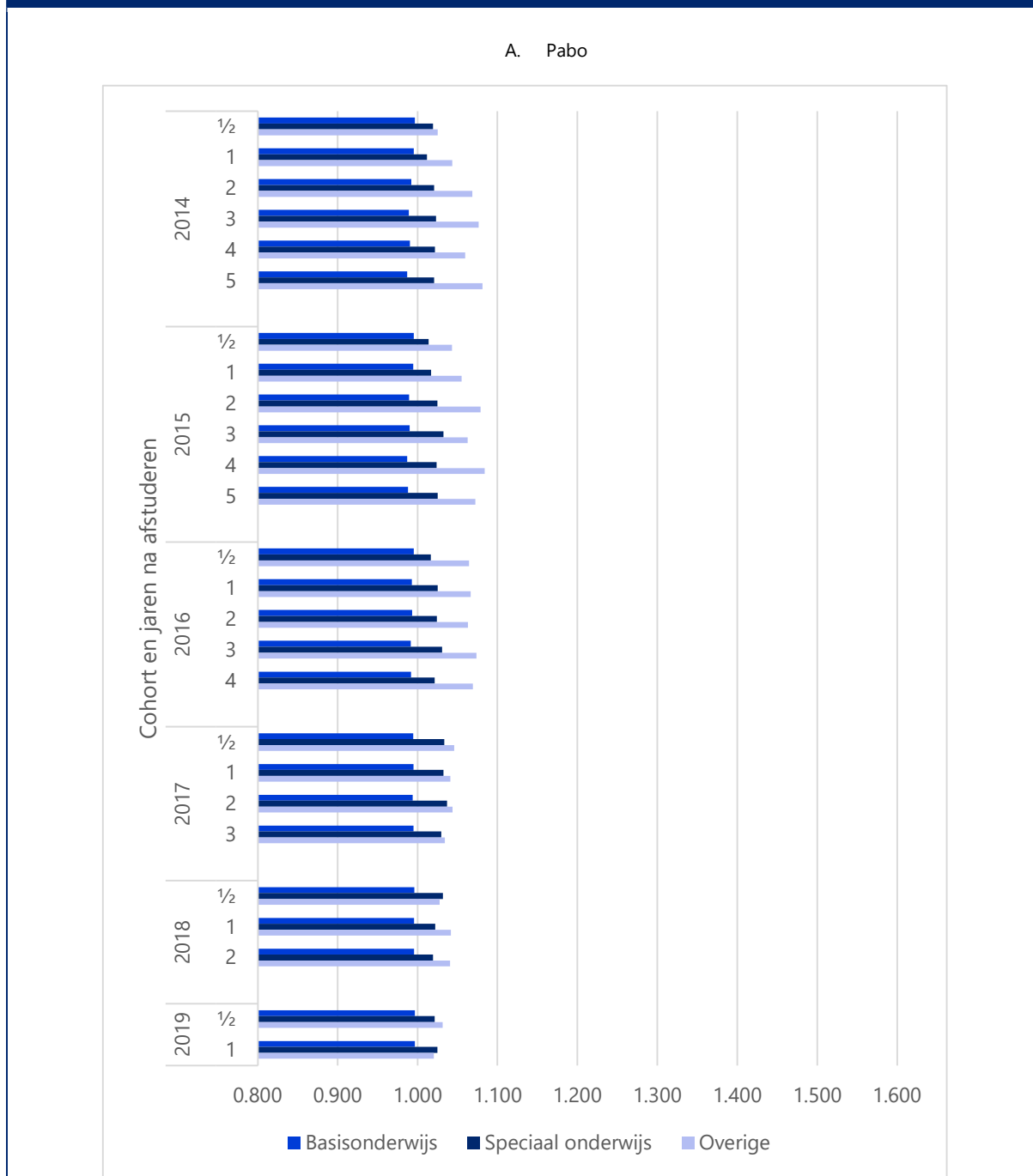
Pabo-afgestudeerden die werkzaam zijn in het speciaal onderwijs verdienen gemiddeld enkele procenten meer dan pabo-afgestudeerden werkend in het basisonderwijs. In de overige sectoren ligt hun uurloon gemiddeld nog iets hoger. Van de afgestudeerden aan de tweedegraadslerarenopleidingen ligt het uurloon 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 ruim 25%. In het mbo ligt het gemiddelde uurloon van afgestudeerden aan de tweedegraadslerarenopleidingen

<sup>25</sup> 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.

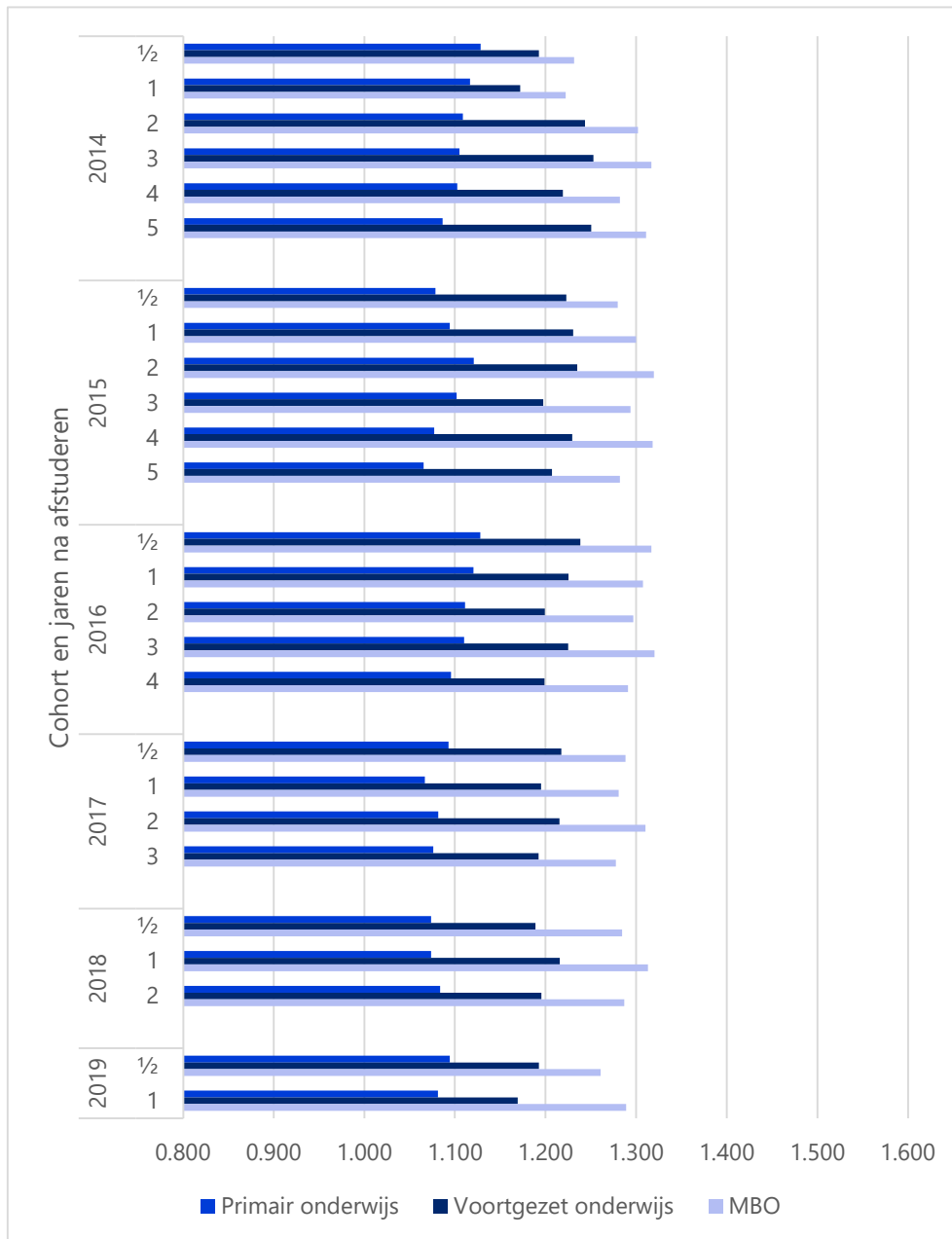


daar nog weer zo'n 5 tot 10% boven. De hoogste uurlonen worden in het algemeen verdiend door afgestudeerden aan de ulo. Ook als zij werkzaam zijn in het primair onderwijs kan het verschil met pabo-afgestudeerden zeker vijf jaar na afstuderen fors oplopen. Ulo-afgestudeerden die werken in het voortgezet onderwijs en het mbo hebben in de meeste gevallen gemiddeld de hoogste lonen. Het gemiddelde uurloon in het mbo ligt 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)**

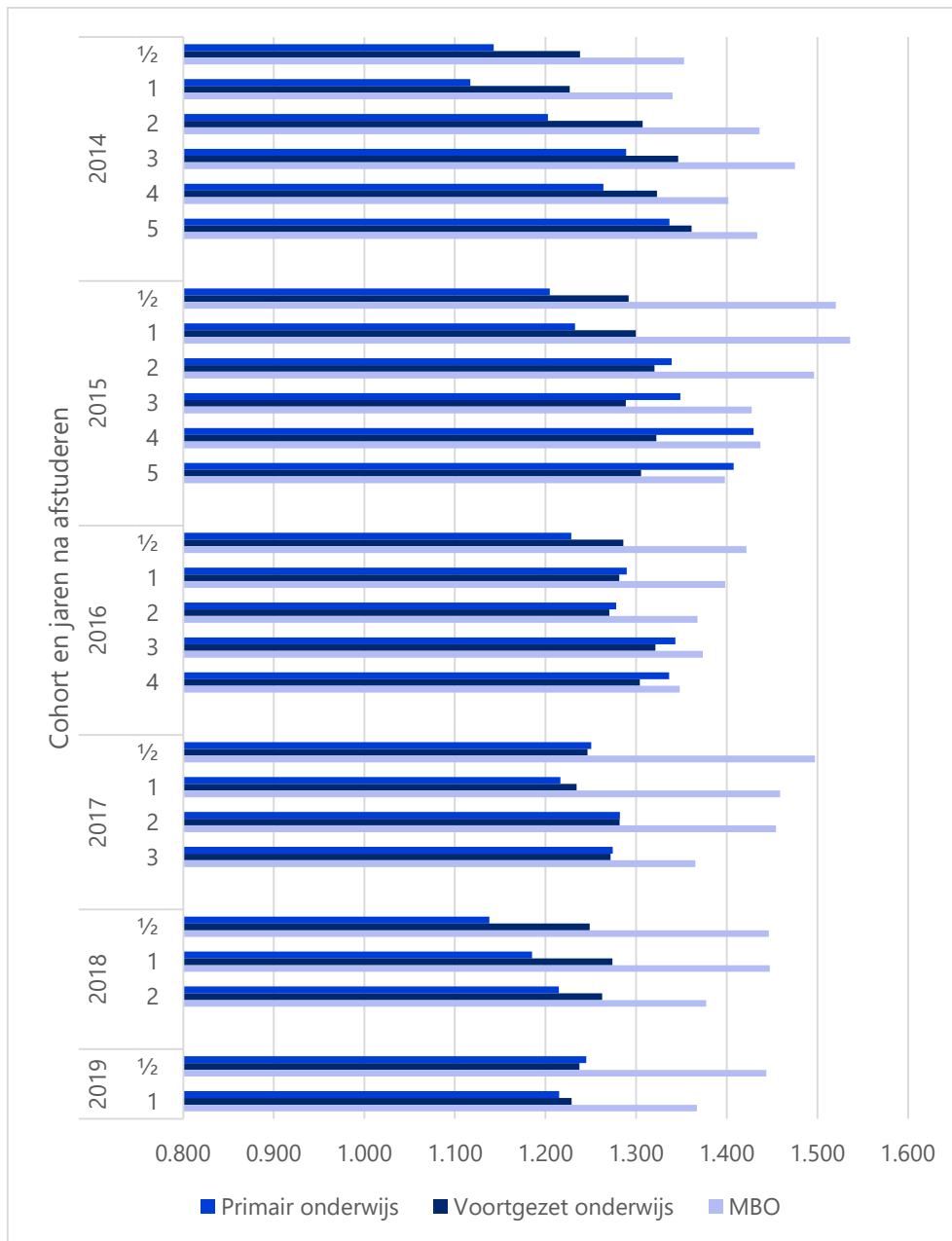


## B. Tweedegraads lerarenopleiding





## C. Ulo

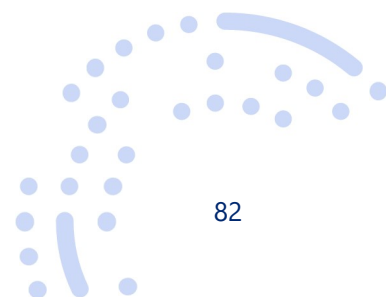


Tabel 6.6 vergelijkt de uurlonen van afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding en van de ulo die in het onderwijs werken naar vakgebied. Daarbij is opnieuw geïndexeerd op de gemiddelde uurlonen van pabo-afgestudeerden in hetzelfde cohort en jaar.

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	lichamelijke 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
	5	1,262	1,283	1,278	1,340	1,171	1,246	1,144	1,075
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
	3	1,241	1,241	1,272	1,353	1,158	1,243	1,159	1,053
2018	1	1,250	1,261	1,303	1,351	1,171	1,272	1,199	1,071
2019	1	1,223	1,193	1,275	1,342	1,143	1,248	1,129	1,042

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
	5	1,278	1,389	1,583	1,289
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
	3	1,223	1,343	1,443	1,264
2018	1	1,224	1,364	1,467	1,280
2019	1	1,186	1,318	1,470	1,187

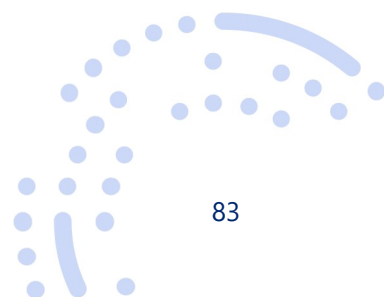


Van de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen verdienen leraren in de technische vakken gemiddeld de hoogste uurlonen en leraren lichamelijke opvoeding de laagste. Dit is consistent met de zojuist beschreven resultaten naar onderwijssector waarin we vonden dat werkenden in het mbo in de 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 in de economische vakken in de meeste gevallen 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 de cohorten 2018 en 2019 47%.

## 6.6 Uurloon uitstromers

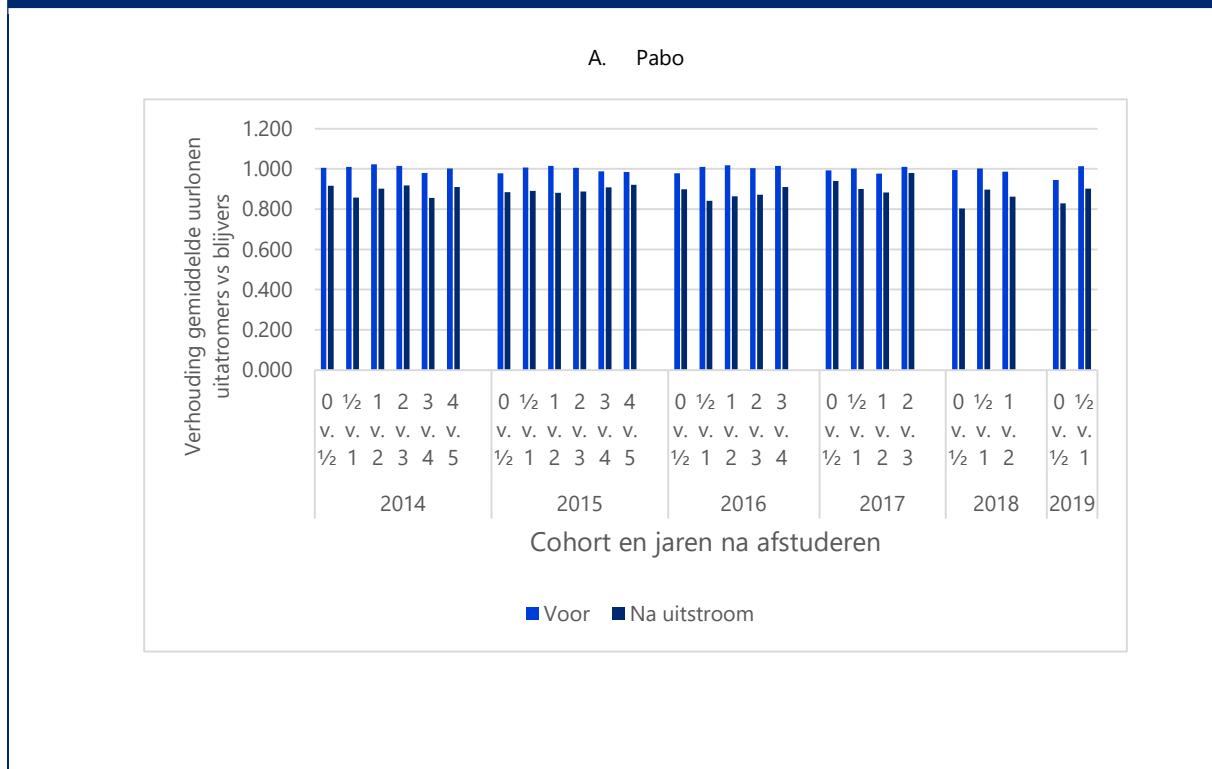
Tabel 6.7 en figuur 6.6 vergelijkt de uurlonen van afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma die op een zeker meetmoment een baan in het onderwijs hadden en deze op het volgende meetmoment hebben ingeruild voor een baan buiten het onderwijs met die van personen die op achtereenvolgende meetmomenten 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 werken. 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 salarisniveau 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 niet altijd een andere passende baan binnen het onderwijs beschikbaar.



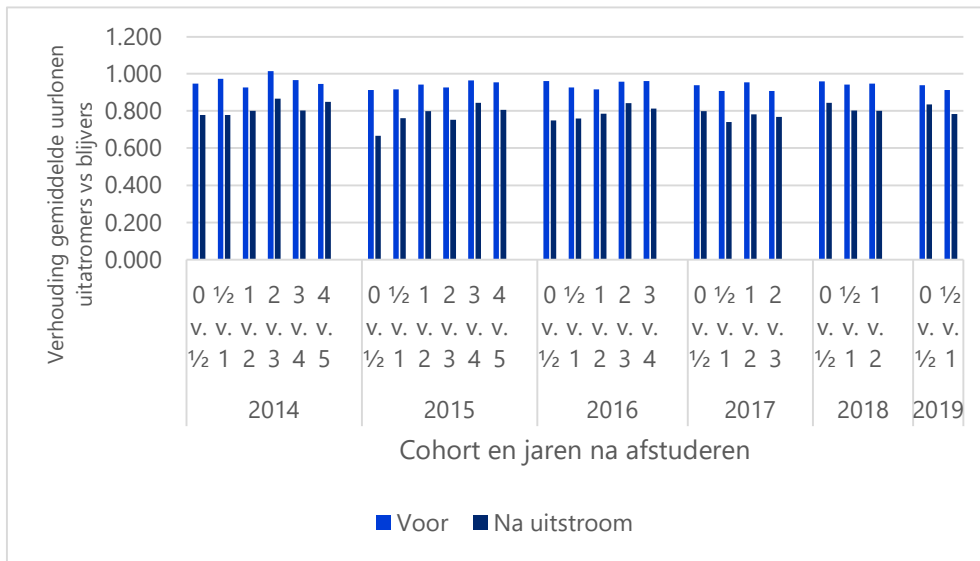
Tabel 6.7. Verhouding gemiddelde uurlonen uitstromers en personen die in het onderwijs blijven werken voor en na uitstromen

Cohort	Jaren na afstuderen	Pabo		Tweedegraads lerarenopleiding	
		Voor	Na	Voor	Na
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
	4 vs. 5	0,984	0,920	0,953	0,806
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
	2 vs. 3	1,009	0,979	0,908	0,768
2018	½ vs. 1	1,001	0,897	0,942	0,802
2019	½ vs. 1	1,012	0,902	0,913	0,784

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



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 (2019) 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

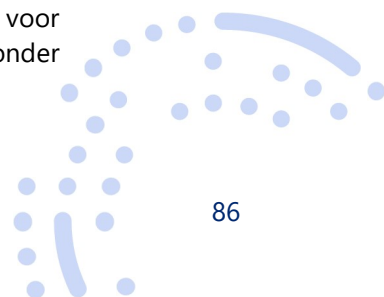
De onderstaande uitspraken gelden ceteris paribus, d.w.z. indien alle overige variabelen constant gehouden worden, oftewel bij verder gelijke omstandigheden. We bespreken hier alleen resultaten gebaseerd op significante coëfficiënten. Daarbij betekent een lagere kans om in het onderwijs te werken overigens 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*

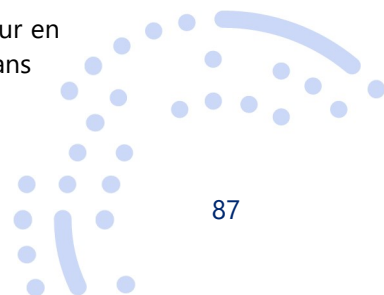
- De kans op een baan binnen en buiten het onderwijs hangt significant samen met de leeftijd van de afgestudeerden.
- In het algemeen is sprake van een kromlijinig verband met leeftijd: zo vinden we dat de kans op een baan binnen het onderwijs één jaar na afstuderen voor pabo-afgestudeerden het laagst 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

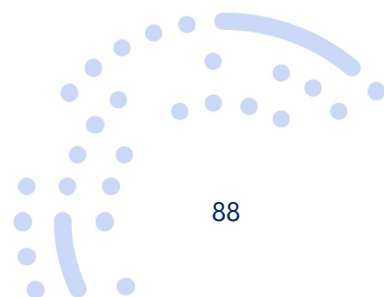


### *Regionale groei*

- 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 (2010-2019);
- 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.

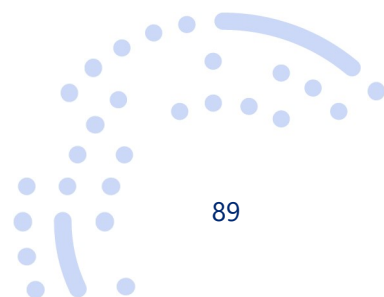
De logitmodellen zijn per opleiding geschat (pabo, tweedegraads lerarenopleiding, ulo). Per opleidingscategorie zijn specifieke verklarende variabelen in het algemeen alleen meegenomen in de regressies indien zij een significant effect hadden op minimaal een van de beide kansen.

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

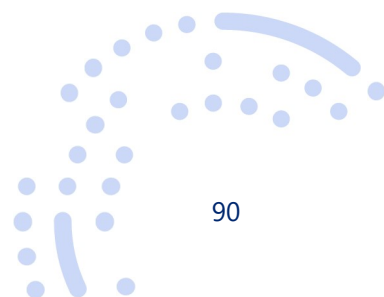


afstuderen werkzaam is in het onderwijs en het effect op de kans als één kenmerk<sup>26</sup> van deze referentiepersoon verschilt.

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

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	83,2
Cohort 2011	-1,5
Cohort 2012	-4,2
Cohort 2013	-2,2
Cohort 2014	-1,0
Cohort 2015	-0,7
Cohort 2016	3,7
Cohort 2017	6,6
Cohort 2018	8,3
Cohort 2019	9,7
Leeftijd: 32	-5,2
Leeftijd: 38	-7,5
Migratieachtergrond	-3,9
Regio: Oost	-6,5
Regio: Zuid	-3,0
Regio: Noord	-6,7
Alleenstaand	-6,6
Met partner	-1,4
Man	2,1
Eindcijfer + 0,5	-1,8
Eindcijfer - 0,5	1,7
Vooropleiding vwo	-2,1
Profiel cultuur en maatschappij	-5,5
Profiel economie en maatschappij	-4,3
Profiel natuur en gezondheid	-6,9
Profiel natuur en techniek	-4,3
Regionale groei + 1%-punt	-0,2
Regionale groei - 1%-punt	0,2
Regionale werkloosheid + 1%-punt	1,8
Regionale werkloosheid - 1%-punt	-2,0

<sup>26</sup> Met dien verstande dat als regio of cohort verschillen ook de gemiddelde werkloosheid en regionale groei worden aangepast.

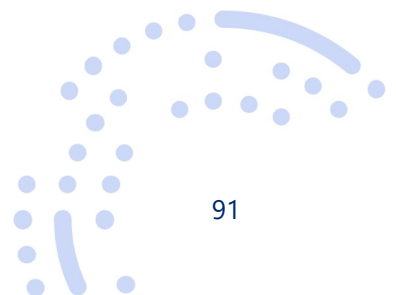


Voor de tweedegraads lerarenopleiding nemen we als basis een 30-jarige, autochtone vrouw die samenwoont in het westen en in 2010 haar lerarendiploma heeft gehaald met een niet-gespecificeerde vooropleiding met eindcijfer 6,648 als voorbeeld. Tabel A1.2 laat wederom de kans zien, en het effect op de kans 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	75,1
Cohort 2011	-1,2
Cohort 2012	-3,5
Cohort 2013	-2,7
Cohort 2014	0,5
Cohort 2015	3,4
Cohort 2016	2,8
Cohort 2017	5,2
Cohort 2018	5,6
Cohort 2019	7,7
Leeftijd: 45	5,5
Leeftijd: 25	-4,9
Migratieachtergrond	-2,3
Regio: Oost	-3,7
Regio: Zuid	-3,9
Regio: Noord	-4,1
Thuiswonend	-5,6
Man	1,6
Eindcijfer + 0,5	0,1
Eindcijfer - 0,5	-0,1
Profiel cultuur en maatschappij	-5,1
Profiel economie en maatschappij	-1,0
Profiel natuur en gezondheid	-2,5
Profiel natuur en techniek	4,1
Regionale groei + 1%-punt	-0,3
Regionale groei - 1%-punt	0,3
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.



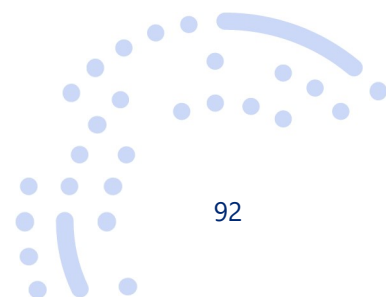
Tabel A1.3. Effect op kans werkzaam binnen onderwijs 1 jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiegroep

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	77,4
Cohort 2011	0,6
Cohort 2012	-3,3
Cohort 2013	-0,7
Cohort 2014	0,7
Cohort 2015	1,1
Cohort 2016	1,4
Cohort 2017	0,5
Cohort 2018	0,0
Cohort 2019	3,5
Leeftijd: 45	2,8
Leeftijd: 25	-4,4
Migratieachtergrond	-3,4
Thuiswonend	-3,8
Eindcijfer + 0,5	0,5
Eindcijfer - 0,5	-0,5
Profiel cultuur en maatschappij	3,3
Profiel economie en maatschappij	-0,5
Profiel natuur en gezondheid	-0,2
Profiel natuur en techniek	-9,0

### A.1.2 Werkzaam buiten onderwijs

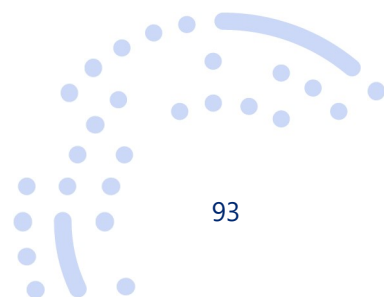
Vervolgens is het interessant te bekijken wat de factoren zijn die invloed hebben op de kans dat een afgestudeerde aan een lerarenopleiding 1 jaar na afstuderen werkzaam is buiten het onderwijs. Daarvoor zijn soortgelijke logitmodellen gebruikt als voor de kans op een baan binnen het onderwijs.

Tabel A1.4 toont de kans dat de bovengenoemde pabo afgestudeerde referentiegroep 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 referentiegroep pabo

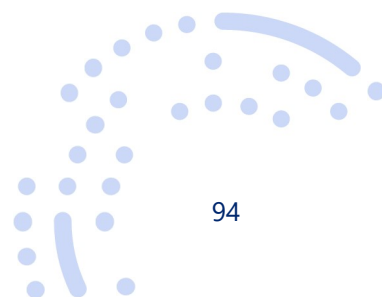
Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	20,6
Cohort 2011	4,4
Cohort 2012	8,6
Cohort 2013	9,7
Cohort 2014	4,3
Cohort 2015	-0,2
Cohort 2016	-5,3
Cohort 2017	-8,6
Cohort 2018	-10,9
Cohort 2019	-12,8
Leeftijd: 32	1,3
Leeftijd: 38	1,5
Migratieachtergrond	-1,7
Regio: Oost	12,6
Regio: Zuid	8,6
Regio: Noord	15,9
Alleenstaand	3,4
Met partner	-2,8
Man	-1,5
Eindcijfer + 0,5	-0,0
Eindcijfer - 0,5	0,0
Vooropleiding vwo	2,9
Profiel cultuur en maatschappij	2,9
Profiel economie en maatschappij	2,8
Profiel natuur en gezondheid	3,3
Profiel natuur en techniek	2,9
Regionale groei + 1%-punt	0,5
Regionale groei - 1%-punt	-0,5
Regionale werkloosheid + 1%-punt	-2,3
Regionale werkloosheid - 1%-punt	2,5



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.

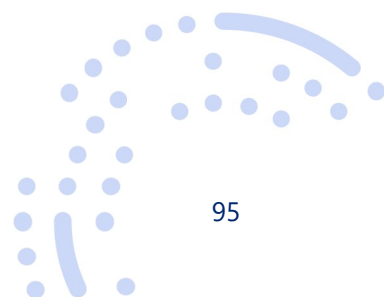
Tabel A1.5. Effect op kans werkzaam buiten onderwijs 1 jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiepersoon tweedegraads lerarenopleiding

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	23,1
Cohort 2011	0,9
Cohort 2012	0,8
Cohort 2013	1,3
Cohort 2014	-0,8
Cohort 2015	-3,2
Cohort 2016	-3,4
Cohort 2017	-5,4
Cohort 2018	-5,3
Cohort 2019	-7,2
Leeftijd: 45	-7,5
Leeftijd: 25	6,5
Migratieachtergrond	-3,5
Regio: Oost	4,7
Regio: Zuid	4,2
Regio: Noord	3,8
Thuiswonend	6,8
Man	2,1
Eindcijfer + 0,5	-2,1
Eindcijfer - 0,5	2,2
Profiel cultuur en maatschappij	-1,1
Profiel economie en maatschappij	-1,5
Profiel natuur en gezondheid	1,1
Profiel natuur en techniek	-6,8
Regionale groei + 1%-punt	0,1
Regionale groei - 1%-punt	-0,1
Regionale werkloosheid + 1%-punt	-0,7
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	20,2
Cohort 2011	0,5
Cohort 2012	1,5
Cohort 2013	1,3
Cohort 2014	0,9
Cohort 2015	-1,1
Cohort 2016	0,1
Cohort 2017	-1,2
Cohort 2018	0,5
Cohort 2019	-1,4
Leeftijd: 45	-3,5
Leeftijd: 25	5,9
Migratieachtergrond	-0,2
Thuiswonend	-0,9
Eindcijfer + 0,5	-0,9
Eindcijfer - 0,5	1,0
Profiel cultuur en maatschappij	-1,8
Profiel economie en maatschappij	3,1
Profiel natuur en gezondheid	0,8
Profiel natuur en techniek	8,9



## 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 (2006-2015);
- 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.

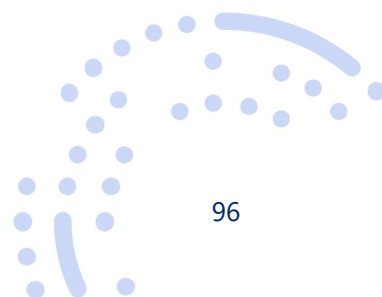
### A.2.1 Werkzaam binnen onderwijs

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 referentiepersoon 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 referentiepersoon pabo*

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	89,6
Werkzaam buiten onderwijs na 1 jaar	-48,7
Werkzaam binnen en buiten na 1 jaar	-5,9
Niet werkzaam na 1 jaar	-35,8
Cohort 2007	-0,1



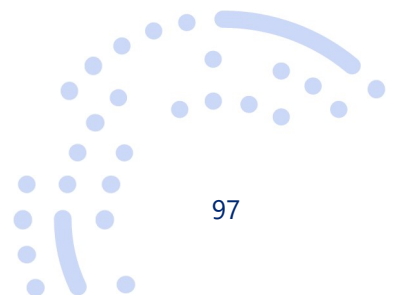


Cohort 2008	-0,4
Cohort 2009	-2,2
Cohort 2010	-1,4
Cohort 2011	-0,1
Cohort 2012	1,1
Cohort 2013	2,0
Cohort 2014	2,8
Cohort 2015	4,5
Leeftijd: 32	-2,7
Leeftijd: 40	-4,5
Man	0,6
Migratieachtergrond	-1,0
Alleenstaand	-5,0
Met partner	-3,4
Regio: Oost	-2,4
Regio: Zuid	-1,6
Regio: Noord	-2,1
Eindcijfer + 0,5	-1,4
Eindcijfer - 0,5	1,2
Regionale groei + 5%-punt	-0,1
Regionale groei - 5%-punt	0,1
Toename regionale werkloosheid + 1%-punt	0,6
Toename regionale werkloosheid - 1%-punt	-0,6

Tabel A2.2 laat de effecten zien voor een referentiepersoon 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 referentiepersoon tweedegraads lerarenopleiding*

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	85,3
Werkzaam buiten onderwijs na 1 jaar	-67,4
Werkzaam binnen en buiten na 1 jaar	-4,5
Niet werkzaam na 1 jaar	-62,1
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
Cohort 2015	4,2
Leeftijd: 40	-1,1



Leeftijd: 25	0,0
Man	2,8
Migratieachtergrond	-1,4
Regio: Oost	2,0
Regio: Zuid	1,0
Regio: Noord	1,1

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

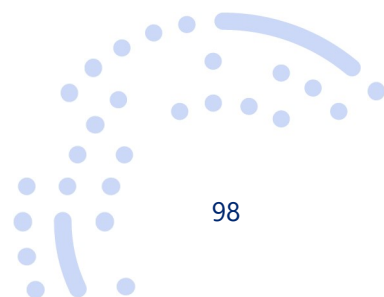
Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	88,9
Werkzaam buiten onderwijs na 1 jaar	-66,5
Werkzaam binnen en buiten na 1 jaar	-5,4
Niet werkzaam na 1 jaar	-57,6
Leeftijd: 40	1,7
Leeftijd: 25	-2,7
Profiel cultuur en maatschappij	2,6
Profiel economie en maatschappij	2,2
Profiel natuur en gezondheid	0,7
Profiel natuur en techniek	-3,1

### 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.

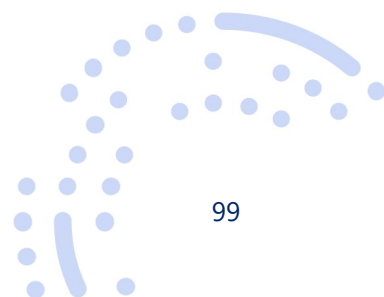
Voor elke soort lerarenopleiding nemen we weer als referentiepersoon de bovengenoemde autochtone vrouwen die in 2006 hun lerarendiploma hebben gehaald en die 1 jaar na afstuderen alleen werkzaam waren in het onderwijs, en niet daarbuiten.

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 referentiegroep pabo

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	8,1
Werkzaam buiten onderwijs na 1 jaar	48,0
Werkzaam binnen en buiten na 1 jaar	18,9
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	-2,3
Cohort 2015	-3,2
Leeftijd: 32	1,4
Leeftijd: 40	2,6
Man	1,8
Migratieachtergrond	-0,9
Alleenstaand	1,5
Met partner	0,5
Regio: Oost	1,9
Regio: Zuid	0,8
Regio: Noord	2,6
Eindcijfer + 0,5	1,2
Eindcijfer - 0,5	-1,1
Regionale groei + 5%-punt	0,4
Regionale groei - 5%-punt	-0,4
Toename regionale werkloosheid + 1%-punt	-0,2
Toename regionale werkloosheid - 1%-punt	0,2

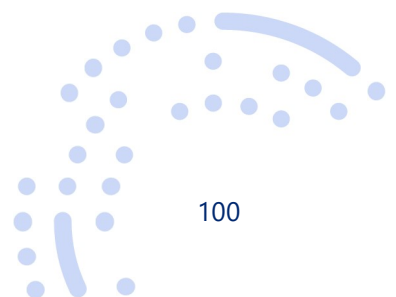


Tabel A2.5. Effect op kans werkzaam buiten onderwijs 5 jaar na afstuderen in procentpunt voor referentiepersoon tweedegraads lerarenopleiding

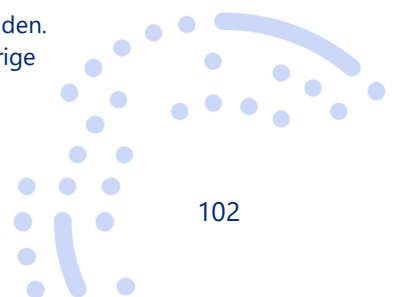
Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	9,4
Werkzaam buiten onderwijs na 1 jaar	61,3
Werkzaam binnen en buiten na 1 jaar	29,1
Niet werkzaam na 1 jaar	19,1
Cohort 2007	-0,9
Cohort 2008	-1,0
Cohort 2009	-1,5
Cohort 2010	-1,8
Cohort 2011	-2,9
Cohort 2012	-3,1
Cohort 2013	-3,3
Cohort 2014	-2,5
Cohort 2015	-2,4
Leeftijd: 40	-0,4
Leeftijd: 25	0,2
Man	0,9
Migratieachtergrond	-2,3
Regio: Oost	-0,2
Regio: Zuid	0,2
Regio: Noord	0,7

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

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	6,6
Werkzaam binnen onderwijs na 1 jaar	57,7
Werkzaam binnen en buiten na 1 jaar	22,3
Niet werkzaam na 1 jaar	17,3
Leeftijd: 40	-1,0
Leeftijd: 25	1,3
Profiel cultuur en maatschappij	-0,6
Profiel economie en maatschappij	1,7
Profiel natuur en gezondheid	0,5
Profiel natuur en techniek	5,8



## Deel 2 – Begeleiding van startende leraren



## Managementsamenvatting

Het tekort aan leraren is de afgelopen jaren opgelopen, vooral in het primair onderwijs. Er is daardoor een groeiende behoefte aan nieuwe instroom van pas afgestudeerde leraren en zij-instromers. Om na te gaan hoe beide groepen de start in het onderwijs ervaren, wordt jaarlijks de loopbaanmonitor uitgevoerd. Dit onderzoek volgt starters op de onderwijsarbeidsmarkt en gaat in op de arbeidsmarktpositie en begeleiding van beginnende leraren.

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.

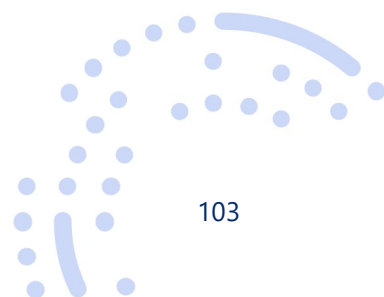
De enquêteresultaten zijn gebaseerd op de gegevens van circa 2.500 pas afgestudeerde leraren en 616 zij-instromers in het beroep. Bij de pas afgestudeerden gaat het om personen die in 2020 voor het eerst een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald. Bij de zij-instromers gaat het om personen die een (gesubsidieerd) zij-instroomtraject volgen, gericht op het po, vo of mbo.

Bij de interpretatie van de gegevens moet worden bedacht dat schooljaar 2020/21 een bijzonder jaar is geweest, vanwege Corona. Het onderwijs is gedurende langere tijd online of in hybride vorm geven. Dit heeft ook een sterke wissel getrokken op het onderwijspersoneel, zo blijkt uit Inspectieonderzoek<sup>1</sup>. Onduidelijk is echter wat het effect is van corona op de arbeidsmarktpositie en begeleiding van startende leraren en op hun werkbeleving. Op grond van dit onderzoek kunnen we hierover helaas geen duidelijkheid geven. De in dit rapport gesignaleerde ontwikkelingen kunnen door corona zijn beïnvloed, maar dat kunnen we helaas niet met zekerheid stellen.

### *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 vakdidactische 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.

<sup>1</sup> Onderwijsinspectie (2021) *Gevolgen van 16 maanden corona voor het onderwijs*.



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, al is het effect daarvan wel kleiner.

Verder blijkt dat de tevredenheid met de gevolgde opleiding ook sterk uiteenloopt tussen instellingen. Verreweg de meeste instellingen worden positief beoordeeld, maar er zijn er ook waar de tevredenheid laag of juist heel hoog is, en daarbij valt op dat het door de jaren heen steeds dezelfde instellingen zijn die hoog en laag scoren.

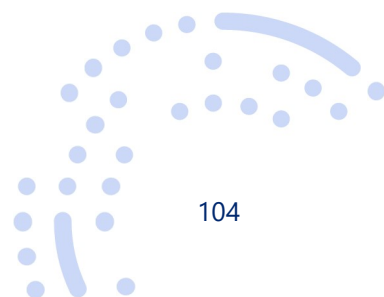
Bij de pabo's tekent zich verder een groot verschil af naar opleidingssoort. Pas afgestudeerden die de opleiding in deeltijd hebben gevolgd, zijn significant minder tevreden dan degenen die voltijdopleiding hebben gedaan. Vooral over het aanleren van pedagogisch/didactische vaardigheden, differentiatievaardigheden en het leren gebruiken van digitale leermiddelen zijn zij minder tevreden. Dit is een punt van zorg, omdat het aantal deeltijdstudenten de laatste tijd sterk is toegenomen.

In de enquête onder *zij-instromers in het beroep* (en dus niet in de reguliere opleiding) is onder meer gevraagd naar de 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 veel minder het geval en zijn zij-instromers ook minder tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven en de aansluiting tussen onderwijs en beroepspraktijk.

Verder blijkt dat in de zij-instroomtrajecten lang niet altijd maatwerk wordt geboden. Vooral in het primair onderwijs gebeurt dat relatief weinig. Slechts 34 procent van de zij-instromers in het po geeft aan dat de opleiding voldoende maatwerk biedt. In het vo en mbo ligt dat aandeel een stuk hoger. Al met al kunnen we dan ook concluderen dat vooral de scholingstrajecten in het po, die door de pabo's worden verzorgd, ruimte laten voor verbetering. Er wordt daarin weinig maatwerk geboden en in de beleving van zij-instromers ook niet altijd goed aangesloten bij de beroepspraktijk. Deze bevindingen komen overeen met die van vorig jaar.

### *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 afgestudeerde leraren 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 het toegenomen tekort aan leraren.





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 werken<sup>2</sup>. 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 28 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 (d.w.z. géén vervanging). Vorig jaar was dit ook het geval en werden dezelfde voorwaarden genoemd om eventueel meer 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 andere vakken.

### *Begeleiding startende leraren*

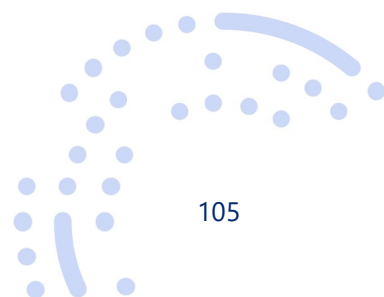
Een goede begeleiding van startende leraren is van groot belang voor hun professionele ontwikkeling. Het helpt hen om de fijne kneepjes van het vak te leren en zich te ontwikkelen tot een vakbekwame leraar. Het ministerie van OCW stimuleert scholen en besturen daarom ook al langere tijd om te investeren in de begeleiding van startende leraren. Uit dit onderzoek blijkt dat verreweg de meeste starters een of andere vorm van begeleiding krijgen en dat de begeleidingspercentages de laatste jaren ook zijn toegenomen. In het primair en voortgezet onderwijs krijgt ongeveer 90 procent van de startende leraren begeleiding op de werkplek. In het mbo ligt dat aandeel met 83 procent wat lager.

In verband met de interpretatie van deze cijfers moet overigens worden opgemerkt dat niet altijd sprake is van een gericht *begeleidingsaanbod*. Soms wordt er alleen begeleiding geboden als starters daarom vragen. Sectoraal zijn er op dit punt duidelijke verschillen. Daarbij valt op dat er in het vo vaker sprake is van een gericht begeleidingsaanbod dan in het po en mbo.

Kijken we naar de *aard van de begeleiding*, dan zijn er geen wezenlijke verschillen met vorig jaar. Opnieuw blijkt dat startende leraren vaak worden begeleid door een ervaren leraar en/of mentor/coach en dat starters in het po ook regelmatig door de schoolleider worden begeleid. In vo en mbo gebeurt dit laatste minder, maar nemen starters wel vaker deel aan introductiebijeenkomsten en intervisiegroepen. Verder wordt in het vo ook relatief 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, hetgeen ook blijkt uit het gemiddeld aantal begeleidingsactiviteiten waar startende leraren aan deelnemen. Al met als is onze conclusie dan ook 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 met name in het po

<sup>2</sup> Zie: [Kamerbrief over extra acties tegen het lerarentekort](#).



en mbo minder aan bod. In het vo gebeurt dat, net als vorig jaar, vaker. In alle drie de sectoren wordt overigens wel vaak 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. Daarnaast wordt er in het vo en mbo ook regelmatig aandacht besteed aan het effectief inzetten van digitale leermiddelen.

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 lessen bijgewoond en nabesproken met een ervaren leraar/docent, en wordt vooral in vo ook relatief vaak 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 voorbereiden van lessen, de omgang met leerlingen, het aanleren van didactische vaardigheden en klassenmanagement (orde handhaven in de klas). Deze verschillen hangen vermoedelijk samen met het feit dat zij-instromers minder praktijkervaring hebben op het moment dat zij (zelfstandig) voor de klas gaan staan.

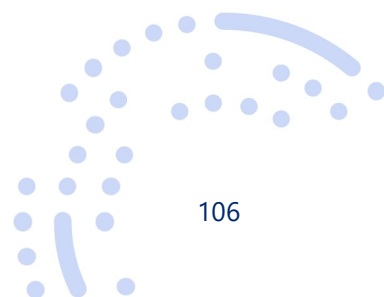
Bij zij-instromers in het mbo richt de begeleiding (na afloop van het pdg-traject<sup>3</sup>) zich vooral op *pedagogische vaardigheden*, kennis van *kwalificatiedossiers* en *klassenmanagement*. Daarnaast wordt in het mbo ook regelmatig aandacht besteed aan gedifferentieerd lesgeven, het volgen en beoordelen van studenten en het relateren van de lesstof aan de beroepspraktijk. 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 (beperkt) verschil tussen opleidingsscholen<sup>4</sup> en niet-opleidingsscholen. Op opleidingsscholen is de begeleidingsintensiteit iets hoger dan op niet-opleidingsscholen.

Op grond van alle gegevens kunnen we concluderen dat de begeleiding van startende leraren sterk varieert. Sommige starters worden intensief begeleid en nemen deel aan een begeleidingsprogramma dat bestaat uit meerdere activiteiten. Andere starters worden niet of nauwelijks begeleid. Dit verschil in begeleiding zien we terug in de tevredenheid. De meeste starters die begeleiding hebben gekregen, zijn daarover tevreden of zeer tevreden. Dit geldt zowel voor pas afgestudeerden als voor zij-instromers. De *begeleidingsintensiteit* is hierbij overigens wel zeer bepalend, zo blijkt uit regressieanalyses. Hoe intensiever de begeleiding, hoe meer tevreden startende leraren zijn.

<sup>3</sup> PDG staat voor *pedagogisch didactisch getuigschrift*. De zij-instromers in het mbo die een pdg-traject volgen (gericht op een pdg) worden daarom ook wel pdg'ers genoemd.

<sup>4</sup> Een opleidingsschool is een school waar leraren in de praktijk worden opgeleid, in samenwerking met één of meer lerarenopleidingen.



Kijken we naar de tevredenheid van zij-instromers over de begeleiding tijdens het zij-instroomtraject, dan valt op dat de meeste zij-instromers tevreden zijn over de begeleiding op school, maar relatief ontevreden over de begeleiding vanuit de opleiding. Vooral in het po is dit verschil groot en leeft er onvrede over de ondersteuning en begeleiding vanuit de opleiding (pabo). In het mbo is de tevredenheid over de begeleiding vanuit de lerarenopleiding daarentegen relatief groot.

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;
- Begeleiding door een ervaren docent of mentor/coach;
- Lesobservatie en feedback;
- Extra voorbereidingstijd voor de lessen; en
- 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 en het effectief inzetten van digitale leermiddelen.

Startende leraren waarbij deze elementen onderdeel uitmaken van hun *begeleidingspakket*, beoordelen de ondersteuning en begeleiding bij de lessen significant beter dan starters waarbij dat niet het geval is. Het onderzoek onderstreept hiermee het belang van *begeleidingsarrangementen of -pakketten* die bestaan uit meerdere onderdelen. Gezien de huidige begeleidingspraktijk is er op dit gebied in alle drie de sectoren nog wel ruimte voor verbetering.

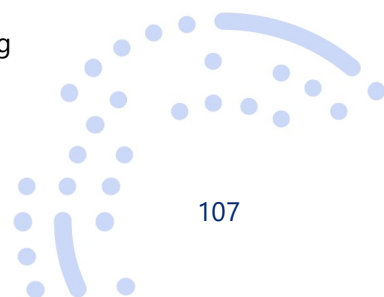
#### *Werkbeleving van beginnende leraren*

Startende leraren ervaren relatief veel werkdruk. Dit geldt zowel voor pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen als voor zij-instromers. In het primair en voortgezet onderwijs ervaart ruim de helft van de startende leraren (zeer) veel werkdruk en in het mbo ongeveer 61 procent. Onder zij-instromers is de ervaren werkdruk nog wat hoger. De voornaamste oorzaken van de werkdruk zijn de hoeveelheid administratieve en niet-lesgebonden taken. Circa 70 procent van alle starters noemt dit als oorzaak. Daarnaast spelen met name in het po ook de omvang en samenstelling van de groep een rol. De grote hoeveelheid administratief werk is echter de hoofdoorzaak en dit was de afgelopen jaren niet anders.

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 7,9 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. Dit geldt zowel voor pas afgestudeerden als voor zij-instromers.

De tevredenheid met het salaris ligt een stuk lager dan de baantevredenheid. Gemiddeld genomen, beoordelen startende leraren hun salaris met een 6,7. Al ligt dat in het po (6,6) wel wat lager dan in het in het vo (6,8) en mbo (7,0). Bij deze cijfers moet overigens wel worden bedacht dat beginnende leraren vooral *intrinsiek* gemotiveerd zijn om leraar te worden. De meeste starters hebben uit ideële overwegingen voor het beroep van leraar gekozen en niet vanwege het salaris. 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 werktevredenheid. Bij dit laatste gaat het om de mate waarin het werk in het onderwijs aansluit bij de verwachtingen die men daarover had. Werkdruk heeft, net als in eerdere jaren, een negatief effect op de werktevredenheid. Naarmate de ervaren werkdruk stijgt, neemt de werktevredenheid af.

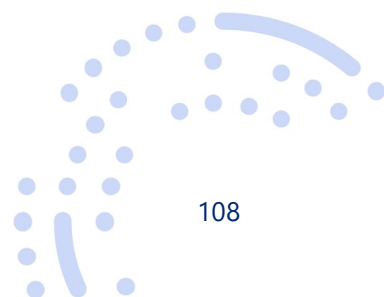
### *Professioneel zelfvertrouwen*

Om inzicht te krijgen in het bekwaamheidsgevoel van beginnende leraren, is in de enquête een serie stellingen opgenomen over docentvaardigheden. Deze stellingen zijn o.m. ontleent 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 stellen aan 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 toegenomen tevredenheid over de ulo's, blijft het bekwaamheidsgevoel van pas afgestudeerden van de ulo 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, waardoor er minder vaak geoefend is in de praktijk. Uit eerdere metingen van de loopbaanmonitor kwam dit ook naar voren.

### *Werkbeleving en verloop*

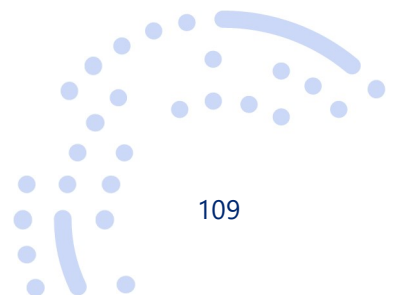
De spanning op de arbeidsmarkt voor leraren is de laatste jaren toegenomen, vooral in het primair onderwijs. Pas afgestudeerden vinden daardoor steeds vaker en steeds sneller een baan in het onderwijs. Daarnaast is ook de *vertrekintentie*<sup>5</sup> (of vertrekvens) sterk gedaald. In 2016 was 53 procent van de startende leraren in het po op zoek naar een andere baan. Nu is 23 procent dat, 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. In het vo en mbo is het aandeel starters dat een andere baan zoekt ook gedaald, maar minder sterk dan in het po.

<sup>5</sup> Het gaat hierbij om het aandeel starters dat op zoek is naar een andere baan (binnen of buiten het onderwijs).



Uit verklarende analyses blijkt dat de daling van de *vertrekintentie* nauw samenhangt met de toegenomen spanning op de onderwijsarbeidsmarkt. Het aandeel starters met een (kort) tijdelijk dienstverband is de laatste jaren afgenomen en daardoor is ook de vertrekintentie gedaald. Daarnaast heeft de (toegenomen) begeleiding van startende leraren ook een gunstige effect op de verloopintentie; het leidt ertoe dat starters minder zoeken naar ander werk.

Naast het type baan en de begeleiding, hebben ook de *werktevredenheid* en *person-job fit* effect op de verloopintentie van startende leraren. Naarmate starters meer tevreden zijn over hun werk en het werk beter aansluit bij hun verwachtingen, zijn zij minder vaak op zoek naar een andere baan. Daarbij valt op dat onvrede over het werk en een geringe fit vooral effect hebben op het zoeken van een baan *buiten het onderwijs*. Beide factoren vormen daarmee een risico op (voortijdig) vertrek uit de sector. Om uitval van starters te voorkomen, is het derhalve van groot belang de oorzaken van deze onvrede en 'mismatch' aan te pakken. Het gaat dan vooral om de hoge werkdruk en de grote hoeveelheid administratieve en niet-lesgebonden taken, zo blijkt uit dit onderzoek.



# 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 jaarlijks 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 werkbeleving en het bekwaamheidsgevoel 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).

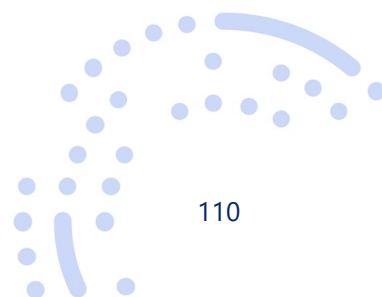
Daarnaast gaan we kort in op de arbeidsmarktpositie van starters en de motieven om in het onderwijs te gaan werken.

## 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 startende 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. 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 terrein<sup>6</sup>.

### 1.3 Werkwijze

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

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

#### **Enquête pas afgestudeerde leraren**

Voor de eerste enquête zijn alle afgestudeerden benaderd die in 2020 (voor het eerst) een diploma hebben gehaald van de pabo, de tweedegraadsopleiding<sup>7</sup> (hbo) of de universitaire lerarenopleiding. De selectie van deze groep is gemaakt op basis van bestanden van DUO. Voor het onderzoek zijn 8.057 afgestudeerden uitgenodigd per brief<sup>8</sup>. Hiervan hebben er uiteindelijk 2.501 de vragenlijst ingevuld<sup>9</sup>. Dit komt neer op een respons van 31 procent (zie Bijlage A). Onder de afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen (37%) was de respons hoger dan onder afgestudeerden van de pabo (31%) en de tweedegraadsopleidingen (30%). Vergeleken met vorig jaar is de respons iets afgenomen (zie Bijlage A). De gemiddelde invultijd bedroeg ruim 16 minuten.

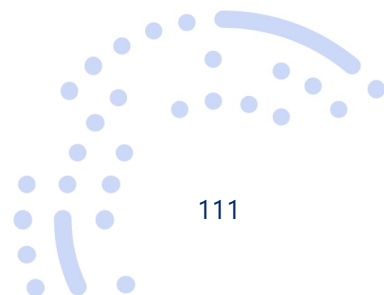
In de analyse is een *weging* toegepast om representatieve uitspraken te kunnen doen over de arbeidsmarktpositie en begeleiding van pas afgestudeerde leraren. Hierbij is gecorrigeerd voor

<sup>6</sup> We beperken ons hierbij tot de pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Aan zij-instromers in het beroep is niet gevraagd naar de arbeidsmarktsituatie.

<sup>7</sup> De lerarenopleidingen voor de kunstvakken en LO scharen we in dit onderzoek gemakshalve onder de *tweedegraadsopleidingen*, tenzij nadrukkelijk anders vermeld.

<sup>8</sup> De mailing is net als vorig jaar verzorgd door DUO. Er is twee keer gerappelleerd.

<sup>9</sup> Dit is exclusief de respondenten die (naar eigen zeggen) geen lerarenopleiding hebben gevolgd of eerder al een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald.



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 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 2020 voor het eerst een lerarenopleiding hebben afgerond. We richten ons daarbij op de situatie in mei 2021, ongeveer een half jaar na afstuderen. In Bijlage A presenteren we de respons van eerdere metingen van de loopbaanmonitor.

Bij de interpretatie van de gegevens moet worden bedacht dat corona een sterke wissel heeft getrokken op het onderwijs. Scholen en instellingen zijn in 2020 en 2021 langere tijd gesloten geweest en hebben hun onderwijs online of in hybride vorm gegeven. In hoeverre dit van invloed is geweest op de arbeidsmarktpositie en begeleiding van beginnende leraren, kan op grond van dit onderzoek niet worden vastgesteld. Omgekeerd kan echter ook niet worden gesteld dat corona géén heeft gehad. De ontwikkelingen in de tijd moeten derhalve voorzichtig worden geïnterpreteerd.

### **Enquête zij-instromers**

Om inzicht te krijgen van de werkbeleving van zij-instromers is een internetenquête gehouden onder *zij-instromers in het beroep*. Het gaat hierbij om mensen die vanuit een ander beroep instromen in het onderwijs en een duaal traject volgen om leraar te worden<sup>10</sup>. Voor de selectie van deze zij-instromers in het beroep is gebruik gemaakt van de subsidiebestanden van DUO. Net als vorig jaar, zijn zij-instromers in po, vo en mbo benaderd. Voor de enquête in het mbo zijn alle (644) *gesubsidieerde zij-instromers* (pdg'ers<sup>11</sup>) benaderd, die in schooljaar 2018/19 met hun PDG-traject zijn begonnen. Hiervan hebben er 240 de enquête ingevuld. Dit komt neer op een respons van circa 37 procent<sup>12</sup>.

In het primair en voortgezet onderwijs is een iets andere selectie gemaakt en zijn alle (*gesubsidieerde*) *zij-instromers* benaderd die in schooljaar 2019/20 met hun scholingstraject zijn begonnen<sup>13</sup>. Het ging daarbij in totaal om 885 personen (679 po en 206 vo). Hiervan heeft ruim 42 procent de enquête ingevuld. In het vo lag de respons iets hoger dan in het po (resp. 47 en 41%).

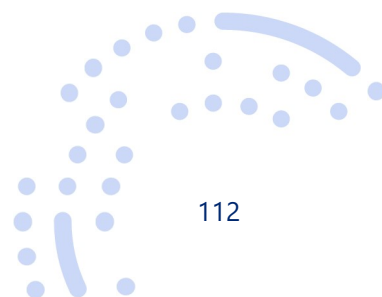
Mede door het verschil in selectiecriteria, verschillen de respondenten in po en vo ook wat van die in het mbo. In po en vo zijn de meeste zij-instromers nog bezig met hun zij-instroomtraject, terwijl die in het mbo hun traject in meerderheid (85%) al hebben afgerond.

<sup>10</sup> Zij-instromers in de opleiding vallen hier buiten. Zij volgen in de regel een (verkorte) deeltijdopleiding en staan ingeschreven als student. In dit onderzoek zijn de zij-instromers niet apart in beeld gebracht; zij maken onderdeel uit van de pas afgestudeerde leraren.

<sup>11</sup> PDG staat voor Pedagogisch Didactisch Getuigschrift.

<sup>12</sup> De respons ligt hiermee een fractie lager dan vorig jaar, toen 38% van de pdg'ers aan het onderzoek meedeed.

<sup>13</sup> Deze selectie is gebaseerd op de startdatum genoemd op het aanvraagformulier.





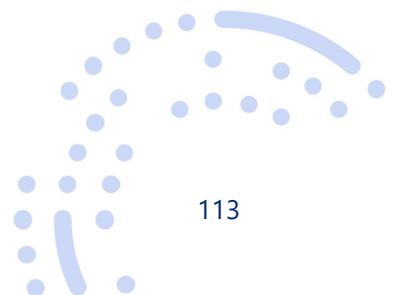
In de analyse is een *weging* toegepast om representatieve uitspraken te kunnen doen over de begeleiding van zij-instromers. Hierbij is gecorrigeerd voor (bepaalde) afwijkingen in de verdeling naar sector, leeftijd en geslacht.

In verband met de interpretatie van de gegevens willen we er nogmaals op wijzen dat het onderzoek zich richt op *zij-instromers in het beroep*, en niet op zij-instromers in de opleiding. Daar waar we spreken over 'zij-instromers' bedoelen we dan ook alleen degenen die een duaal traject volgen, dat bestaat uit een combinatie van werken en leren.

## 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)



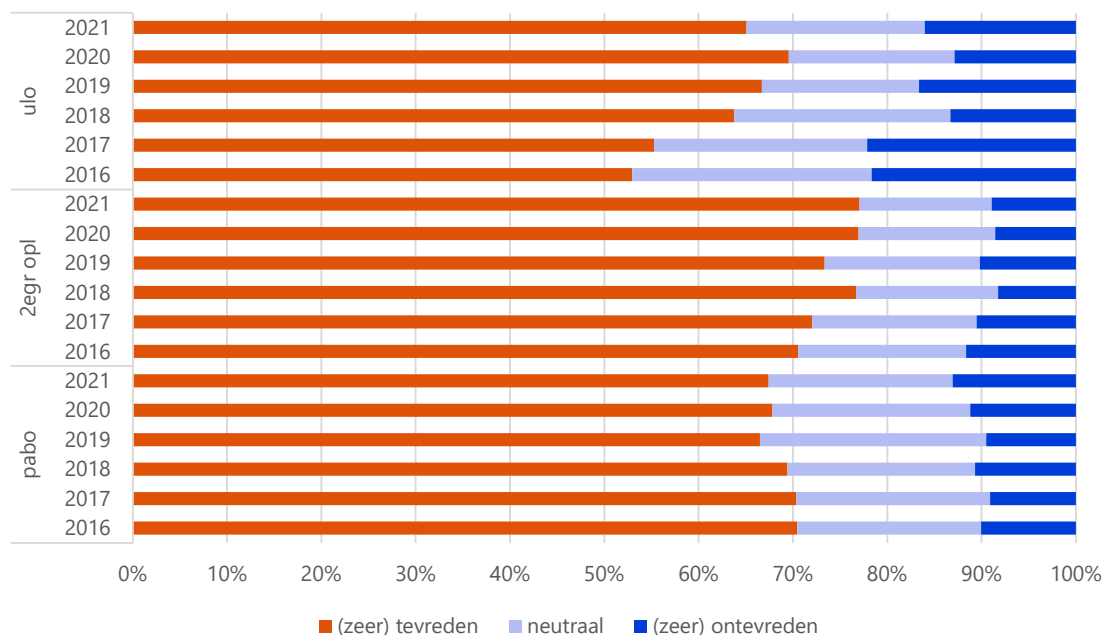
## 2 Blik op de lerarenopleidingen

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 lerarenopleiding

Beginnende leraren zijn over het algemeen redelijk tevreden over de door hen gevolgde lerarenopleiding (zie Figuur 2.1). Dit geldt in het bijzonder 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 duidelijk lager (resp. 67 en 65%). Daarbij valt op dat de tevredenheid over de universitaire lerarenopleidingen dit jaar is gedaald, na een forse groei in eerdere jaren. In hoeverre dit door corona komt, valt niet met zekerheid te zeggen. Bij de andere opleidingen is het beeld niet veranderd.

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

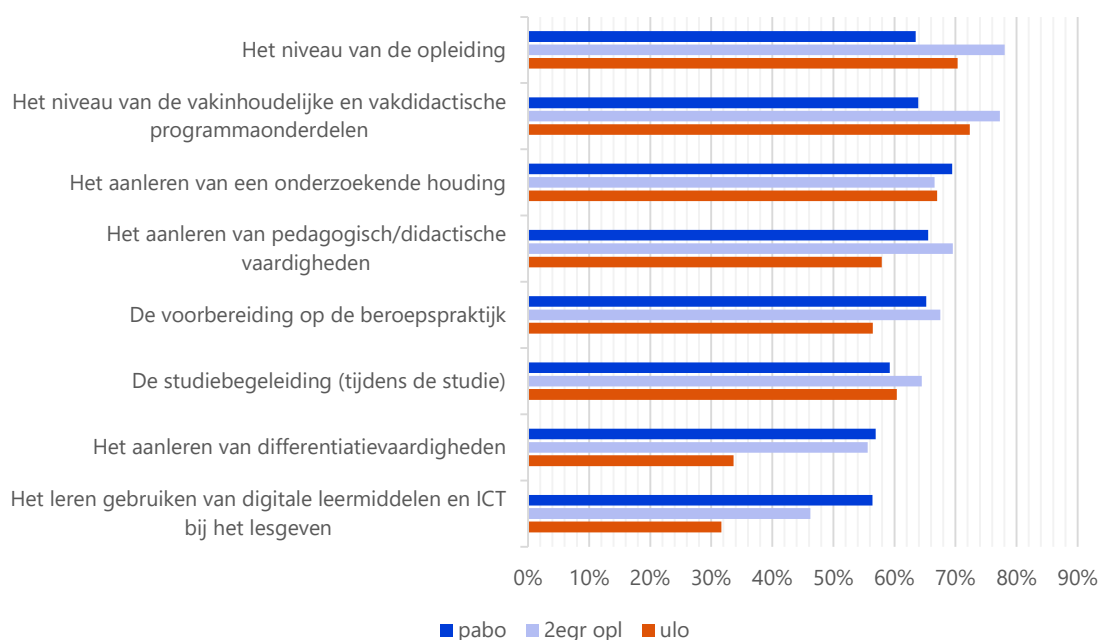


Figuur 2.2 toont de tevredenheid van pas afgestudeerden met verschillende aspecten van de lerarenopleiding. Hieruit blijkt dat de afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen relatief vaker tevreden zijn over het niveau van de gevolgde opleiding en de vakinhoudelijke en -didactische programmaonderdelen dan afgestudeerden van de andere opleidingen. Afgestudeerden van de pabo zijn relatief tevreden over de pedagogisch-didactische

vaardigheden die zij hebben geleerd en de differentiatievaardigheden, en daarnaast zijn zij ook relatief tevreden over de voorbereiding op de beroepspraktijk en het leren gebruiken van digitale leermiddelen.

De tevredenheid over de universitaire lerarenopleidingen is dit jaar iets gedaald. Ongeveer twee derde van de pas afgestudeerden is tevreden of zeer tevreden met de gevolgde opleiding. Daarbij zien we, net als in eerdere jaren, een gemêleerd beeld. Over het niveau van de opleiding en de vakinhoudelijke en -didactische programmaonderdelen zijn de meeste afgestudeerden wel tevreden, maar over het aanleren van differentiatievaardigheden en het leren gebruik van digitale leermiddelen heerst onvrede. Slechts een minderheid van de afgestudeerden is hierover tevreden. In eerdere jaren was dat niet anders (zie Tabel B1).

Figuur 2.2 - *Tevredenheid met aspecten van de lerarenopleiding, naar type opleiding (cohort 2020)*



Kijken we naar de voorbereiding op de beroepspraktijk, dan zien we ook verschillen. Het meest tevreden hierover zijn de pabo-gediplomeerden (65%) en de afgestudeerden van de tweedegraads opleidingen (68%). Afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen zijn significant minder tevreden over de voorbereiding op de beroepspraktijk (56%). Vorig jaar was dit ook het geval.

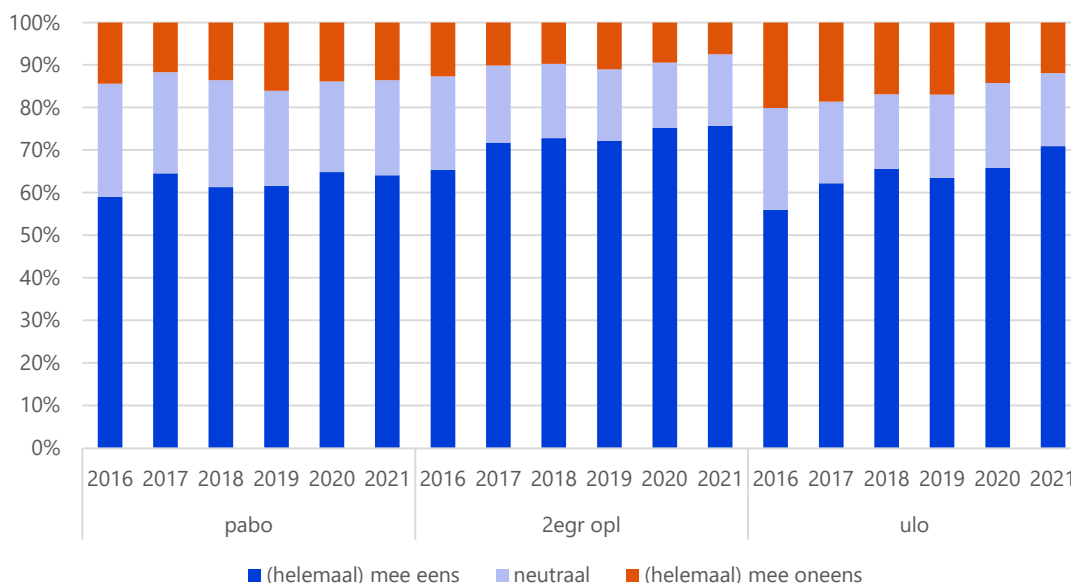
Opmerkelijk zijn verder de verschillen in tevredenheid met het niveau van de opleiding en het niveau van de vakinhoudelijke programmaonderdelen. Afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen zijn hierover, net als vorig jaar, het meest tevreden. Circa 80 procent van deze respondenten is (zeer) tevreden over het niveau van de opleiding. Onder pabo-gediplomeerden ligt dit aandeel significant lager (63%).

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 dan degenen die de opleiding in deeltijd hebben gevolgd. Dit verschil in tevredenheid zien we bij praktisch alle aspecten van de opleiding, maar vooral bij het niveau van de opleiding en de pedagogisch-didactische en differentiatievaardigheden (Tabel B2). Verder blijkt dat pabo-gediplomeerden die stage hebben gelopen op een erkende opleidingsschool ook meer tevreden zijn over de opleiding dan afgestudeerden die elders zijn gaan werken (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.

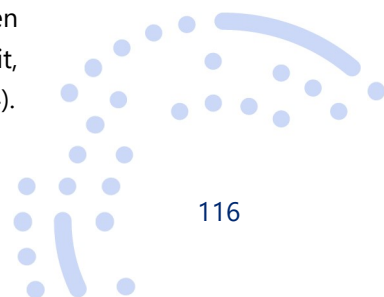
Gezien de tevredenheid, is het niet verwonderlijk dat beginnende leraren in meerderheid positief oordelen over de kwaliteit van hun opleiding (zie Figuur 2.3). Van de pabo-gediplomeerden is 64 procent van mening dat hun opleiding van voldoende kwaliteit was om als leraar aan de slag te gaan, en van de afgestudeerden van de tweedegraads opleidingen zelfs 76 procent. Onder afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen ligt dit op 71 procent. In de afgelopen jaren was het beeld soortgelijk. Ook toen werd de kwaliteit van de opleiding door afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen telkens het beste beoordeeld. Het aandeel afgestudeerden dat de kwaliteit van de opleiding positief beoordeelt, is de laatste jaren overigens wel toegenomen. Dit geldt vooral voor de afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen.

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



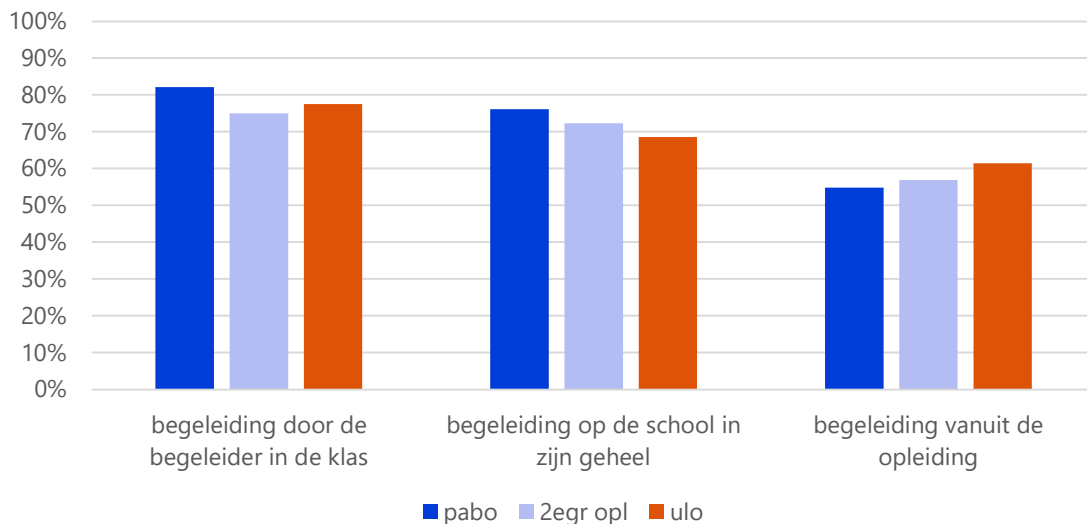
\* Selectie beginnende leraren.

Kijken we naar de tevredenheid van pas afgestudeerde leraren over de begeleiding tijdens de eindstage, dan ontstaat een gevarieerd beeld (zie Figuur 2.4). Het meest tevreden zijn de afgestudeerden over de begeleiding door de stage- of werkplekbegeleider. Ruim driekwart 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, maar het meest voor de pabo's. Niet meer dan 55 procent van de pabo-gediplomeerden is tevreden over de begeleiding vanuit de opleiding. Onder afgestudeerden van de ulo's ligt dit, met 61%, een stuk hoger. In de afgelopen jaren was dit ook het geval (zie Tabel B4).



Op opleidingscholen is de tevredenheid over de begeleiding door de opleiding ook iets groter dan op niet-opleidingscholen. Bij de tweedegraadsopleidingen gaat het hier om een verschil van circa 9-procentpunt (resp. 59% vs. 50%). Bij de pabo zijn de verschillen wat kleiner (4%-punt).

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



#### Bepalende factoren voor tevredenheid met de opleiding

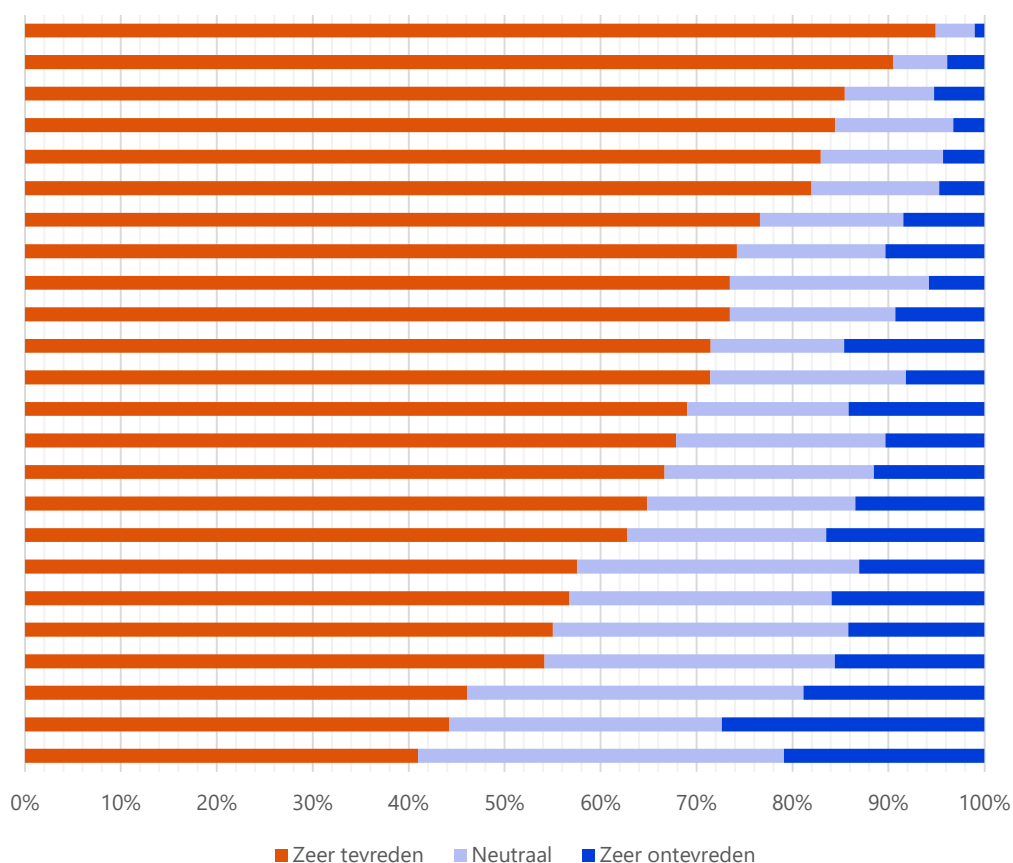
Uit regressieanalyse blijkt dat het niveau van de opleiding verreweg de belangrijkste determinant is voor de tevredenheid met de lerarenopleiding (zie Figuur 2.5). Dit geldt voor alle drie de opleidingstypen. Naast het niveau, zijn ook de studiebegeleiding en de voorbereiding op de beroepspraktijk sterk 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 tweedegraadslerarenopleidingen. Opmerkelijk daarbij is dat de verschillen tussen instellingen erg stabiel zijn in de tijd. Het zijn telkens dezelfde instellingen die hoog en laag scoren. Figuur 2.6 illustreert de verschillen voor de pabo's. Daarbij kunnen grofweg drie groepen instellingen worden onderscheiden. De eerste groep scoort significant boven het gemiddelde (> 80%) en bestaat uit 6 hogescholen. De tweede groep scoort rond het gemiddelde en de derde groep scoort daar significant onder (< 60%). De tevredenheid over de tweedegraadsopleidingen varieert ook sterk tussen instellingen. Op de hogescholen die het beste scoren, is ruim 87 procent van de afgestudeerden tevreden. Op de hogescholen die het slechtste scoren, ligt dat bijna 25 procentpunt lager.

*Figuur 2.6 - Verschillen in tevredenheid tussen pabo's (o.b.v. gepoolde data cohort 2018-2020)*

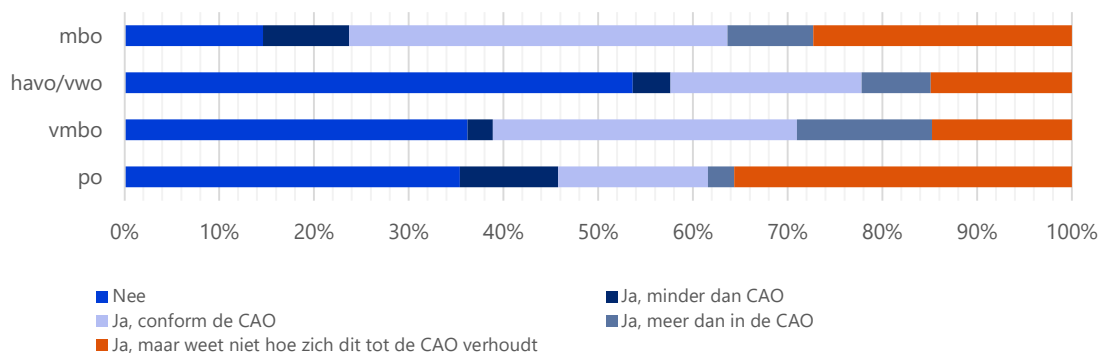


### Stagevergoeding

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 2.7). Vooral in het po en vo treffen we een aanzienlijke groep afgestudeerden die géén financiële vergoeding heeft gekregen. In het mbo heeft 85 procent van de afgestudeerden een financiële vergoeding gekregen tijdens de eindstage, al was die niet altijd conform CAO.

Opmerkelijk is overigens dat een aanzienlijk deel van de pas afgestudeerde leraren niet weet of de vergoeding die zij hebben ontvangen overeenkomt met de CAO. Vooral in het po is deze groep aanzienlijk (36%). Dit doet vermoeden dat veel afgestudeerden ook niet precies weten waar zij recht op hadden.

Figuur 2.7 - Financiële vergoeding tijdens de eindstage of LIO-stage (%)



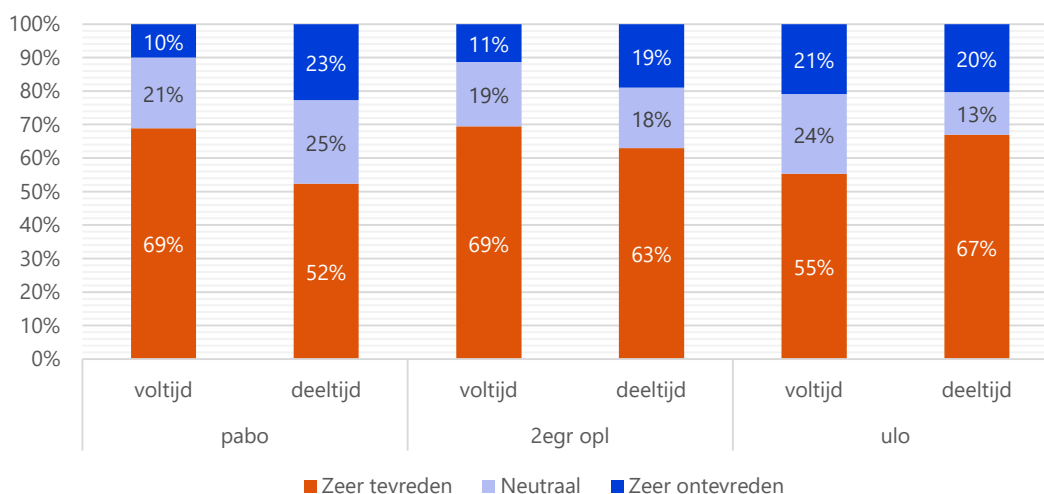
## 2.2 Voorbereiding op de beroepspraktijk

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 2.8 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 geldt althans voor de afgestudeerden van de pabo en de tweedegraads opleidingen. Van de pabo-gediplomeerden die een voltijdopleiding hebben gedaan, is 69 procent tevreden over de voorbereiding op de beroepspraktijk. Van degenen die de opleiding in deeltijd hebben gedaan, is 52 procent dat. In eerdere jaren was het beeld vergelijkbaar en waren voltijders ook altijd meer tevreden dan deeltijders.

De tevredenheid over de voorbereiding op de beroepspraktijk verschilt verder ook tussen afgestudeerden die stage hebben gelopen op opleidingsscholen of niet-opleidingsscholen. Dit geldt althans voor de pabo-gediplomeerden. Afgestudeerden die hun eindstage op een opleidingsschool hebben gedaan, zijn significant meer tevreden over de voorbereiding op de beroepspraktijk dan degenen die op een niet-opleidingsschool stage hebben gelopen (zie Tabel B3). Onder afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen is er geen verschil in tevredenheid tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen.

Figuur 2.8 - Tevredenheid over voorbereid op de beroepspraktijk, naar opleidingsvorm (%)

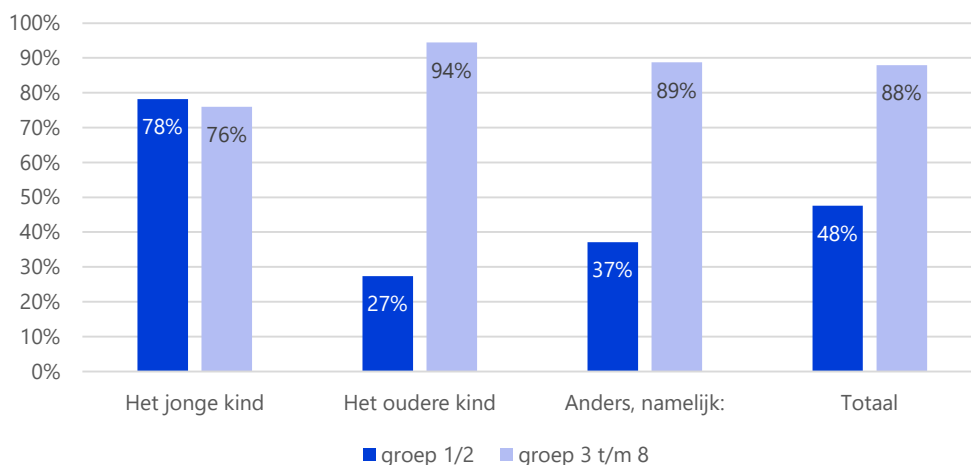


Verder is er ook een groot verschil in voorbereiding op de onder- en bovenbouw in het basisonderwijs. Van de pabo-gediplomeerden geeft 48 procent aan (zeer) goed te zijn voorbereid op het lesgeven in groep 1/2 van het basisonderwijs en 88 procent (zeer) goed te zijn voorbereid op het lesgeven in de bovenbouw (zie Figuur 2.9). 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 dat niet anders.

Het oordeel over de voorbereiding op de onder- en bovenbouw hangt overigens nauw samen met de gekozen afstudeerrichting of specialisatie (zie Figuur 2.9). 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 (groep 3 t/m 8). In voorgaande jaren was dit ook het geval. Al met al, kunnen we dan ook concluderen dat de specialisatie in de eindfase van de opleiding een belangrijke factor is in de voorbereiding op de beroepspraktijk. De specialisatie gericht op het *oudere kind* bereidt daarbij over het algemeen maar matig voor op de kleuterbouw.

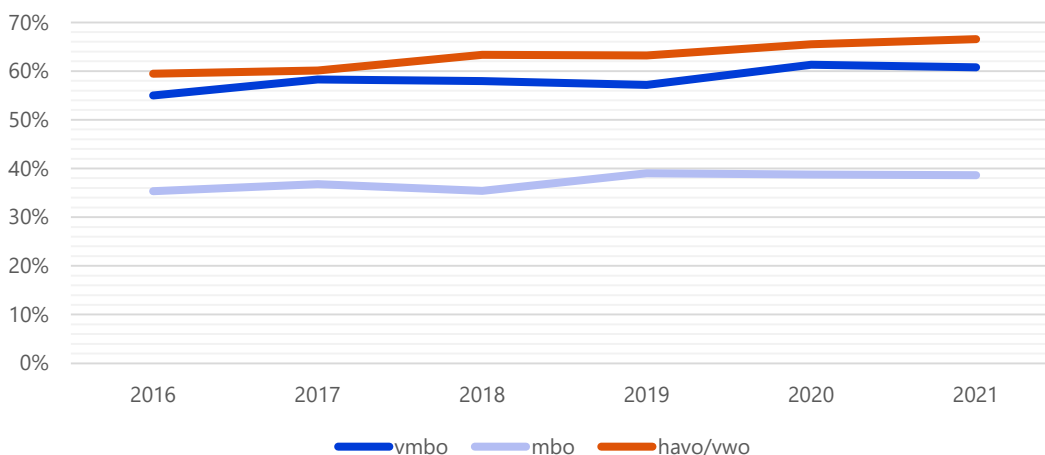


Figuur 2.9 - Percentage pabo-gediplomeerden dat goed of zeer goed is voorbereid op lesgeven in de onder- of bovenbouw, naar specialisatie (%)



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 (de onderbouw van) havo/vwo (67%) en vmbo (61%). De voorbereiding op het mbo wordt, net als in voorgaande jaren, minder beoordeeld (zie Figuur 2.10). 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 (21%). In de afgelopen jaren is er op dit vlak niet veel veranderd (zie Figuur 2.10). 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.

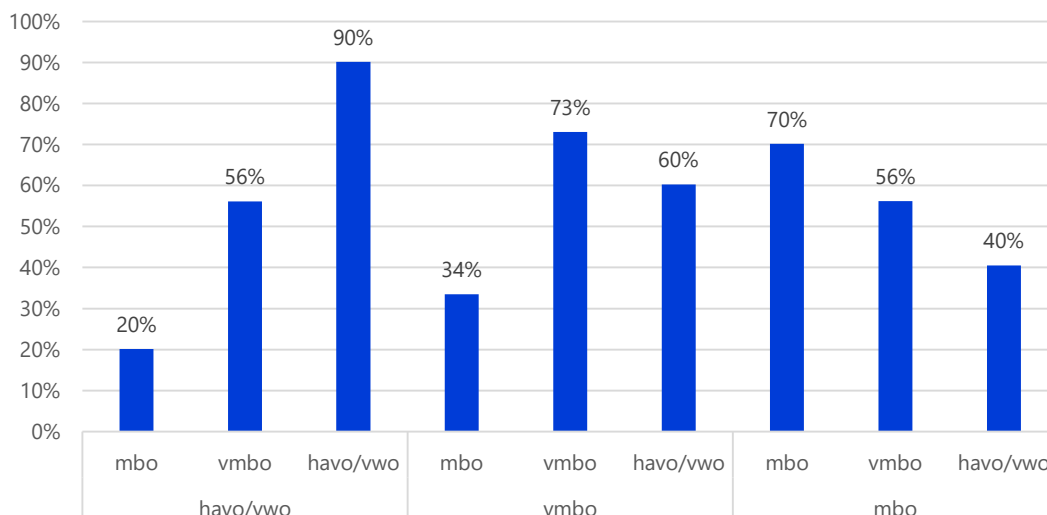
Figuur 2.10 – Percentage afgestudeerden dat goed of zeer goed is voorbereid op het lesgeven in vmbo, mbo en havo/vwo (%)\*



De opinies over de voorbereiding op de beroepspraktijk hangen, net als in eerdere jaren, sterk samen met de gekozen stageplek en opleiding. Figuur 2.11 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

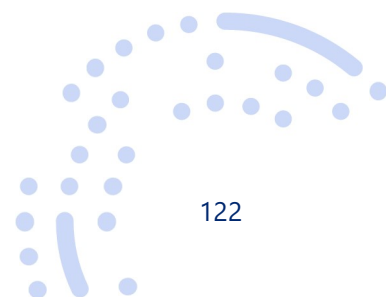
vormend en beroepsgericht onderwijs<sup>14</sup>. Vooral voor het mbo speelt de eindstage een belangrijke rol bij de voorbereiding op het beroep.

*Figuur 2.11 - Percentage afgestudeerden dat (zeer) goed is voorbereid op het lesgeven in (v)mbo en havo/vwo, naar stageplek (%)*

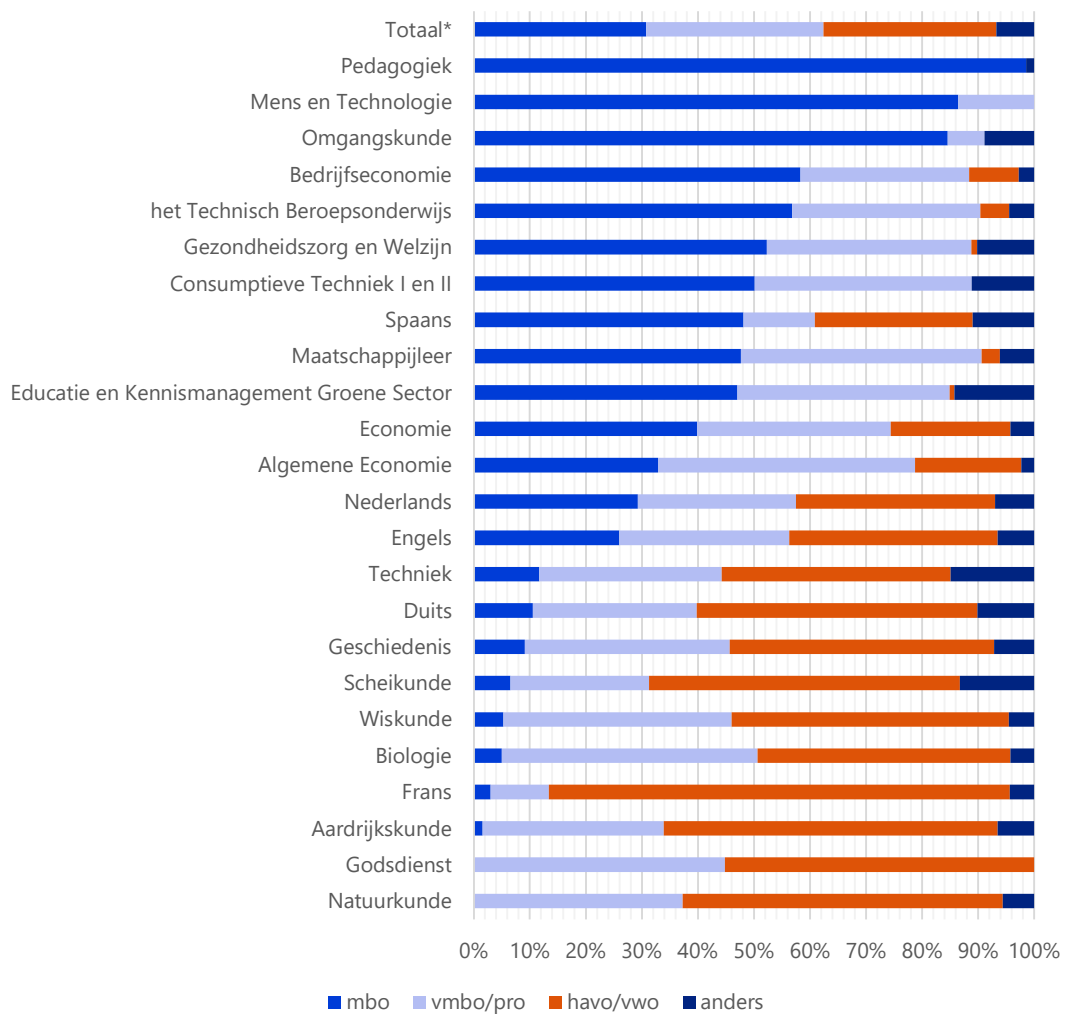


Hierbij moet overigens wel worden bedacht, dat de keuze van de stageplek sterk verschilt naar opleidingsrichting (zie Figuur 2.12). Bij de *beroepsgerichte vakken* wordt logischerwijs vaker voor het mbo gekozen, dan bij de algemeen vormende vakken. Maar ook bij economie, maatschappijleer, Nederlands, Engels en Spaans wordt relatief vaak voor het mbo gekozen. Bij de bètavakken (wis-, natuur- en scheikunde), aardrijkskunde, geschiedenis, Frans en Duits gebeurt dit veel minder en kiezen de men in meerderheid voor het voortgezet onderwijs. Uit eerdere metingen van de loopbaanmonitor kwam dit ook naar voren. Een belangrijke verklaring voor deze verschillen in sectorkeuze is 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 kiezen.

<sup>14</sup> 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.



Figuur 2.12 - Onderwijssector waar tijdens de eindstage les is gegeven (cohort 2018-2020)\*



\* Exclusief de lerarenopleidingen voor de kunstvakken en LO.

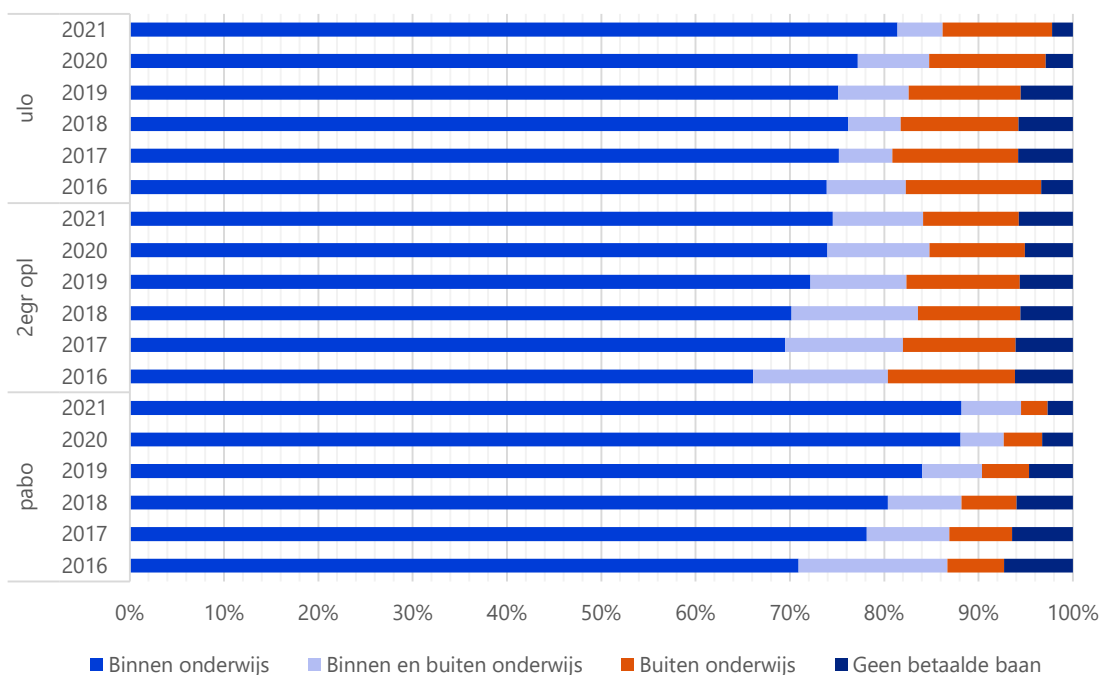
### 3 Arbeidsmarktpositie beginnende leraren

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 afgestudeerdecohorten 2014-2019. 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.

#### 3.1 Arbeidsmarktpositie

De spanning op de arbeidsmarkt voor leraren is de laatste jaren sterk toegenomen. Pas afgestudeerden vinden daardoor steeds vaker een baan in het onderwijs (zie Figuur 3.1). Dit geldt in het bijzonder voor pabo-gediplomeerden. Meer dan 90 procent daarvan heeft een half jaar na afstuderen een baan in het onderwijs<sup>15</sup>. Daarbij heeft circa 6 procent een combinatiebaan (binnen én buiten het onderwijs). In 2016 geleden had 16 procent dat.

Figuur 3.1 Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren, naar opleidingstype en peiljaar (%)

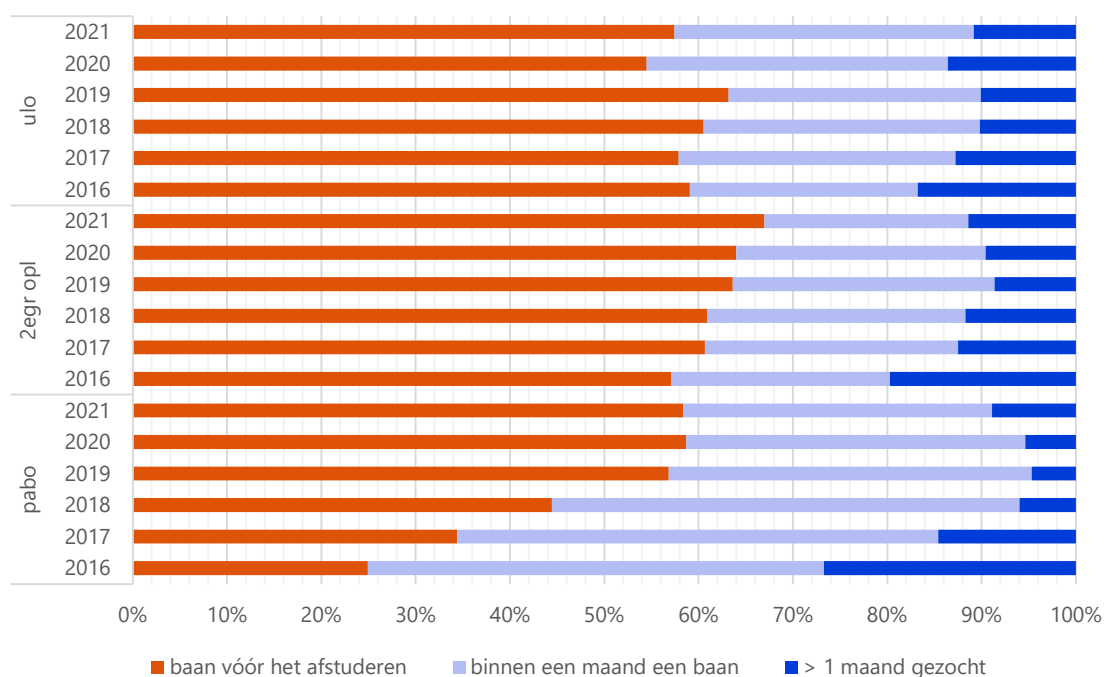


<sup>15</sup> De op CBS-gegevens gebaseerde percentages liggen in de regel wat lager dan die uit de enquête. Dit kan komen door selectieve respons, maar ook doordat starters die niet in loondienst werken (PNIL) door CBS niet als onderwijspersoneel wordt gezien. Het gaat dan bijvoorbeeld om korttijdelijke vervanging via een uitzendbureau of invalpool.

Voor afgestudeerden van de universitaire en tweedegraads lerarenopleidingen is de arbeidsmarktpositie ook duidelijk verbeterd. Vergelijken met 2016 is het aandeel afgestudeerden dat in het onderwijs werkt met ongeveer 4%-punt toegenomen (zie Figuur 3.1). Van de studenten die in 2020 afstudeerden aan een universitaire lerarenopleiding, werkt een half jaar na afstuderen circa 86 procent in het onderwijs. Onder de afgestudeerden van de tweedegraads opleidingen ligt dat (met 84%) een fractie lager. Vergelijken we dit met 2016, dan valt op dat het 'beroepsrendement' duidelijk is toegenomen en het aandeel afgestudeerden met een combinatiebaan sterk is gedaald. Het aandeel afgestudeerden dat buiten het onderwijs werkt, bedraagt ongeveer 10 procent.

Het gunstige arbeidsmarktperspectief voor pas afgestudeerde leraren blijkt ook uit gegevens over de *baanzoekduur* (zie Figuur 3.2). In de enquête is aan alle afgestudeerden die in het onderwijs werken gevraagd hoeveel maanden zij hebben gezocht naar hun (eerste) baan in het onderwijs. Hieruit blijkt dat een groot deel van de afgestudeerden al vóór z'n afstuderen een baan heeft of daar hoogstens een maand naar heeft moeten zoeken. Dit geldt voor alle drie de opleidingstypen. Opmerkelijk daarbij is wel dat de zoekduur voor pabo-gediplomeerden de laatste jaren duidelijk is afgenomen. Circa 58 procent van hen heeft al vóór z'n afstuderen een baan in het onderwijs (aangeboden gekregen). In 2016 lag dat aandeel (met 25%) een stuk lager en was er een aanzienlijke groep die meer dan een maand naar werk heeft moeten zoeken. Dit laatste bevestigt dat de arbeidsmarkt voor leraren in het po krappere is geworden.

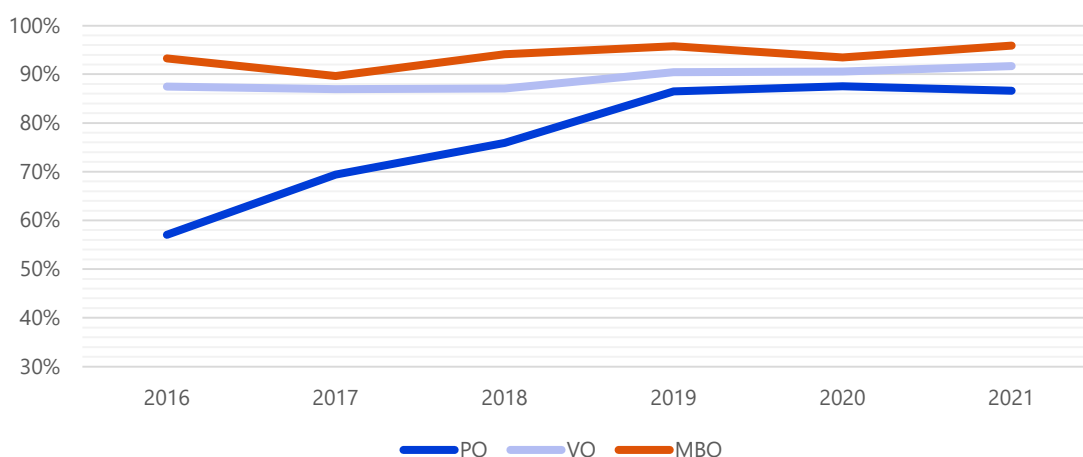
Figuur 3.2 Baanzoekduur, naar opleidingstype en peiljaar (%)



### Vaker een reguliere baan

De toegenomen krapte op de onderwijsarbeidsmarkt heeft – vooral in het po – ook effect op het soort baan dat afgestudeerden krijgen (zie Figuur 3.3). Het aandeel afgestudeerden met een *reguliere baan*<sup>16</sup> is sinds 2016 sterk toegenomen. Dit geldt met name voor degenen die in het primair onderwijs zijn gaan werken. Van de pas afgestudeerden uit 2015 had 57 procent een reguliere baan. Nu heeft 87 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.

Figuur 3.3 Aandeel pas afgestudeerde leraren met een reguliere baan, naar sector en cohort (%)

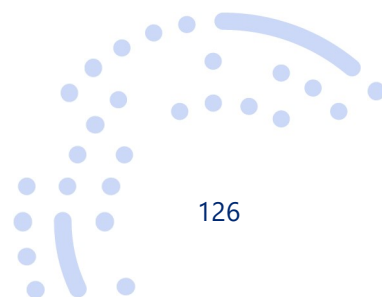


Door de toename van het lerarentekort, is ook het aandeel afgestudeerden met een langdurig contract sterk gestegen (zie Figuur 3.4). Dit geldt vooral voor de afgestudeerden die in het po zijn gaan werken. Het aandeel afgestudeerden met een *vast contract* is in zes jaar tijd gestegen van 4 naar 27 procent, en dat met uitzicht op een vast contract van 29 naar 53 procent. Voor de afgestudeerden die in het vo of mbo zijn gaan werken, is de verdeling naar type contract niet veel veranderd (zie Figuur 3.4). Het aandeel afgestudeerden met een langdurig contract schommelt in beide sectoren rond de 80 procent.

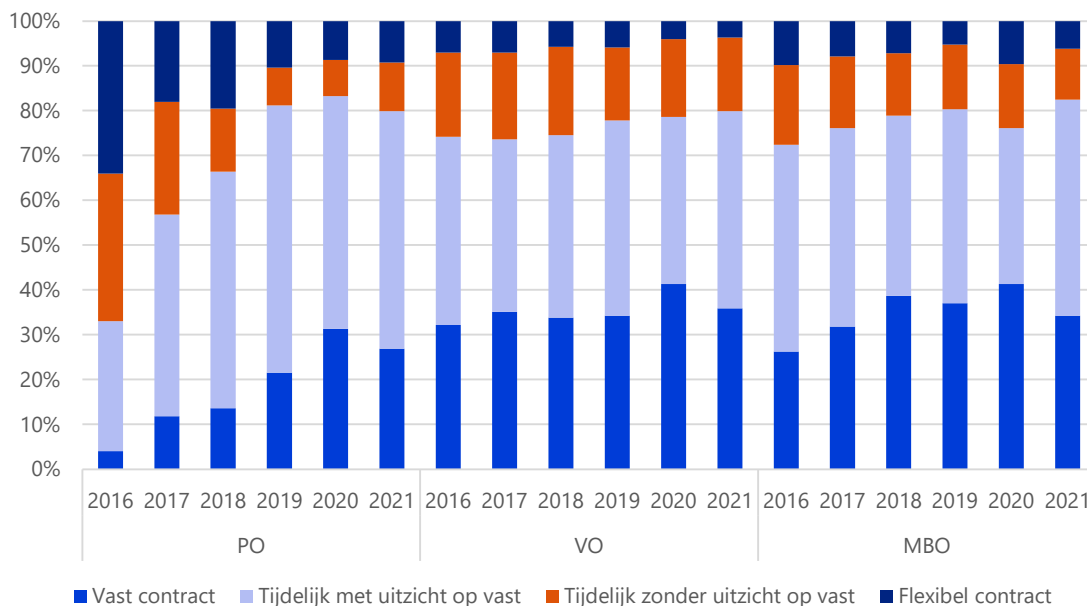
Het aandeel pabo-gediplomeerden met een *flexibel contract* is de laatste jaren sterk gedaald. Het gaat hierbij in de meeste gevallen om starters met een 0 urencontract. Het aandeel starters dat als uitzendkracht werkt of op basis van detachering/payroll is beperkt. Alles bij elkaar gaat het hierbij om 2,8 procent van de pabo-gediplomeerden (0,9% uitzendkracht, 1% detachering, 0,9% payroll) en 1,4 procent van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo/mbo<sup>17</sup>. Vergeleken met drie jaar geleden is het aandeel van flexwerkers in het primair onderwijs gedaald (van 7 naar 2,8%).

<sup>16</sup> Een reguliere baan betreft een baan die tot de reguliere formatie behoort; dus geen vervanging.

<sup>17</sup> In eerdere metingen van de Loopbaanmonitor werden deze groepen niet apart onderscheiden. Het is daardoor ook niet mogelijk om aparte trendcijfers te geven daarvoor.



Figuur 3.4 Pas afgestudeerde leraren naar sector en type dienstverband (cohort 2015-2020)



### Verschillen in arbeidsmarktpositie

De arbeidsmarktsituatie in het primair onderwijs toont grote regionale 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, het Rijk van Nijmegen, Midden-Gelderland en Drenthe.

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. Regionale verschillen in arbeidsmarktkansen zijn er in het vo en mbo ook, maar deze zijn in de regel kleiner dan die naar vakgebied.

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 *tekortvakken* en *overschotvakken*. Tot de eerste groep horen de talen (Nederlands, Duits, Engels, klassieke talen), exacte vakken (wiskunde, natuurkunde, scheikunde), economie en techniek. En tot de tweede groep behoren o.m. de kunstvakken (Beeldende kunst en vorming, muziek, dans/drama, CKV), maatschappijvakken (aardrijkskunde, geschiedenis, filosofie),

lichamelijke opvoeding en Biologie. De loopbaanmonitor bevestigt hiermee het beeld dat uit ander onderzoek naar voren komt<sup>18</sup>.

### *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 van<sup>19</sup>. Uit de loopbaanmonitor blijkt dat pas afgestudeerden die in het po werken steeds vaker een voltijdbaan hebben in het onderwijs (zie Tabel B9). In 2016 werkte twee derde van de starters in het po in deeltijd. Dit jaar is dat gedaald naar 54 procent, en vervult bijna de helft een voltijdbaan. Starters in het po wijken hiermee duidelijk af van degenen die in het vo of het mbo zijn gaan werken. Hiervan werkt namelijk nog altijd het gros in deeltijd. Opmerkelijk is daarbij overigens wel dat de afgestudeerden die in het vo zijn gaan werken, steeds vaker een grote deeltijdbaan hebben (zie Tabel B9).

Voor een deel van de parttimers is het hebben van een deeltijdbaan overigens een bewuste keuze. Zij willen niet meer uren werken in het onderwijs (32%), vervullen naast hun baan ook zorgtaken (23%) of doen (nog) een studie naast hun werk (13%). Circa 20 procent van de parttimers geeft aan dat ze geen grotere baan konden vinden. In vo ligt dit aandeel iets hoger dan in het po en het mbo. Ook vorig jaar was dit het geval.

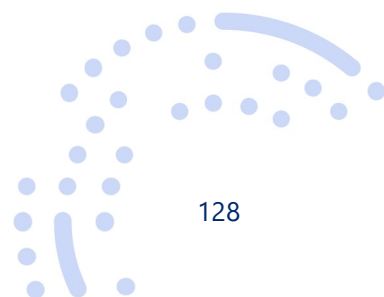
Op de vraag of men meer uren in het onderwijs zou willen werken, geeft 24 procent van de deeltijders aan dat men dat zonder meer zou willen en nog eens 28 procent is daar onder voorwaarden toe bereid. In het vo liggen deze percentages een fractie hoger dan in het po en het mbo (zie Figuur 3.5).

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 B13). Zes jaar geleden was 50 procent van de afgestudeerden in het po met een deeltijdbaan zonder meer bereid om meer te gaan werken. Nu is 22 procent dat. Daarbij moet wel worden opgemerkt dat er nu minder parttimers zijn dan vroeger en degenen die meer uren willen werken dat vaak al doen.

In de andere sectoren (vo/mbo) is het beeld niet wezenlijk veranderd. In het vo is 30 procent van de deeltijders zonder meer bereid om meer uren te gaan werken en wil een zelfde percentage onder voorwaarden meer gaan werken. In het mbo ligt dit wat lager; 21 procent is zonder meer bereid om meer uren te gaan werken en 28 procent onder voorwaarden (zie Figuur 3.5).

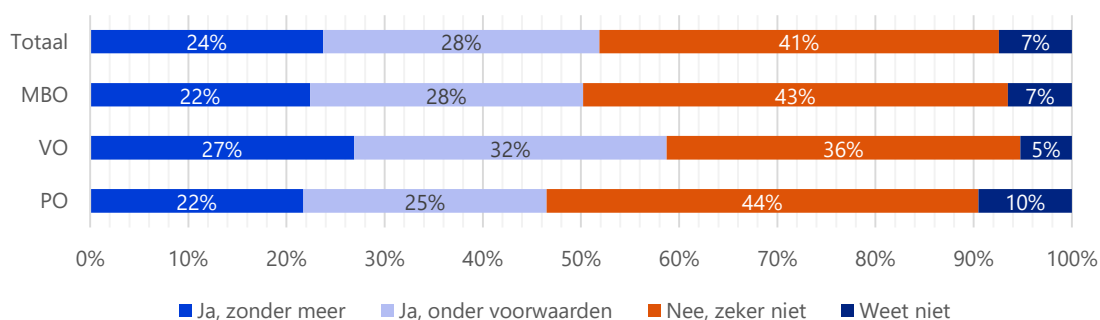
<sup>18</sup> Van den Berg e.a. (2021) *Tekortvakken vo in beeld*. CAOP/Centerdata/MOOZ.

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





Figuur 3.5 Zou u meer uren in het onderwijs willen werken? – naar sector\*



\* Selectie: pas afgestudeerden die in onderwijs werken (cohort 2020).

De belangrijkste voorwaarden om meer te gaan werken, zijn: een salarisverbetering, een vast contract en duidelijke afspraken over de werkbelasting (zie Figuur 3.6). Daarnaast noemen degenen die in het primair onderwijs zijn gaan werken ook regelmatig het hebben van een reguliere baan als randvoorwaarde (zie Tabel B14). 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. Vooral in het vo en mbo biedt het opplussen van de aanstellingsomvang perspectief, al geldt dit misschien niet voor alle vakken<sup>20</sup>. In het primair onderwijs is het aandeel starters met een voltijdbaan de laatste jaren behoorlijk gestegen en is het extra arbeidspotentieel kleiner.

Figuur 3.6 Voorwaarden om meer uren in het onderwijs te werken (%)



<sup>20</sup> Voor tekortvakken is een uitbreiding makkelijker te realiseren dan voor overschotvakken. Daarnaast maken de specifieke bevoegdheden het soms ook lastig om de aanstellingsomvang uit te breiden.

## 3.2 Motieven om in het onderwijs te gaan werken

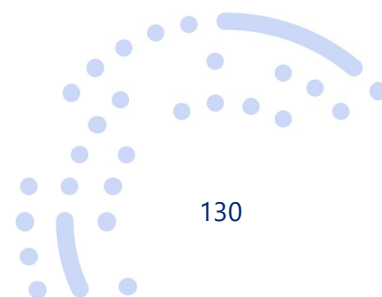
Uit eerder onderzoek is bekend dat leraren over het algemeen zeer bevlogen zijn over hun vak en sterk intrinsiek gemotiveerd zijn om les te geven. Onder beginnende leraren is dat niet anders (zie Figuur 3.7). Gevraagd naar de motieven om leraar te worden, geeft ruim 90 procent van de beginnende leraren aan dat ze lesgeven interessant vinden en dat dit hen de mogelijkheid biedt om de ontwikkeling van kinderen en jongeren 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<sup>21</sup>. In voorgaande jaren was dit ook het geval. Er is wat dat betreft niet veel veranderd.

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 24 procent van de beginnende leraren op zoek is naar een andere baan. In het vo ligt dit aandeel iets hoger dan in het po en mbo (27% vs. 23% en 18%). In de meeste gevallen richt men zich bij het zoeken van een andere baan alleen op het onderwijs (zie Figuur 5.9 in hoofdstuk 5). Een relatief kleine groep zoekt (daarnaast ook) een baan buiten het onderwijs. Van startende leraren in het po doet 6 procent dat en van degenen in vo en mbo respectievelijk 8 en 5 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 B18). Daarnaast speelt ook het salaris een rol; van de starters die opzoek zijn naar een baan buiten het onderwijs geeft 36 procent als reden dat het salaris buiten het onderwijs beter is.

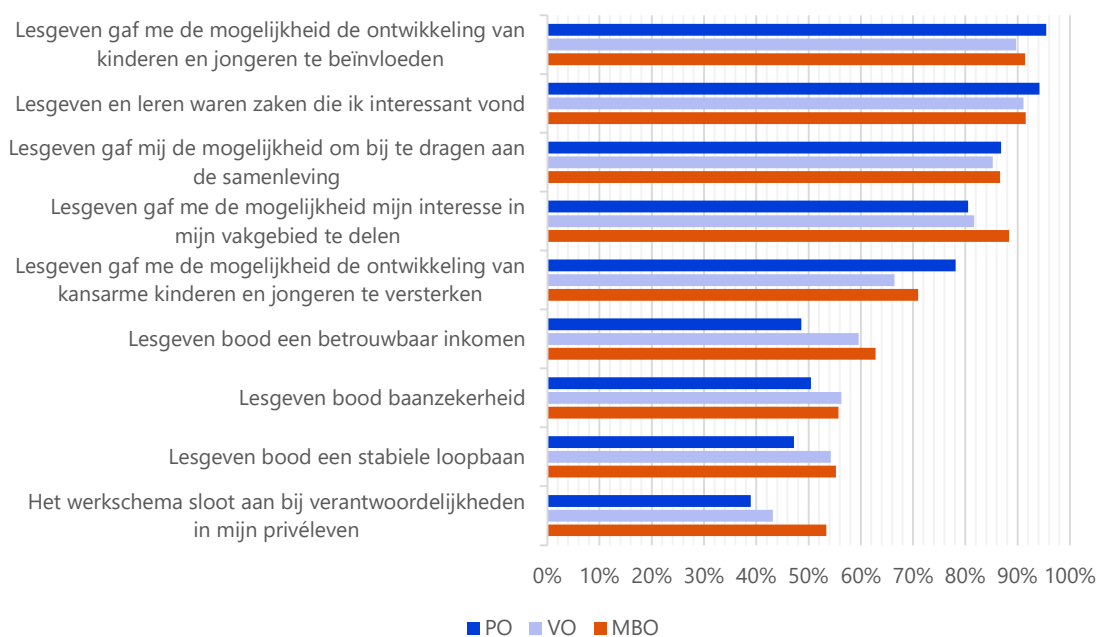
Pas afgestudeerde leraren die geen baan hebben of buiten het onderwijs werken, geven soortgelijke redenen waarom zij niet in het onderwijs werken (zie Tabel B15). Ook voor hen staat de hoge werkdruk met stip op één. Vooral door pabo-gediplomeerden wordt dit vaak als reden genoemd om niet in het onderwijs te werken (53%). Daarnaast wordt ook aangegeven dat er buiten het onderwijs meer ruimte is voor eigen ontwikkeling en meer doorgroeimogelijkheden zijn<sup>22</sup>. Verder geeft ruim een derde van de pabo-gediplomeerden als reden dat het salaris te laag (zie Tabel B15). Hierbij moet overigens wel worden opgemerkt dat het maar om een kleine groep gaat, die op het moment van de enquête niet in het onderwijs werkte (zie Tabel B5).

<sup>21</sup> Deze verschillen hangen mogelijkerwijs samen met het verschil in leeftijd tussen startende leraren in vo/mbo en starters in het po.

<sup>22</sup> 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.

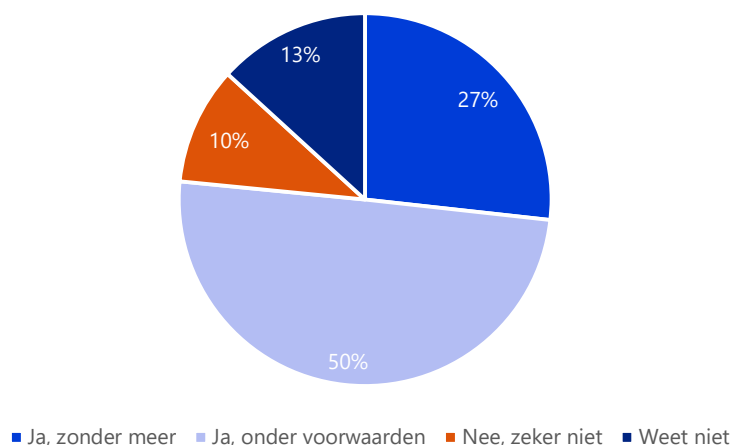


Figuur 3.7 Motieven om in het onderwijs te gaan werken, naar sector (%)



Van de afgestudeerden zonder baan of met een baan buiten het onderwijs, wil ruim 27 procent graag in het onderwijs werken en is nog eens 50 procent onder voorwaarden bereid om dat te gaan doen (zie Figuur 3.8). Duidelijke afspraken over de werkbelasting, een beter salaris en een vast contract zijn voor deze groep de belangrijkste voorwaarden om in het onderwijs te gaan werken (zie Tabel B17). 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 om het werk naar eigen inzicht in te vullen. Bij de interpretatie van deze gegevens moet overigens wel worden bedacht dat het aandeel pas afgestudeerden dat geen baan heeft of buiten het onderwijs werkt, erg klein is (zie Tabel B5). Bij de pabo-gediplomeerden gaat het om circa 5 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 zijn oververtegenwoordigd.

Figuur 3.8 Zou u in het onderwijs willen werken? (%)\*



\* Selectie: pas afgestudeerde leraren zonder baan of met een baan buiten het onderwijs.

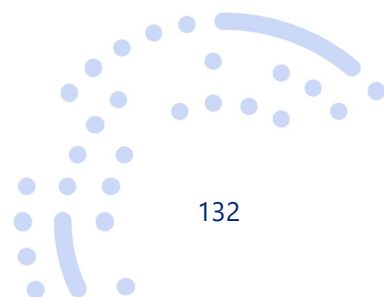
### 3.3 Aansluiting tussen stage en werk

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 is dan ook van groot belang. In deze paragraaf gaan we hier verder op in.

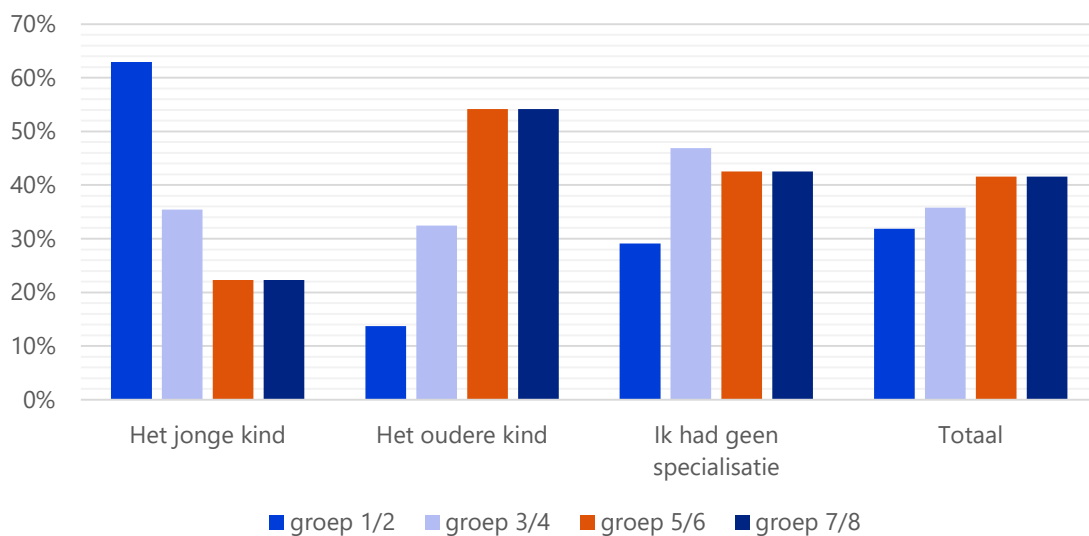
#### *Specialisatie op de pabo*

Ongeveer een derde van de pabo-gediplomeerden heeft een specialisatie gedaan gericht op het *jonge kind* en circa 50 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 (36%) 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 logischerwijs vaak in groep 1/2 les en starters die de specialisatie hebben gedaan gericht op het oudere kind in groep 5 t/m 8 (zie Figuur 3.9). Er is echter ook een deel dat in andere groepen lesgeeft. Dit zien we bij allebei de specialisaties. Al met al kunnen we echter concluderen dat het 'werkveld' voor de meeste pabo-gediplomeerde in het verlengde ligt van hun afstudeerspecialisatie. De pabo-gediplomeerden die geen afstudeerspecialisatie hebben gedaan, zijn meer gelijkmatig verdeeld over de groepen.



Figuur 3.9 Pabo: aansluiting tussen specialisatie en groep waarin lesgegeven wordt (%)

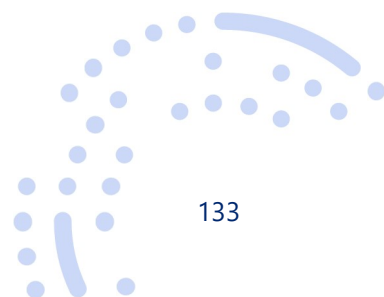


### Specialisatie bij de tweedegraadsopleidingen

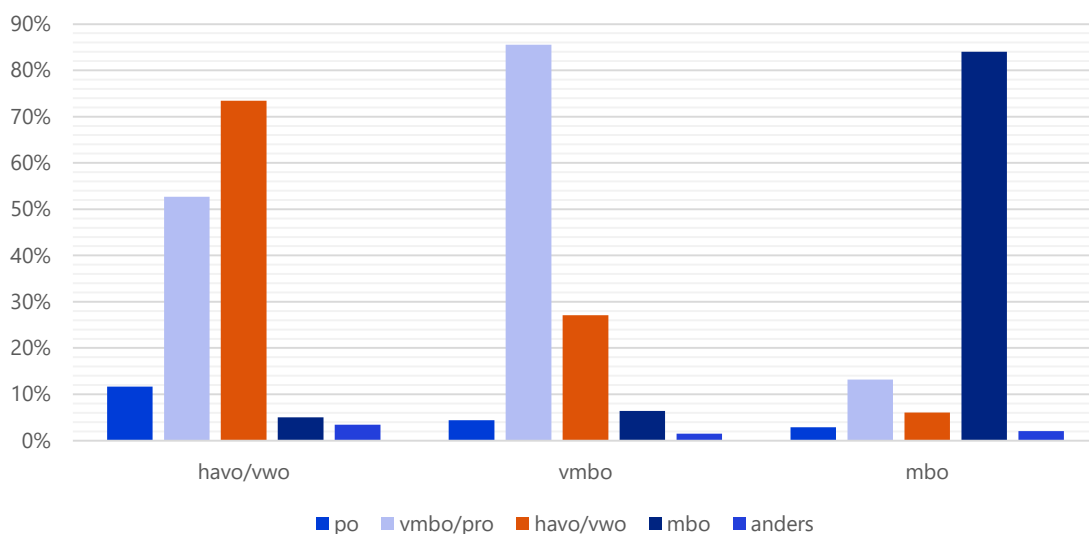
Voor afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen geldt iets soortgelijks als voor de pabo-gediplomeerden. De voorbereiding op het werkveld hangt ook bij hen nauw samen met de gekozen afstudeerrichting en specialisatie. De *eindstage* vormt daarbij een cruciale schakel tussen de opleiding en het beroep.

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 3.10). Dit geldt zowel voor de starters die in het (v)mbo stage liepen, als degenen die in (de onderbouw van) havo/vwo hun eindstage hebben gedaan. Van de afgestudeerden die hun eindstage in het mbo hebben gedaan, is 84 procent daar ook gaan werken, en werkt 13 procent in het vmbo. Voor afgestudeerden die in het vmbo stage liepen, is het beeld omgekeerd. Hiervan is 86 procent in het vmbo gaan werken en geeft 27 procent (ook) les in (de onderbouw van) havo/vwo. Verder blijkt dat 73 procent van de afgestudeerden die in havo/vwo stage liep daar ook is 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 (53%) hiervan geeft ook les in het vmbo. In voorgaande jaren was dit niet anders. Al met al kunnen we echter concluderen dat de stageplek nauw aansluit bij het werkveld waar startende leraren gaan lesgeven. Het vormt een cruciale schakel in de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt.

Dit laatste geldt overigens niet alleen voor de afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen, maar ook voor degenen die een universitaire lerarenopleiding hebben gedaan. Ook voor deze groep geldt dat het werkveld in het verlengde ligt van de opleiding; circa 91 procent geeft een half jaar na afstuderen les in havo/vwo. Daarnaast geeft 19 procent (ook) les in het vmbo. Dit gebeurt vaak in combinatie met lessen in havo/vwo.



Figuur 3.10 Tweedegraders: aansluiting tussen stageplek en werkveld (%)



### Academische pabo

Sinds 2008 zijn verspreid over het land diverse academische pabo's gestart die zorgen voor meer universitair opgeleide leraren in het primair onderwijs. Het aantal afgestudeerden van deze pabo's is vooralsnog echter beperkt. Van de pabo-gediplomeerden uit 2020 heeft (naar eigen zeggen) 9 procent een academische pabo gedaan. Slechts een klein deel hiervan (9%) vervult, door z'n academische achtergrond, een andere rol op school dan collega's. Het gros (71%) doet dat niet, maar zou dat eigenlijk wel willen. In de afgelopen jaren was deze situatie soortgelijk en bij ongewijzigd beleid zal dit ook niet snel veranderen. Slechts een klein aantal scholen en besturen (5%) heeft namelijk specifiek beleid ten aanzien van de inzet van academische leerkrachten. De overgrote meerderheid heeft dat niet. Dit betekent dat de talenten van academische pabo'ers in de praktijk grotendeels onbenut blijven.

## 4 Begeleiding startende leraren

### 4.1 Inleiding

De begeleiding van startende leraren is één van de speerpunten van het lerarenbeleid in Nederland. Het voornaamste doel hiervan is 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. Net als vorig jaar, maken we daarbij systematisch onderscheid naar sector (po, vo, mbo). 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 we na hoe tevreden 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 2020 zijn afgestudeerd, maar presenteren daarnaast ook trendcijfers.

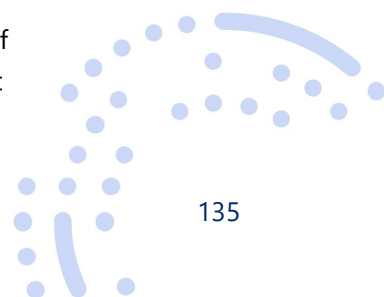
Bij de interpretatie van de gegevens moet rekening worden gehouden met de coronamaatregelen in 2020 en 2021. De begeleiding van startende leraren is hierdoor mogelijk gehinderd of op een andere wijze vormgegeven. Op grond van de enquête kunnen de effecten van corona(maatregelen) echter niet apart in beeld worden gebracht.

### 4.2 Begeleiding startende leraren

Een goede begeleiding van startende leraren is van groot belang voor hun professionele ontwikkeling. Het helpt hen om de fijne kneepjes van het vak te leren en zich te ontwikkelen tot een vakbekwame docent. Het ministerie van OCW stimuleert scholen en besturen dan ook al langere tijd om te investeren in de begeleiding van startende leraren. De ambitie daarbij is dat alle nieuwe leraren de begeleiding krijgen die zij nodig hebben om hun werk als lid van een professioneel team te kunnen doen. Figuur 4.1 laat zien dat verreweg de meeste starters een of ander vorm van begeleiding krijgen op de werkplek. In het primair en voortgezet onderwijs gebeurt dat het vaakst. Respectievelijk 87 en 90 procent van de startende leraren in po en vo krijgen een of andere vorm van begeleiding. In het mbo ligt dat aandeel met 83 procent iets lager.

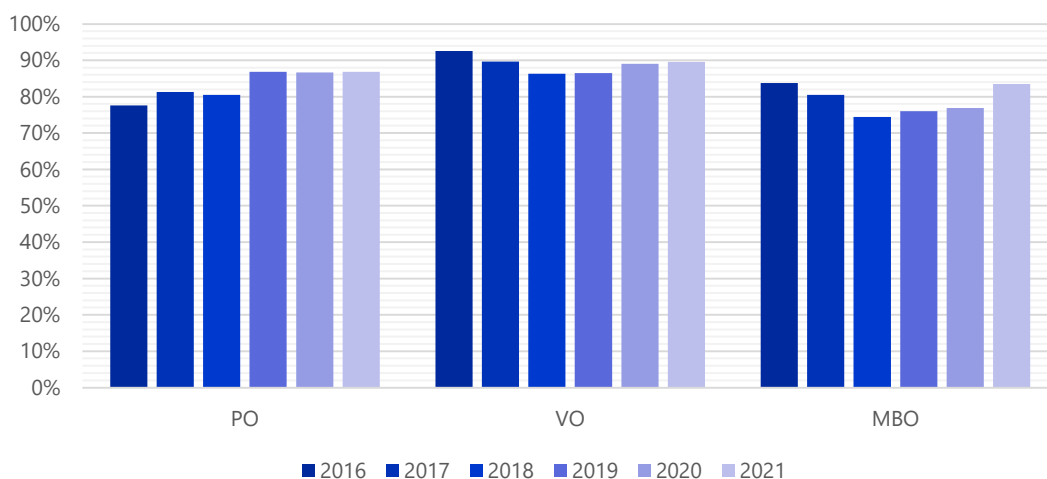
Kijken we naar de ontwikkelingen in de afgelopen jaren dan valt op dat het aandeel starters dat begeleid wordt in het po duidelijk is toegenomen. In 2016 kreeg circa 78 procent van de startende leraren in het po begeleiding. Nu krijgt circa 87 procent dat. Dit komt neer op een toename van 9%-punt. In het voortgezet onderwijs is het aandeel starters dat begeleid wordt de laatste twee 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.

Uit nadere analyses blijkt dat de begeleiding van startende leraren in het vo relatief vaak *actief is aangeboden* door de school (zie Tabel B21). Dit geldt voor 51 procent



van de starters in het vo. In het po en het mbo ligt dit aandeel lager. Hier is aan respectievelijk 44 en 33 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 laatste bevestigt dat in het vo vaker sprake is van een *gericht begeleidingsaanbod*, dan in po en mbo.

Figuur 4.1 Begeleiding beginnende leraren, naar sector (%)

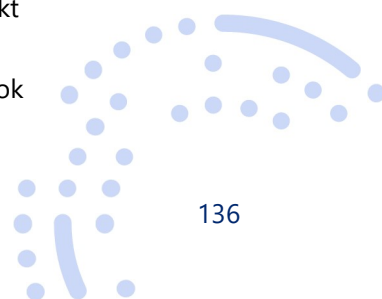


Los van deze sectorale verschillen, zien we ook een verschil in begeleiding tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen. Dit geldt vooral in het po en vo. Van de starters die op een opleidingsschool zijn gaan werken, heeft in het po 90 en het vo 91 procent begeleiding gekregen op de werkplek. Onder degenen op een niet-opleidingsschool ligt dit aandeel (met resp. 84 en 85%) iets lager. In het mbo ligt het begeleidingspercentage lager, maar zien we ook verschillen tussen starters op opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen (83% vs. 75%).

Los van deze verschillen in het begeleidingspercentage, zien we dat de begeleiding op opleidingsscholen vaker actief wordt aangeboden dan op niet-opleidingsscholen. In het po gaat het om een verschil van circa 14 procentpunt (resp. 51% en 37%) en in het vo om 15 procentpunt (resp. 55% en 40%). In het mbo zijn de verschillen op dit vlak beperkt.

### 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). Daarnaast worden starters in het po 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 (vo). Verder wordt in het voortgezet onderwijs ook relatief 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

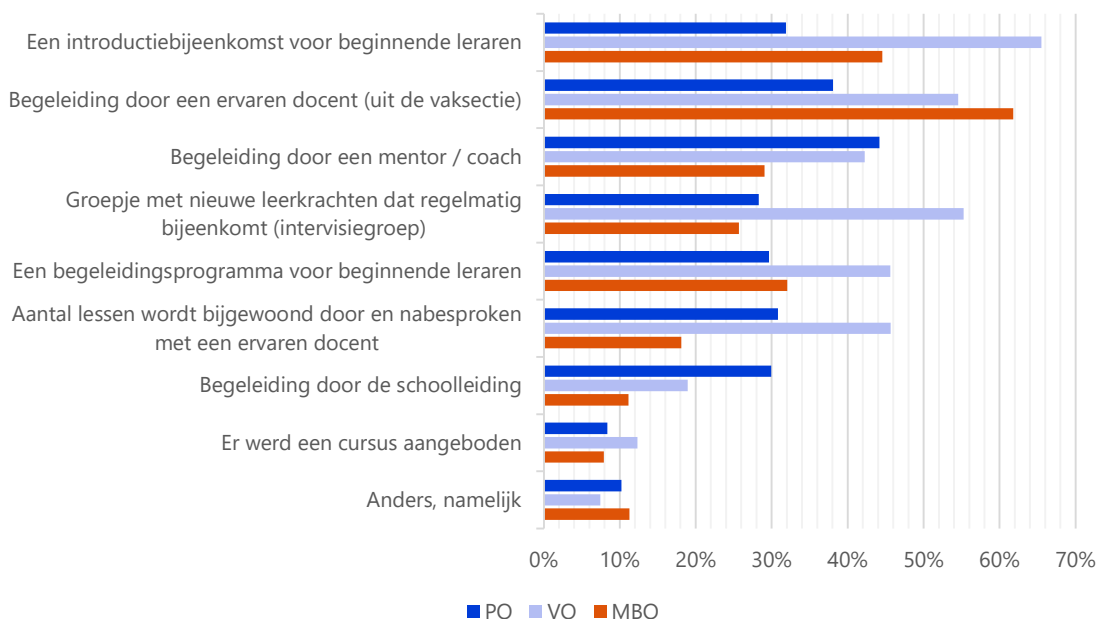




hoger dan in de andere sectoren. Dit is een belangrijk aanwijzing dat in het vo vaker sprake is van een begeleidingsarrangement of -pakket, bestaande uit meerdere onderdelen.

De sectorale verschillen in het aantal begeleidingsactiviteiten zijn overigens niet nieuw. In de afgelopen jaren lag het gemiddelde in het vo ook telkenmale hoger dan in het po en mbo. Het beeld is wat dat betreft vrij stabiel.

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

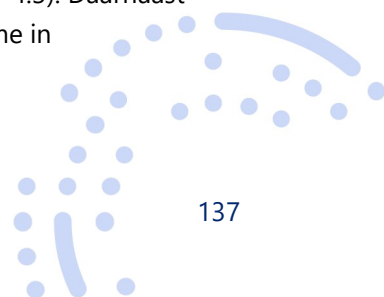


Uit trendcijfers blijkt dat de *aard van de begeleiding* de laatste jaren niet wezenlijk is veranderd (zie Tabel B22). Dit geldt voor alle drie de sectoren. De enige ontwikkeling die opvalt, betreft de verminderde deelname aan interviewgroepen in het mbo en de afname van het aandeel starters in het mbo waarvan lessen worden bijgewoond en nabesproken. In po en vo is de situatie de laatste drie jaar niet veranderd. Wel zien we dat in het po nu vaker wordt deelgenomen aan een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren dan in 2016 en 2017. Dit laatste bevestigt dat de begeleiding van startende leraren in het po de laatste jaren serieuzer ter hand wordt genomen.

Nadere analyses tonen verder dat de begeleiding van startende leraren ook tussen scholen verschilt. Starters die op een opleidingsschool werken, nemen vaker deel aan begeleidingsprogramma's en interviewgroepen en worden ook vaker begeleid door een mentor/coach dan starters op niet-opleidingsscholen. Deze verschillen zien we in alle drie de sectoren.

### *Inhoud van de begeleiding*

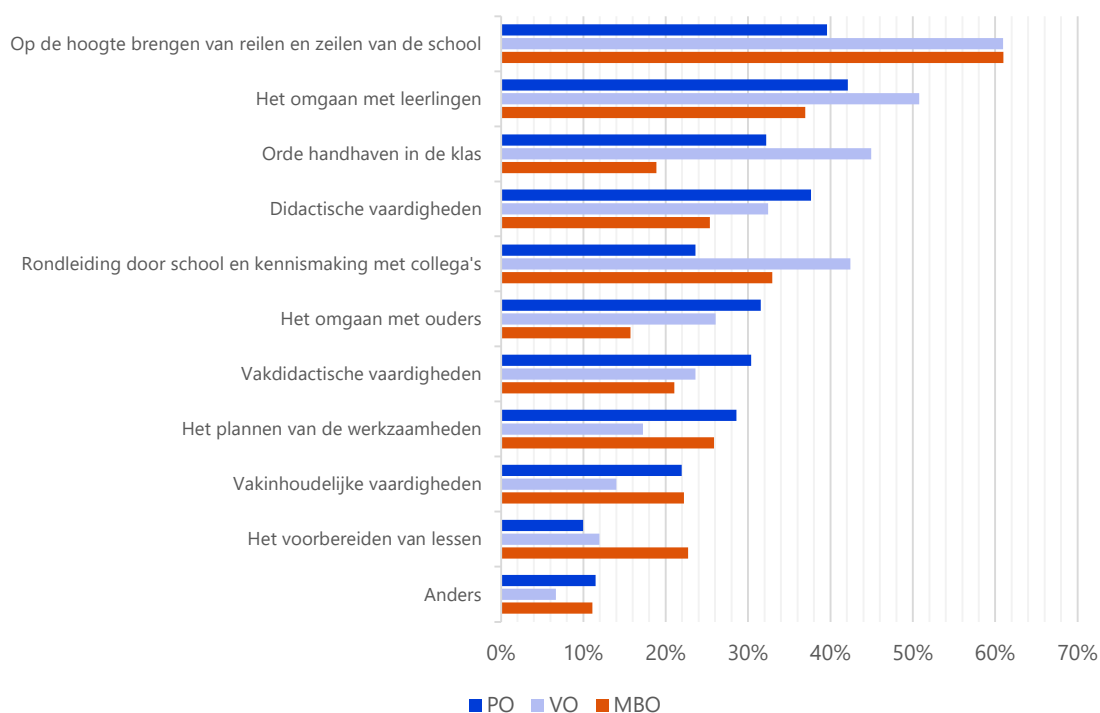
Kijken we naar de onderwerpen die tijdens de begeleiding aan bod komen, dan zien we geen noemenswaardige verschillen met vorig jaar. Ook nu wordt het vaakst aandacht gegeven aan het organisatorisch reilen en zeilen op school en de omgang met leerlingen (zie Figuur 4.3). Daarnaast wordt ook regelmatig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



Net als in eerdere jaren, verschilt de inhoudelijke focus echter 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 voor het zesde jaar op rij hoger dan in het po en mbo.

De inhoud van de begeleiding verschilt opmerkelijk genoeg niet tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen. Startende leraren die op een opleidingsschool werken, worden wel vaker en intensiever begeleid dan starters op niet-opleidingsscholen. Maar de inhoudelijke focus verschilt niet. Dit geldt voor alle drie de sectoren.

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

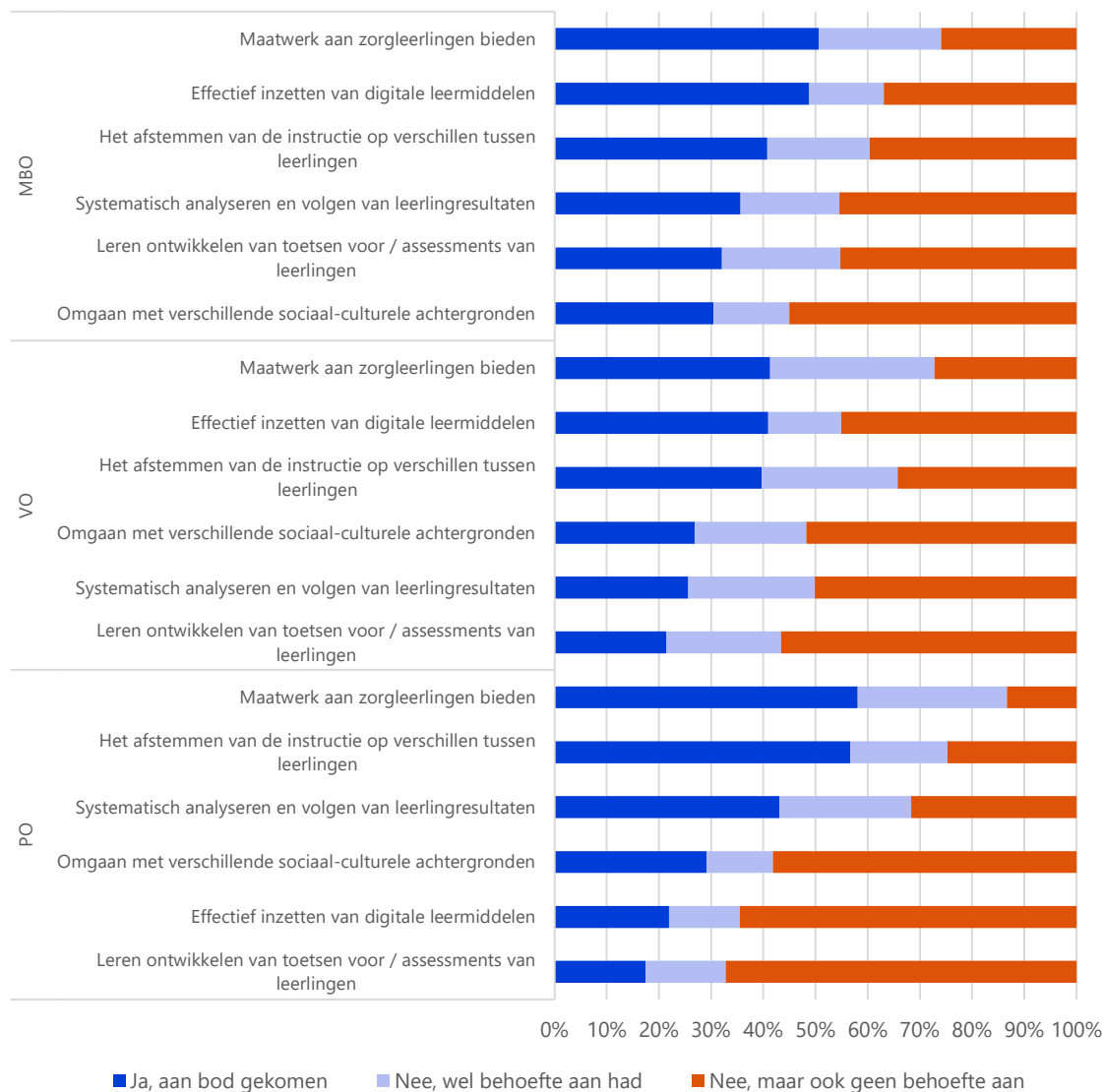


Om een goed beeld te krijgen van de begeleiding op de werkplek, is in de enquête ook gevraagd of een aantal specifieke onderwerpen aan bod zijn gekomen en zo nee, of men daar behoefte aan had. Het gaat daarbij onder meer om het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen, het bieden van maatwerk en het inzetten van digitale leermiddelen. Figuur 4.4 laat zien dat in alle drie de sectoren aandacht wordt besteed aan het bieden van *maatwerk aan zorgleerlingen* en het *afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen*. 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 veel aandacht naar uitgaat. In het po wordt daarnaast ook regelmatig aandacht besteed aan het systematisch analyseren en volgen van leerling-resultaten. In het vo en mbo gebeurt dat minder en wordt verhoudingsgewijs vaak

aandacht besteed aan het effectief inzetten van digitale leermiddelen. In eerdere jaren was dit ook het geval.

Kijken we naar de leerbehoeften, dan valt op dat er in alle drie de sectoren veel behoefte is aan begeleiding bij het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen. Dit geldt in het bijzonder voor starters in po en vo. Circa 30 procent van hen heeft behoefte aan begeleiding op dit terrein. In het mbo ligt dit aandeel (met 23%) wat lager. Vergelijken met vorig jaar is er op dit punt weinig veranderd.

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



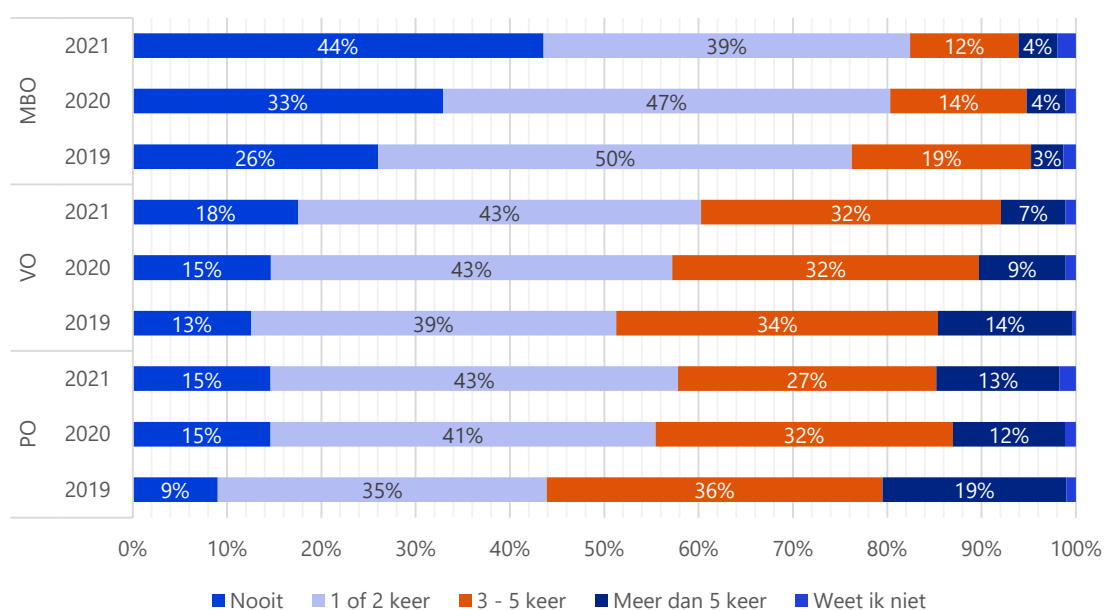
### Lesobservatie en feedback

Uit onderzoek van de OECD is bekend dat lesobservatie en feedback effectieve instrumenten zijn voor de professionalisering van docenten<sup>23</sup>. 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 54 procent van de startende leraren. Het aandeel starters waarbij lessen zijn geobserveerd, ligt hiermee in het mbo een stuk lager dan in 2019 en 2020. Onduidelijk is wat de oorzaak hiervan is, maar bij pdg'ers zien we een soortgelijke daling (zie § 6.3.2).

Uit de figuur blijkt verder dat in de meeste gevallen één of twee lessen zijn geobserveerd en in po en vo soms nog wat meer (3-5 lessen). Het aandeel starters waarbij meer dan 5 keer een les is geobserveerd is beperkt, zeker in vo en mbo.

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

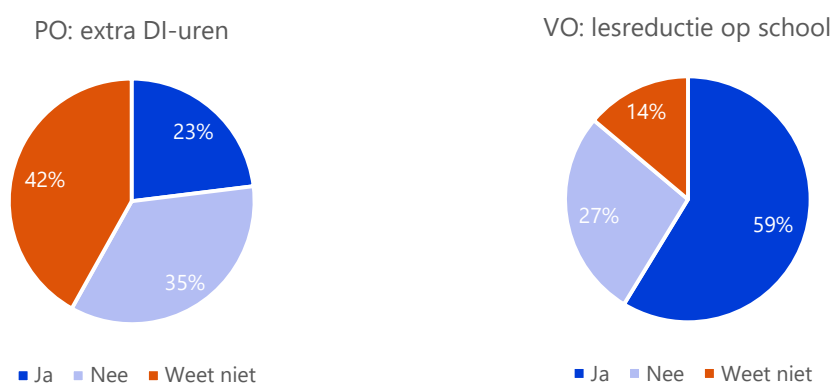
De overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt is soms zwaar. Startende leraren staan opeens alleen voor een klas en zijn verantwoordelijk voor de leerprestaties van hun leerlingen. Om de overgang soepel te laten verlopen is in de CAO-PO afgesproken dat startende leraren recht hebben op een bijzonder duurzaamheidsbudget van 40 uur per jaar. In het vo hebben starters recht op een reductie

<sup>23</sup> OECD (2020) TALIS 2018 Results. Teachers and school leaders as values professionals. Parijs.

van het aantal lesuren. Uit de enquête blijkt dat ongeveer een kwart van de starters in het po (23%) extra DI-uren heeft gekregen op de school waar men werkt (zie Figuur 4.6)<sup>24</sup>. De rest heeft die uren niet gekregen (35%) of weet het niet (42%). Dit beeld komt ongeveer overeen met dat van vorig jaar.

In het vo is het beeld gunstiger. Ongeveer 59 procent van de starters in het vo krijgt een reductie van het aantal lessen op de school waar men werkt. Daarnaast geeft 46 procent van de startende leraren in het vo aan dat zij meer voorbereidingstijd krijgen voor hun lessen dan meer ervaren docenten. In het po krijgt slechts 24 procent dat en in het mbo 34 procent. Vergeleken met voorgaande jaren is er op dit vlak weinig veranderd; ook toen kregen de starters in het vo vaker meer voorbereidingstijd dan collega's in het po en mbo.

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 en m.n. in het po ook de schoolleiding vaak helpt als starters problemen ondervinden (zie Figuur 4.7). Verder geeft ruim de helft van de starters in po en vo aan dat zij voldoende informatie krijgen over hoe het hen vergaat als leraar en is ruim 60 procent van mening dat de school aandacht heeft voor beginnende leraren. In het mbo ligt dit wat lager<sup>25</sup>.

Ondanks deze positieve signalen, is er ook een schaduwzijde. Ongeveer 43 procent van de beginnende leraren geeft aan dat ze alles op eigen initiatief moeten ontdekken en slechts 46 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 (net als in eerdere jaren) duidelijk lager scoort dan het primair en voortgezet onderwijs. Starters in het vo oordelen het meest

<sup>24</sup> Starters werkzaam op een opleidingsschool hebben iets vaker DI-uren gekregen dan starters die op een niet-opleidingsschool werken (27% vs. 20%).

<sup>25</sup> 48% van de starters in het mbo geeft aan voldoende informatie te krijgen over hoe het hen vergaat als leraar en 53% heeft de indruk dat de instelling aandacht heeft voor startende leraren.

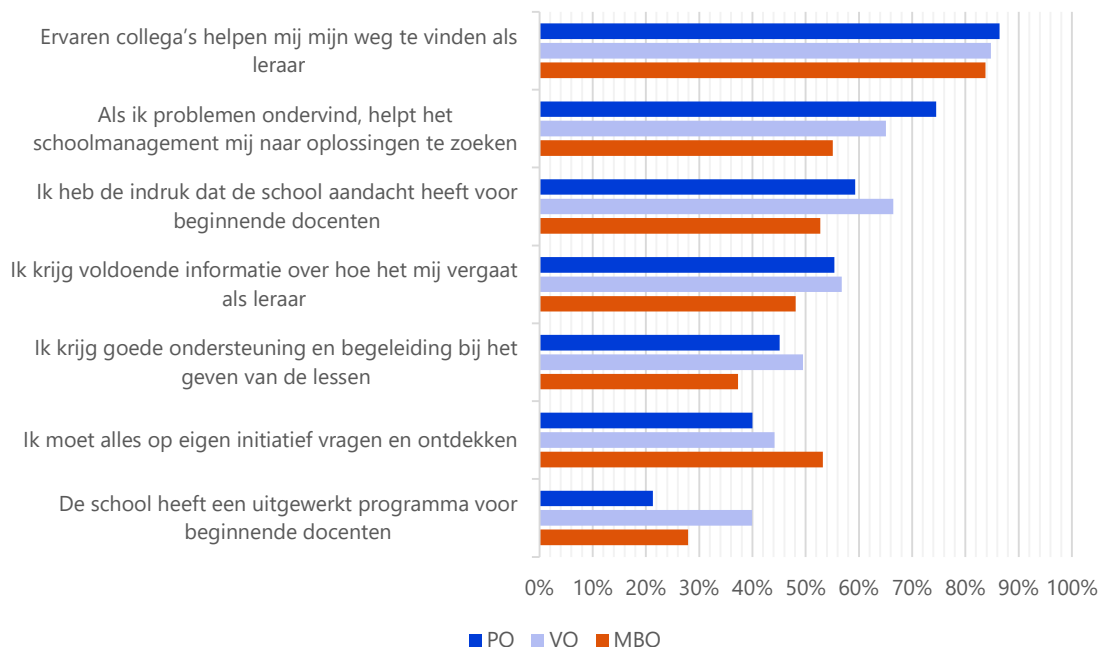
positief over de begeleiding. Twee derde van hen geeft aan dat de school aandacht heeft voor beginnende leraren en ongeveer de helft geeft aan dat ze 'goede' ondersteuning en begeleiding krijgen bij het lesgeven. Vooral in het mbo ligt dit aandeel lager en moet 53 procent alles op eigen initiatief ontdekken.

Vergeleken met eerdere jaren is het begeleidingspercentage in het po duidelijk toegenomen, en dat 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 45 procent, en ook hebben steeds meer starters de indruk dat hun school aandacht heeft voor beginnende leraren. In de periode 2017-2021 steeg dit aandeel van 49 naar 59 procent.

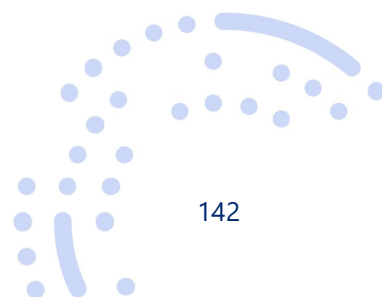
In het vo en mbo zien we een soortgelijke ontwikkeling. Het aandeel starters dat goede begeleiding krijgt, is sinds 2018 in beide sectoren gestegen<sup>26</sup> en hetzelfde geldt voor het aandeel starters dat hulp krijgt van collega's. Dit laatste bevestigt het beeld dat de begeleiding van startende leraren in het vo en mbo de laatste jaren is verbeterd.

Ondanks deze positieve ontwikkelingen, is het gebruik van *begeleidingsprogramma's* op veel scholen nog niet gebruikelijk (Figuur 4.7). In het vo geeft 40 procent van de startende leraren aan dat de school een uitgewerkt programma heeft voor beginnende docenten. In po en mbo ligt dit aandeel, net als vorig jaar, een stuk lager (resp. 21 en 28%). Dit betekent dat de begeleiding in de praktijk sterk varieert en sommige starters veel begeleid krijgen en anderen weinig.

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



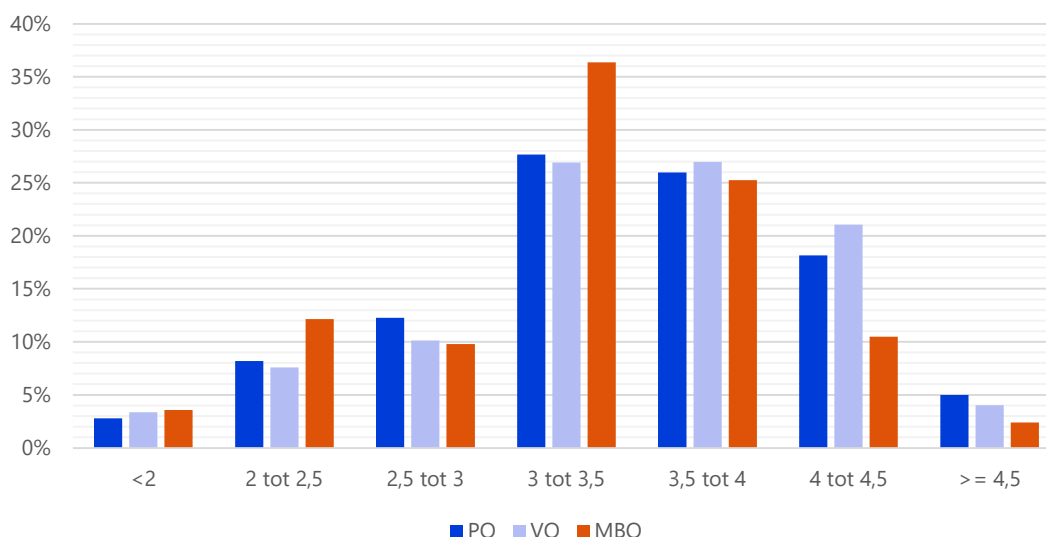
<sup>26</sup> In het vo is het aandeel starters dat goede begeleiding krijgt toegenomen van 42% in 2018 naar 50% nu en in het mbo steeg dit in dezelfde periode van 32% naar 37%.



Het verschil in begeleiding hangt onder meer samen met het werkklimaat op de school en het HR beleid. Op opleidingsscholen wordt de begeleiding in de regel beter beoordeeld dan op niet-opleidingsscholen (zie Tabel B24). Dit geldt voor alle drie de sectoren. Daarbij valt op dat niet alleen de begeleiding bij de lessen beter is, maar opleidingsscholen ook vaker aandacht hebben voor beginnende leraren en beschikken over een uitgewerkt begeleidingsprogramma.

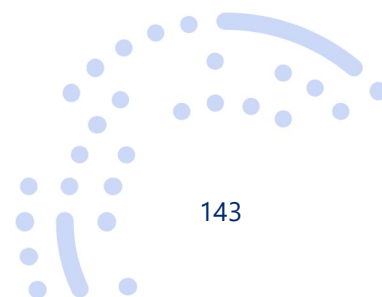
Uit factoranalyse blijkt dat de stellingen over de begeleiding van startende leraren onderling sterk correleren en kunnen worden samengevoegd tot een meetschaal die inzicht geeft in de *begeleidingsintensiteit*. Deze schaal loopt van 1 (laag) tot 5 (hoog) en heeft een gemiddelde van 3,4, hetgeen als redelijk getypeerd kan worden. In het vo is de begeleidingsintensiteit het hoogst (3,5), gevolgd door het po (3,4) en het mbo (3,3). Dit patroon komt overeen met dat bij zij-instromers in het beroep (zie § 6.3.3). Achter deze gemiddelden gaat echter een aanzienlijke variatie schuil, zo blijkt uit Figuur 4.8. In alle drie de sectoren is er een grote variatie in de begeleidingsintensiteit van starters, waarbij er met name in po en vo een aanzienlijke groep is met hoge scores ( $\geq 3,5$ ). In het mbo zijn er verhoudingsgewijs meer starters met een lage of gemiddelde score ( $< 3,5$ ), hetgeen bevestigt dat de begeleiding daar minder intensief is.

Figuur 4.8 Frequentieverdeling begeleidingsintensiteit, naar sector (%)



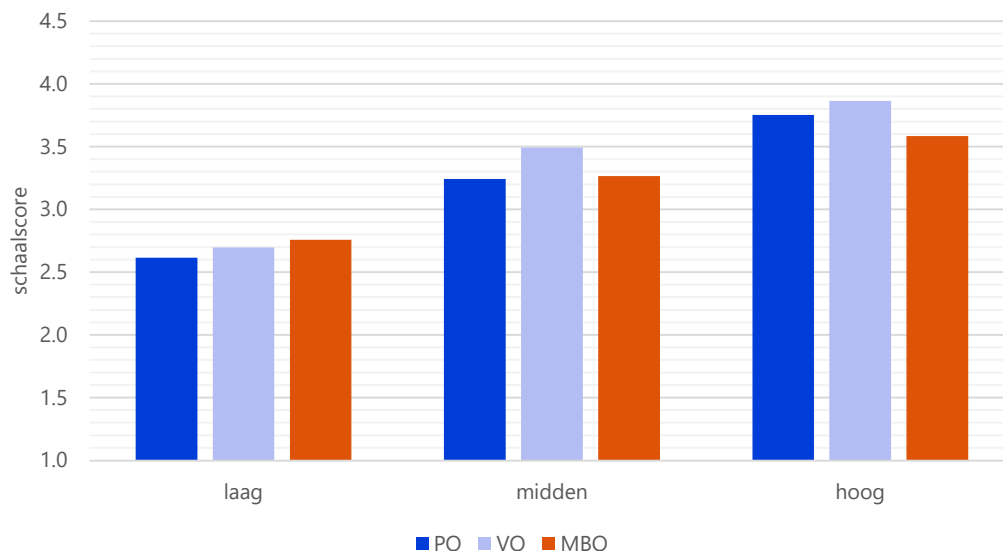
Uit variantieanalyse blijkt overigens dat de begeleidingsintensiteit nauw samenhangt met het *werkklimaat* op school en meer in het bijzonder met de *samenwerking in het team*<sup>27</sup>. Een goede samenwerking gaat, net als in eerdere jaren, samen met een meer intensieve begeleiding. Tussen starters die positief oordelen over de samenwerking en starters die daar negatief over oordelen, bedraagt het verschil in begeleidingsintensiteit ruim één punt (zie Figuur 4.9). Regressieanalyses bevestigen dit beeld en laten zien dat *samenwerking en wederzijdse steun* verreweg de belangrijkste

<sup>27</sup> In de enquête is een serie stellingen opgenomen over het werkklimaat op school (zie Tabel B30). Deze stellingen vormen samen een goede meetschaal voor de *samenwerking in het team*. Zie hoofdstuk 5 voor een nadere uitleg.



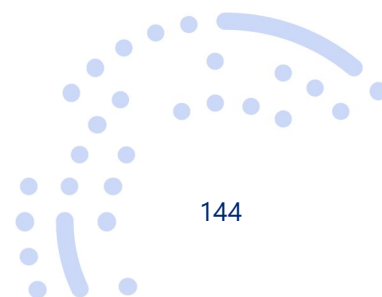
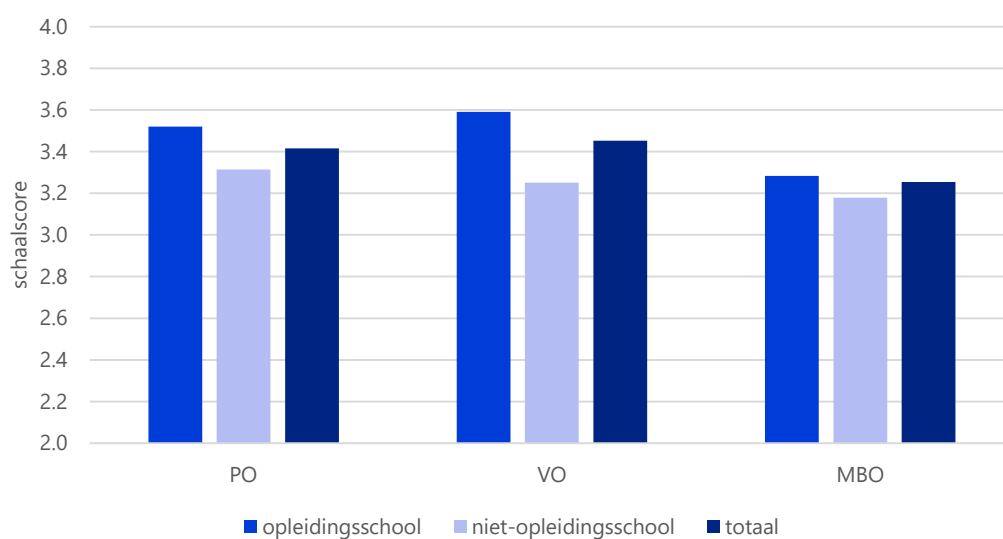
voorspeller is voor de begeleidingsintensiteit. Dit geldt voor alle drie de sectoren. Het type dienstverband maakt daarnaast ook verschil, met name in po en vo. Voor starters met een (kort) tijdelijk dienstverband ligt de begeleidingsintensiteit significant lager dan voor starters met een langdurig contract. En hetzelfde geldt voor starters in het po met een kleine deeltijdbaan.

Figuur 4.9 Gemiddelde begeleidingsintensiteit, naar sector en schaalscore werkklimaat (%)



In het primair en voortgezet onderwijs is er ook een verschil in begeleidingsintensiteit tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen, al is dit niet erg groot (zie Figuur 4.10). Op opleidingsscholen is de begeleidingsintensiteit iets hoger dan op niet-opleidingsscholen. In mbo zien we dit patroon ook, maar zijn de verschillen (net) niet significant.

Figuur 4.10 Gemiddelde begeleidingsintensiteit, naar sector en w/n opleidingsschool (%)





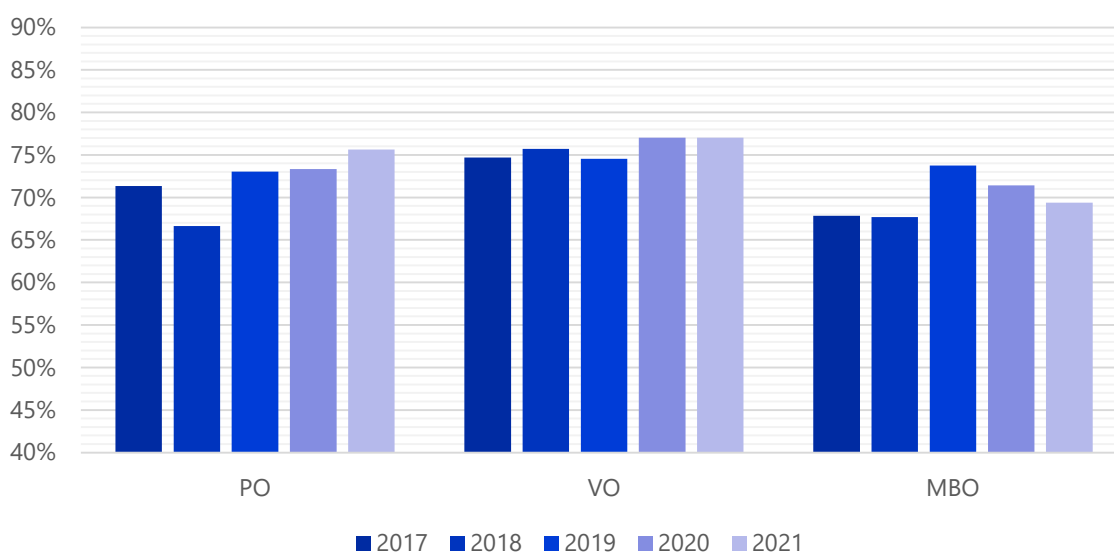
### 4.3 Tevredenheid over de begeleiding

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, net als in eerdere jaren, 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 4.11). Ruim driekwart (77%) van de beginnende leraren in het vo is (zeer) tevreden over de ondersteuning en begeleiding vanuit de school. In het po en mbo is respectievelijk 76 en 69 procent van starters (zeer) tevreden. Daarbij valt op dat de tevredenheid in het po de laatste jaren wat is toegenomen, terwijl die in het mbo is gedaald.

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.

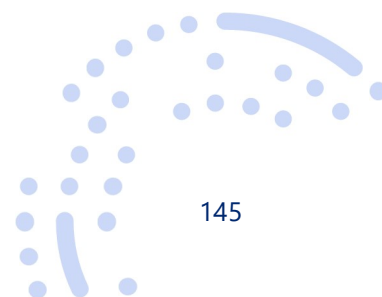
Opmerkelijk is wel dat de tevredenheid over de begeleiding in het mbo de laatste jaren is afgenomen. In 2019 was 74 procent hierover tevreden. Nu is 69 procent dat. Dit is opmerkelijk omdat het begeleidingspercentage de laatste jaren in het mbo is opgelopen en de opinies over de begeleiding ook zijn verbeterd. Het is daarom ook niet duidelijk waarom de tevredenheid is afgenomen.

Figuur 4.11 Tevredenheid met de begeleiding en ondersteuning vanuit de school, naar sector (%)\*



\* Startende leraren die begeleiding hebben gekregen.

Uit regressieanalyse blijkt overigens dat de tevredenheid met de begeleiding nauw samenhangt met de begeleidingsintensiteit. Naarmate startende leraren intensiever worden begeleid, zijn zij meer tevreden over de ondersteuning en begeleiding op school. Dit effect zien we in alle drie de sectoren. Daarnaast heeft ook de begeleiding door een ervaren docent of een mentor/coach een gunstig effect op de tevredenheid.



#### 4.4 Elementen van goede begeleiding

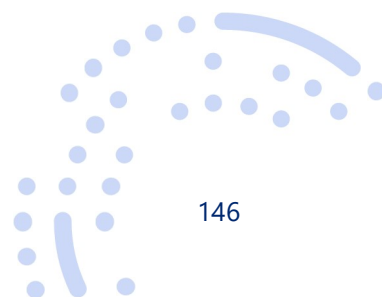
In de afgelopen jaren is vanuit de sectorfondsen veel aandacht besteed aan de begeleiding van startende leraren. In het vo is daarbij vaak gebruik gemaakt van een inductie-arrangement, ontwikkeld door de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). Dit arrangement bestaat uit vier elementen: (1) vermindering van 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;
- Begeleiding door een ervaren docent of mentor/coach;
- Lesobservatie en feedback;
- Extra voorbereidingstijd voor de lessen;
- 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 en het effectief inzetten van digitale leermiddelen.

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.

Gezien deze bouwstenen, kunnen we concluderen dat er in alle drie de sectoren ruimte is voor verbetering van de begeleiding van startende leraren. In het po gaat het dan vooral om extra voorbereidingstijd voor de lessen, meer aandacht voor het voorbereiden van de lessen en meer informatie over hoe het de startende leraar vergaat. In het vo wordt al wel vaker gebruik gemaakt van begeleidingsprogramma's, maar zou meer aandacht kunnen worden besteed aan differentiatie vaardigheden, didactische vaardigheden en het voorbereiden van de lessen. En in het mbo zou aan starters (vaker) extra voorbereidingstijd kunnen worden geboden en intervisiegroepen kunnen worden ingezet. Daarnaast bestaat in het mbo behoefte aan begeleiding bij het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen en het afstemmen van de instructie op verschillen tussen studenten.



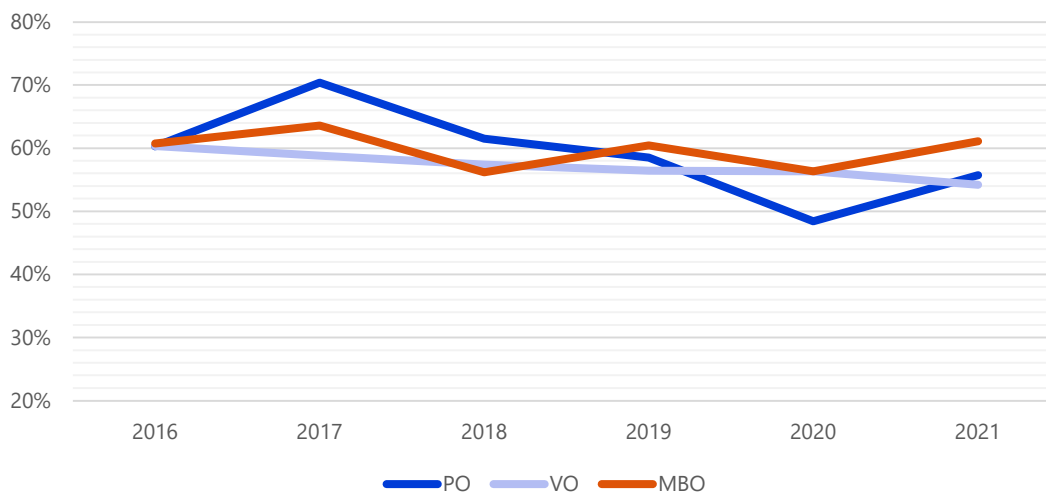
## 5 Werkbeleving van startende leraren

### 5.1 Werkdruk en werktevredenheid

Het is inmiddels algemeen bekend, dat de werkdruk in het onderwijs relatief hoog is. Tal van onderzoeken hebben dit de afgelopen jaren duidelijk gemaakt en onder startende leraren is het beeld niet anders. In het primair en voortgezet onderwijs ervaart ruim de helft van de startende leraren veel of zeer veel werkdruk op hun school (zie Figuur 5.1). In het mbo ligt dat aandeel nog wat hoger, en ervaart 61 procent (zeer) veel werkdruk. Daarbij valt op dat de ervaren werkdruk in het primair onderwijs dit jaar duidelijk is toegenomen, na een geleidelijke daling in de jaren 2017-2020. In 2020 ervoer 48 procent van de startende leraren in het po (zeer) veel werkdruk op school. Nu doet 54 procent dat. Dit komt neer op een toename van 6%-punt. Een mogelijke verklaring voor de toegenomen werkdruk betreft de coronacrisis, waardoor leraren lange tijd online les hebben moeten geven of in een hybride vorm.

In het voortgezet onderwijs is de ervaren werkdruk de afgelopen jaren iets afgenomen. In 2016 ervoer 60 procent van de starters in het vo (zeer) veel werkdruk; nu nog 54 procent. 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 ligt hiermee duidelijk lager dan bij zij-instromers (zie § 6.4).

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



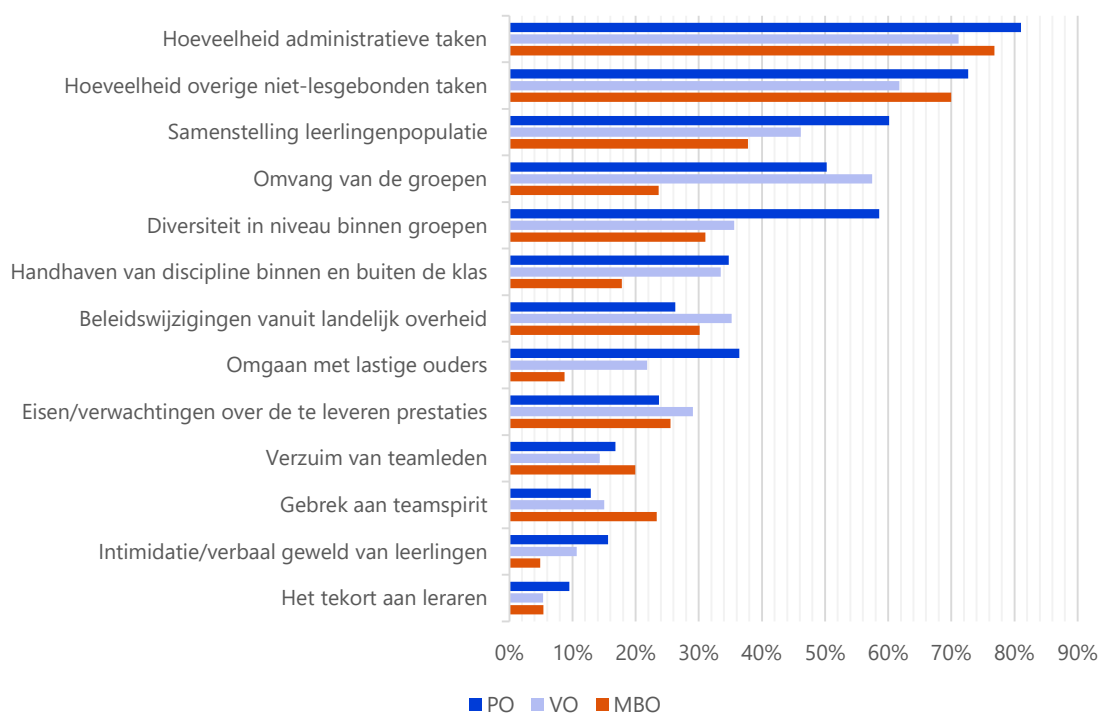
\* Aandeel startende leraren dat veel of zeer veel werkdruk ervaart.

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 en voortgezet onderwijs ook de *omvang van de groep(en)*, de *samenstelling van de leerlingenpopulatie* en de *verschillen qua niveau* een voorname rol. 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

verminderen, ligt het dan ook voor de hand om vooral in te zetten op vermindering van de administratieve lasten.

Uit trendcijfers blijkt dat de oorzaken van werkdruk door de jaren heen niet veel zijn veranderd. In de afgelopen jaren werd de hoeveelheid *administratief werk* steeds als hoofdoorzaak genoemd en de hoeveelheid overige niet-lesgebonden taken was stressfactor nummer twee.

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

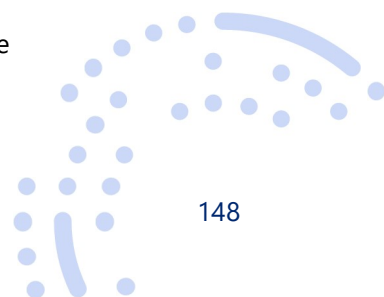


### Werktevrede

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 B28). Gemiddeld genomen, beoordelen zij de inhoud van hun werk met een 7,9. De tevredenheid met de *organisatie* ligt een fractie lager, maar wordt 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 B28). In de afgelopen jaren was dat ook het geval.

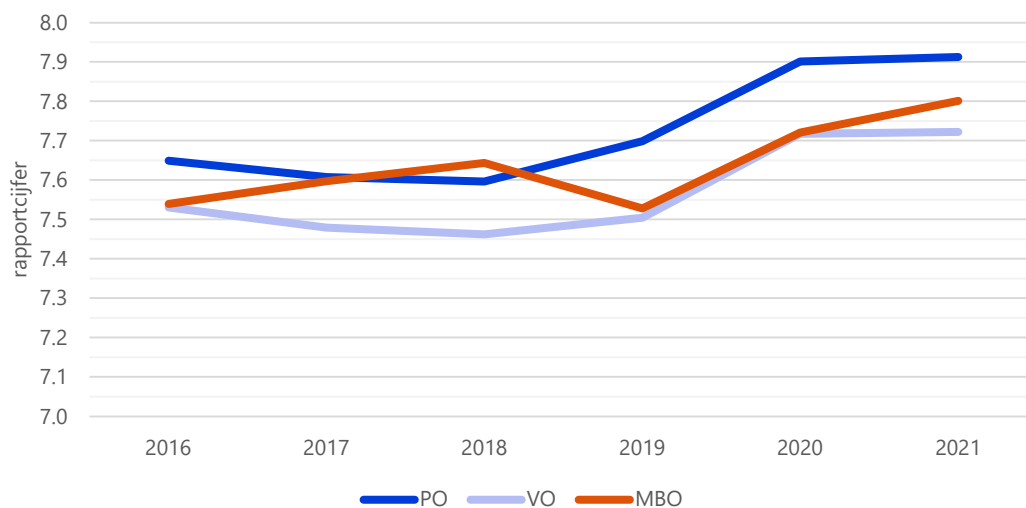
Kijken we naar de tevredenheid met het salaris, dan zien we een omgekeerd patroon. Starters in het po zijn hierover minder tevreden dan starters in het vo en het mbo. Gemiddeld genomen, beoordelen startende leraren in het po hun salaris met een 6,6 (zie Tabel B28). De loontevredenheid ligt daarmee duidelijk 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 sinds 2019 is toegenomen, van 6,3 naar 6,6.

Figuur 5.3 toont de ontwikkeling van de *algehele werktevrede* 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 en een 7,8. Daarbij valt op dat de algehele tevredenheid de laatste jaren duidelijk is toegenomen. Dit zien we in alle drie de sectoren. Onduidelijk is overigens wat de oorzaak is van deze ontwikkeling. 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)

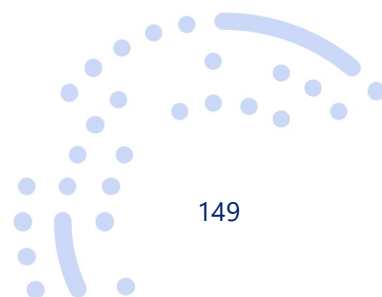


Net als vorig jaar, zien we ook dit jaar verschil in werktevredenheid tussen starters die begeleiding krijgen en starters die dat niet krijgen. De eerste groep is meer tevreden met zijn baan dan de tweede en vooral ook meer tevreden met de organisatie waar men werkt. Dit geldt voor alle drie de sectoren. Regressieanalyses bevestigen dit beeld. De *begeleidingsintensiteit* heeft een gunstig effect op de werktevredenheid van startende leraren, maar daarnaast spelen ook andere factoren een rol, zoals: de samenwerking in het team, de person-job fit<sup>28</sup> 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.

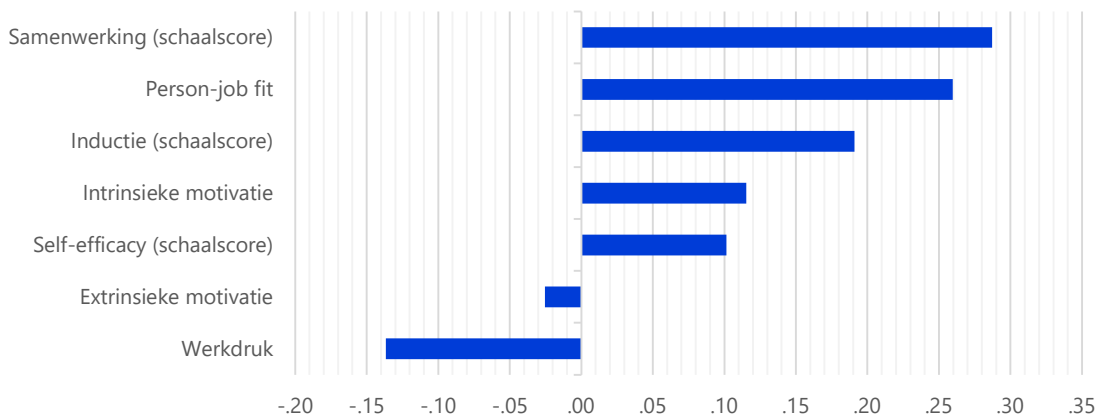
Uit nadere analyses blijkt verder dat de werktevredenheid in het vo ook significant verschilt naar opleidingstype. Afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding zijn minder tevreden met hun

<sup>28</sup> De person-job fit is gemeten met de stelling: *Het werken in het onderwijs is zoals ik van te voren had verwacht.*



werk dan afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen. Vooral over de organisatie en het salaris zijn afgestudeerden van de ulo's minder te spreken<sup>29</sup>. In eerdere jaren was dit ook het geval.

Figuur 5.4 Determinanten voor werktevredenheid (Bèta coëfficiënten)



### Een goede fit?

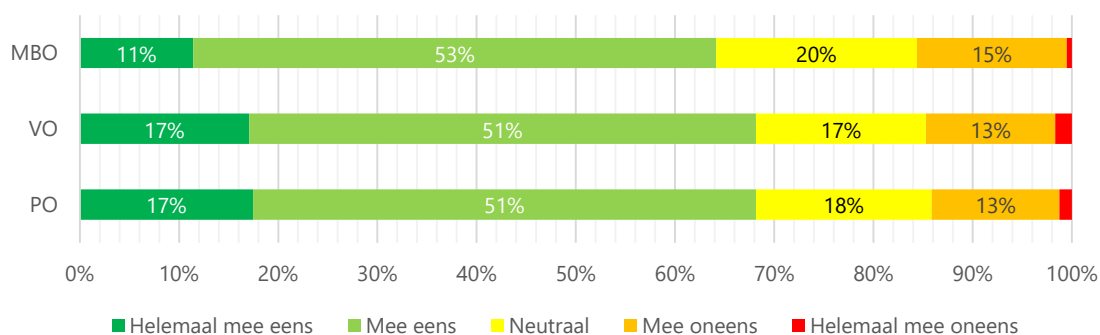
Startende leraren zijn over het algemeen (zeer) tevreden met hun werk, zo zagen we hiervoor. Vooral op scholen waar goed wordt samengewerkt is de tevredenheid groot. Daarnaast is de werktevredenheid ook afhankelijk van de zogenaamde *person-job fit*. Dat wil zeggen, de mate waarin het werk aansluit bij de verwachtingen van startende leraren en starters dus 'goed' op hun plek zitten.

Uit de enquête blijkt dat het werk in het onderwijs voor verreweg de meeste starters aansluit bij hun verwachtingen (zie Figuur 5.5). Dat geldt voor starters in alle drie de sectoren, maar het sterkst voor degenen in het primair en voortgezet onderwijs. Ruim twee derde van hen geeft aan dat het werk in het onderwijs overeenkomt met hun verwachting. In mbo ligt dit een fractie lager. Het aandeel starters waarvoor geldt dat het werk niet voldoet aan hun verwachtingen, bedraagt ongeveer 15 procent. Dit aandeel komt overeen met dat bij zij-instromers. Er zijn hierbij geen noemenswaardige verschillen tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen.

Uit trendcijfers blijkt dat de *person-job fit* de laatste jaren in alle drie de sectoren is toegenomen. Maar toch is er ook nog steeds een groep die niet goed op z'n plek zit. Het werk komt in hun beleving niet overeen met hun verwachtingen. Of, anders gezegd, zij ervaren een zekere 'mismatch'. Om na te gaan wat de oorzaken hiervan zijn, is in de enquête om een toelichting gevraagd. Hieruit blijkt dat vooral de *hoge werkdruk* en grote *hoeveelheid administratieve taken* zorgen voor ongenoegen over het werk. Dit zijn de meest genoemde redenen voor de mismatch die respondenten ervaren. Daarnaast wordt ook gewezen op de grote *diversiteit aan leerlingen*, de *geringe motivatie van leerlingen* ('lastige' leerlingen) en onvoldoende voorbereiding vanuit de opleiding of het werk in het onderwijs. Onderstaande citaten illustreren dit.

<sup>29</sup> De tevredenheid met de organisatie beoordelen zij met een 7,2 en het salaris met een 6,3. Tweedegraders beoordelen de organisatie met een 7,5 en het salaris met een 6,9.

Figuur 5.5 Het werk in het onderwijs is zoals ik had verwacht (%)



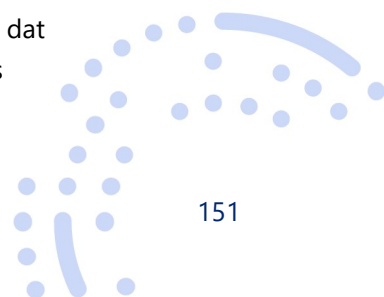
*Redenen waarom het werk niet aansluit bij de verwachtingen:*

- Ik vind de werkdruk veel groter dan gedacht, zeker in corona-tijd.
- Ik had niet gerekend op alle randzaken en vind de werkdruk ontzettend hoog.
- Ik besepte niet hoeveel werkdruk ontstaat door alle randzaken (besprekingen, analyses, oudercontact, kortom allerlei extra dingen)
- Hogere werkdruk, altijd 'aan' staan. Veel administratie en taken om het lesgeven heen.
- Het is veel zwaarder dan ik had verwacht. Vooral het voeren van oudergesprekken vind ik lastig en administratie gaat veel tijd in zitten.
- Er komt zoveel meer kijken bij lesgeven dan alleen een vak overdragen. Hier word je slecht op voorbereid tijdens de opleiding.
- Er komen veel dingen bij naast het lesgeven, waar in stages en lessen in de opleiding geen aandacht aan wordt besteed.
- Er komt in het onderwijs zoveel meer bij kijken dan alleen maar les geven. Op de PABO leer je lesgeven, maar je krijgt geen info over de andere zaken die erbij komen kijken. Dat is echt een gemiste kans.
- De opleiding is (te) veel toegespitst op de lessen zelf en je rol als docent binnen het lokaal. Ik ben er nu achter dat dit maar een klein deel is van het docentschap. Denk aan mentoraat, taakuren, lesprogramma's

*Opinies over het werkklimaat*

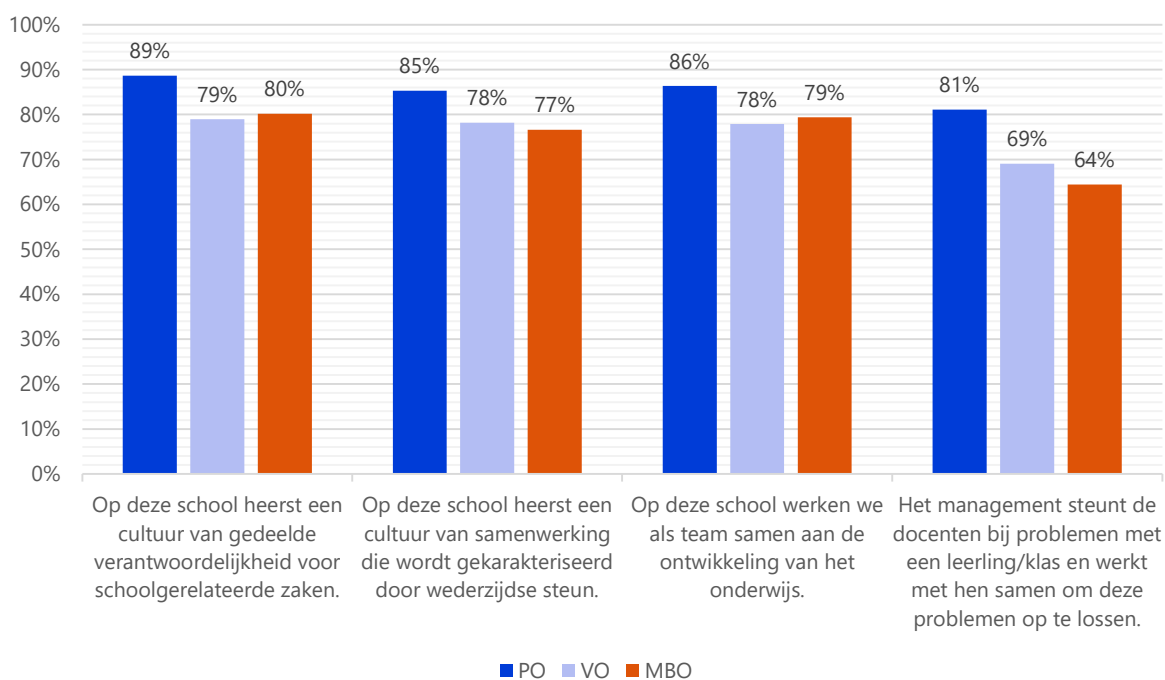
Uit voorgaande analyses blijkt dat het *werkklimaat* op school een gunstig effect heeft op de werktevredenheid van startende leraren. Het gaat daarbij vooral om de samenwerking in het team en het gevoel van wederzijdse steun. In de enquête zijn vier stellingen over het werkklimaat voorgelegd, die samen een goede meetschaal vormen. Figuur 5.6 laat zien dat startende leraren overwegend positief oordelen over het werkklimaat. Een ruime meerderheid geeft aan dat er op hun school een cultuur van *gedeelde verantwoordelijkheid* en *wederzijdse steun* heerst en dat er als team wordt samengewerkt aan de ontwikkeling van het onderwijs. Daarnaast geven de meeste starters aan dat leraren door het management worden gesteund bij problemen en er samen naar een oplossing wordt gezocht.

Sectoraal zijn er op dit punt overigens wel opmerkelijke verschillen. Daarbij valt op dat startende leraren in het po het werkklimaat duidelijk beter beoordelen dan starters



in het vo en het mbo. Dit laatste blijkt ook uit de gemiddelde schaalscores<sup>30</sup> voor *samenwerking en support*. In het primair onderwijs wordt de samenwerking het beste beoordeeld. Op een schaal van 1 (laag) tot 5 (hoog) scoort het po een 4,2. In het vo en mbo ligt dat, net als in voorgaande jaren, wat lager (3,9). Op grond hiervan kunnen we concluderen dat de samenwerking in alle drie de sectoren positief wordt beoordeeld, maar in het po nog beter dan in het vo en mbo en dat draagt bij aan de werktevredenheid van starters.

Figuur 5.6 Opinions van startende leraren over het werkklimaat (% [helemaal] mee eens)

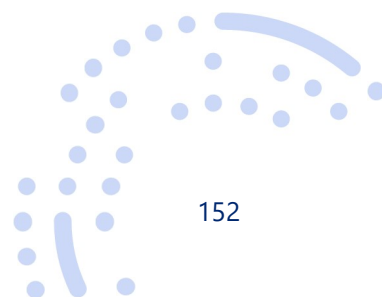


## 5.2 Professioneel zelfvertrouwen

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* gesproken of over professioneel zelfvertrouwen<sup>31</sup>. 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 ontleend aan

<sup>30</sup> Uit factoranalyse blijkt dat de vier stellingen samen een goede meetschaal vormen voor *samenwerking en support*.

<sup>31</sup> OECD (2019) TALIS 2018. *Teachers and school leaders as lifelong learners*. (Volume I) Parijs.







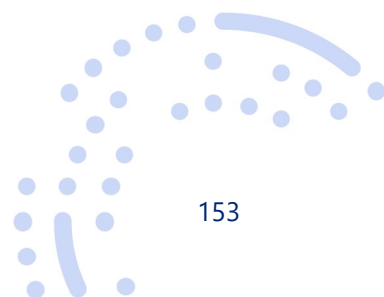
TALIS<sup>32</sup> en kunnen worden geïnterpreteerd als een soort 'zelf-assessment': in welke mate zijn startende leraren in staat om bepaalde 'lesgevende' taken in praktijk te brengen? Figuur 5.7 toont de belangrijkste uitkomsten hiervan.

Uit de figuur blijkt dat de meeste starters zichzelf bekwaam vinden om les te geven in po, vo of mbo. 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 aan hun leerlingen te stellen en verstorend 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 onderzoek van de inspectie, waaruit ook blijkt dat beginnende leraren (nog) moeite hebben met differentiëren.

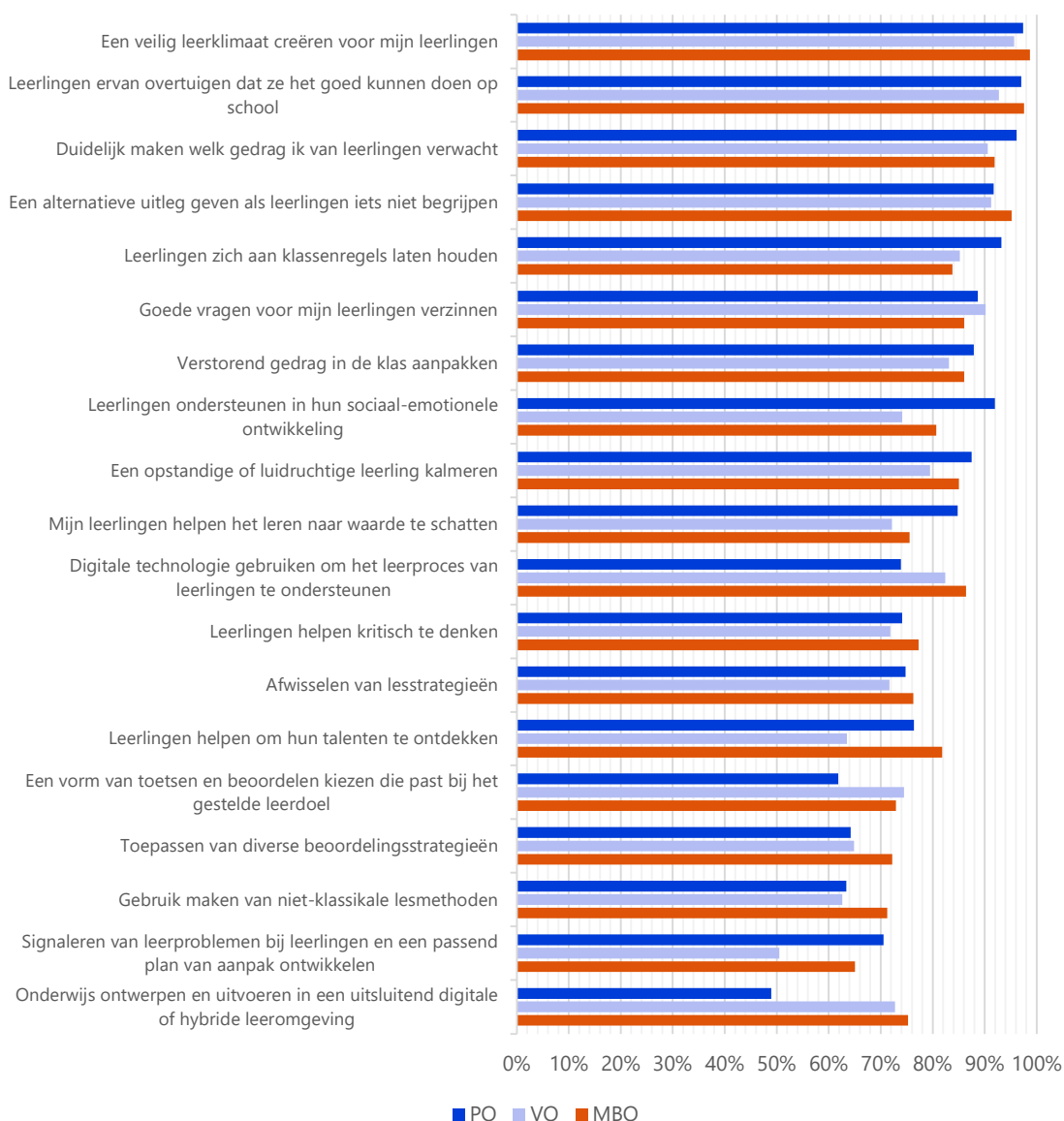
Naar sector zijn er beperkte verschillen in het bekwaamheidsgevoel van startende leraren. Daarbij valt op dat starters in het po minder bedreven zijn in het gebruik van *digitale technologie in het onderwijs* en het *ontwerpen en uitvoeren van onderwijs in een uitsluitend digitale of hybride leeromgeving*. Dit laatste is opmerkelijk omdat het onderwijs door Corona veelvuldig online of in hybride vorm moest worden gegeven. Startende leraren in het po hebben daar klaarblijkelijk meer moeite mee dan starters in het vo en het mbo. De verschillen in doelgroep spelen hierbij mogelijk ook een rol, waarbij geldt dat leerlingen in het po minder *digivaardig* zijn dan leerlingen en studenten in vo en mbo. Het ondersteunen van leerlingen in hun sociaal-emotionele ontwikkeling gaat starters in het po overigens beter af dan starters in vo en mbo. Vorig jaar was dit ook 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 wel beheersen, maar soms nog moeite hebben met de meer complexe vaardigheden zoals het differentiëren in de klas. 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.

<sup>32</sup> TALIS staat voor *Teaching and Learning International Survey* en betreft een groot internationaal enquêteonderzoek van de OESO. Zie: <https://taliss2018.nl/>



Figuur 5.7 Aandeel startende leraren dat tijdens het lesgeven (goed) in staat is om het volgende te doen...



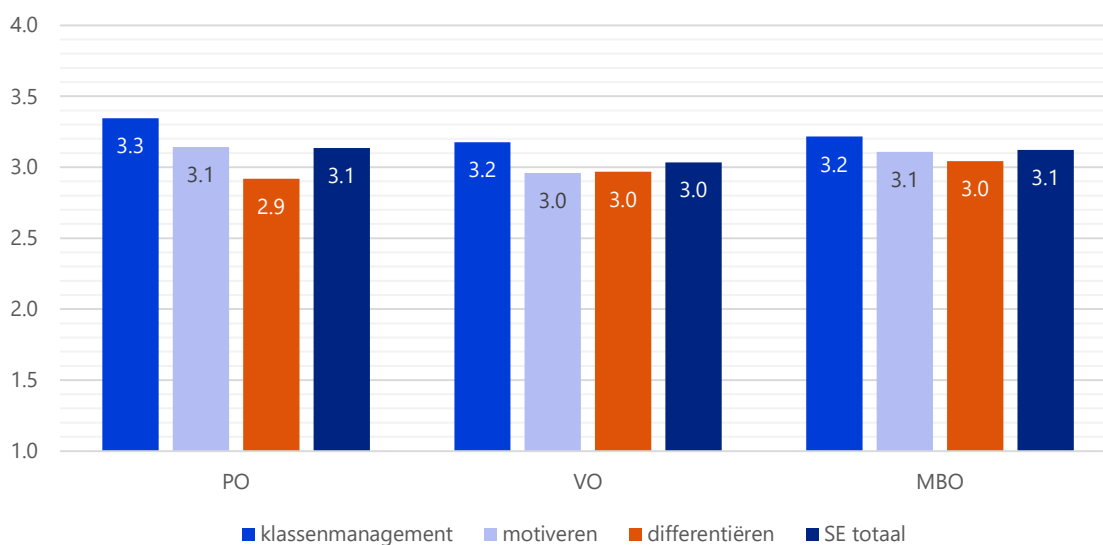
Uit factoranalyse blijkt dat de stellingen over het bekwaamheidsgevoel van startende leraren kunnen worden samengevoegd tot drie samenhangende clusters. Deze hebben betrekking op: *klassenmanagement*, het *motiveren van leerlingen* en *instructie/differentiëren*<sup>33</sup>. Bij klassenmanagement gaat het o.m. om het creëren van een veilig leerklimaat, het aanpakken van verstorend gedrag en het kalmeren van opstandige of luidruchtige leerlingen. Bij het motiveren van leerlingen gaat het onder andere om het overtuigen van leerlingen dat zij het goed kunnen doen op school en om hulp aan leerlingen om kritisch te denken, hun talenten te ontdekken en het leren naar waarde te schatten. En

<sup>33</sup> Met behulp van factoranalyse is bepaald welke items 'bij elkaar horen'. Vervolgens is de 'betrouwbaarheid' van de geconstrueerde meetschalen gecheckt (Cronbach's  $\alpha$ ). Alle afzonderlijke items hebben een waarde van 1 tot 4.

bij de instructie handelt het vooral om differentiatievaardigheden, zoals: het geven van een alternatieve uitleg, het toepassen van diverse beoordelingsstrategieën, het gebruik van niet-klassikale lesmethoden en goede vragen maken voor studenten.

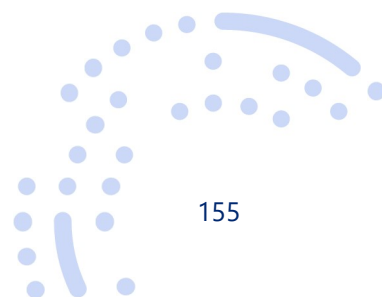
Figuur 5.8 toont de gemiddelde schaalscores voor alle drie de factoren, plus een overall score voor het bekwaamheidsgevoel van startende leraren. Uit de figuur blijkt dat er slechts marginale verschillen zijn in het bekwaamheidsgevoel naar sector. De hoogste scores zien we in alle drie de sectoren bij klassenmanagement en de laagste bij differentiëren. In eerdere jaren was dit ook het geval.

*Figuur 5.8 Bekwaamheidsgevoel van beginnende leraren, naar sector (schaalscores)*



Binnen het voortgezet onderwijs zijn er overigens wel grote verschillen in het bekwaamheidsgevoel van starters naar opleidingstype. Daarbij valt op dat afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen minder geloof hebben in eigen kunnen dan afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen. Dit verschil zien we zowel op het terrein van klassenmanagement, als op het vlak van het motiveren en differentiëren. 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 duidelijk achter. Dit komt naar alle waarschijnlijkheid doordat zij een korter opleidingstraject hebben gevolgd dan tweedegraders en minder praktijkervaring hebben opgedaan. Bij aanvang van hun loopbaan moeten afgestudeerden van de ulo op pedagogisch en vakdidactisch terrein dan ook nog het nodige leren. Een goede begeleiding kan daarbij helpen, zo blijkt uit het onderzoek. Het draagt bij aan de professionele ontwikkeling van startende leraren en heeft ook een gunstig effect op hun professioneel zelfvertrouwen. Dit laatste zien we in alle drie de sectoren<sup>34</sup>.

<sup>34</sup> Uit variantieanalyse blijkt dat de begeleidingsintensiteit een positief effect heeft op het bekwaamheidsgevoel van startende leraren. Dit geldt zowel voor klassenmanagement, als voor motiveren en differentiëren.

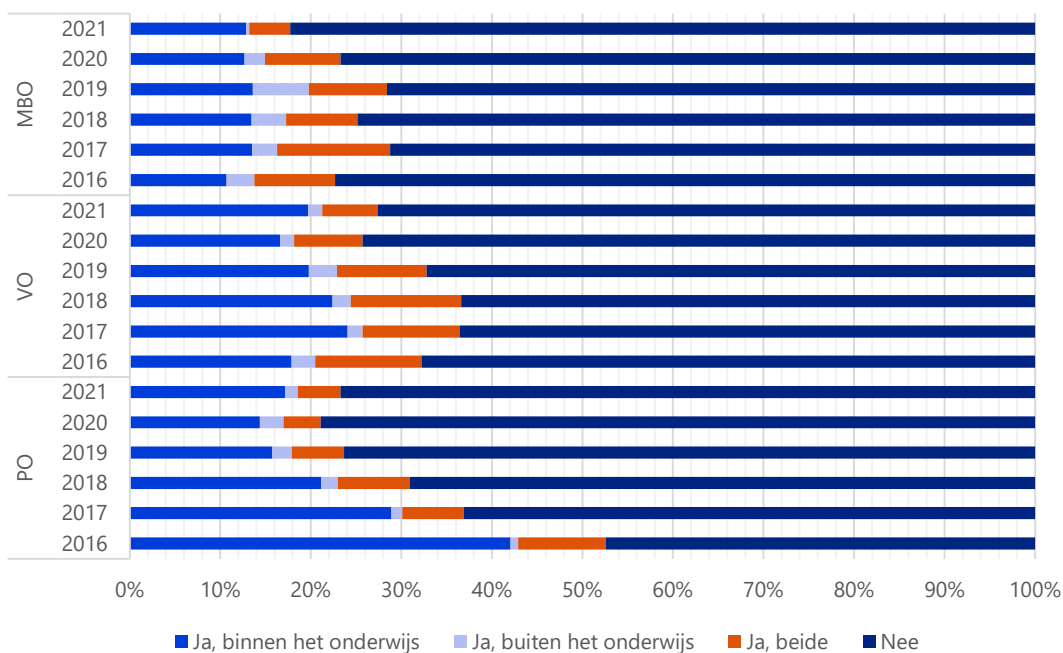


### 5.3 Verloop

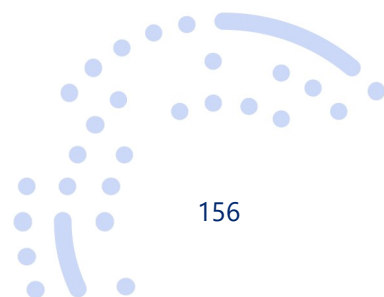
De spanning op de onderwijsarbeidsmarkt is de laatste jaren sterk toegenomen, vooral in het primair onderwijs. Steeds meer startende leraren hebben daardoor een reguliere baan en een langdurig contract. Het aandeel starters dat op zoek is naar een andere baan is mede door de toegenomen krapte sterk gedaald. Dit geldt in het bijzonder voor het primair onderwijs (zie Figuur 5.9). In 2016 was 53 procent van de startende leraren in het po op zoek naar een andere baan. Nu is 23 procent dat, 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 het vo is de vertrekintentie de laatste jaren ook gedaald. In 2018 was 37 procent van de starters op zoek naar een andere baan; nu nog 27 procent. Ook hier is het grootste deel op zoek naar andere baan in het onderwijs. In het mbo is het beeld wat grilliger, maar is het aandeel starters dat op zoek is naar een andere baan recent ook gedaald (van 28% in 2019 naar 18% nu).

Figuur 5.9 Aandeel startende leraren dat op zoek is naar een (andere) baan (%)



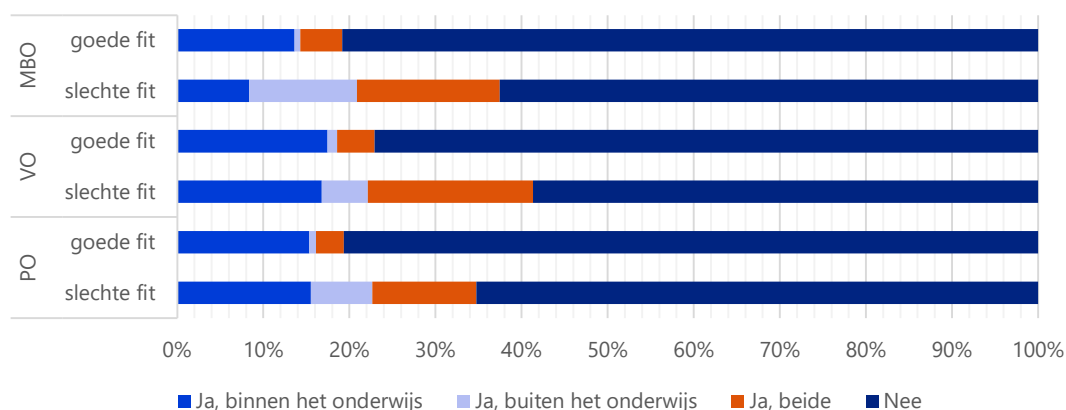
Uit eerdere metingen van de loopbaanmonitor is bekend dat de sterke daling van de vertrekintentie in het po een direct gevolg is van het lerarentekort. Het aandeel starters met een (kort) tijdelijk dienstverband is de afgelopen jaren gedaald en dat heeft een gunstig effect gehad op de vertrekintentie. Dit jaar is dat niet anders. Uit regressieanalyse blijkt dat het *type dienstverband* verreweg de belangrijkste voorspeller is voor het zoeken naar een andere baan. Het gaat dan om het onderscheid tussen een vast en een tijdelijk dienstverband. Starters met een (kort-)tijdelijk contract zijn vaker opzoek naar een (andere) baan dan starters met een langdurig contract. De sterke verminderde zoekintentie kan hierdoor voor een groot deel worden verklaard. Daarnaast heeft de begeleiding van startende leraren ook een gunstige effect op de vertrekintentie; het leidt ertoe dat starters minder zoeken naar ander werk.



Naast het type baan en de begeleiding, hebben ook de *werktevredenheid* en *person-job fit* effect op de vertrekintentie van startende leraren. Het gaat daarbij om een negatief verband; naarmate starters meer tevreden zijn over hun werk en het werk beter aansluit bij hun verwachtingen, zijn zij minder vaak op zoek naar een andere baan. Daarbij valt op dat onvrede over het werk en een geringe fit meer effect hebben op het zoeken van een baan buiten het onderwijs dan het zoeken van een andere onderwijsbaan<sup>35</sup>. Beide factoren vormen daarmee een risico op (voortijdig) vertrek uit de sector. Dit geldt voor alle drie de sectoren.

Figuur 5.10 illustreert het effect van een goede person-job fit. Uit de figuur blijkt duidelijk dat startende leraren die niet goed op hun plek zitten vaker op zoek zijn naar een andere baan (buiten het onderwijs). Hoewel het hier gaat om een relatief kleine groep starters (ca. 15%), is dit beeld wel zorgelijk. Het impliceert immers dat starters waarvoor het werk niet aansluit bij hun verwachtingen meer genegen zijn tot vertrek. Om dit te voorkomen, is het van belang om de eerder genoemde oorzaken van de 'mismatch' aan te pakken. Het gaat dan onder meer om de hoge werkdruk en de grote hoeveelheid administratieve en niet-lesgebonden taken (zie § 5.1).

Figuur 5.10 Aandeel startende leraren dat op zoek is naar een (andere) baan, naar sector en 'fit' (%)\*



<sup>35</sup> Uit multinomiale regressieanalyse blijkt dat beide factoren (werktevredenheid en person-job fit) een negatief effect hebben op de kans op het zoeken van een baan buiten het onderwijs.

## 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 dit 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. We richten ons hierbij alleen op *zij-instromers in het beroep*. Dit betreft mensen die vanuit een ander beroep instromen in het onderwijs en een duaal traject volgen om leraar te worden<sup>36</sup>. Deze zij-instromers volgen een maatwerk-traject dat bestaat uit een combinatie van werken en leren. *Zij-instromers in de opleiding* nemen we in dit hoofdstuk niet mee<sup>37</sup>.

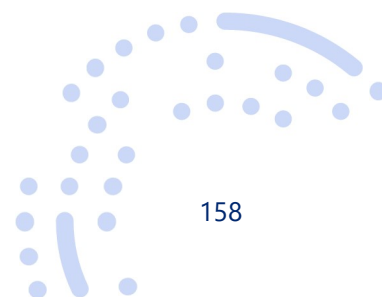
Om inzicht te krijgen in de werkbeleving van zij-instromers is een internetenquête gehouden onder zij-instromers in het beroep. Voor de selectie hiervan is gebruik gemaakt van de subsidiebestanden van DUO. Daarbij zijn – net als vorig jaar – zij-instromers uit po, vo en mbo benaderd. In het mbo gaat het hierbij om zij-instromers die een zogenaamd pdg-traject volgen, gericht op een pedagogisch didactisch getuigschrift (pdg). De enquête geeft hiermee een goed beeld van de zij-instroom in het beroep.

De resultaten in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op een enquête onder 616 (gesubsidieerde) zij-instromers. Het gaat hierbij om 279 zij-instromers uit het po, 97 uit het vo en 240 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 2019/20 met hun scholingstraject zijn begonnen<sup>38</sup>. In het mbo gaat het om zij-instromers die in schooljaar 2018/19 met hun pdg-traject zijn

<sup>36</sup> Daarnaast kan het ook gaan om bevoegde leraren die les willen geven in een ander vak of een andere onderwijssector en via een duaal-traject hun bevoegdheid daarvoor willen halen.

<sup>37</sup> Zij-instromers in de opleiding volgen een (verkorte) deeltijdopleiding en zijn in de voorgaande hoofdstukken meegenomen (als pas afgestudeerde leraren).

<sup>38</sup> Voor het onderzoek zijn o.b.v. de subsidiegegevens alle zij-instromers benaderd die tussen 1.10.2018 en 30.9.2020 met hun scholingstraject zijn begonnen (startdatum scholing). In het po heeft 41 procent van de zij-instromers de vragenlijst ingevuld, in het vo ruim 47 procent. Hiervan zijn respectievelijk 95 en 88 procent nog met hun traject bezig.

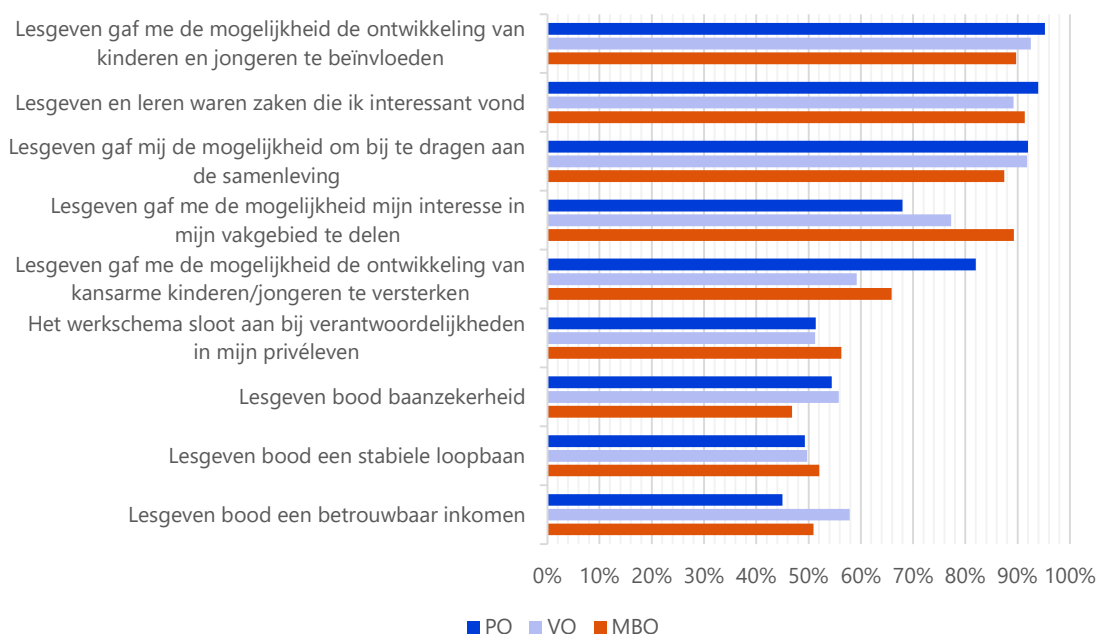


gestart<sup>39</sup>. Op het moment van enquête had 85 procent van de PDG'ers z'n traject succesvol afgerond. De rest was of nog bezig (12%) of voortijdig afgehaakt (2,4%). In de enquête is aan deze laatste twee groepen alleen gevraagd om een oordeel te geven over het opleidingstraject.

## 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 in het beroep. 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 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 geen noemenswaardige verschillen.

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



<sup>39</sup> Voor het onderzoek zijn alle (644) *gesubsidieerde* zij-instromers benaderd, die in schooljaar 2018/19 met hun PDG-traject zijn begonnen (start scholing conform aanvraagformulier). Hiervan hebben er 240 de enquête ingevuld. Dit komt neer op een respons van circa 37 procent.

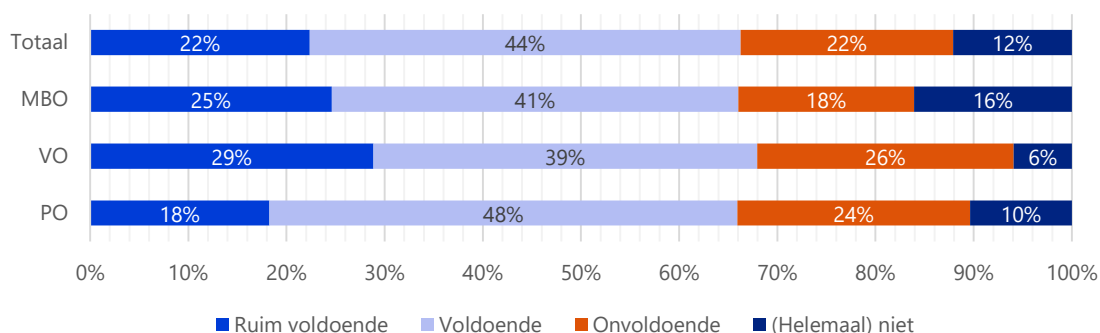
## 6.2 Het scholingstraject

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, maar is een ander traject dan voor de reguliere studenten. Voorafgaand aan het traject worden hierover door de school of instelling (werkgever), de lerarenopleiding en de zij-instroomer afspraken gemaakt. Daarnaast vindt er begeleiding plaats op de werkplek.

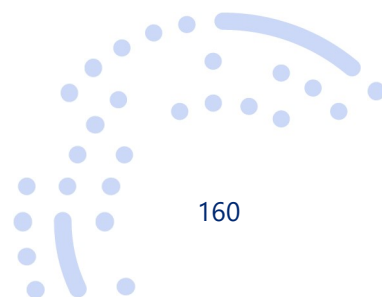
Om als zij-instroomer in het primair of voortgezet onderwijs te gaan werken, moeten kandidaten eerst een geschiktheidsonderzoek (assessment) doen. Hierin wordt gekeken of men geschikt is voor het vak, binnen 2 jaar een bevoegdheid kan halen en welke aanvullende scholing en begeleiding men nodig heeft. In het mbo bepaalt de mbo-instelling of een kandidaat geschikt is voor het pdg-traject en wordt gezamenlijk (door opleiding, zij-instroomer en werkgever) bekeken hoe het traject er uitziet. Ter voorbereiding op het geschiktheidsonderzoek wordt soms een voortraject gevolgd. In po en vo heeft ongeveer een derde 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 18 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 66 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. Dit beeld komt overeen met dat van vorig jaar.

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

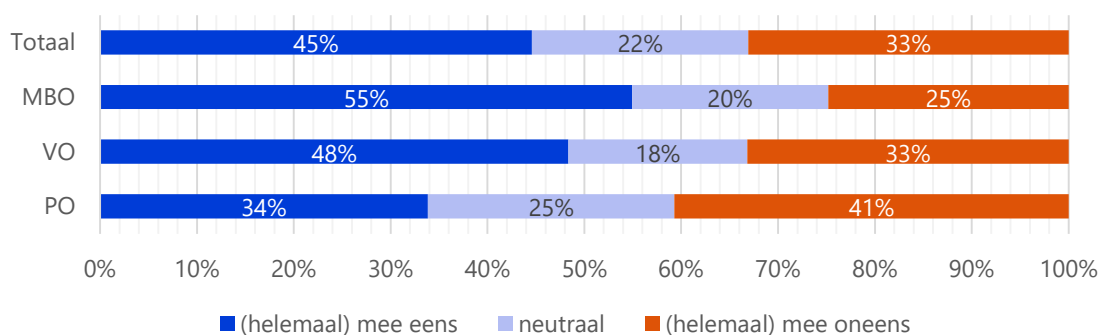


Figuur 6.3 bevestigt het beeld dat in de scholingstrajecten niet altijd maatwerk wordt geboden door de lerarenopleidingen. Vooral in het primair onderwijs is dit het geval. Slechts 34 procent van de zij-instromers in het po geeft aan dat tijdens het zij-instroomtraject voldoende maatwerk is geboden door de opleiding (c.q. pabo). De rest is het daar niet mee eens (41%) of heeft geen uitgesproken mening. Zij-instromers in het vo en mbo beoordelen de opleiding op dit punt beter. Ongeveer de helft van hen geeft aan dat de opleiding voldoende maatwerk biedt. Vergelijken met vorig jaar is er op dit vlak niet veel veranderd. Ook toen bleek dat met name in het po weinig maatwerk werd geboden door de lerarenopleidingen (pabo's).





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 95 procent van de respondenten en in het vo voor 88 procent. De rest had het traject succesvol afgerond (po 2%, vo 10%) of is voortijdig gestopt, zonder getuigschrift (po 3%, vo 2%). Van deze afhakers is een 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. Gezien de beperkte omvang van de groep, moeten deze motieven overigens als indicatief worden beschouwd.

Inhoudelijk wordt het scholingstraject 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 vakdidactische 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 verschillen. Het grootste verschil 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 de omgang met leerlingen met speciale zorgbehoeften wordt in beide sectoren matig beoordeeld. Dit laatste was vorig jaar ook het geval. Inhoudelijk is er wat dat betreft dus weinig veranderd.

De *eigen professionele ontwikkeling* is in de ogen van respondenten overigens (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 onderzoek<sup>40</sup>. 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 een ruime meerderheid aan dat er (ruim) voldoende aandacht is besteed aan:

- het ontwerpen en uitvoeren van leerarrangementen (90%);
- het hanteren van de juiste toetsinstrumenten (83%);
- het omgaan met verschillende deelgroepen, differentiatie (84%); en
- het toepassen van beroep gerelateerde vakkennis en vakdidactiek (77%).

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. Slechts een krappe meerderheid van de zij-instromers geeft aan dat hieraan voldoende aandacht is besteed tijdens het pdg-traject. Vorig was dat niet anders. Ook toen bleef de aandacht voor burgerschap achter.

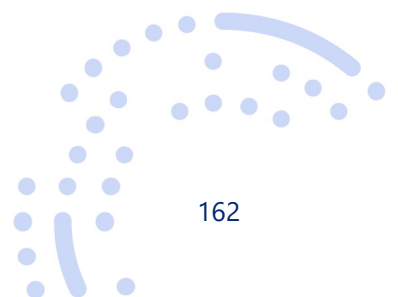
De eigen professionele ontwikkeling is in de ogen van respondenten overigens ruim voldoende aan bod gekomen tijdens het pdg-traject (zie Tabel C4). Het gaat dan onder meer om zelfreflectie, de rol als teamspeler en verantwoording afleggen over het eigen handelen. Ook vorig jaar werden deze aspecten positief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

### 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 gebeurt dit relatief weinig.

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. In het po is circa 70 procent van de zij-instromers hierover tevreden en in het vo en mbo circa 62 procent. Over de begeleiding vanuit de lerarenopleiding lopen de opvattingen meer uiteen. In het mbo is ruim twee derde van de zij-

<sup>40</sup> Ecorys/MOOZ (2017) *Monitor maatregelen lerarenopleiding beroepsonderwijs*. Rotterdam.

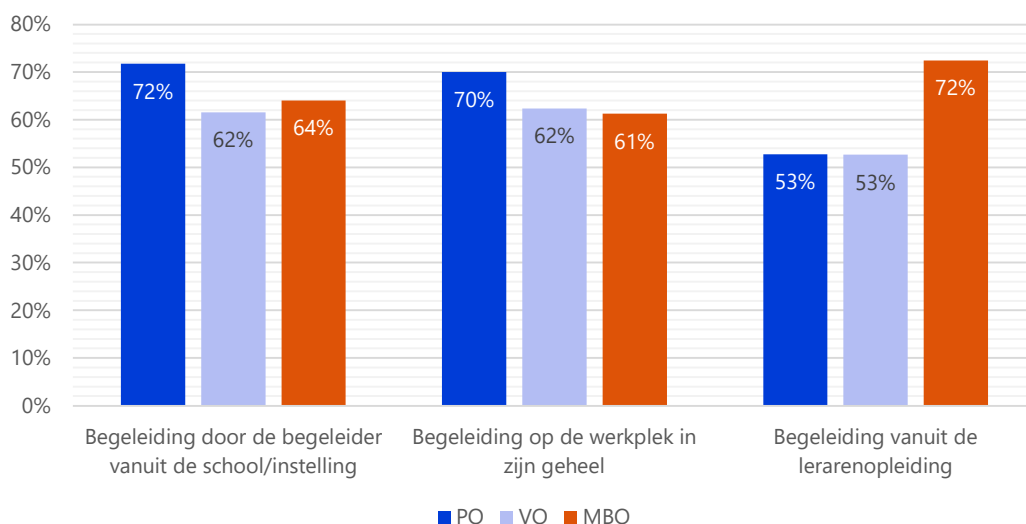


instromers hierover tevreden. In po en vo ligt dat (met 53%) substantieel lager. Dit hangt voor een deel samen met het gebrek aan maatwerk dat door de opleidingen wordt geboden.

Zij-instromers die voortijdig zijn afgehaakt, zijn logischerwijs 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. Hoe meer maatwerk de opleiding biedt, hoe meer tevreden men is over de ondersteuning en begeleiding vanuit de opleiding.

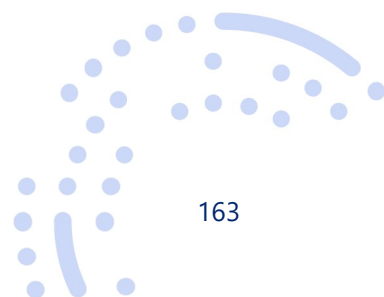
Verder verschilt de tevredenheid in het primair onderwijs ook tussen zij-instromers die op een opleidingsschool zijn gestart en degenen die op een niet-opleidingsschool zijn gestart. De eerste groep is significant meer tevreden over de begeleiding op de werkplek dan de tweede. In het mbo zien we een soortgelijk verschil.

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



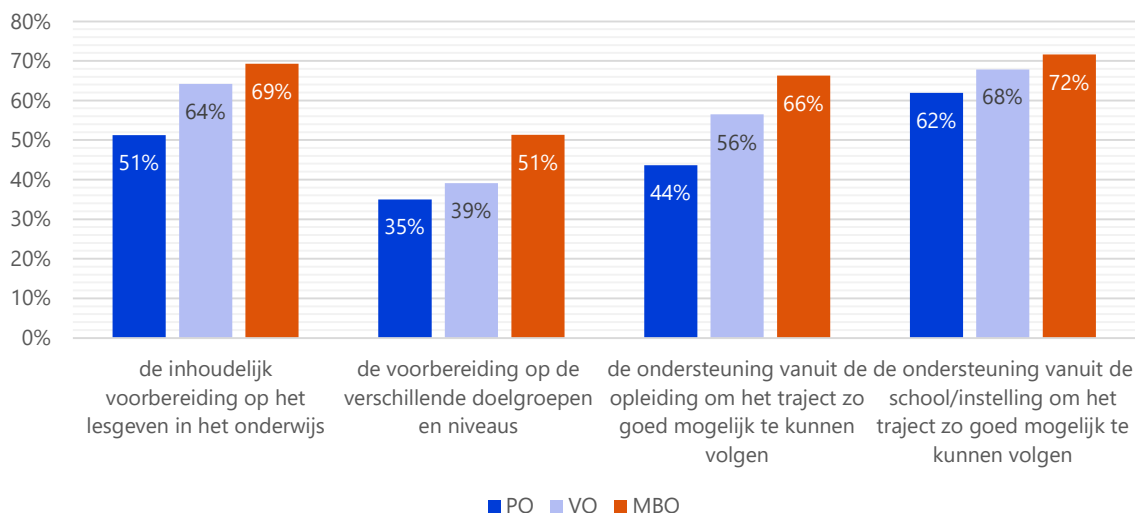
Zij-instromers zijn niet alleen tevreden over de begeleiding op de werkplek, maar ook over de ondersteuning die zij vanuit hun school of instelling hebben gekregen om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen (zie Figuur 6.5). Dit geldt in het bijzonder voor de zij-instromers in het vo en mbo; ruim 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 tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. Dit geldt het sterkst voor de zij-instromers in het vo en mbo (Figuur 6.5). Circa twee derde van hen is tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. In het po ligt dit een stuk lager en is ongeveer de helft van de zij-instromers tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. Op opleidingsscholen ligt dit aandeel overigens wel hoger dan op niet-



opleidingsscholen<sup>41</sup>. De voorbereiding op de verschillende doelgroepen en niveaus in het onderwijs wordt in alle drie de sectoren matig beoordeeld. Vooral in po en vo is de onvrede hierover aanzienlijk (zie Figuur 6.5).

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

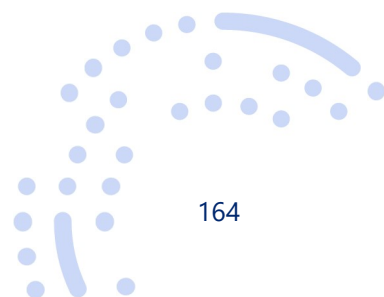


De opinies over het scholingstraject lopen sterk uiteen naar sector, zo hebben we hiervoor gezien. In het vo en mbo zijn de meeste zij-instromers tevreden over de begeleiding en ondersteuning vanuit de opleiding. In het po is dat veel minder het geval en zijn zij-instromers ook minder tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. De opinies over de *aansluiting van het onderwijs op de beroepspraktijk* ligt in het po significant lager dan in vo en mbo. Circa 48 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 ligt dat (met 57% en 62%) een stuk hoger. Daarnaast wordt ook de *kwaliteit van het scholingstraject* in het po minder beoordeeld. Circa 64 procent van de zij-instromers in het po is van mening dat het scholingstraject van voldoende kwaliteit is om als leraar aan de slag te gaan. In het vo en mbo is bijna driekwart van de zij-instromers die mening toegedaan.

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. Onderstaande citaten illustreren dit:

- De wijze waarop ik les krijg van mijn opleidingsinstituut sluit totaal niet aan op waar ik als beginnende onderwijzer behoefte aan hebt. Het is gewoon een slap aftreksel van de gewone PABO. Wij moeten wel aan de volledige eisen van de PABO voldoen maar krijgen geen HBO diploma.
- Het zij-instroomtraject zou meer een op maat gemaakt werkplan moeten hebben per leerkracht. Het programma is gericht op onder/midden/bovenbouw maar veel leerkrachten hebben al een voorkeur en het lesprogramma zou daar op gericht kunnen worden.
- Ik vind dat opleiding en praktijk te weinig op elkaar aansluiten, waardoor de opleiding te theoretisch is.

<sup>41</sup> Dit verschil zien we alleen in po en mbo.



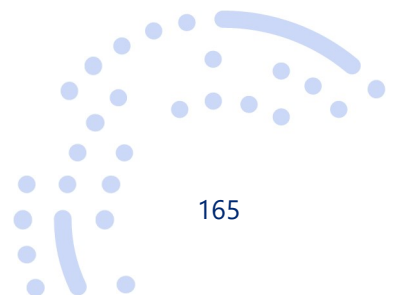
- Ik vind dat de PABO niet aansluit bij het werk in de praktijk. Mijn zij-instromersklas ziet de werkzaamheden meer als werkverschaffing. Wij moeten ontzettend veel portfolio's schrijven. Dat valt ons zwaar en zorgt voor demotivatie en uitval.
- Ik ben zeer tevreden over de begeleiding vanuit school en zeer ontevreden over mijn opleiding. Er is nauwelijks sprake van een aansluiting bij wat ik nodig heb. Dit heeft er bijna voor gezorgd dat ik ben afgehaakt. Met heel veel stress en inzet van mijn kant en heel veel ondersteuning van mijn coach en schoolleider ga ik het einde van het traject wel halen. Maar meer maatwerk is echt noodzakelijk!
- De opleiding op de hogeschool sluit absoluut niet goed aan op de werkelijke werkzaamheden. Ik had meer vakdidactiek willen hebben. Ook is men op de opleiding zo op zichzelf gesteld dat deze niet rekening houdt met de school waar een zij-instromer werkt. Hierdoor wordt er vaak iets veranderd en moeten de school en zij-instromer zich enorm aanpassen. Ook luistert de hogeschool niet na klachten of zijn ze nauwelijks te bereiken.
- De opleiding is te lang en te theoretisch. Voor praktijk zij-instromers zou een verkorte pedagogiek en didactiekopleiding voldoende moeten zijn. Het meeste leer je via collega's in de praktijk. Er moeten teveel beroepsproducten worden aangeleverd en de toegevoegde waarde van het opzetten van een onderzoek ontbreekt.

### 6.3 Begeleiding van zij-instromers

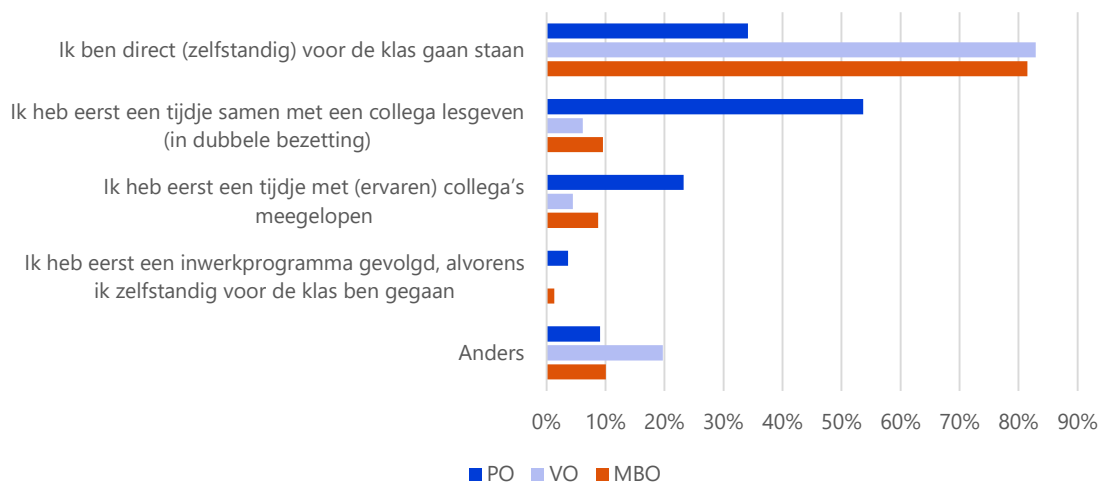
Een goede begeleiding van zij-instromers is van groot belang voor hun professionele ontwikkeling. Het zorgt ervoor dat zij zich snel ontwikkelen tot een vakbekwame leraar. In deze paragraaf gaan we daarom nader in op de begeleiding van zij-instromers op de werkplek. We maken daarbij opnieuw onderscheid 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.

Uit het onderzoek onder pas afgestudeerde leraren is bekend dat de begeleiding van starters duidelijk verschilt naar sector. Voor zij-instromers in het beroep geldt dat ook. Vooral in de beginfase zien we verschillen (zie Figuur 6.6). In het vo en mbo worden de meeste zij-instromers direct zelfstandig voor de klas gezet, bij aanvang van hun traject. In het primair onderwijs gebeurt dat veel minder en loopt een kwart (23%) eerst een tijdje mee met een ervaren collega en geeft 54 procent eerst een tijdje samen met een collega les (in dubbele bezetting). De beginfase van het zij-instroomtraject krijgt daarmee in het po een hele andere invulling dan in vo en mbo. Door eerst een tijdje mee te lopen en/of samen met een collega les te geven, wordt gezorgd voor een soepele entree. In het vo gebeurt dat vaker door deelname aan een introductiebijeenkomst en/of begeleidingsprogramma. In het vervolg van deze paragraaf gaan we hier nader op in.

De inzet van zij-instromers verschilt in het primair onderwijs overigens sterk tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen. Van de zij-instromers die op een erkende opleidingsschool zijn gestart, heeft 61 procent eerst een tijdje met een collega lesgegeven (in dubbele bezetting). Zij-instromers die op een niet-opleidingsschool zijn gestart doen dat veel minder en moeten in de helft van de gevallen direct voor de klas gaan staan.



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? (%)\*

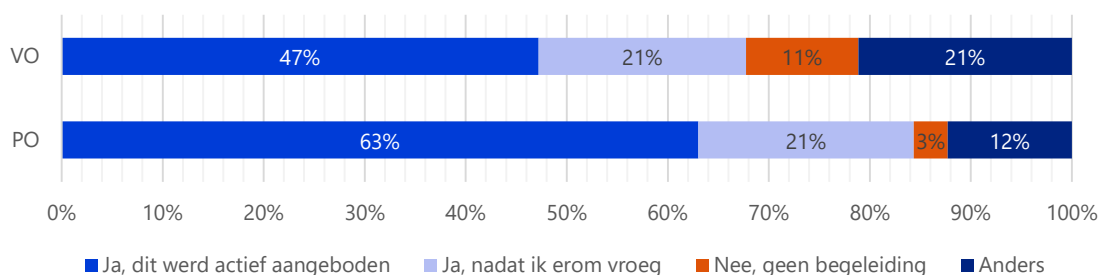


\* Meer antwoorden mogelijk.

### 6.3.1 Zij-instroom in po en vo

De begeleiding van zij-instromers vormt een vast onderdeel van het zij-instroomtraject in po en vo. Het is dan ook niet vreemd dat praktisch alle zij-instromers één of andere vorm van begeleiding hebben gekregen op de werkplek (zie Figuur 6.7). In het primair onderwijs geldt dit voor 97 procent en in het voortgezet onderwijs voor 89 procent. Daarbij valt op dat de begeleiding in het po relatief vaker actief is aangeboden door de school of het schoolbestuur. Vooral op opleidingscholen is sprake van een (gericht) begeleidingsaanbod.

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

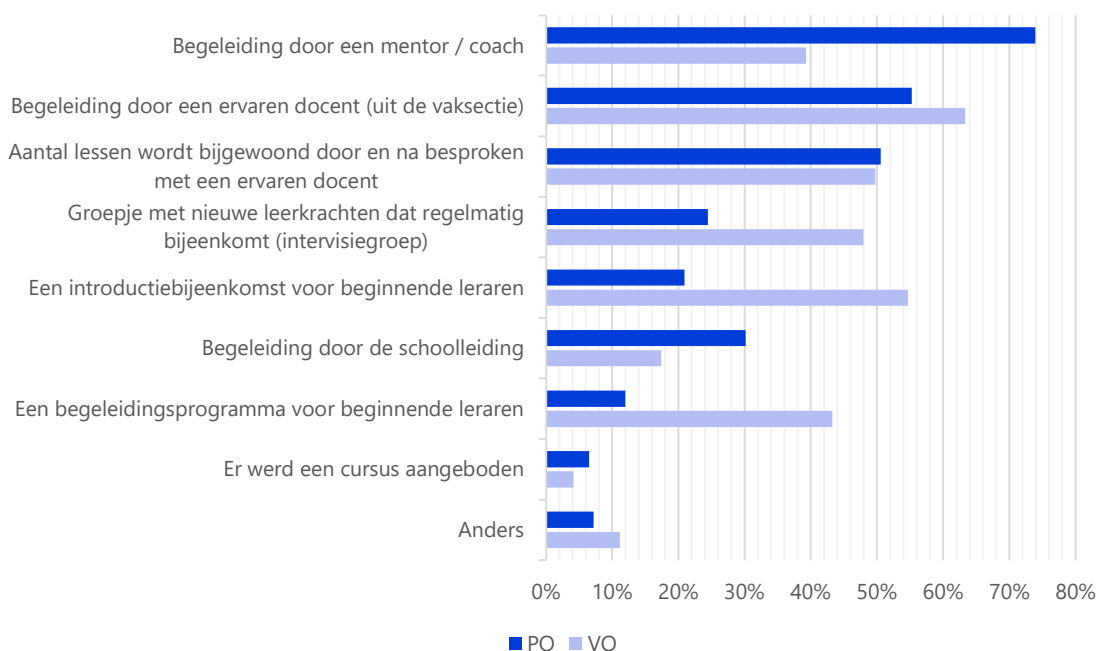


Kijken we naar de aard van de begeleiding, dan is er ook een duidelijk verschil (zie Figuur 6.8). Net als pas afgestudeerde leraren, worden ook zij-instromers vaak begeleid door een mentor/coach of een ervaren docent (uit de vaksectie). In het primair onderwijs gebeurt het eerste vaker, in het vo het tweede. Daarnaast zien we dat bij veel zij-instromer (50%) lessen worden bijgewoond door en

nabesproken met een ervaren leraar. Dit is een effectieve vorm van inductie, zo blijkt uit internationaal onderzoek<sup>42</sup>.

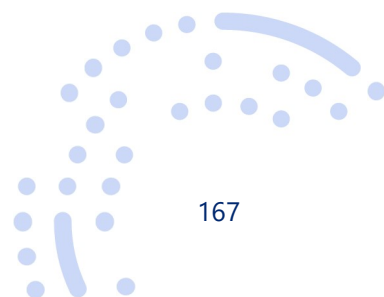
Opmerkelijk is verder dat in het vo relatief vaker wordt deelgenomen aan een introductiebijeenkomst voor beginnende leraren, een intervisiegroep en/of een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren. In hoofdstuk 4 hebben we dit ook gezien, bij de begeleiding van pas afgestudeerde leraren. Figuur 6.8 illustreert hiermee duidelijk dat de begeleiding in het vo anders vormgegeven wordt dan in het po en dat er vaker gebruik wordt gemaakt van begeleidingsprogramma's die bestaan uit meerdere onderdelen.

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



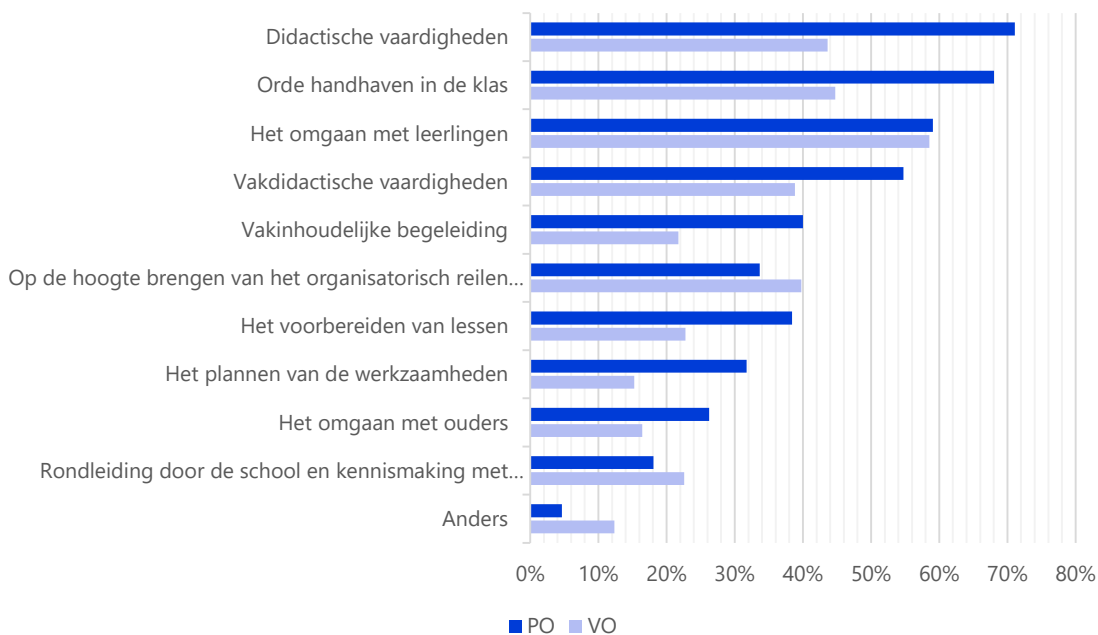
Kijken we naar de inhoud van de begeleiding, dan blijkt in het primair onderwijs vooral aandacht te worden besteed aan didactische vaardigheden, orde handhaven en het omgaan met leerlingen. In het voortgezet onderwijs komen deze onderwerpen ook regelmatig aan bod en wordt daarnaast ook relatief vaak 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. Opmerkelijk is verder dat in het po relatief vaak aandacht wordt besteed aan vakinhoudelijke en vakdidactische zaken. Vooral op opleidingsscholen gebeurt dit relatief vaak. De aandacht voor algemene en vakdidactische vaardigheden is op opleidingsscholen duidelijk groter dan op niet-opleidingsscholen. Dit geldt althans voor het po. In het vo is er tussen beide groepen geen verschil.

<sup>42</sup> OECD (2020) *TALIS 2018 Teachers and school leaders as valued professionals*. Parijs.

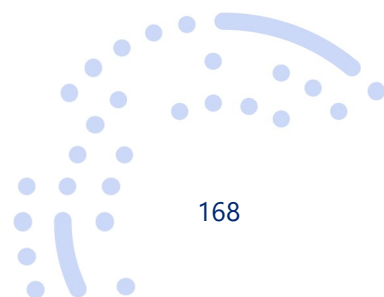


Vergeleken met pas afgestudeerde leraren wordt bij zij-instromers vaker aandacht besteed aan het voorbereiden van de lessen, de omgang met leerlingen en orde handhaven in de klas. Daarnaast zien we dat er ook vaker aandacht wordt besteed aan didactische vaardigheden (m.n. in po). Deze verschillen hangen 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 (%)*

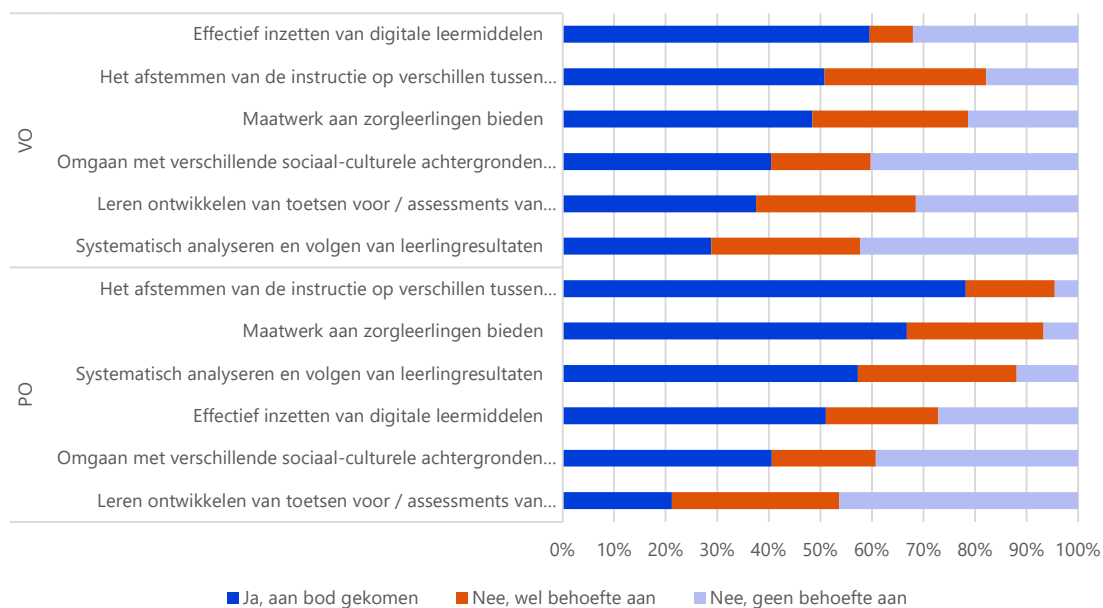


Om een goed beeld te krijgen van de begeleiding op de werkplek, is in de enquête ook gevraagd of een aantal specifieke onderwerpen aan bod zijn gekomen en zo nee, of men daar behoefte aan had. Het gaat daarbij onder meer om het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen, het bieden 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. Daarbij valt op dat er in het vo wel behoefte bestaat aan begeleiding op het terrein van differentiëren en het bieden van maatwerk. Bijna één derde van de respondenten geeft aan hier behoefte aan te hebben. Dit laatste is een belangrijke bevinding omdat startende leraren over het algemeen meer moeite hebben met differentiëren dan meer ervaren docenten.





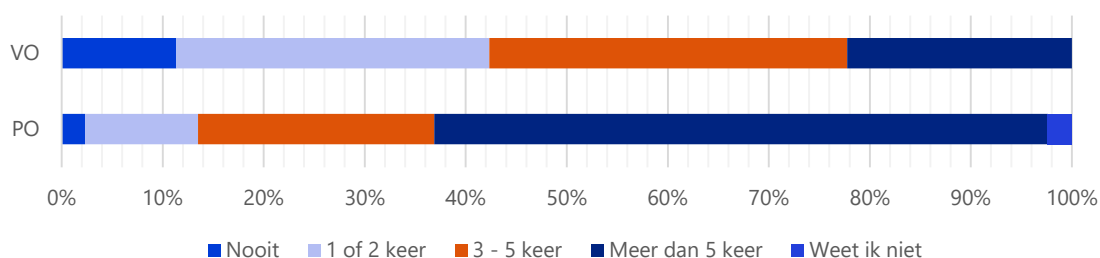
Figuur 6.10 Aandacht voor specifieke onderwerpen tijdens de begeleidingsactiviteiten naar sector (%)



### Lesobservatie

Uit onderzoek van de OECD is bekend dat lesobservatie en feedback effectieve instrumenten zijn voor de professionalisering van leraren<sup>43</sup>. 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 (net als vorig jaar) in het po veel frequenter gebeurt dan in het vo. In het po geeft 84 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 31 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

<sup>43</sup> OECD (2009) *Creating Effective Teaching and Learning Environments*. Parijs.

begeleid. In het vo gaan de meeste zij-instromers direct voor de klas staan en vindt de begeleiding vaak plaats door een ervaren docent. Daarnaast wordt in het vo ook vaker deelgenomen aan intervisie en inductieprogramma's. Inhoudelijk zijn er ook verschillen. Daarbij valt op dat in het po meer onderwerpen aan bod komen dan in het vo en meer nadrukkelijk wordt ingezoomd op het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen.

### 6.3.2 Zij-instroom in het mbo

De meeste zij-instromers in het mbo (55%) krijgen, ook na afloop van hun pdg-traject, een of andere vorm van begeleiding (Tabel C10). 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 (33%). Vorig jaar was dat niet anders.

Vergeleken met vorig jaar is het begeleidingspercentage overigens wel iets gedaald (zie Tabel C10). Circa 64 procent van de zij-instromers kreeg toe een of andere vorm van begeleiding. Dit jaar kreeg 55 procent dat. Dit is vergelijkbaar met 2019.

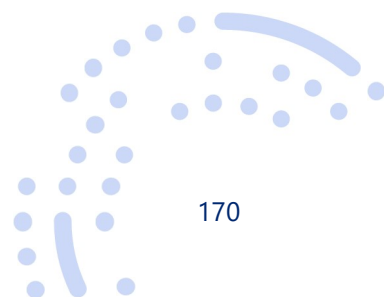
De meeste begeleidingsactiviteiten hebben volgens zij-instromers een (redelijk) positief effect op hun manier van lesgeven (zie Tabel C13). Dit geldt in het bijzonder voor:

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

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 aan bij onderzoek naar effectieve professionalisering van Klaas van Veen<sup>44</sup>.

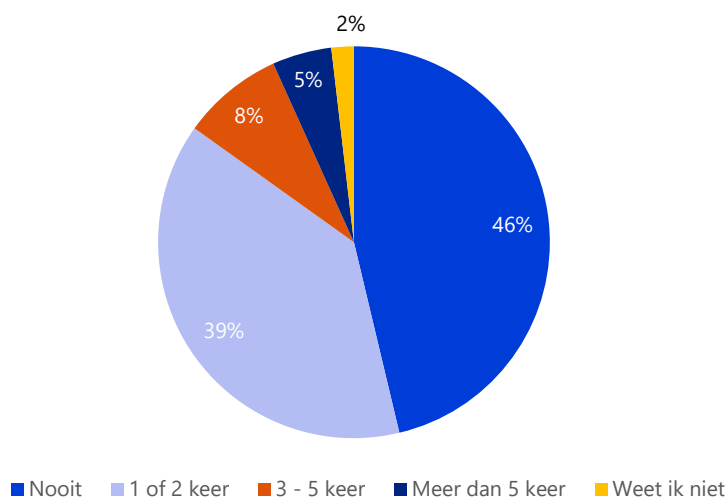
Opmerkelijk is overigens dat het door zij-instromers gepercipieerde effect van *introductiedagen* en *teambrede studiedagen* relatief laag is. Ook vorig jaar was dit het geval. Een mogelijke verklaring voor dit beperkte leereffect is dat tijdens deze activiteiten onvoldoende maatwerk wordt geboden.

<sup>44</sup> Klaas van Veen e.a. (2010) *Professionele ontwikkeling van leraren*. ICLON: Leiden.



Uit onderzoek van de OECD is bekend dat lesobservatie en feedback van groot belang zijn voor de professionalisering van docenten<sup>45</sup>. Uit de enquête blijkt dat het aandeel zij-instromers waarvan lessen zijn geobserveerd, is afgenomen. Vorig jaar werd van 60 procent van de pdg'ers lessen geobserveerd, dit jaar van 52 procent (zie Figuur 6.12). In de meeste gevallen (39%) gebeurde dat één of twee keer in het jaar. Bij een kleine groep meer dan 5 keer. Daar staat tegenover dat van 46 procent van de zij-instromers geen enkele les is geobserveerd door een ervaren collega of mentor/coach. Deze terugval spoort met de daling van het begeleidingspercentage in het mbo.

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

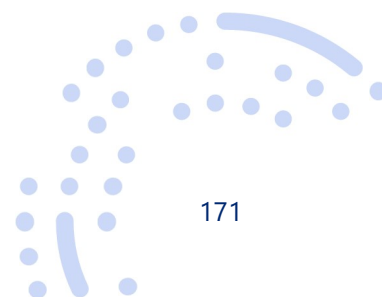


De begeleiding van zij-instromers tijdens het pdg-traject is erop gericht dat zij zich ontwikkelen tot *startbekwame* docenten en voldoen aan de wettelijk vastgelegde bekwaamheidseisen. Daarmee is de kous echter niet af. Het is van belang dat zij zich ook na het behalen van het pedagogisch-didactisch getuigschrift verder ontwikkelen. 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, kennis van *kwalificatiedossiers* en *leerlinggedrag en klassenmanagement*. Bij ruim de helft van de zij-instromers is hier aandacht aan besteed (zie Tabel C14). Daarnaast is ook regelmatig aandacht besteed aan: methodes voor gedifferentieerd lesgeven (46%) en het beoordelen van studenten (42%), het volgen van individuele studenten (40%), en het relateren van de leerstof aan de beroepspraktijk (38%). Deze onderwerpen sluiten in de regel ook goed aan bij de leerbehoeften van zij-instromers. Dit geldt in het bijzonder voor:

- pedagogische vaardigheden in het lesgeven;
- kennis over het beroep waar de studenten voor worden opgeleid;

<sup>45</sup> OECD (2009) *Creating Effective Teaching and Learning Environments*. Parijs.  
 OECD (2020) *TALIS 2018 Teachers and school leaders as valued professionals*. Parijs.



- 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.

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. In de praktijk tekent zich zo dus een soort doorgaande leerlijn af, waarbij de begeleiding zich eerst richt op het lesgeven zelf en daarna op de bredere context.

### 6.3.3 Stellingen over de begeleiding op de werkplek

Om een gedetailleerd 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 (78%) en goede ondersteuning krijgen bij het geven van de lessen (60%). Verder geeft 68 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 18 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 po en vo hebben bovendien ook vaker de indruk dat de school aandacht heeft voor beginnende leraren (zie Tabel C15). Vooral het mbo scoort op dit punt matig; slechts 40 van de pdg'ers vindt dat de instelling aandacht heeft voor beginnende 'leraren'. In het po en vo ligt dit aandeel substantieel hoger (64% en 61%).

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



Los van deze sectorale verschillen, zijn er ook verschillen in begeleiding tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen (zie Tabel C16). 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 primair en voortgezet onderwijs is de begeleidingsintensiteit hoger dan in het mbo (resp. 3,7 vs. 3,4).

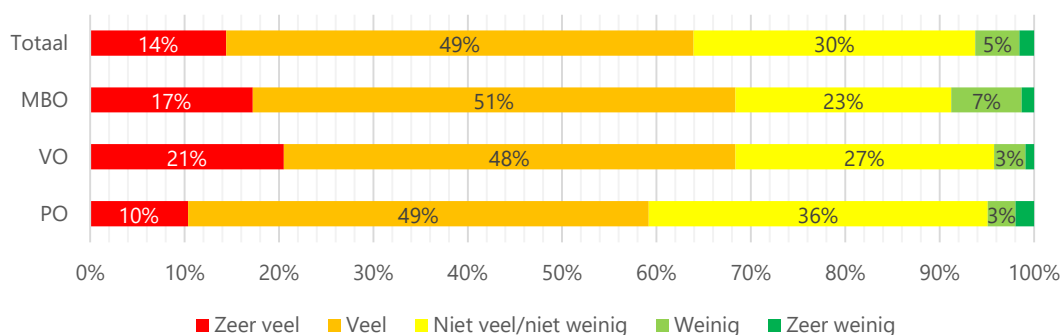
Net als bij pas afgestudeerde leraren, hangt de begeleidingsintensiteit van zij-instromers nauw samen met het werkklimaat op de school/instelling en meer in het bijzonder met de *samenwerking in het team* en de *steun vanuit het management*. Een goede samenwerking gaat samen met een meer intensieve begeleiding; en hetzelfde geldt voor de 'support' door het management. Daarnaast speelt in het po ook het werken op een (aspirant) opleidingsschool een rol. Zij-instromers die op een opleidingsschool werken, worden relatief vaker en intensiever begeleid dan zij-instromers op niet-opleidingsscholen. In het vo en mbo zien we dit verschil niet.

## 6.4 Werkbeleving van zij-instromers

### *Arbeidstevredenheid en werkdruk*

Uit tal van onderzoeken is bekend dat de werkdruk onder leraren relatief hoog is. Onder zij-instromers is dat niet anders. Circa 63 procent van alle zij-instromers ervaart veel of zeer veel werkdruk (zie Figuur 6.14). De voornaamste oorzaken daarvan 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 68 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 OECD<sup>46</sup>.

Figuur 6.14 Ervaren werkdruk, naar sector (%)\*

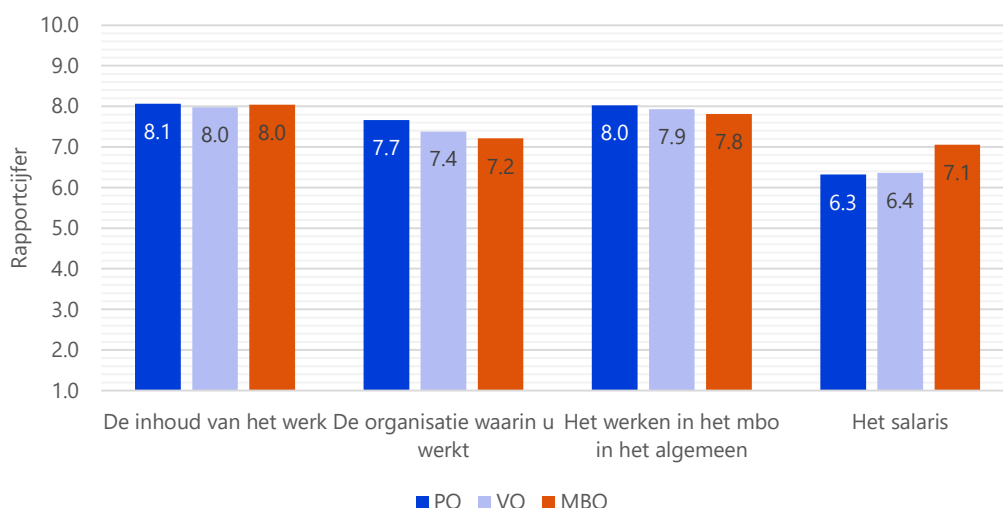


<sup>46</sup> OECD (2020) TALIS 2018 Results (Volume II). Parijs.

Ondanks de hoge werkdruk, zijn de meeste 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 (6,6). Daarbij valt op dat de loontevredenheid in het primair en voortgezet onderwijs lager is dan in het mbo, maar de tevredenheid met de organisatie juist wat hoger. Vergeleken met vorig jaar is de werktevredenheid niet veranderd.

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 C17). De omgang met studenten beoordelen zij met een 8,5 en het lesgeven met een 8,3. 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 (88%).

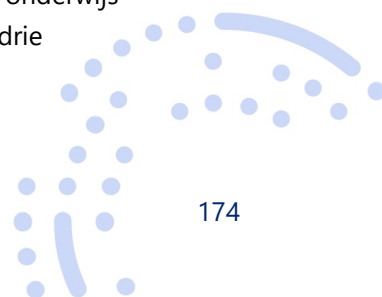
Figuur 6.15 Werktevredenheid, naar sector (%)\*



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. Naarmate 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).

### Een goede fit?

In hoofdstuk 5 zijn we ingegaan op de werkbeleving van startende leraren en hebben we gezien dat de meeste starters tevreden zijn met hun werk. Het werk in het onderwijs sluit in de regel goed aan bij hun verwachtingen, al is er ook een groep waarvoor dat niet geldt. Bij zij-instromers is dit niet anders (zie Figuur 6.16). Voor verreweg de meeste zij-instromers geldt dat het werk in het onderwijs overeenkomt met hun eerdere verwachtingen. Dit geldt voor zij-instromers in alle drie de sectoren, maar het sterkst voor degenen in het voortgezet onderwijs. Circa 72

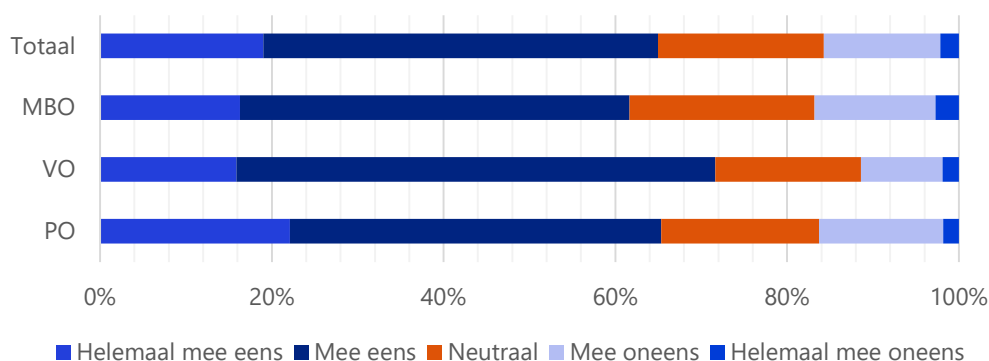


procent van de zij-instromers in het vo geeft aan dat het werk overeenkomt met hun verwachting. In po en mbo ligt dat een fractie lager.

Het aandeel zij-instromers waarvoor geldt dat het werk niet voldoet aan hun verwachtingen, bedraagt ongeveer 16 procent. Dit aandeel komt overeen met dat bij pas afgestudeerde leraren en wijkt ook niet wezenlijk af van vorig jaar.

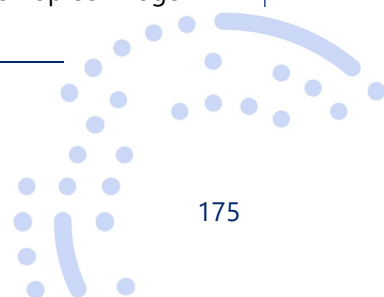
Al met al, kunnen we dus concluderen dat de meeste zij-instromers tevreden zijn over hun werk, maar een deel toch niet goed op z'n plek zit. Het werk komt in de beleving van deze laatste groep niet overeen met hun verwachtingen. Of, anders gezegd, zij ervaren een zekere 'mismatch'. Om na te gaan wat de oorzaken hiervan zijn, is in de enquête om een toelichting gevraagd. Uit de open antwoorden blijkt dat vooral de *hoge werkdruk* zorgt voor ongenoegen over het werk. Dit is verreweg de meest genoemde reden voor de mismatch die respondenten ervaren. Daarnaast wordt ook gewezen op de grote *hoeveelheid niet-lestaken*, de *diversiteit aan leerlingen/studenten* en de *geringe motivatie*. Onderstaande citaten illustreren dit.

Figuur 6.16 Het werk in het onderwijs is zoals ik had verwacht (%)



*Redenen waarom het werk niet aansluit bij de verwachting:*

- Het is veel meer werk dan ik me van te voren had voorgesteld. Voor een ervaren leraar is het al overuren maken. Van een zij-instromer, zonder ervaring, wordt er verwacht dat ze hetzelfde en nog meer doen.
- Ik vind het zwaarder dan verwacht; het werk zelf, vooral 30 kinderen, te grote groep eigenlijk om echt goed onderwijs te bieden.
- Het is veel zwaarder dan verwacht, vooral met de opleiding en mijn gezin ernaast.
- Een groep managen en orde houden zijn moeilijker dan ik van tevoren had gedacht.
- Ik had niet verwacht dat er zoveel bij komt kijken naast het lesgeven: vergaderingen, werkgroepen, studiedagen, groepsbesprekingen, rapporten, rapportgesprekken. Dit is mij zwaarder gevallen dan verwacht.
- Ik had meer gemotiveerde studenten verwacht gezien het niveau en het beroepenveld dat ze kiezen.
- Ik had verwacht dat de leerhouding en de intrinsieke motivatie van de leerlingen op een hoger niveau lag. Dit bleek lager te zijn en vond ik iets tegen te vallen.

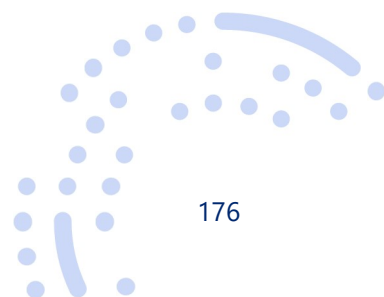


### Professioneel zelfvertrouwen

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 ontleent aan TALIS en kunnen worden geïnterpreteerd als een soort 'self-assessment'; in welke mate zijn zij-instromers in staat om bepaalde vakinhoudelijke taken in praktijk te brengen?

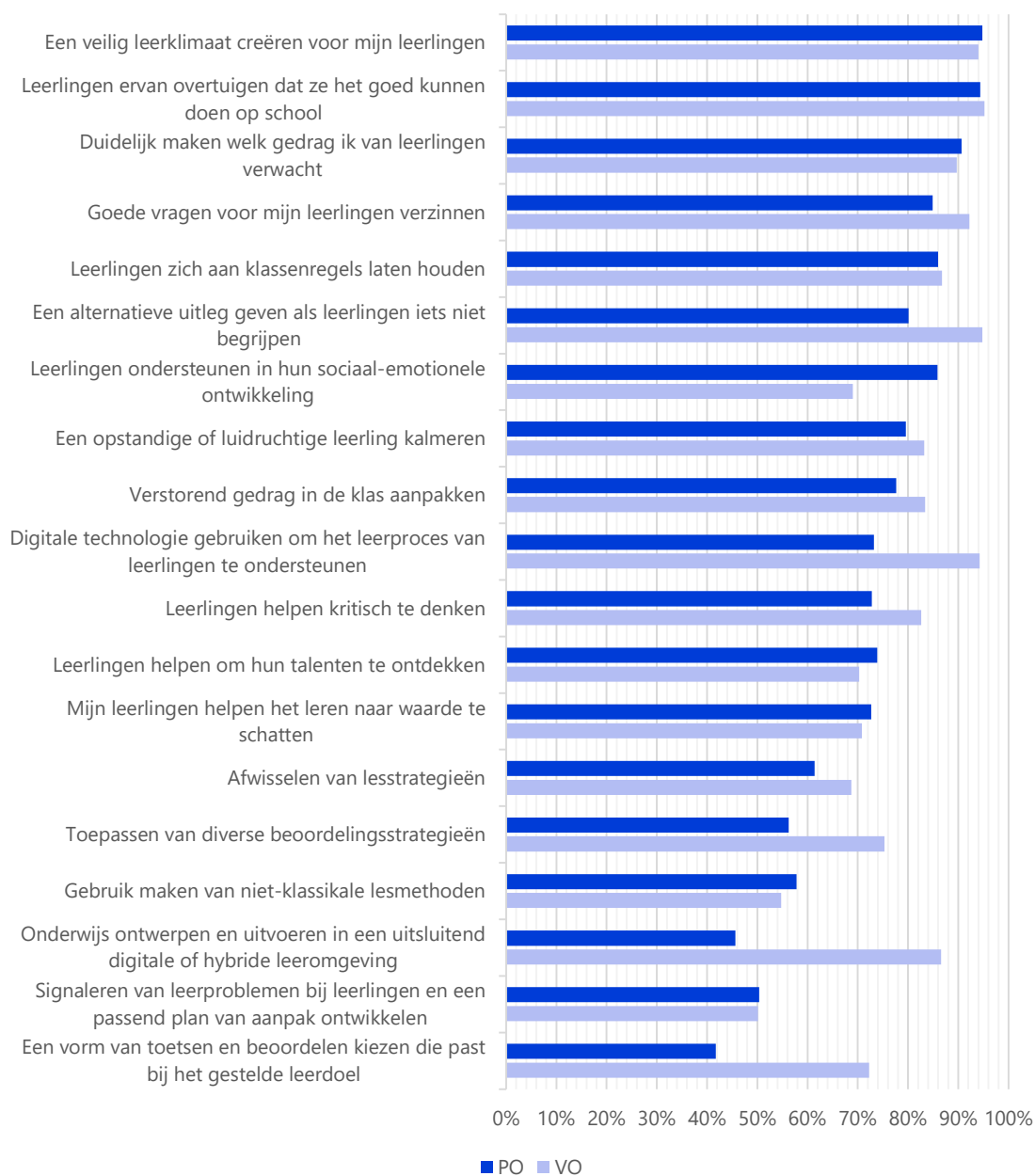
Figuur 6.17 toont de belangrijkste uitkomsten voor zij-instromers in het primair en voortgezet onderwijs. Uit de figuur blijkt dat de meeste zij-instromers geloof hebben in eigen kunnen. Ze zijn in staat om tijdens de les een veilig leerklimaat te creëren, leerlingen ervan te overtuigen dat ze het goed 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 opstandige of luidruchtige leerlingen te kalmeren. 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 toetsvorm 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.

Verder valt op dat er enkele duidelijke verschillen zijn in het bekwaamheidsgevoel van zij-instromers in po en vo. Het gaat dan vooral om: het gebruik van *digitale technologie*, het *ontwerpen en uitvoeren van een uitsluitend digitale of hybride leeromgeving* en het toepassen van *diverse beoordelingsstrategieën*. Uit de enquête blijkt duidelijk dat de zij-instromers in het vo zich op dit terrein meer bekwaam voelen dan degenen in het po. Dit is opmerkelijk omdat zij-instromers - door Corona - het afgelopen schooljaar veelvuldig afstandsonderwijs hebben moeten geven. In het vo lukt het zij-instromers klaarblijkelijk beter om hier inhoud aan te geven dan in het po. Het verschil in doelgroep speelt hierbij naar alle waarschijnlijkheid ook een rol, omdat de digitale vaardigheden van leerlingen in het vo groter zijn dan van leerlingen in het po is het geven van afstandsonderwijs in het vo mogelijk eenvoudiger.





Figuur 6.17 Professioneel zelfvertrouwen van zij-instromers in po/vo (%)\*



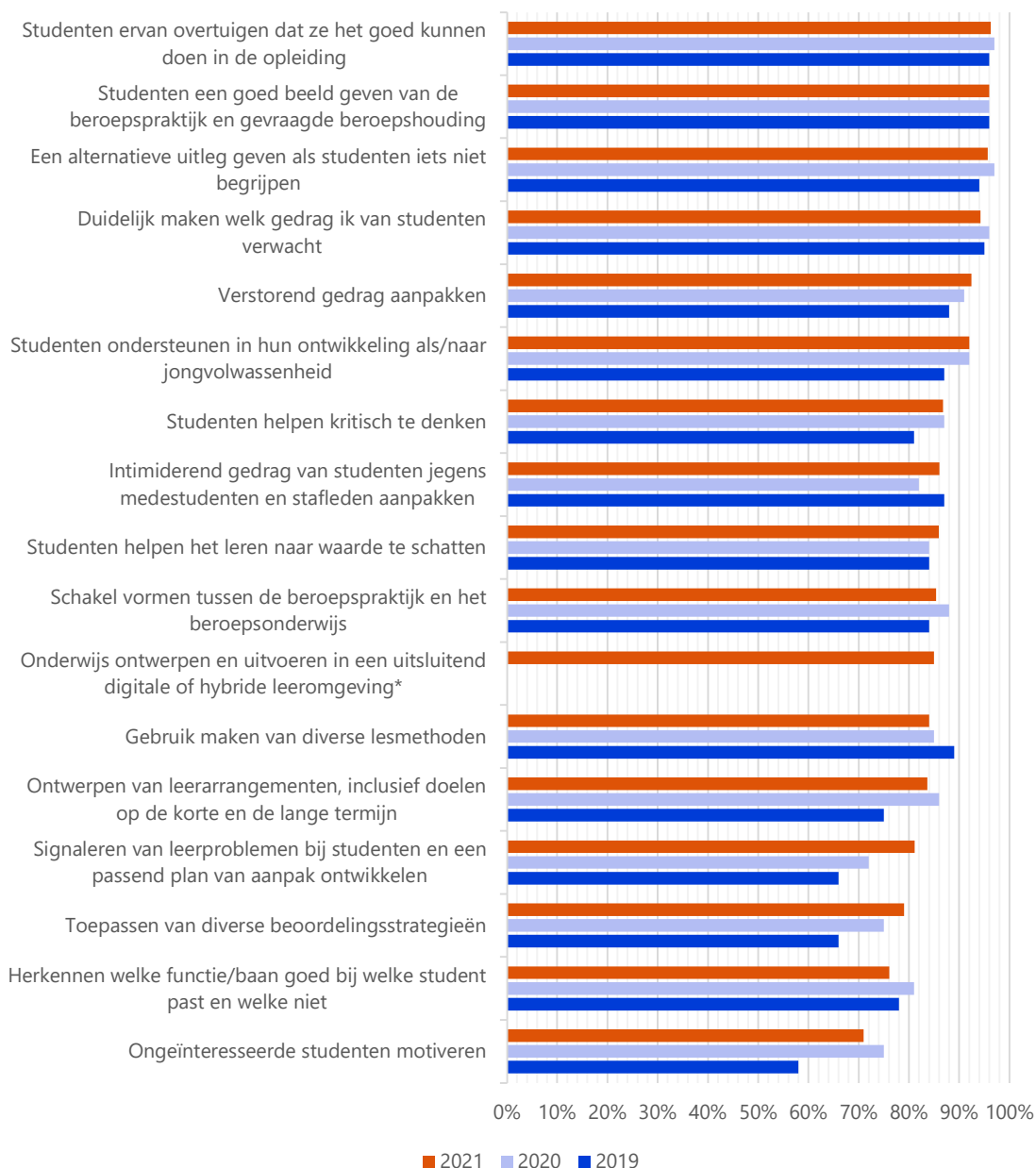
\* Percentage zij-instromers dat bij het lesgeven meestal of altijd in staat is om het volgende te doen.

Figuur 6.18 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, studenten een goed beeld te geven van de beroepspraktijk, een alternatieve uitleg te geven als een student iets niet begrijpt en duidelijk te maken welk gedrag ze van studenten verwachten. 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 6.18). 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.

Positief is verder om te zien dat de meeste pdg'ers (85%) in staat zijn om onderwijs in een uitsluitend digitale of hybride vorm te verzorgen.

Figuur 6.18 Professioneel zelfvertrouwen van zij-instromers in het mbo (%)\*



\* Dit item is nieuw en is de afgelopen jaren niet uitgevraagd.

## Bijlage A Steekproef en respons

Voor de enquête onder *pas afgestudeerde leraren* zijn alle gediplomeerden benaderd die in 2020 voor het eerst een lerarenopleiding hebben afgerond. Het ging hierbij om 8.057 personen. Hiervan hebben er 2.501 de enquête ingevuld<sup>47</sup>. Dit komt neer op een respons van 31 procent. Tabel A.1 laat zien dat de respons onder afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen een stuk hoger is dan die onder afgestudeerden van de pabo en de tweedegraadsopleidingen<sup>48</sup>. In eerdere jaren was dat ook het geval.

Vergeleken met vorig jaar is de respons iets gedaald, maar vergeleken met de jaren daarvoor ligt de respons (m.n. onder tweedegraders) wel hoger. Dit laatste komt vermoedelijk vooral doordat er twee keer is gerappelleerd, terwijl in eerdere jaren altijd maar één rappel werd verstuurd. De gunstige respons in 2020, hangt mogelijk samen met de eerste coronagolf, waardoor het veldwerk iets later is uitgevoerd (mei-juli i.p.v. april-juni).

De gemiddelde invultijd bedroeg ruim 16 minuten<sup>49</sup>. 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 dit rapport geven we de gewogen uitkomsten weer in tabellen en figuren, plus de ongewogen responsaantallen.

Tabel A.1 – Steekproef en respons, naar opleidingstype (cohort 2020)

	N	n	%
Pabo	3.546	1.108	31%
Tweedegraadslerarenopleiding (hbo)*	3.918	1.175	30%
Universitaire lerarenopleiding	593	218	37%
Totaal**	8.057	2.501	31%

\* 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.

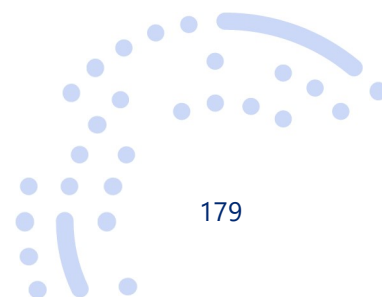
Tabel A.2 – Responsontwikkeling, meting 2016-2021

	2016	2017	2018	2018	2020	2021
Pabo	30%	28%	31%	29%	34%	31%
Tweedegraadslerarenopleiding	22%	22%	24%	26%	32%	30%
Universitaire lerarenopleiding	30%	31%	36%	34%	45%	37%

<sup>47</sup> Dit is exclusief de respondenten die (naar eigen zeggen) geen lerarenopleiding hebben gevolgd of eerder al een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald.

<sup>48</sup> 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.

<sup>49</sup> 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.



## Bijlage B Tabellen pas afgestudeerde leraren

### Tevredenheid met de lerarenopleiding

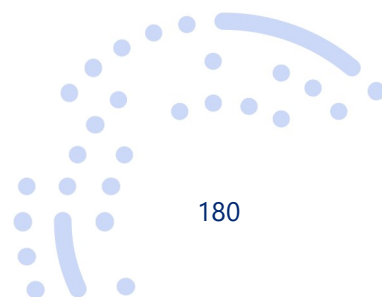
Tabel B1 – Tevredenheid met de volgende aspecten van de lerarenopleiding (%)\*

	pabo			2egraads opl.			ulo		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Algehele tevredenheid	67%	68%	67%	73%	77%	77%	67%	70%	65%
Het niveau van de opleiding	61%	61%	63%	76%	81%	78%	66%	69%	70%
De voorbereiding op de beroepspraktijk	69%	70%	65%	63%	68%	68%	60%	59%	56%
De studiebegeleiding (tijdens de studie)	60%	60%	59%	59%	62%	64%	58%	61%	60%
Het aanleren van pedagogisch-didactische vaardigheden	69%	69%	66%	66%	71%	70%	60%	63%	58%
Het aanleren van differentiatievaardigheden	61%	61%	57%	54%	57%	56%	27%	34%	34%
Het aanleren van een onderzoekende houding	64%	66%	69%	65%	65%	67%	61%	59%	67%
Het niveau van de vakinhoudelijke en vakdidactische programmaonderdelen	64%	62%	64%	74%	76%	77%	70%	71%	72%
Het opdoen van kennis over het curriculum van het basisonderwijs	56%	55%	56%	-	-	-	-	-	-
De aandacht voor methode onafhankelijk lesgeven	51%	58%	56%	-	-	-	-	-	-
Het leren gebruiken van digitale leermiddelen en ICT bij het lesgeven	-	58%	56%	-	42%	46%	-	27%	32%
Totaal (n=100%)	1.087	1.108	1.108	1.031	1.210	1.175	231	280	218

\* Selectie pas afgestudeerde leraren (peiljaren).

Tabel B2 – Tevredenheid met de volgende aspecten van de lerarenopleiding, naar opleidingsvorm (2021)

	pabo			2egraads opl.		
	voltijd	deeltijd	totaal	voltijd	deeltijd	totaal
Algehele tevredenheid	71%	56%	67%	77%	77%	77%
Het niveau van de opleiding	66%	56%	63%	77%	80%	78%
De voorbereiding op de beroepspraktijk	69%	52%	65%	69%	63%	68%
De studiebegeleiding (tijdens de studie)	60%	57%	59%	65%	64%	64%
Het aanleren van pedagogisch/didactische vaardigheden	69%	55%	66%	71%	66%	70%
Het aanleren van differentiatievaardigheden (omgaan met verschillen)	61%	42%	57%	58%	50%	56%
Het aanleren van een onderzoekende houding	71%	65%	69%	64%	72%	67%
Het niveau van de vakinhoudelijke en vakdidactische programmaonderdelen	66%	57%	64%	76%	80%	77%
Het opdoen van kennis over het curriculum van het basisonderwijs	58%	51%	56%	-	-	-
De aandacht voor methode onafhankelijk lesgeven	58%	51%	56%	-	-	-
Het leren gebruiken van digitale leermiddelen en ICT bij het lesgeven	61%	41%	56%	45%	50%	46%
Totaal	863	245	1.108	784	391	1.175



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

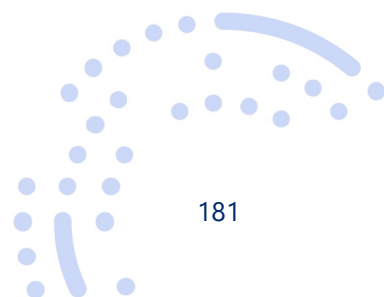
	pabo			2egraads opl.		
	Opl. school	Geen opl. school	totaal*	Opl. school	Geen opl. school	totaal*
Algehele tevredenheid	73%	57%	67%	80%	71%	77%
Het niveau van de opleiding	68%	54%	63%	80%	75%	78%
De voorbereiding op de beroepspraktijk	69%	55%	65%	67%	65%	68%
De studiebegeleiding (tijdens de studie)	61%	56%	59%	67%	61%	64%
Het aanleren van pedagogisch/didactische vaardigheden	68%	62%	66%	72%	65%	70%
Het aanleren van differentiatievaardigheden (omgaan met verschillen)	62%	45%	57%	55%	52%	56%
Het aanleren van een onderzoekende houding	71%	66%	69%	66%	67%	67%
Het niveau van de vakinhoudelijke en vakdidactische programmaonderdelen	66%	58%	64%	79%	72%	77%
Het opdoen van kennis over het curriculum van het basisonderwijs	60%	49%	56%	-	-	-
De aandacht voor methode onafhankelijk lesgeven	60%	53%	56%	-	-	-
Het leren gebruiken van digitale leermiddelen en ICT bij het lesgeven	60%	49%	56%	47%	45%	46%
Totaal	617	310	1.108	630	373	1.175

\* Selectie pas afgestudeerde leraren (peiljaar 2021) | \* incl. weet niet.

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

		2016	2017	2018	2019	2020	2021
pabo	... door de begeleider in de klas	82%	81%	80%	80%	83%	82%
	... op de school in zijn geheel	75%	74%	72%	73%	73%	76%
	... vanuit de opleiding	56%	57%	55%	53%	58%	55%
	Totaal (n)	1.117	945	1.109	1.087	1.108	1.108
2egr opl.	... door de begeleider in de klas	76%	75%	77%	74%	80%	75%
	... op de school in zijn geheel	68%	68%	70%	69%	74%	72%
	... vanuit de opleiding	52%	55%	53%	54%	59%	57%
	Totaal (n)	818	829	917	1.031	1.210	1.175
ulo	... door de begeleider in de klas	79%	77%	74%	74%	81%	78%
	... op de school in zijn geheel	70%	71%	64%	69%	71%	69%
	... vanuit de opleiding	58%	56%	61%	63%	65%	61%
	Totaal (n)	222	248	257	231	280	218

\* Selectie pas afgestudeerde leraren (peiljaren).



## Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren

Tabel B5 – Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren (1/2 jaar na afstuderen), cohort 2015-2020 (%)\*

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Pabo</i>						
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	70,9%	78,1%	80,4%	84,0%	88,1%	88,2%
Buiten onderwijs	6,0%	6,7%	5,8%	5,0%	4,1%	2,8%
Binnen en buiten onderwijs	15,8%	8,8%	7,8%	6,4%	4,6%	6,3%
Geen betaalde baan	7,3%	6,4%	6,0%	4,7%	3,3%	2,7%
Totaal (n)	1.115	945	1.109	1.087	1.108	1.108
<i>Lerarenopl. vo/mbo</i>						
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	67,5%	70,6%	71,2%	72,6%	74,5%	75,5%
Buiten onderwijs	13,6%	12,2%	11,2%	12,0%	10,5%	10,3%
Binnen en buiten onderwijs	13,2%	11,2%	12,1%	9,8%	10,3%	8,9%
Geen betaalde baan	5,7%	6,0%	5,6%	5,6%	4,8%	5,2%
Totaal (n)	1.038	1.077	1.174	1.262	1.490	1.393

\* Selectie pas afgestudeerde leraren..

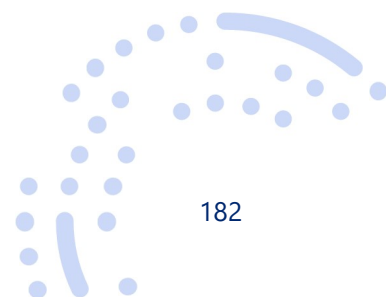
Tabel B6 – Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren (direct na afstuderen), cohort 2015-2020 (%)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Pabo</i>						
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	57,0	63,4	69,8	75,1	79,9	80,3
Buiten onderwijs	18,5	14,4	12,4	10,7	8,2	7,1
Binnen en buiten onderwijs	12,3	11,1	8,8	7,5	6,0	6,7
Geen betaalde baan	12,2	11,1	9,0	6,7	6,0	6,0
Totaal (n)	1.115	945	1.109	1.087	1.108	1.108
<i>Lerarenopl. vo/mbo</i>						
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	59,0	66,1	67,4	68,6	68,7	69,4
Buiten onderwijs	19,2	18,0	14,4	13,6	14,5	14,6
Binnen en buiten onderwijs	10,9	7,5	10,4	8,6	9,6	7,3
Geen betaalde baan	10,9	8,4	7,8	9,2	7,1	8,7
Totaal (n)	1.040	1.077	1.174	1.262	1.490	1.393

Tabel B7 – Pas afgestudeerde leraren, naar soort baan, cohort 2015-2020 (%)\*

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Pabo</i>	Vervangingsbaan	44,0%	31,6%	24,2%	13,5%	13,3%	14,3%
	Reguliere baan	56,0%	68,4%	75,8%	86,5%	86,7%	85,7%
	Totaal (n)*	958	815	971	973	1.023	1.045
<i>Lerarenopl. vo/mbo</i>	Vervangingsbaan	11,3%	12,7%	11,7%	8,2%	8,4%	7,2%
	Reguliere baan	88,7%	87,3%	88,3%	91,8%	91,6%	92,8%
	Totaal (n)*	843	891	979	1.047	1.265	1.181

\* Selectie pas afgestudeerden die in het onderwijs werken.



Tabel B8 – Pas afgestudeerde leraren, naar sector en type dienstverband, cohort 2015-2020 (%)\*

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Po	Vast contract	4,0%	11,8%	13,6%	21,6%	31,3%	26,9%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	29,0%	45,0%	52,7%	59,6%	51,9%	53,0%
	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	32,9%	25,1%	14,1%	8,5%	8,1%	10,9%
	Flexibel contract	34,0%	18,1%	19,5%	10,4%	8,7%	9,3%
	Totaal (n)	981	865	1.031	1.040	1.132	1.161
Vo	Vast contract	32,2%	35,1%	33,8%	34,3%	41,3%	35,9%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	41,9%	38,5%	40,7%	43,5%	37,2%	44,0%
	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	18,8%	19,3%	19,7%	16,3%	17,4%	16,4%
	Flexibel contract	7,1%	7,1%	5,8%	5,9%	4,1%	3,7%
	Totaal (n)	596	631	670	724	880	808
Mbo	Vast contract	26,2%	31,8%	38,7%	37,0%	41,3%	34,3%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	46,1%	44,3%	40,2%	43,3%	34,7%	48,2%
	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	17,7%	16,0%	14,0%	14,4%	14,3%	11,3%
	Flexibel contract	9,9%	7,9%	7,2%	5,3%	9,7%	6,2%
	Totaal (n)	221	225	235	271	266	265

\* Selectie alumni die in het onderwijs werken.

Tabel B9 – Pas afgestudeerde leraren, naar sector en aanstellingsomvang, cohort 2015-2020 (%)\*

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Po	Voltijd: 36 uur of meer	33,1%	37,7%	44,5%	48,7%	45,2%	46,1%
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	31,4%	29,4%	28,5%	27,5%	29,4%	30,9%
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	27,8%	25,3%	19,6%	18,1%	20,9%	19,3%
	Deeltijd: < 12 uur	7,7%	7,6%	7,4%	5,7%	4,6%	3,7%
	Totaal (n)*	981	865	1.031	1.040	1.132	1.161
Vo	Voltijd: 36 uur of meer	20,1%	19,0%	16,8%	17,7%	19,1%	17,2%
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	43,4%	46,7%	49,0%	50,5%	50,7%	51,3%
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	30,4%	27,8%	29,2%	27,2%	25,2%	28,3%
	Deeltijd: < 12 uur	6,1%	6,4%	5,1%	4,6%	5,0%	3,2%
	Totaal (n)	596	631	670	724	880	808
Mbo	Voltijd: 36 uur of meer	24,7%	34,2%	25,3%	25,9%	24,4%	31,5%
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	45,3%	38,8%	48,5%	45,5%	48,6%	46,0%
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	23,5%	23,8%	22,3%	25,8%	22,4%	20,5%
	Deeltijd: < 12 uur	6,4%	3,2%	4,0%	2,8%	4,6%	2,0%
	Totaal (n)	221	225	235	271	266	265

\* 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	87,8	5,0	3,1	4,1	375
Exacte vakken	85,5	7,4	3,9	3,1	229
Technische vakken	74,6	10,3	8,6	6,5	82
Culturele/creatieve vakken	45,0	21,6	23,9	9,5	159
Maatschappijvakken/godsdienst	74,2	13,1	4,9	7,9	205
Economische vakken	86,2	7,6	6,2	0,0	79
Lichamelijke opvoeding	61,2	13,0	20,1	5,7	144
Verzorgende vakken	82,8	8,4	5,2	3,6	120
Totaal	75,5	10,3	8,9	5,2	1.393

\* Selectie alumni lerarenopleidingen vo/mbo, cohort 2020.

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

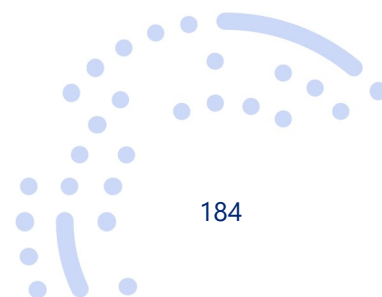
	Vast contract	Tijdelijk contract	Flexibel contract	Totaal (n)*
Talen	43,1%	54,4%	2,5%	341
Exacte vakken	40,0%	57,9%	2,0%	205
Technische vakken	57,2%	41,8%	1,0%	68
Culturele/creatieve vakken	12,9%	58,8%	28,3%	109
Maatschappijvakken/godsdienst	27,9%	68,2%	3,9%	162
Economische vakken	41,0%	57,9%	1,1%	74
Lichamelijke opvoeding	8,8%	80,1%	11,1%	116
Verzorgende vakken	35,3%	56,3%	8,4%	106
Totaal	33,2%	60,2%	6,6%	1.181

\* Selectie alumni die in het onderwijs werken (lerarenopl. vo/mbo) | cohort 2020.

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

	≥ 36 uur	24 tot 36 uur	< 24 uur	totaal (n)*
Talen	16,0%	52,5%	31,5%	341
Exacte vakken	16,3%	51,2%	32,5%	205
Technische vakken	44,0%	40,2%	15,8%	68
Culturele/creatieve vakken	7,7%	28,6%	63,7%	109
Maatschappijvakken/godsdienst	14,3%	56,5%	29,2%	162
Economische vakken	28,2%	51,2%	20,5%	74
Lichamelijke opvoeding	24,3%	48,4%	27,3%	116
Verzorgende vakken	28,4%	47,5%	24,1%	106
Totaal	19,6%	48,7%	31,8%	1.181

\* Selectie alumni die in het onderwijs werken (lerarenopl. vo/mbo) | cohort 2020.





Tabel B13 – Zou u meer uren in het onderwijs willen werken? – naar sector en cohort (%)\*

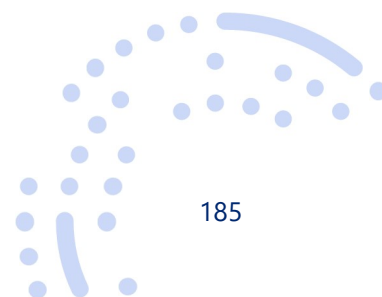
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
PO	Ja, zonder meer	50%	34%	25%	18%	26%	22%
	Ja, onder voorwaarden	23%	28%	31%	29%	25%	25%
	Nee, zeker niet	19%	31%	39%	45%	41%	44%
	Weet niet	7%	6%	5%	7%	8%	10%
	Totaal (n)	588	488	492	467	555	579
VO	Ja, zonder meer	29%	31%	24%	24%	31%	27%
	Ja, onder voorwaarden	30%	33%	36%	34%	30%	32%
	Nee, zeker niet	37%	33%	36%	38%	33%	36%
	Weet niet	4%	4%	4%	5%	6%	5%
	Totaal (n)	371	400	455	486	574	603
MBO	Ja, zonder meer	26%	25%	15%	21%	18%	22%
	Ja, onder voorwaarden	28%	35%	37%	30%	36%	28%
	Nee, zeker niet	41%	36%	44%	46%	39%	43%
	Weet niet	6%	4%	4%	3%	8%	7%
	Totaal (n)	126	119	135	153	156	163

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

Tabel B14 – Onder welke voorwaarden bent u bereid meer uren in het onderwijs te gaan werken? (%)\*

	po	vo	mbo	totaal*
Salarisverbetering	52%	57%	50%	54%
Vast contract	44%	42%	48%	44%
Duidelijke afspraken over werkbelasting	30%	47%	40%	40%
Doorgroeimogelijkheid	24%	29%	27%	26%
Ruimte voor eigen ontwikkeling	18%	29%	36%	26%
Mogelijkheid tot combinatie met zorg voor anderen en/of studie	22%	25%	16%	23%
Reguliere baan (geen invalwerk)	24%	15%	17%	18%
Voldoende inwerktijd/begeleiding	22%	12%	16%	16%
Weinig reistijd	15%	15%	9%	15%
Werken naar eigen inzicht	18%	8%	20%	14%
Mogelijkheid tot combinatie met huidige baan	12%	7%	9%	8%
Mogelijkheid tot voltijdbaan	4%	7%	6%	6%
Anders	16%	8%	6%	11%
Totaal (n)	142	193	47	383

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



### Motieven om wel/niet in het onderwijs te gaan werken

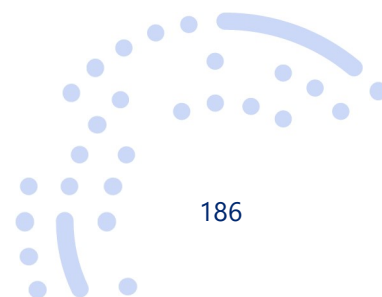
Tabel B15 – Wat zijn de belangrijkste redenen waarom u geen baan in het onderwijs heeft? (%)\*

	Pabo	Lerarenopl. vo/mbo	Totaal
Binnen het onderwijs is de werkdruk te hoog	52,9%	37,5%	40,2%
Buiten het onderwijs is er meer ruimte voor mijn eigen ontwikkeling	33,0%	31,1%	31,4%
Buiten het onderwijs kan ik naar eigen inzicht werken	37,8%	28,9%	30,5%
Buiten het onderwijs heb ik meer doorgroeimogelijkheden	31,6%	26,3%	27,3%
Ik kan binnen het onderwijs geen voltijdbaan vinden	3,5%	30,8%	25,9%
Binnen het onderwijs is het salaris te laag	35,5%	20,2%	23,0%
Ik kan binnen het onderwijs geen vast contract krijgen	3,5%	24,1%	20,5%
Ik kan binnen het onderwijs geen deeltijdbaan vinden	3,6%	23,4%	19,9%
Ik moet te ver reizen voor een baan binnen het onderwijs	7,2%	15,1%	13,7%
Ik kan een onderwijsbaan niet combineren met mijn huidige baan buiten het onderwijs	19,2%	8,8%	10,6%
Binnen het onderwijs krijg je onvoldoende inwerktijd/begeleiding	13,1%	9,7%	10,3%
Ik kan een onderwijsbaan niet combineren met zorg voor kinderen/huishouden en/of studie	19,5%	4,3%	7,0%
Anders	39,5%	39,7%	39,7%
Totaal (n)	31	140	171

\* Selectie pas afgestudeerden zonder baan of werkzaam buiten onderwijs (cohort 2020).

Tabel B16 – Zou u in het onderwijs willen werken? (%)

	Pabo	Lerarenopl. vo/mbo	Totaal
Ja, zonder meer	32,7%	25,1%	26,8%
Ja, onder voorwaarden	44,5%	51,3%	49,8%
Nee, zeker niet	6,7%	11,2%	10,2%
Weet niet	16,1%	12,4%	13,2%
Totaal (n)	63	212	275



Tabel B17 – Onder welke voorwaarden bent u bereid om in het onderwijs te werken? (%)\*

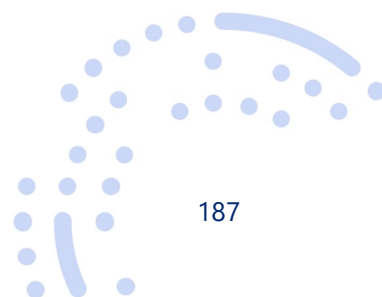
	Pabo	Lerarenopl. vo/mbo	Totaal
Salarisverbetering	54%	30%	35%
Duidelijke afspraken over werkbelasting	50%	30%	34%
Vast contract	12%	34%	29%
Werken naar eigen inzicht	14%	31%	28%
Voldoende inwerktijd/begeleiding	27%	26%	26%
Ruimte voor eigen ontwikkeling	22%	24%	24%
Reguliere baan (geen invalwerk)	24%	21%	22%
Mogelijkheid tot combinatie met huidige baan	14%	22%	20%
Doorgroeimogelijkheid naar management	31%	17%	19%
Geen salarisachteruitgang	7%	16%	14%
Mogelijkheid tot deeltijdbaan	14%	13%	13%
Weinig reistijd	11%	10%	10%
Mogelijkheid tot combinatie met zorg voor kinderen/huishouden en/of studie	11%	8%	9%
Mogelijkheid tot voltijdbaan	-	6%	5%
Anders	9%	13%	12%
Totaal (n)	28	108	136

\* Selectie pas afgestudeerden die onder voorwaarden in het onderwijs wil werken (cohort 2020).

Tabel B18 – Waarom zoekt u (ook) een baan buiten het onderwijs? (%)\*

	Lerarenopl.		Totaal
	Pabo	Vo/mbo	
De werkdruk in het onderwijs is te hoog	80%	51%	61%
Ik wil graag ervaringen op doen buiten het onderwijs	39%	40%	40%
Buiten het onderwijs is het salaris beter	46%	31%	36%
Ik wil niet (meer) in het onderwijs werken	36%	26%	29%
Ik wil geen invalwerk doen/wil meer baanzekerheid	19%	24%	23%
De lage status van het werken in het onderwijs	20%	20%	20%
Ben bezig met/heb een andere studie gedaan en wil een baan die daarop aansluit	23%	16%	19%
Er zijn alleen kleine deeltijdbanen te vinden binnen het onderwijs	7%	25%	18%
Er is geen werk in het onderwijs	4%	17%	13%
Ik zou te ver moeten reizen voor een baan in het onderwijs	4%	10%	8%
Buiten het onderwijs zijn de kansen op werk veel groter	-	8%	5%
Anders	22%	32%	29%
Totaal (n)	44	81	125

\* Selectie beginnende leraren (cohort 2020) die (ook) opzoek zijn naar een baan buiten het onderwijs.



## Begeleiding van beginnende leraren

Tabel B19 – Aandeel beginnende leraren, naar cohort 2015-2020 (%)\*

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Pabo	Beginnende leraar**	99,6%	99,8%	99,2%	99,6%	99,1%	99,4%
	Geen beginnende leraar	0,4%	0,2%	0,8%	0,4%	0,9%	,6%
	Totaal (n)*	930	804	948	949	1.004	1.022
Lerarenopl. vo/mbo	Beginnende leraar	84,8%	85,0%	88,7%	87,7%	88,0%	87,3%
	Geen beginnende leraar	15,2%	15,0%	11,3%	12,3%	12,0%	12,7%
	Totaal (n)*	818	874	965	1.020	1.245	1.159

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

Tabel B20 – Begeleiding beginnende leraren, naar cohort 2015-2020 (%)\*

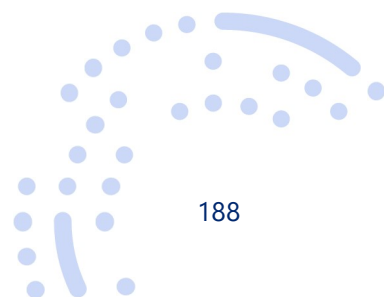
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Pabo	Wel begeleiding	79%	83%	84%	88%	89%	89%
	Geen begeleiding	21%	17%	16%	12%	11%	11%
	Totaal (n)*	926	802	941	946	996	1.017
Lerarenopl. vo/mbo	Wel begeleiding	89%	85%	80%	83%	84%	86%
	Geen begeleiding	11%	15%	20%	17%	16%	14%
	Totaal (n)*	680	730	846	884	1089	999

\* Selectie beginnende leraren.

Tabel B21 – Begeleiding beginnende leraren, naar peiljaar (%)\*

		2016	2017	2018	2019	2020	2021
PO	Ja, dit werd actief aangeboden	30%	35%	36%	45%	41%	44%
	Ja, als ik hier om vroeg	38%	36%	36%	34%	35%	35%
	Nee, geen begeleiding gekregen	22%	19%	20%	13%	13%	13%
	Anders	9%	10%	9%	8%	10%	7%
	Totaal (n)	948	839	1.000	1.007	1.098	1.122
VO	Ja, dit werd actief aangeboden	63%	54%	55%	52%	55%	51%
	Ja, als ik hier om vroeg	24%	27%	24%	27%	26%	29%
	Nee, geen begeleiding gekregen	7%	10%	14%	14%	11%	10%
	Anders	5%	9%	7%	7%	7%	10%
	Totaal (n)	492	525	586	613	773	690
MBO	Ja, dit werd actief aangeboden	36%	29%	29%	28%	30%	33%
	Ja, als ik hier om vroeg	42%	41%	36%	42%	36%	40%
	Nee, geen begeleiding gekregen	16%	20%	26%	24%	23%	17%
	Anders	5%	10%	10%	6%	10%	10%
	Totaal (n)	176	182	194	227	214	214

\* Selectie beginnende leraren | cohort 2015-2020.



Tabel B22 – Organisatie van de begeleiding, naar sector en peiljaar (%)\*

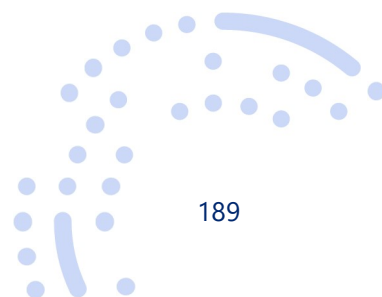
	PO			VO			MBO		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Een introductiebijeenkomst voor beginnende leraren	35%	36%	32%	67%	67%	65%	48%	48%	45%
Een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren	33%	31%	30%	49%	53%	46%	26%	30%	32%
Groepje met nieuwe leerkrachten dat regelmatig bijeenkomt (intervisiegroep)	33%	32%	28%	59%	58%	55%	36%	25%	26%
Begeleiding door een ervaren docent	39%	38%	38%	50%	50%	55%	60%	48%	62%
Begeleiding door de schoolleiding	29%	31%	30%	18%	19%	19%	12%	9%	11%
Begeleiding door een mentor / coach	46%	43%	44%	45%	45%	42%	30%	33%	29%
Aantal lessen wordt bijgewoond door en nabesproken met een ervaren docent	34%	32%	31%	50%	51%	46%	28%	25%	18%
Er werd een cursus aangeboden	11%	8%	8%	10%	11%	12%	8%	9%	8%
Anders	11%	11%	10%	5%	6%	7%	8%	16%	11%
Totaal (n)	875	956	100%	535	689	100%	171	163	100%

\* Selectie beginnende leraren met begeleiding | cohort 2018-2020.

Tabel B23 – Inhoud van de begeleiding, naar sector en peiljaar (%)\*

	PO			VO			MBO		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Rondleiding door de school en kennismaking met collega's	22%	27%	24%	44%	45%	42%	36%	35%	33%
Op de hoogte brengen van het reilen en zeilen van de school	46%	44%	40%	60%	57%	61%	58%	50%	61%
Het voorbereiden van lessen	13%	12%	10%	13%	11%	12%	28%	23%	23%
Didactische vaardigheden	46%	40%	38%	35%	43%	32%	37%	34%	25%
Het omgaan met leerlingen	45%	43%	42%	51%	60%	51%	44%	48%	37%
Het omgaan met ouders	35%	36%	32%	25%	32%	26%	9%	15%	16%
Orde handhaven in de klas	32%	34%	32%	47%	58%	45%	25%	35%	19%
Het plannen van de werkzaamheden	32%	25%	29%	21%	16%	17%	34%	32%	26%
Vakdidactische vaardigheden	-	27%	30%	-	24%	24%	-	22%	21%
Vakinhoudelijke vaardigheden	-	21%	22%	-	15%	14%	-	22%	22%
Anders	11%	11%	11%	7%	6%	7%	11%	16%	11%
Totaal (n)	875	956	977	535	689	618	171	163	177

\* Selectie beginnende leraren met begeleiding | cohort 2018-2020.



Tabel B24 – Stellingen over de begeleiding, naar sector en w/n opleidingschool (% [helemaal] mee eens)\*

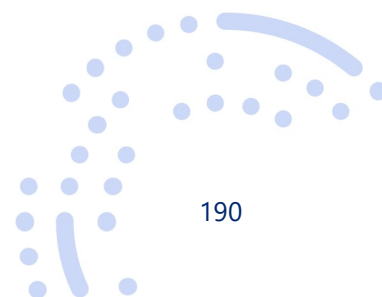
	PO		VO		MBO	
	opl. school	geen opl. sch	opl. school	geen opl. sch	opl. school	geen opl. sch
Ervaren collega's helpen mij mijn weg te vinden als leraar	91%	82%	85%	84%	87%	78%
Als ik problemen ondervind, helpt het schoolmanagement mij naar oplossingen te zoeken	76%	71%	71%	60%	60%	47%
Ik heb de indruk dat de school aandacht heeft voor beginnende docenten	66%	54%	74%	55%	59%	46%
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	59%	51%	63%	50%	42%	51%
Ik krijg goede ondersteuning en begeleiding bij het geven van de lessen	50%	40%	56%	44%	40%	39%
Ik moet alles op eigen initiatief vragen en ontdekken	37%	43%	38%	51%	55%	52%
De school heeft een uitgewerkt programma voor beginnende docenten	26%	18%	49%	25%	31%	22%
Totaal (n)	440	474	367	204	105	71

\* Selectie beginnende leraren met begeleiding, cohort 2020.

Tabel B25 – Lesobservatie door een ervaren docent of mentor/coach, naar sector en peiljaar (%)\*

	PO			VO			MBO		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Nooit	9%	15%	15%	13%	15%	18%	26%	33%	44%
1 of 2 keer	35%	41%	43%	39%	43%	43%	50%	47%	39%
3 - 5 keer	36%	32%	27%	34%	32%	32%	19%	14%	12%
Meer dan 5 keer	19%	12%	13%	14%	9%	7%	3%	4%	4%
Weet ik niet	1%	1%	2%	0%	1%	1%	1%	1%	2%
Totaal (n)	1007	1098	1122	613	773	690	227	214	214

\* Selectie beginnende leraren met begeleiding | cohort 2018-2020.



## Werkbeleving van beginnende leraren

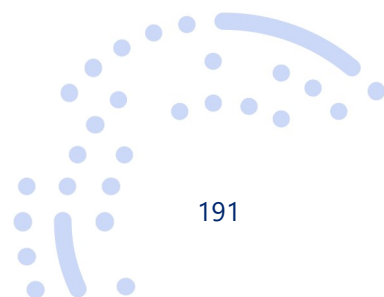
Tabel B26 – Ervaren werkdruk onder beginnende leraren, naar sector en peiljaar (%)\*

		Zeer veel	Veel	Niet veel/ weinig	Weinig	Zeer weinig	Geen/ n.v.t	Totaal (n)
PO	2017	18%	52%	26%	2%	1%	1%	839
	2018	15%	46%	31%	4%	1%	2%	1.000
	2019	13%	46%	34%	6%	1%	1%	1.007
	2020	8%	40%	41%	7%	2%	1%	1.098
	2021	10%	46%	36%	6%	2%	1%	1.122
VO	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
	2021	12%	42%	39%	5%	1%	0%	690
MBO	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
	2021	16%	45%	34%	5%	-	0%	214

Tabel B27 – Oorzaken van ervaren werkdruk, naar sector (%)\*

	po	vo	mbo	totaal
Hoeveelheid administratieve taken	81%	71%	77%	77%
Hoeveelheid overige niet-lesgebonden taken	73%	62%	70%	68%
Samenstelling leerlingpopulatie	60%	46%	38%	52%
Omvang van de groepen	50%	57%	24%	49%
Diversiteit in niveau binnen groepen	59%	36%	31%	48%
Handhaven van discipline binnen en buiten de klas	35%	33%	18%	32%
Beleidswijzigingen vanuit landelijk overheid	26%	35%	30%	30%
Omgaan met lastige ouders	36%	22%	9%	28%
Eisen/verwachtingen vanuit het management over de te leveren prestaties	24%	29%	26%	25%
Verzuim van teamleden	17%	14%	20%	16%
Gebrek aan teamspirit/individualistisch optreden collega's	13%	15%	23%	15%
Intimidatie/verbaal geweld van leerlingen	16%	11%	5%	13%
Het tekort aan leraren (te weinig bevoegde leraren/docenten)	10%	5%	5%	8%
Totaal (n)	620	378	132	1.132

\* Selectie beginnende leraren die werkdruk ervaren (cohort 2020).



Tabel B28 – Arbeidstevredenheid beginnende leraren, naar sector en peiljaar (rapportcijfers)\*

		2017	2018	2019	2020	2021
PO	De inhoud van uw baan	7,7	7,7	7,8	8,0	8,0
	De organisatie waarin men werkt	7,6	7,5	7,6	7,8	7,8
	Werken in het onderwijs	7,5	7,6	7,7	7,9	8,0
	Salaris	-	-	6,3	6,6	6,6
	Totaal (n)	839	1.000	1.007	1.098	1.122
VO	De inhoud van uw baan	7,7	7,7	7,7	8,0	7,9
	De organisatie waarin men werkt	7,2	7,2	7,2	7,4	7,4
	Werken in het onderwijs	7,5	7,5	7,6	7,8	7,9
	Salaris	-	-	6,5	6,7	6,8
	Totaal (n)	525	586	613	773	690
MBO	De inhoud van uw baan	7,9	7,9	7,8	7,9	8,0
	De organisatie waarin men werkt	7,3	7,2	7,1	7,4	7,5
	Werken in het onderwijs	7,6	7,8	7,7	7,9	7,9
	Salaris	-	-	6,9	7,0	7,0
	Totaal (n)	182	194	227	214	214

Tabel B29 – Schaalscores self-efficacy, naar sector en peiljaar (%)\*

		2017	2018	2019	2020	2021
PO	Klassenmanagement	3,3	3,3	3,4	3,3	3,3
	Motiveren	3,1	3,1	3,1	3,2	3,1
	Differentiëren	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9
	SE totaal	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1
VO	Klassenmanagement	3,1	3,2	3,1	3,2	3,2
	Motiveren	2,9	2,9	2,9	3,0	3,0
	Differentiëren	2,9	2,9	2,9	3,0	3,0
	SE totaal	3,0	3,0	3,0	3,1	3,0
MBO	Klassenmanagement	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2
	Motiveren	3,1	3,0	3,1	3,1	3,1
	Differentiëren	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
	SE totaal	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1

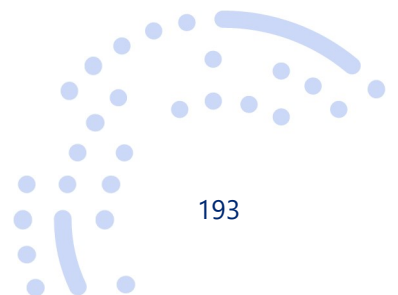
\* Selectie beginnende leraren (cohort 2016-2020).



Tabel B30 – Stellingen over het werkklimaat op school, naar sector (% [helemaal] mee eens)\*

	po	vo	mbo	totaal*
Op deze school heerst een cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid voor school gerelateerde zaken.	89%	79%	80%	84%
Op deze school werken we als team samen aan de ontwikkeling van het onderwijs.	86%	78%	79%	83%
Op deze school heerst een cultuur van samenwerking die wordt gekarakteriseerd door wederzijdse steun.	85%	78%	77%	82%
Het management steunt de docenten bij problemen met een leerling/klas en werkt met hen samen om deze problemen op te lossen.	81%	69%	64%	75%
Ik krijg voldoende ruimte om me verder te ontwikkelen (bijvoorbeeld cursussen, bijscholing en studiedagen).	76%	70%	79%	75%
Als docenten (extra) ondersteuning nodig hebben, dan geeft de school die ook.	73%	68%	63%	70%
Ik krijg meer voorbereidingstijd voor mijn lessen dan meer ervaren docenten.	24%	46%	34%	32%
Totaal (n)	1.122	690	214	2.016

\* Selectie beginnende leraren (cohort 2020) | stelling 1 t/m 4 vormen de schaal over samenwerking/ondersteuning



## Bijlage C Tabellen zij-instromers

### Het scholingstraject

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

	2017	2018	2019	2020	2021
Toepassen van beroepsgerelateerde vakkennis en vakdidactiek	74%	72%	73%	73%	77%
Toepassen van pedagogische inzichten	93%	87%	96%	90%	94%
Toepassen van didactische inzichten	97%	89%	94%	92%	94%
Ontwerpen en uitvoeren van leerarrangementen/leerconcepten	89%	79%	81%	84%	90%
Hanteren van de juiste toetsinstrumenten	70%	72%	72%	75%	83%
Omgaan met verschillende deelgroepen (differentiatie)	80%	75%	78%	77%	84%
Omgaan met studenten met speciale ondersteuningsbehoefte	64%	56%	60%	58%	59%
Totaal (n)	61	119	166	173	240

\* 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	2021
Loopbaanontwikkeling, beroepsidentiteit en beroepshouding van de student	66%	66%	73%	69%	75%
Burgerschap student	54%	41%	43%	41%	47%
Ontwikkeling van reflectieve vaardigheid bij de studenten	80%	61%	73%	66%	67%
Totaal (n)	61	119	166	173	240

\* 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 (%)

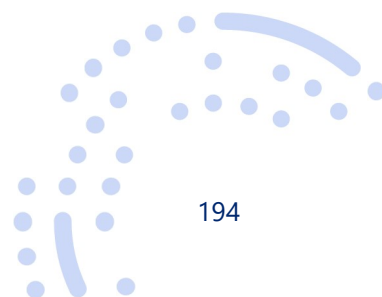
	2017	2018	2019	2020	2021
Leren in de beroepspraktijk	77%	71%	80%	69%	81%
Werkproceskennis	79%	68%	72%	62%	68%
Kennis van de benodigde kwalificatie-eisen	74%	67%	70%	62%	77%
Opbouwen en onderhouden van netwerken	61%	58%	55%	51%	55%
Vertalen van ontwikkelingen binnen branche naar beroepsonderwijs	57%	52%	58%	50%	58%
Totaal (n)	61	119	166	173	240

\* 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	2021
Rol als teamspeler	93%	88%	89%	90%	86%
Zelfreflectie	100%	97%	96%	99%	98%
Intern en extern verantwoording afleggen over handelen	93%	84%	83%	82%	84%
Totaal (n)	61	119	166	173	240

\* 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	
	2020	2021	2020	2021
Toepassen van vak kennis/vakdidactiek	77%	82%	93%	92%
Toepassen van didactische inzichten	76%	79%	88%	90%
Ontwikkelen en uitvoeren van een samenhangende lessenreeks	66%	69%	87%	85%
De leerstof op een begrijpelijke en aansprekende manier uitleggen	68%	71%	77%	71%
Het afstemmen van het onderwijs op de verschillen tussen leerlingen	67%	67%	65%	67%
Inzicht in de opbouw van het curriculum en de doorlopende leerlijnen	65%	60%	65%	67%
Hanteren van de juiste toetsinstrumenten	43%	43%	68%	67%
Kennis van pedagogische theorieën en methodieken, die relevant zijn voor de onderwijspraktijk	85%	87%	74%	82%
Het realiseren van een veilig en stimulerend leerklimaat	83%	81%	71%	73%
Toepassen van pedagogische inzichten	83%	82%	71%	73%
Aanmoedigen en motiveren van leerlingen	75%	76%	70%	70%
Het afstemmen van de les op de ontwikkeling van leerlingen	74%	79%	72%	67%
Klassenmanagement	70%	72%	67%	67%
Kennis van veelvoorkomende ontwikkelings- en gedragsproblemen	55%	57%	58%	50%
Omgaan met leerlingen met speciale zorgbehoefte	39%	38%	41%	36%
Zelfreflectie en actief zijn in eigen professionele ontwikkeling	90%	94%	91%	87%
Interne en externe verantwoording afleggen over handelen	69%	73%	79%	71%
Rol als teamspeler	62%	66%	61%	66%
Totaal	421	279	111	97

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

	2017	2018	2019	2020	2021
De begeleiding door de begeleider vanuit de school/instelling	70%	69%	70%	63%	64%
De begeleiding op de werkplek in zijn geheel, tijdens het PDG-traject	70%	71%	66%	65%	61%
De begeleiding vanuit de lerarenopleiding, tijdens uw PDG-traject	67%	70%	72%	66%	72%
De inhoudelijk voorbereiding op het lesgeven in het mbo	72%	66%	75%	57%	69%
De voorbereiding op de verschillende doelgroepen en niveaus in het mbo	48%	46%	47%	44%	51%
De ondersteuning vanuit de opleiding om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	59%	68%	73%	61%	66%
De ondersteuning vanuit de instelling om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	77%	74%	76%	68%	72%
Totaal (n)	61	99	137	173	240

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

### Huidige werksituatie zij-instromers

Tabel C7 – Zij-instromers mbo (pdg), naar type dienstverband (%)\*

	2018	2019	2020	2021
Vast contract	83%	95%	90%	86%
Tijdelijk contract	15%	4%	6%	13%
Anders	3%	1%	3%	1%
Totaal (n)	97	132	144	197

\* Selectie zij-instromers die traject hebben afgerond

Tabel C8 – Zij-instromers mbo (pdg), naar aanstellingsomvang (%)\*

	2018	2019	2020	2021
Volgtijd: 36 uur of meer	43%	33%	33%	37%
Deeltijd: 24 tot 36 uur	31%	42%	43%	37%
Deeltijd: 12 tot 24 uur	24%	26%	22%	25%
Deeltijd: < 12 uur	2%	-	2%	1%
Totaal (n)	97	132	144	197

\* Selectie zij-instromers die traject hebben afgerond

Tabel C9 – Op welk niveau bent u werkzaam (%)\*

	2018	2019	2020	2021
Entree-opleidingen	7%	2%	7%	10%
MBO 2	36%	23%	31%	28%
MBO 3	56%	47%	51%	46%
MBO 4	83%	81%	86%	82%
Educatie	8%	8%	14%	10%
Anders	1%	2%	2%	2%
Totaal	97	132	144	197

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

### Begeleiding zij-instromers

Tabel C10 – PDG: Heeft u na afloop van het pdg-traject begeleiding gekregen? (%)

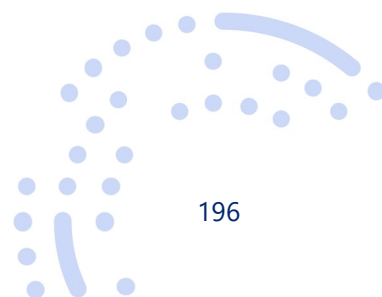
	2017	2018	2019	2020	2021
Ja, dit werd actief aangeboden	25%	30%	25%	26%	26%
Ja, nadat ik hier zelf om vroeg	19%	28%	19%	22%	15%
Nee, geen enkele begeleiding gekregen	42%	28%	42%	36%	45%
Anders	13%	14%	14%	16%	14%
Totaal (n)	52	97	132	144	195

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

Tabel C11 – Lesobservatie door een ervaren docent of mentor/coach (%)\*

	2019	2020	2021
Nooit	39%	38%	46%
1 of 2 keer	43%	43%	39%
3 - 5 keer	15%	13%	8%
Meer dan 5 keer	3%	5%	5%
Weet ik niet	1%	1%	2%
Totaal (n)	132	144	195

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



Tabel C12 – PDG: op welke wijze waren de activiteiten georganiseerd?\*

	2017	2018	2019	2020	2021
Individueel (één-op-één)	50%	58%	60%	60%	68%
Samen met collega's van mijn eigen team	73%	70%	65%	58%	59%
Samen met collega's van andere teams binnen mijn mbo-instelling	13%	22%	12%	13%	14%
Samen met collega's van andere mbo-instellingen	3%	7%	-	1%	-
Totaal	30	68	77	91	106

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

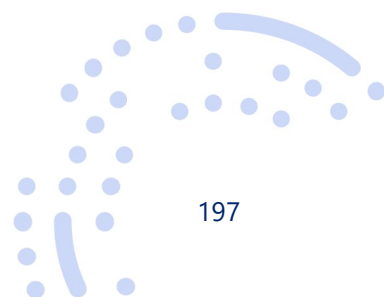
Tabel C13 – PDG: deelname aan en effect van begeleidingsactiviteiten (%)

	2018	2019	2020	2021	Redelijk positief	Heel positief
Een introductiedag voor beginnende docenten	37%	28%	20%	33%	37%	17%
Cursus(sen) gericht op mijn professionele ontwikkeling als docent	65%	49%	56%	53%	51%	42%
Intervisie gericht op mijn professionele ontwikkeling als docent	41%	40%	37%	39%	50%	43%
Teambrede workshops / studiedagen	97%	97%	95%	96%	58%	21%
Ik krijg begeleiding/coaching van mijn (direct) leidinggevende	43%	28%	40%	45%	52%	39%
Ik krijg begeleiding/coaching van een ervaren collega/mentor	51%	46%	49%	47%	47%	47%
Lesobservatie en coaching door collega's	44%	46%	46%	42%	53%	36%
Ik observeer lessen van meer ervaren collega's	54%	47%	58%	49%	49%	45%
Ik bespreek de manier waarop ik les geef met collega's	87%	92%	94%	90%	41%	51%
Gezamenlijk lessen voorbereiden met een meer ervaren collega	48%	45%	47%	48%	41%	48%
Gezamenlijk lessen geven met een meer ervaren collega	26%	37%	40%	35%	33%	62%
Totaal (n)	68	77	91	106		

Tabel C14 – PDG: Onderwerpen die aan bod zijn gekomen tijdens begeleiding en de aansluiting daarvan op de leerbehoeften (%)

	2020	2021	Goede aansluiting	Sterke aansluiting
Begrip van het reilen en zeilen op deze mbo-instelling	39%	38%	77%	8%
Kennis en begrip van mijn vakgebied(en)	26%	35%	90%	6%
Pedagogische vaardigheden in het lesgeven	58%	60%	81%	18%
Methodes voor het beoordelen van studenten	37%	42%	83%	13%
Leerlinggedrag en klassenmanagement	55%	54%	74%	21%
Methodes voor gedifferentieerd lesgeven	34%	46%	67%	21%
Lesgeven aan studenten met speciale leerbehoeften	19%	35%	71%	19%
Lesgeven aan studenten met gedragsproblemen	13%	32%	72%	20%
Methodes om studenten meer generieke vaardigheden te leren	18%	23%	77%	20%
Volgen van de ontwikkeling van individuele studenten en hun talenten	21%	40%	73%	23%
Loopbaanperspectieven bespreken met studenten en hen daarin adviseren	18%	36%	79%	17%
Leerstof/vakkennis relateren aan de beroepspraktijk	38%	38%	72%	25%
Kennis over het beroep waar de studenten voor worden opgeleid	29%	31%	69%	31%
Kennis van kwalificatiedossiers	#	55%	71%	18%
Geen van bovengenoemde onderwerpen is aan bod gekomen	14%	10%		
Totaal (n)	91	106		

\* Selectie zij-instromers mbo die begeleiding krijgen.



Tabel C15 – 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	84%	77%	70%
Als ik problemen ondervind, helpt mijn manager mij naar oplossingen te zoeken	71%	67%	64%
Ik krijg goede ondersteuning en begeleiding bij het geven van de lessen	62%	47%	62%
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	64%	61%	54%
Ik heb de indruk dat de school aandacht heeft voor beginnende leraren	64%	62%	40%
Ik moet alles op eigen initiatief vragen en ontdekken	35%	52%	48%
De school/instelling heeft een uitgewerkt programma voor beginnende docenten	11%	41%	18%
Het werken in het mbo is zoals ik van tevoren had verwacht	65%	72%	62%
Het scholingstraject was van voldoende kwaliteit om aan de slag te gaan als docent mbo	64%	72%	75%
Totaal (n)	271	95	195

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

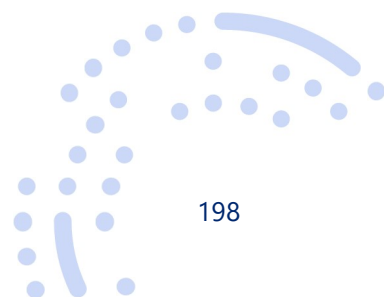
	opleidings- school	niet-opl. school	weet niet	Totaal
Ervaren collega's helpen mij mijn weg te vinden als docent	78%	72%	81%	78%
Als ik problemen ondervind, helpt mijn manager mij naar oplossingen te zoeken	68%	61%	71%	68%
Ik krijg goede ondersteuning en begeleiding van mijn team	62%	55%	60%	60%
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	64%	49%	60%	60%
Ik heb de indruk dat de instelling aandacht heeft voor beginnende docenten	58%	46%	56%	55%
Ik moet alles op eigen initiatief vragen en ontdekken	43%	50%	38%	43%
Mijn school/instelling heeft een uitgewerkt programma voor beginnende docenten	25%	10%	13%	18%
Totaal (n)	266	106	189	561

### Werkbeleving zij-instromers

Tabel C17 – PDG: Arbeidstevredenheid onder zij-instromers mbo (gem. rapportcijfer)\*

	2018	2019	2020	2021
De inhoud van het werk	7,8	8,1	7,8	8,0
De organisatie waarin u werkt	7,1	7,3	7,3	7,2
Het werken in het mbo in het algemeen	7,6	7,8	7,7	7,8
Het salaris	-	6,7	6,7	7,1
De omgang met studenten	-	-	8,5	8,5
Het lesgeven	-	-	8,1	8,3
Totaal (n)	98	132	144	197

\* Selectie zij-instromers mbo.



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

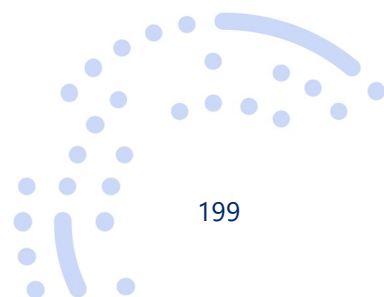
	2017	2018	2019	2020	2021
Zeer veel	20%	26%	20%	21%	17%
Veel	49%	34%	48%	42%	51%
Niet veel/niet weinig	25%	29%	20%	25%	23%
(Zeer) Weinig	6%	11%	11%	11%	8%
Geen/niet van toepassing	-	-	1%	1%	-
Totaal (n)	51	98	132	144	192

\* Selectie zij-instromers mbo.

Tabel C19 – Oorzaken van werkdruk, naar sector (2021)\*

	po	vo	mbo	totaal
Hoeveelheid administratieve taken	65%	73%	79%	72%
Hoeveelheid overige niet-lesgebonden taken	56%	75%	78%	68%
Samenstelling leerling/studentenpopulatie	56%	34%	39%	46%
Diversiteit in niveau binnen groepen	59%	35%	34%	46%
Omvang van de groepen	43%	68%	31%	43%
Handhaven van discipline binnen en buiten de klas	38%	27%	12%	26%
Beleidswijzigingen vanuit landelijk overheid	16%	38%	28%	24%
Eisen/verwachtingen vanuit het management over de te leveren prestaties	16%	29%	24%	21%
Gebrek aan teamspirit/individualistisch optreden collega's	14%	24%	21%	18%
Verzuim van teamleden	10%	13%	19%	14%
Omgaan met lastige ouders	14%	16%	5%	11%
Intimidatie/verbaal geweld van studenten	12%	7%	3%	8%
Het tekort aan leraren (te weinig bevoegde leraren/docenten)	32%	27%	#	19%
Totaal (n)	162	65	133	360

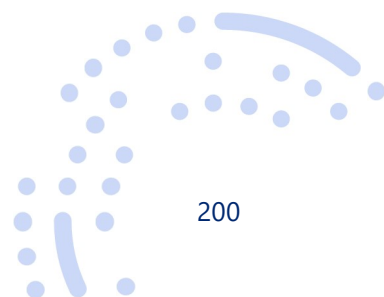
\* Selectie zij-instromers die (zeer) veel werkdruk ervaren | # niet uitgevraagd in mbo.



## Bijlage D Begrippenlijst

In dit rapport wordt een aantal begrippen gebruikt die handelen over de arbeidsmarktpositie en begeleiding van startende leraren. In onderstaande lijst treft u een definitie daarvan.

Aanstellingsomvang	De aanstellingsomvang van startende leraren betreft het aantal uren waarvoor zij zijn aangesteld. Bij een voltijdaanstelling gaat het om 36,86 uur per week.
Begeleidingsintensiteit	Dit betreft een schaalconstruct dat mate van begeleiding indiceert.
Bekwaamheidsgevoel	Het bekwaamheidsgevoel (of self-efficacy) van startende leraren verwijst naar hun geloof in eigen kunnen; het gaat om de inschatting (perceptie) van de eigen bekwaamheid of beroepsvaardigheden. In het onderzoek spreken we in dit verband ook wel over professioneel zelfvertrouwen
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
Opleidingsschool	Een opleidingsschool is een school waar leraren in de praktijk worden opgeleid, in samenwerking met één of meer lerarenopleidingen.
Pas afgestudeerde leraren	Leraren die recent een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald. In het onderzoek gaat het hierbij om afgestudeerden die voor het eerst een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald (dus niet om 'stapelaars')
PDG	Pedagogisch didactisch getuigschrift. Dit betreft het getuigschrift dat zij-instromers in het mbo ontvangen na afronding van hun zij-instroomtraject.
Person-job fit	De <i>Person-Job fit</i> kan worden omschreven als de mate waarin het werk aansluit bij de verwachtingen van de medewerker (startende leraar)
Reguliere baan	Een reguliere baan is een baan die tot de reguliere formatie behoort; dus geen vervanging.
Vertrekintentie	De vertrekintentie betreft de wens om de school of instelling te verlaten en elders aan de slag te gaan. Dit uit zich door het zoeken naar een andere baan (binnen of buiten het onderwijs)
Zij-instromer in het beroep	Een <i>zij-instromer in het beroep</i> is iemand die vanuit een ander beroep instroomt in het onderwijs en via een duaal traject leraar wil worden, of een bevoegd leraar die een zij-instroomtraject volgt om les te kunnen gaan geven in een ander vak of in een andere onderwijssector.







**Centerdata**

Postbus 90153  
5000 LE Tilburg

+31 (0)13 206 3500  
info@centerdata.nl

**Contactpersoon**

Klaas de Vos  
+31 (0)13 206 3500  
email@centerdata.nl

[centerdata.nl](http://centerdata.nl)