

Loopbaanmonitor 2020

Begeleiding startende leraren

datum 21.9.2020
auteur(s) Sil Vrielink

versie 1.0
classificatie standaard

© CentERdata, Tilburg, 2020

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



Inhoudsopgave

Samenvatting.....	2
1 Inleiding.....	7
1.1 Aanleiding	7
1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen.....	7
1.3 Werkwijze.....	8
1.4 Leeswijzer	9
2 Blik op de lerarenopleidingen	10
2.1 Tevredenheid over de lerarenopleidingen.....	10
2.2 Voorbereiding op de beroepspraktijk.....	13
3 Arbeidsmarktpositie beginnende leraren.....	16
3.1 Arbeidsmarktpositie	16
3.2 Motieven om in het onderwijs te gaan werken	20
3.3 Aansluiting tussen stage en werk.....	22
4 Begeleiding startende leraren	25
4.1 Inleiding.....	25
4.2 Begeleiding startende leraren.....	25
4.3 Tevredenheid over de begeleiding.....	32
4.4 Elementen van goede begeleiding.....	33
5 Werkbeleving startende leraren	34
5.1 Werkdruk en werktevredenheid	34
5.2 Professioneel zelfvertrouwen.....	37
5.3 Verloop	39
6 Zij-instromers in po, vo en mbo.....	41
6.1 Instroommotieven	41
6.2 Het scholingstraject	42
6.2.1 Zij-instroom in po en vo.....	43
6.2.2 Zij-instroom in het mbo	44
6.2.3 Tevredenheid over het zij-instroomtraject	45
6.3 Begeleiding van zij-instromers	46
6.3.1 Zij-instroom in po en vo.....	47
6.3.2 Zij-instroom in het mbo	50
6.3.3 Stellingen over de begeleiding op de werkplek.....	52
6.4 Werkbeleving van zij-instromers.....	53
A Bijlage – steekproef en respons	57
B Bijlage – tabellen pas afgestudeerde leraren	58
C Bijlage – tabellen zij-instromers.....	70



Samenvatting

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

Voor het onderzoek worden jaarlijks analyses uitgevoerd op basis van microdata van het CBS en wordt een enquête gehouden onder pas afgestudeerde leraren. 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.

Tevredenheid over de lerarenopleidingen

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

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

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

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

In de enquête onder *zij-instromers* is respondenten onder meer gevraagd naar hun tevredenheid over het scholingstraject. Hieruit komt een gemêleerd beeld naar voren. Verreweg de meeste zij-instromers geven aan dat er in het scholingstraject (ruim) voldoende aandacht is besteed aan de ontwikkeling van docentvaardigheden, en het toepassen van pedagogische en didactische inzichten. Dit geldt voor alle drie de



sectoren. De tevredenheid over de ondersteuning en begeleiding vanuit de opleiding loopt echter sterk uiteen. In het vo en mbo zijn de meeste zij-instromers hier tevreden over. In het po is dat minder het geval, en zijn zij-instromers ook minder tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. Bovendien wordt de aansluiting tussen onderwijs en beroepspraktijk in het po lager beoordeeld dan in het vo en mbo.

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

Verbetering arbeidsmarktpositie

In het eerste deel van dit rapport is uitgebreid ingegaan op de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde leraren. Daarbij is gebruik gemaakt van CBS gegevens. Het beeld dat hieruit naar voren komt, is aangevuld met enquêtemateriaal. Dit levert een gunstig beeld op. Uit de analyses blijkt dat het aandeel afgestudeerden dat in het onderwijs werkt is toegenomen en dat de startende leraren in het po steeds vaker een reguliere baan hebben en een langdurig contract. Dit laatste hangt samen met de toename van het lerarentekort.

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

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

Begeleiding startende leraren

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

Net als vorig jaar, worden starters vaak begeleid door een ervaren leraar en/of mentor/coach. Maar daarnaast zijn er ook andere begeleidingsactiviteiten. Daarbij valt op dat starters in het po relatief vaak door de schoolleider worden begeleid en starters in het vo en mbo relatief vaak aan introductiebijeenkomsten en intervisiegroepen deelnemen. Daarnaast wordt in het vo ook vaak deelgenomen aan een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren en worden lessen bijgewoond en nabesproken met een ervaren docent. De begeleiding in het vo wijkt hiermee in positieve zin af van die in po en mbo. Het gemiddeld aantal begeleidingsactiviteiten waar startende leraren aan



deelnemen, ligt in het vo hoger. Dit is een belangrijk aanwijzing dat in het vo vaker sprake is van een begeleidingsarrangement of -pakket, bestaande uit meerdere onderdelen.

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

De begeleiding van zij-instromers in po en vo komt in grote lijnen overeen met die van pas afgestudeerde leraren. Ook zij worden vaak begeleid door een ervaren docent of mentor/coach. Daarnaast worden er regelmatig lessen bijgewoond en na besproken met een ervaren leraar/docent. In vo wordt daarnaast ook vaker deelgenomen aan begeleidingsprogramma's en intervisiegroepen. Kijken we naar de inhoud van de begeleiding, dan zien we dat bij zij-instromers meer aandacht wordt besteed aan het aanleren van didactische vaardigheden, orde handhaven en de vak inhoud. Dit hangt vermoedelijk samen met het feit dat zij-instromers minder praktijkervaring hebben dan pas afgestudeerde leraren, op het moment dat zij (zelfstandig) voor de klas gaan. Bij zij-instromers in het mbo richt de begeleiding (na afloop van het traject) zich vooral op *pedagogische vaardigheden* en *klassenmanagement*. Daarnaast wordt in het mbo ook regelmatig aandacht besteed het reilen en zeilen op de instellingen, het relateren van de lesstof aan de beroepspraktijk en gedifferentieerd lesgeven. Deze onderwerpen sluiten in de regel goed aan bij de leerbehoeften van pdg'ers.

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

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

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

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



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

Werkbeleving van beginnende leraren

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

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

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

Uit verklarende analyses blijkt dat de begeleiding van startende leraren een gunstig effect heeft op de algehele werktevredenheid. Dit geldt voor alle drie de sectoren (po, vo en mbo). Starters die intensief worden begeleid, zijn meer tevreden over hun werk dan starters die niet of nauwelijks begeleiding krijgen. Daarnaast hebben ook de samenwerking in het team en de *person-job fit* een positief effect op de tevredenheid. Werkdruk werkt daarentegen juist negatief uit. Naarmate de ervaren werkdruk stijgt, neemt de werktevredenheid af.

Om inzicht te krijgen in het bekwaamheidsgevoel van beginnende leraren, is in de enquête een serie stellingen opgenomen over docentvaardigheden. Op grond hiervan kan worden geconcludeerd dat de meeste starters (en zij-instromers) geloof hebben in eigen kunnen. Ze zijn in staat om tijdens de les een veilig leerklimaat te creëren, leerlingen ervan te overtuigen dat ze het goed kunnen doen op school, duidelijk te maken welk gedrag zij van leerlingen verwachten en een alternatieve uitleg te geven als leerlingen iets niet begrijpen. Ook geven ze aan dat ze in staat zijn om leerlingen zich aan klassenregels te laten houden, goede vragen te verzinnen voor de leerlingen en verstorend gedrag in de klas aan te pakken. Minder bedreven voelen startende leraren zich in het signaleren en aanpakken van leerproblemen en het toepassen van verschillende beoordelingsstrategieën en niet-klassikale lesmethoden. Dit geldt zowel voor de pas afgestudeerde leraren als de zij-instromers in het beroep.



Naar opleidingstype zijn er duidelijke verschillen in self-efficacy. Daarbij valt op dat afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen de eigen bekwaamheid lager inschatten dan afgestudeerden van de pabo en de tweedegraadsopleidingen. Vooral op het terrein van klassenmanagement en het motiveren van leerlingen is dit het geval. Ondanks de sterk toegenomen tevredenheid over de ulo's, blijft het bekwaamheidsgevoel van startende leraren achter. Dit komt naar verwachting vooral doordat er op de universitaire lerarenopleidingen minder aandacht is voor het aanleren van differentiatievaardigheden en ICT in de klas.

Werkbeleving en verloop

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

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

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



1 Inleiding

1.1 Aanleiding

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

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

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

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

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

1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

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

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

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



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

Over de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerden is in het eerste deel van dit rapport uitgebreid gerapporteerd, op basis van CBS-gegevens. In dit deel van het rapport beperken we ons daarom tot de belangrijkste uitkomsten van de enquête op dit terrein¹.

1.3 Werkwijze

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

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

Enquête pas afgestudeerde leraren

Voor deze eerste enquête zijn alle afgestudeerden benaderd die in 2019 (voor het eerst) een diploma hebben gehaald van de pabo of de lerarenopleiding vo/mbo. De selectie van deze groep is gemaakt op basis van bestanden van DUO. Voor het onderzoek zijn 7.703 afgestudeerden uitgenodigd per brief². Hiervan hebben er uiteindelijk 2.598 de vragenlijst ingevuld³. Dit komt neer op een respons van 34 procent (zie Bijlage A). Onder de afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen (45%) was de respons hoger dan onder afgestudeerden van de pabo (34%) en de tweedegraadsopleidingen (32%). Vergeleken met vorig jaar is de respons wel duidelijk toegenomen. Dit komt vermoedelijk vooral doordat dit jaar twee keer is gerappelleerd i.p.v. één. De gemiddelde invultijd bedroeg ongeveer 17 minuten⁴.

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

¹ We beperken ons hierbij tot de pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Aan zij-instromers is niet gevraagd naar de arbeidsmarktsituatie.

² De mailing is net als vorig jaar verzorgd door DUO. Er is twee keer gerappelleerd.

³ Dit is exclusief de respondenten die (naar eigen zeggen) geen lerarenopleiding hebben gevolgd of eerder al een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald.

⁴ 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.



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

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

Enquête zij-instromers

Om een inzicht te krijgen van de werkbeleving van zij-instromers is een internetenquête gehouden onder zij-instromers in het beroep. Voor de selectie hiervan is gebruik gemaakt van de subsidiebestanden van DUO. Daarbij zijn dit jaar niet alleen zij-instromers in het mbo benaderd, maar ook zij-instromers in het po en vo. Voor de enquête in het mbo zijn alle (459) *gesubsidieerde zij-instromers* benaderd, die in schooljaar 2017/18 met hun PDG-traject zijn begonnen. Hiervan hebben er 173 de enquête ingevuld. Dit komt neer op een respons van circa 38 procent⁵.

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

Mede door het verschil in selectiecriteria, verschillen de respondenten in po en vo ook wat van die in het mbo. In po en vo zijn de meeste zij-instromers nog bezig met hun zij-instroomtraject, terwijl die in het mbo hun traject in meerderheid al hebben afgerond⁶.

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

1.4 Leeswijzer

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

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

⁵ De respons ligt hiermee een fractie hoger dan vorig jaar, toen 35% van de pdg'ers aan het onderzoek meedeed.

⁶ Circa 89 procent van de pdg'ers had op het moment van enquête z'n traject succesvol afgerond. De rest was daar of nog mee bezig (8%) of voortijdig afgehaakt (3%).



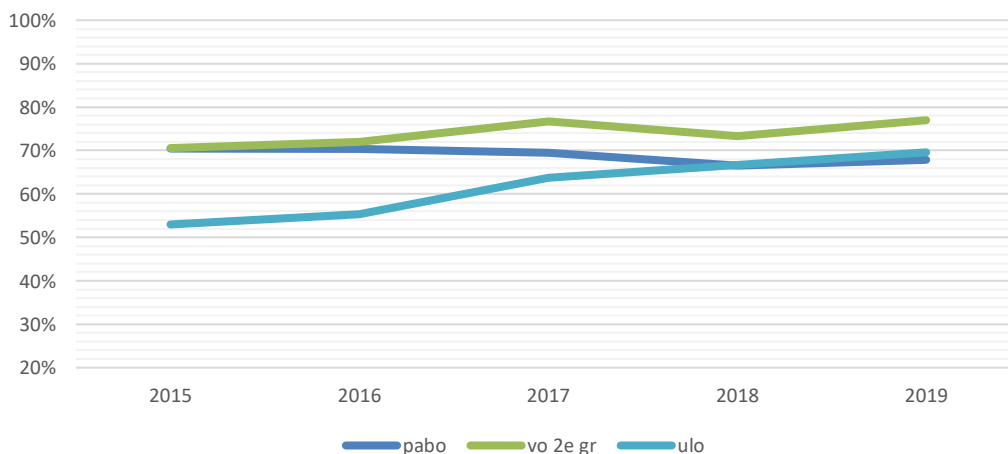
2 Blik op de lerarenopleidingen

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

2.1 Tevredenheid over de lerarenopleidingen

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

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



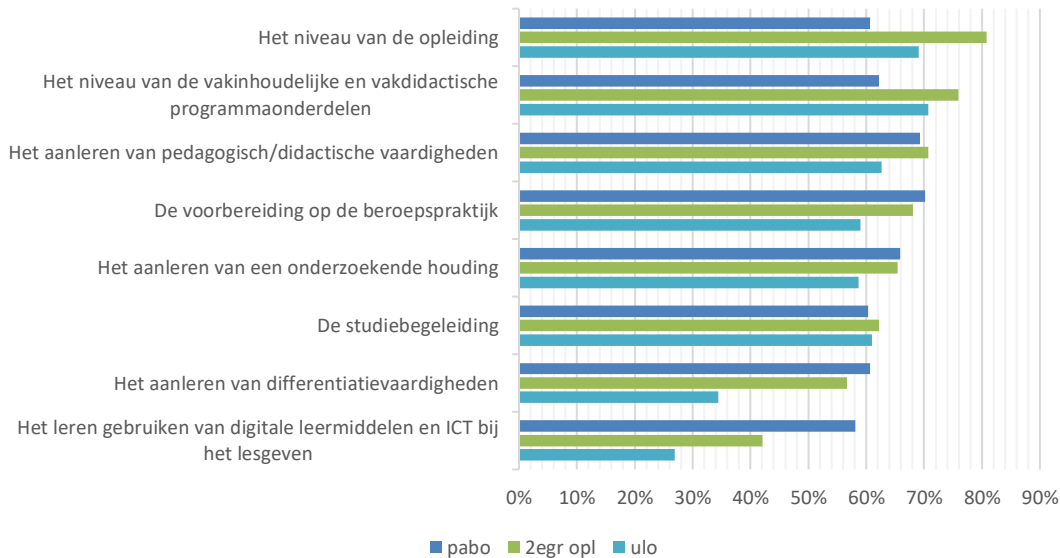
Figuur 2.2 toont de tevredenheid van pas afgestudeerden met verschillende aspecten van de lerarenopleiding. Hieruit blijkt dat de afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen relatief tevreden zijn over het niveau van de gevolgde opleiding en de vakinhoudelijke en -didactische programmaonderdelen. Afgestudeerden van de pabo zijn relatief tevreden over de pedagogisch-didactische vaardigheden die zij hebben geleerd en de differentiatievaardigheden. 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 de laatste jaren toegenomen. Toch scoren zij op een aantal terreinen nog vrij laag. Dit geldt vooral voor het aanleren van differentiatievaardigheden en gebruik van digitale leermiddelen en ICT in de les. Slechts een minderheid van de afgestudeerden is hierover tevreden. Vergelijken met



vorig jaar is de tevredenheid over de differentiatievaardigheden wel iets toegenomen, maar het verschil met de afgestudeerden van de pabo's en de tweedegraadsopleidingen is nog altijd groot.

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



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

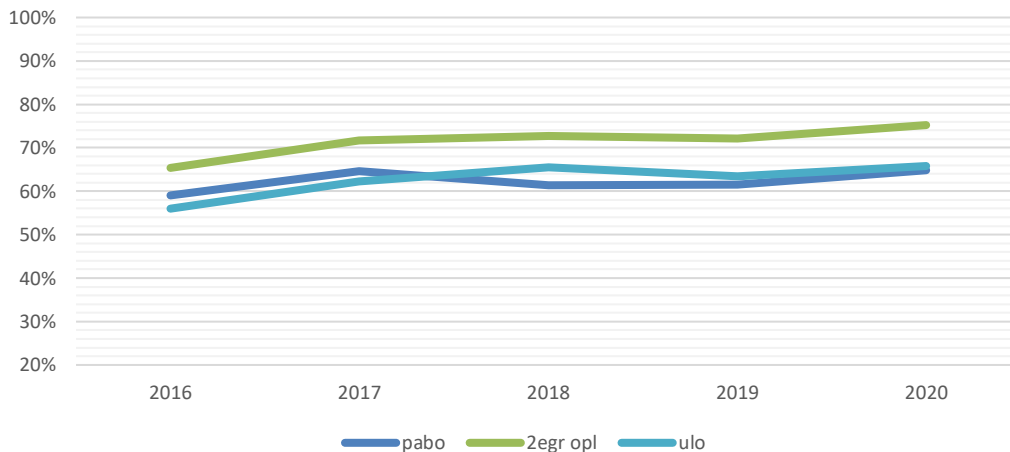
Opmerkelijk zijn verder de verschillen in tevredenheid met het niveau van de opleiding en het niveau van de vakinhoudelijke programmaonderdelen. Afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen zijn hierover, net als vorig jaar, het meest tevreden. Ruim 80 procent van deze respondenten is (zeer) tevreden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

De tevredenheid over de pabo hangt overigens voor een deel samen met het gevolgde traject. Zo blijkt dat de afgestudeerden van de *academische pabo* meer tevreden zijn over de gevolgde opleiding dan degenen die de 'gewone' pabo hebben gedaan. Vooral over de het aanleren van een onderzoekende houding en pedagogisch-didactische vaardigheden zijn zij meer tevreden. Pabo-gediplomeerden die de voltijdopleiding hebben gedaan, zijn daarnaast ook meer tevreden over de pedagogisch-didactische en differentiatievaardigheden die zij hebben geleerd, dan afgestudeerden van de deeltijdopleidingen. En hetzelfde geldt voor afgestudeerden die stage hebben gelopen op een erkende opleidingsschool.

Gezien de tevredenheid, is het niet verwonderlijk dat beginnende leraren in meerderheid positief oordelen over de kwaliteit van hun opleiding (zie Figuur 2.3). Van de pabo-gediplomeerden is 65 procent van mening dat hun opleiding van voldoende kwaliteit was om als leraar aan de slag te gaan, en van de afgestudeerden van de tweedegraads opleidingen zelfs 75 procent. Onder afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen ligt dit op 66 procent. In de afgelopen jaren was het beeld soortgelijk. Ook toen werd de kwaliteit van de opleiding door afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen telkens het beste beoordeeld.

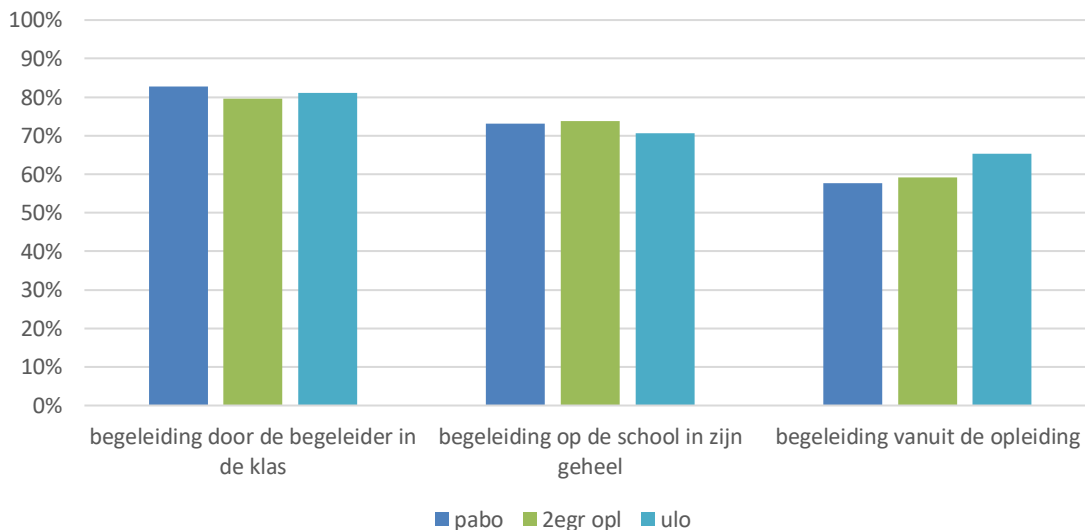


Figuur 2.3 Mij leeropleiding was van voldoende kwaliteit om aan de slag te gaan als leraar (%)



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

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

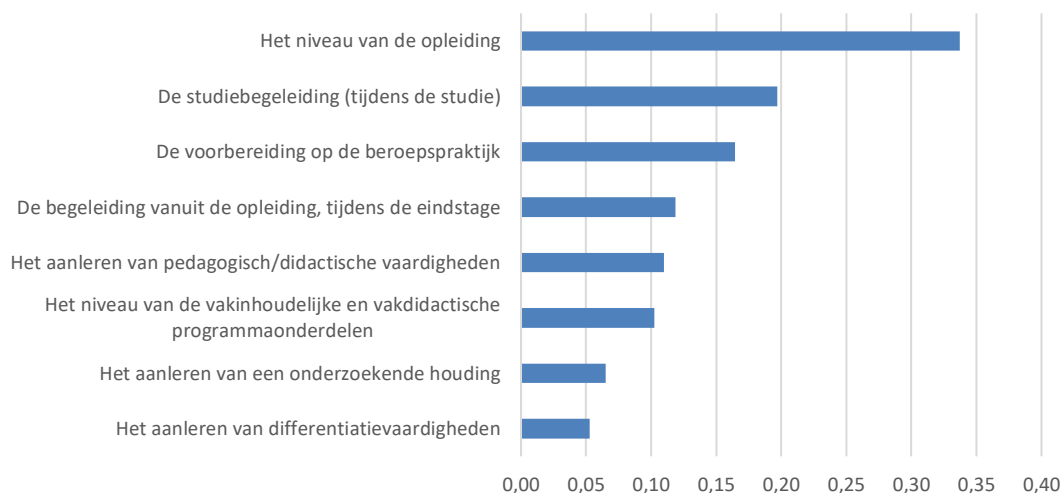




Bepalende factoren voor tevredenheid met de opleiding

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

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



Uit variantieanalyse blijkt dat de tevredenheid met de (gevolgde) lerarenopleiding ook tussen instellingen sterk uiteenloopt. Bij sommige instellingen is de tevredenheid hoog en bij andere laag. Dit verschil zien we zowel bij de pabo's, als de eerste en tweedegraads-lerarenopleidingen. Opmerkelijk daarbij is dat de verschillen tussen instellingen erg stabiel zijn in de tijd. Het zijn telkens dezelfde instellingen die hoog en laag scores. Uit eerder onderzoek op basis van de Nationale studentenenquête (NSE) kwam dit ook naar voren⁷.

2.2 Voorbereiding op de beroepspraktijk

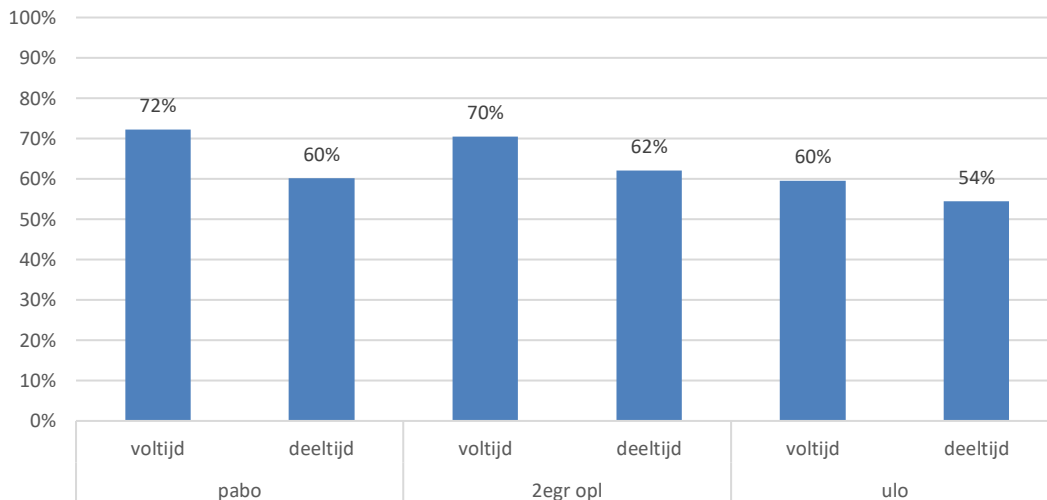
Pas afgestudeerde leraren zijn over het algemeen redelijk tevreden over hun opleiding en over de voorbereiding op de beroepspraktijk. Dit geldt met name voor degenen die zijn afgestudeerd aan de pabo en de tweedegraads lerarenopleiding, zo hebben we hiervoor gezien. Toch zijn er ook bij deze twee groepen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

Figuur 2.6 laat zien dat afgestudeerden die een *voltijd-opleiding* hebben gedaan meer tevreden zijn over de voorbereiding op de beroepspraktijk dan degenen die een deeltijdopleiding hebben gevolgd. Dit verschil zien we bij alle drie de opleidingstypen, maar het grootst is het verschil bij de pabo's. Van de pabo-gediplomeerden die een voltijdopleiding hebben gedaan, is 72 procent tevreden over de voorbereiding op de beroepspraktijk. Van degenen die de opleiding in deeltijd hebben gedaan, is 60 procent dat. In eerdere jaren was het beeld soortgelijk.

⁷ Arbeidsmarktplatform PO (2018) *Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2018*. Den Haag.



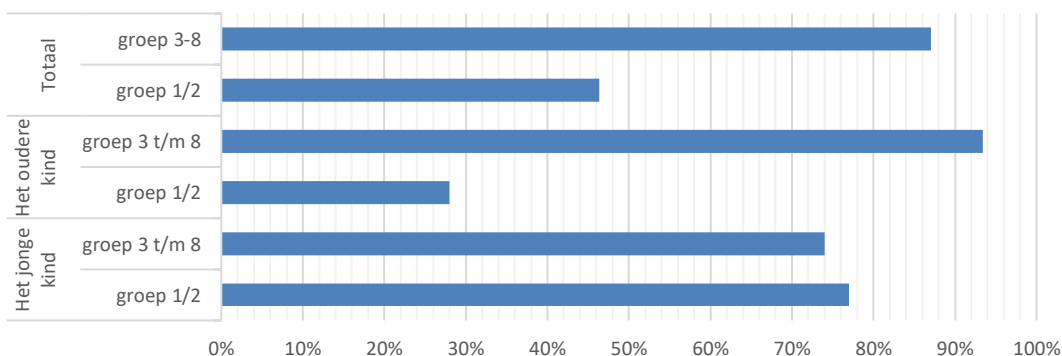
Figuur 2.6 Tevredenheid over voorbereid op de beroepspraktijk, naar opleidingsvorm (%)



Verder is er ook een groot verschil in voorbereiding op de onder- en bovenbouw in het basisonderwijs. Van de pabo-gediplomeerden geeft circa 46 procent aan (zeer) goed te zijn voorbereid op het lesgeven in groep 1/2 van het basisonderwijs en 87 procent (zeer) goed te zijn voorbereid op het lesgeven in de bovenbouw (zie Figuur 2.7). De voorbereiding op het lesgeven in het speciaal basisonderwijs wordt als zwak beoordeeld; circa 70 procent van de pabo-gediplomeerden geeft aan niet of nauwelijks te zijn voorbereid op dit type onderwijs. In eerdere jaren was dit niet anders.

Het oordeel over de voorbereiding op de onder- en bovenbouw hangt overigens nauw samen met de gekozen afstudeerrichting of specialisatie (zie Figuur 2.7). Afgestudeerden die een specialisatie hebben gedaan gericht op het *jonge kind* beoordelen de voorbereiding op het lesgeven in de onderbouw (groep 1/2) significant hoger dan degenen die zich hebben gespecialiseerd in het *oudere kind*. Omgekeerd geldt dit ook voor de midden- en bovenbouw, al is dit verschil wel kleiner. Opmerkelijk is daarbij dat degenen die de specialisatie hebben gedaan gericht op het jonge kind, naar eigen zeggen ook redelijk zijn voorbereid op het lesgeven in de midden- en bovenbouw. Al met al, kan echter worden concluderen dat de specialisatie in de eindfase van de opleiding een belangrijke factor is in de voorbereiding op de beroepspraktijk.

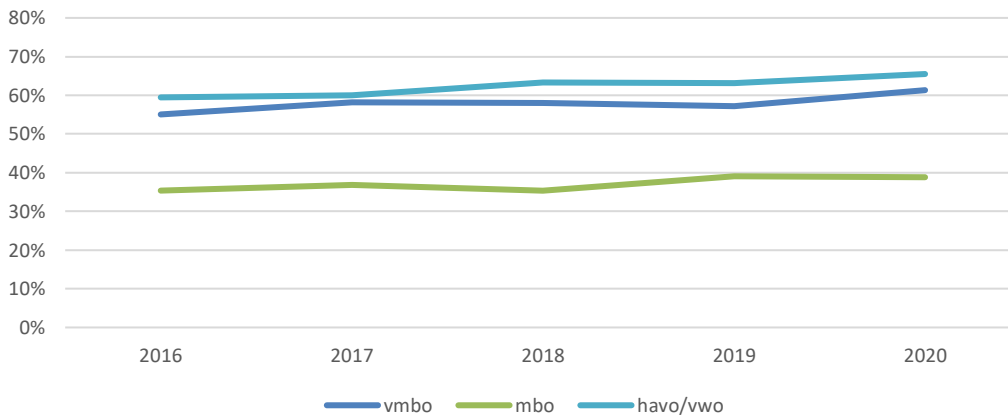
Figuur 2.7 In hoeverre bent u voorbereid op lesgeven in de onder- of bovenbouw, naar specialisatie (%)*



Voor afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen geldt iets soortgelijks. Een ruime meerderheid van deze groep geeft aan (zeer) goed te zijn voorbereid op het lesgeven in havo/vwo (65%) en vmbo (61%). De voorbereiding op het mbo wordt

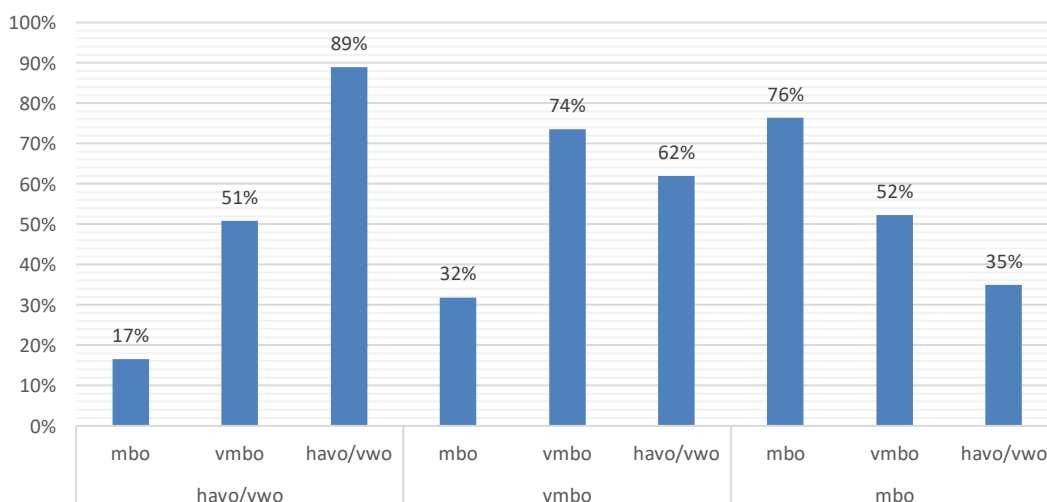
duidelijk minder beoordeeld (zie Figuur 2.8). Circa 39 procent van de afgestudeerden beoordeelt de voorbereiding op het mbo positief. De rest beoordeelt dit als matig of onvoldoende (40%) of heeft geen uitgesproken mening (20%). Dit laatste sluit nauw aan bij bevindingen van de Inspectie⁸. In de afgelopen jaren is er op dit vlak ook niet veel veranderd (zie Figuur 2.8). Voor alle drie de werkvelen geldt dat het aandeel afgestudeerden dat daarop goed is voorbereid iets is toegenomen. De verhoudingen zijn echter niet wezenlijk veranderd.

*Figuur 2.8 In hoeverre bent u voorbereid op het lesgeven in vmbo, mbo en havo/vwo (%)**



De opinies over de voorbereiding op de beroepspraktijk verschillen overigens wel sterk naar afstudeerrichting en stageplek. Figuur 2.9 illustreert dit. Afgestudeerden die in het mbo stageliepen, 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. Vooral voor het mbo speelt de eindstage een belangrijke rol bij de voorbereiding op het beroep. Driekwart van de afgestudeerden die in het mbo stageliepen, beoordeelt de voorbereiding op het mbo als goed of zeer goed. Onder degenen die in het vo stageliepen, is dit een minderheid.

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



⁸ IvHO (2015) *Beginnende leraren kijken terug. Deel 2 – De tweede graadsopleidingen*. Utrecht.

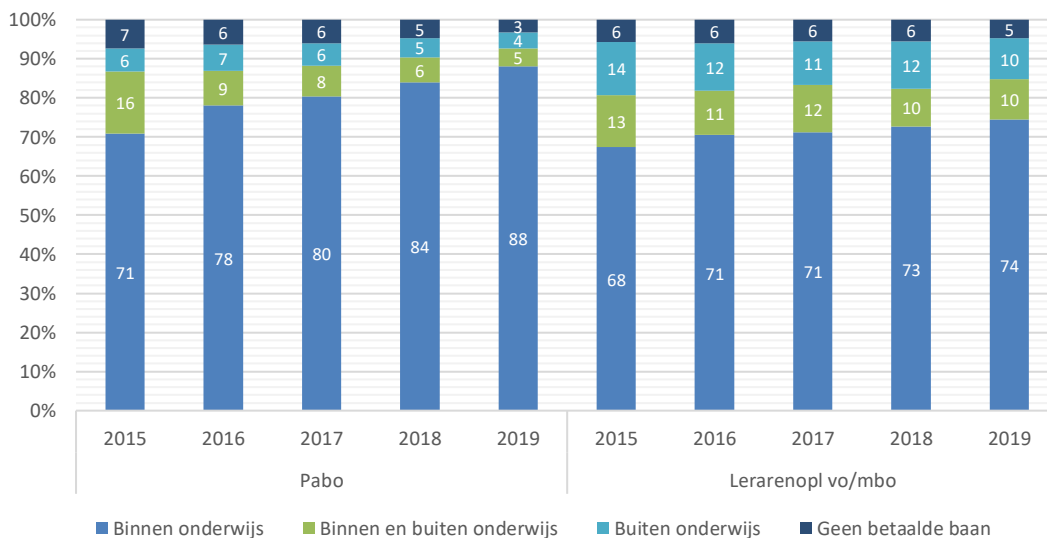
3 Arbeidsmarktpositie beginnende leraren

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

3.1 Arbeidsmarktpositie

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

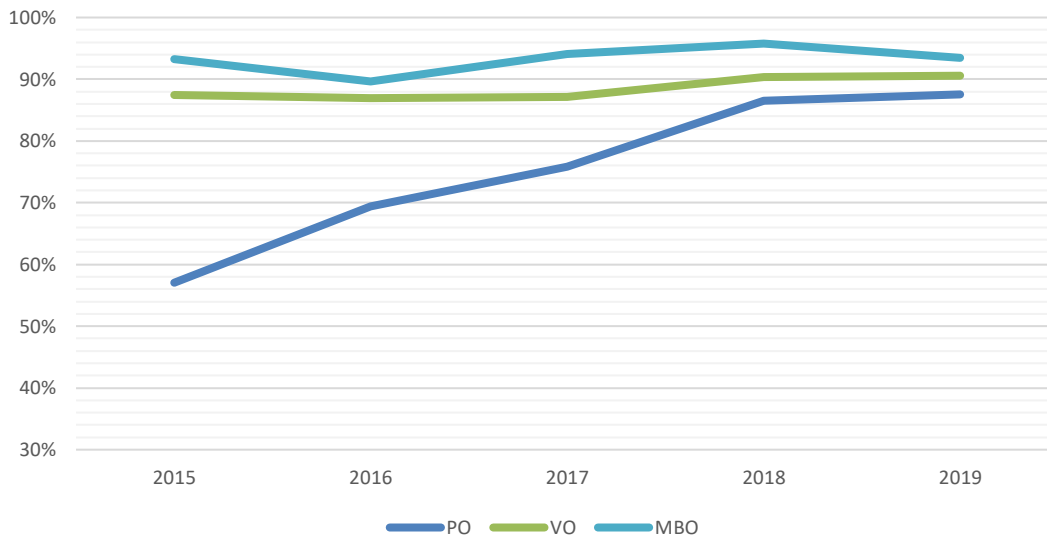
Figuur 3.1 Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren, naar cohort



Verder blijkt dat ook het aandeel afgestudeerden met een reguliere baan sterk is toegenomen (zie Figuur 3.2). Dit geldt met name voor degenen die in het primair onderwijs zijn gaan werken. Van de pas afgestudeerden uit 2015 had 57 procent een reguliere baan. Nu heeft 88 procent dat. Het aandeel afgestudeerden dat alleen inwerk doet, is daarmee ook sterk gedaald. Dit hangt uiteraard samen met de toegenomen spanning op de onderwijsarbeidsmarkt.

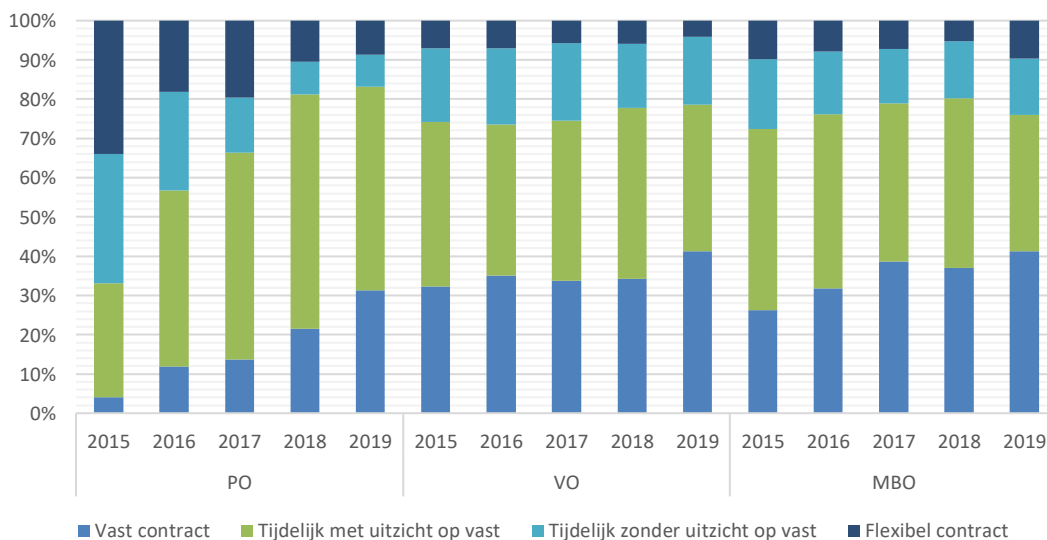
Voor afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo/mbo is de arbeidsmarktpositie ook duidelijk verbeterd. Vergelijken met 2015/16, is het aandeel afgestudeerden dat in het onderwijs werkt met 3%-punt toegenomen (zie Figuur 3.1). Van de studenten die in 2019 hun diploma haalden, werkt 84 procent in het onderwijs. Vijf jaar geleden deed 81 procent dat. Opmerkelijk is daarbij wel dat het aandeel afgestudeerden met een combinatiebaan is gedaald en dat met een baan in het onderwijs fors gestegen (van 68 naar 74%).

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



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

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



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



procent van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo/mbo⁹. Vergeleken met twee jaar geleden is het aandeel van flexwerkers in het primair onderwijs sterk gedaald (van 7 naar 2,6%).

Verschillen in arbeidsmarktpositie

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

Onder afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo/mbo zijn er (net als in eerdere jaren) grote verschillen in de arbeidsmarktpositie naar vakgebied (zie Tabel B8). Daarbij valt op dat de baankansen het beste zijn voor degenen die een talenstudie hebben gedaan of een lerarenopleiding voor de exacte vakken. Voor afgestudeerden van de lerarenopleiding lichamelijke opvoeding en creatieve vakken zijn de perspectieven op werk in het onderwijs het kleinst. In de afgelopen jaren was dat ook het geval.

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

Uitbreiding aanstellingsomvang

Om het tekort aan leraren terug te dringen, zijn de afgelopen jaren tal van maatregelen genomen door het Kabinet. Het stimuleren van deeltijders om meer uren te gaan werken, is er daar één van¹⁰.

Uit de loopbaanmonitor blijkt dat pabo-gediplomeerden de afgelopen jaren steeds vaker een voltijdbaan hebben in het onderwijs. Vijf jaar geleden werkte 66 procent van de pabo-gediplomeerden in deeltijd. Dit jaar is dat gedaald naar 51 procent, en vervult bijna de helft een voltijdbaan. Pabo-gediplomeerden wijken hiermee duidelijk af van degenen met een diploma van de lerarenopleiding vo/mbo. Hiervan werkt namelijk nog altijd het gros in deeltijd. Opmerkelijk is hierbij wel dat de afgestudeerden die in vo en mbo zijn gaan werken, steeds vaker een grote deeltijdbaan hebben (zie Tabel B7).

Voor een deel van de parttimers is het hebben van een deeltijdbaan een bewuste keuze. Zij willen niet meer uren werken in het onderwijs, vervullen naast hun baan ook zorgtaken of doen (nog) een studie naast hun werk (zie Tabel B11). Circa 17 procent van de parttimers geeft aan dat ze geen grotere baan konden vinden. In vo en mbo ligt dit aandeel iets hoger dan in het po.

Op de vraag of men meer uren in het onderwijs zou willen werken, geeft 25 procent van de deeltijders aan dat men dat zonder meer zou willen en nog eens 29 procent onder

⁹ In eerdere metingen van de Loopbaanmonitor werden deze groepen niet apart onderscheiden. Het is daardoor ook niet mogelijk om aparte trendcijfers te geven voor.

¹⁰ In de Kamerbrief van 24 aug. 2018 is het verhogen van de deeltijdfactor als een van de focuspunten genoemd.

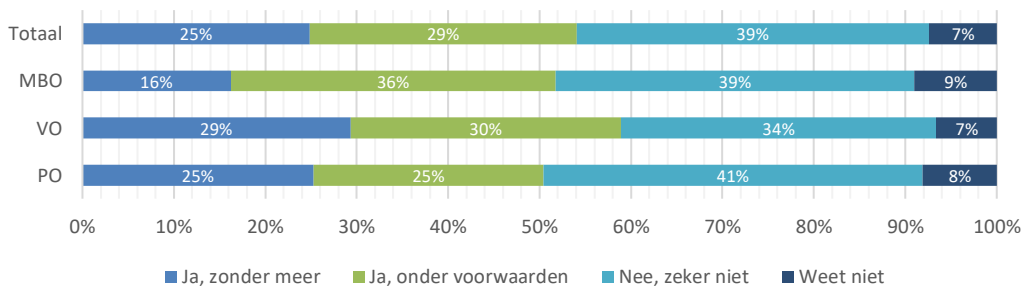


voorwaarden. In het po liggen deze percentages een fractie lager dan in het vo en mbo (zie Tabel B12). Dit geldt vooral voor de pabo-gediplomeerden. Hiervan wil 47 procent eventueel meer uren werken in het onderwijs.

Uit trendcijfers blijkt dat de bereidheid om meer uren te gaan werken de laatste jaren is gedaald, met name onder starters in het primair onderwijs (zie Tabel B12). Vijf jaar geleden was 50 procent van de afgestudeerden in het po met een deeltijdbaan zonder meer bereid om meer te gaan werken. Nu is 26 procent dat. Daarbij moet wel worden opgemerkt dat het aandeel deeltijders sterk is gedaald en degenen die in deeltijd werken relatief vaker een grote deeltijdbaan hebben dan in het verleden. De ruimte om op te plussen, is daardoor ook kleiner.

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

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



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

De belangrijkste voorwaarden om meer te gaan werken, zijn: een salarisverbetering, een vast contract en duidelijke afspraken over de werkbelasting (zie Figuur 3.5). Daarnaast noemen degenen die in het primair onderwijs zijn gaan werken ook regelmatig het hebben van een reguliere baan en voldoende inwerktijd/begeleiding als randvoorwaarde (zie Tabel B13). Doorgroeimogelijkheden en (voldoende) ruimte voor eigen ontwikkeling zijn met name voor degenen die in het vo en mbo werken een voorwaarde om meer uren te gaan werken. Of aan al deze voorwaarden voldaan kan worden, is uiteraard de vraag. Dat er onder de parttimers nog een behoorlijk arbeidspotentieel is, is echter wel duidelijk. Al moet hierbij wel worden opgemerkt, dat met name in het primair onderwijs het aandeel starters met een voltijdbaan al behoorlijk is gestegen. De toegenomen spanning op de onderwijsarbeidsmarkt doet daar klaarblijkelijk al z'n werk.



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



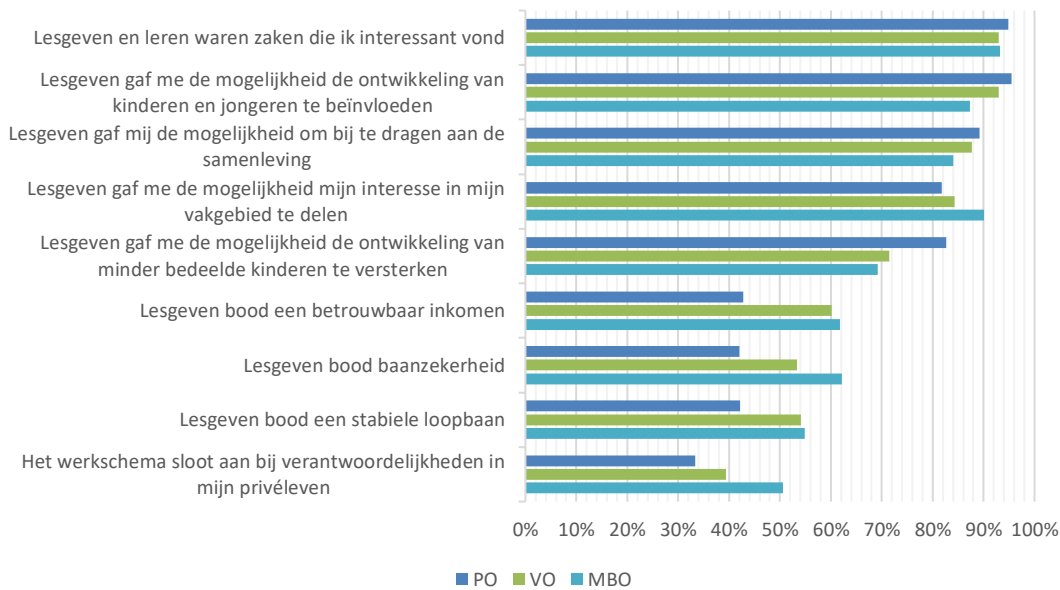
3.2 Motieven om in het onderwijs te gaan werken

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

Ondanks de sterke intrinsieke motivatie, zijn goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden wel van belang om startende leraren te binden en te boeien. Gegevens over het zoekgedrag van starters en de bereidheid om in het onderwijs te gaan werken ondersteunen dit. Uit de enquête blijkt dat ongeveer 23 procent van de beginnende leraren op zoek is naar een andere baan. Onder pabo-gediplomeerden ligt dit aandeel iets lager dan onder afgestudeerden van de lerarenopleiding vo/mbo (19% vs. 25%). In de meeste gevallen richt men zich bij het zoeken van een andere baan alleen op het onderwijs (zie Figuur 5.7). Een relatief kleine groep zoekt (daarnaast ook) een baan buiten het onderwijs. Van startende leraren in het po doet 7 procent dit en van degenen in vo en mbo respectievelijk 9 en 11 procent. De voornaamste redenen om (ook) een baan buiten het onderwijs te zoeken, zijn de hoge werkdruk en de wens om buiten het onderwijs ervaring op te doen (zie Tabel B19). Daarnaast wordt met name door starters in het po ook vaak het salaris als reden genoemd om een baan elders te zoeken (47%). In het vo en mbo gebeurt dit veel minder frequent.



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



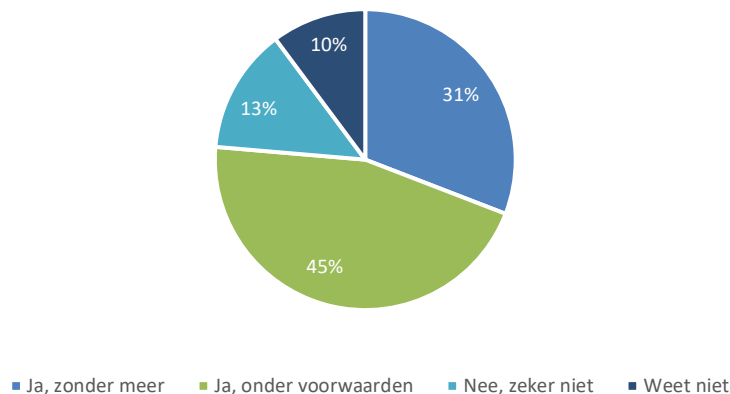
Pas afgestudeerden die geen baan hebben of buiten het onderwijs werken, geven soortgelijke redenen waarom zij niet in het onderwijs werken (zie Tabel B15). Ook voor hen staat de hoge werkdruk op plaats één. Vooral door pabo-gediplomeerden wordt dit vaak als reden genoemd om niet in het onderwijs te werken (61%). Daarnaast wordt ook aangegeven dat er buiten het onderwijs meer ruimte is voor eigen ontwikkeling en meer doorgroeimogelijkheden zijn¹¹. Verder geeft ruim de helft 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 enquête niet in het onderwijs werkte.

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

¹¹ Een belangrijk deel van de respondenten (45%) noemt *andere* redenen waarom zij geen baan in het onderwijs hebben. Het gaat dan onder meer om: verder doorstuderen, andere (beroepsmatige) interesses, geen baan kunnen vinden, verlies van interesse in het onderwijs, etc. Voor een deel betreft dit een nadere toelichting op gegeven antwoorden.



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



3.3 Aansluiting tussen stage en werk

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

Specialisatie op de pabo

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

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

Specialisatie bij de tweedegraadsopleidingen

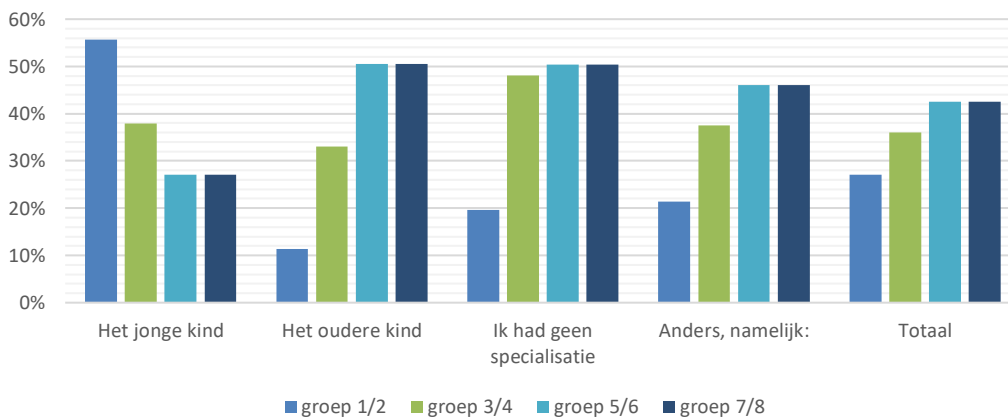
Voor afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen geldt iets soortgelijks als voor de pabo-gediplomeerden. De voorbereiding op het werkveld hangt ook bij hen nauw samen met de gekozen afstudeerrichting en specialisatie. De *eindstage* vormt daarbij een cruciale schakel tussen opleiding en beroep. De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

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

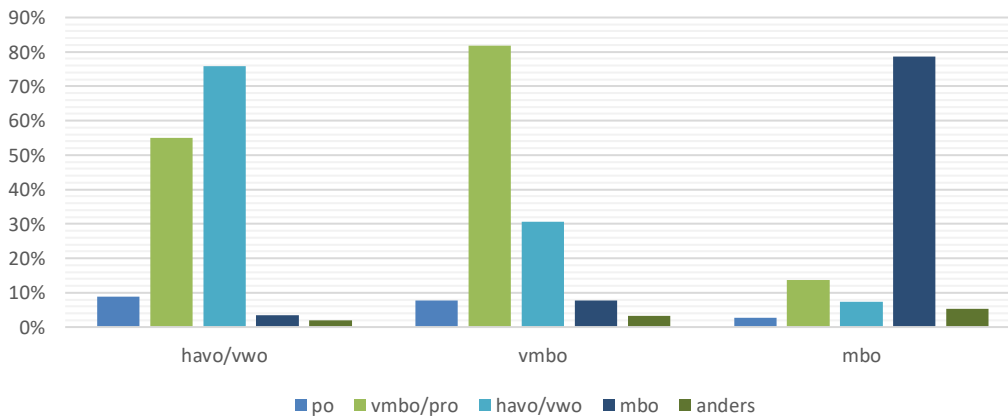


gedaan. Van de afgestudeerden die hun eindstage in het mbo hebben gedaan, is 79 procent daar ook gaan werken, en werkt 14 procent in het vmbo. Voor afgestudeerden die in het vmbo stageliepen, is het beeld omgekeerd. Hiervan is 82 procent in het vmbo gaan werken, en geeft 31 procent (ook) les in het havo/vwo.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

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



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

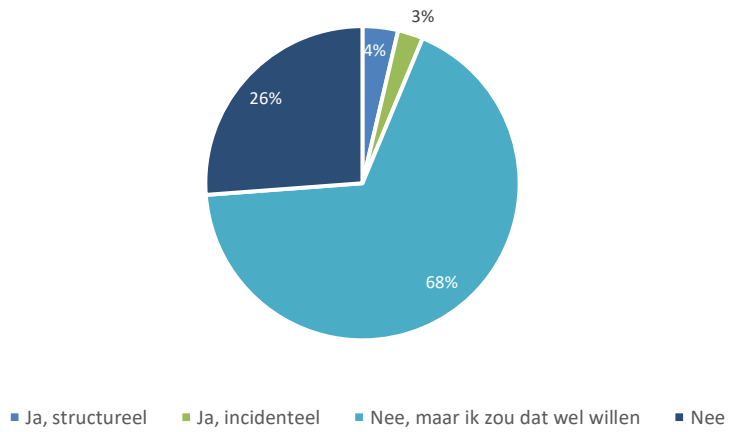


Academische pabo

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



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





4 Begeleiding startende leraren

4.1 Inleiding

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

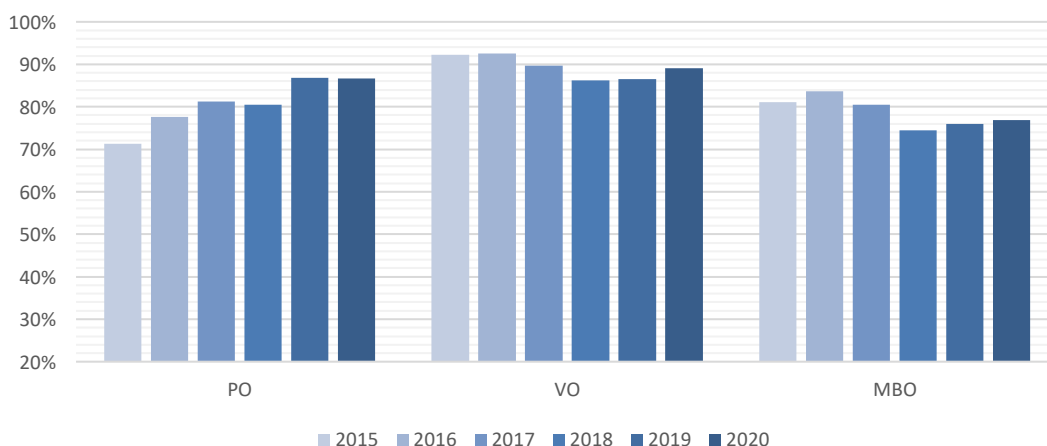
In paragraaf 4.2 brengen we allereerst in kaart hoeveel starters begeleiding krijgen en hoe die begeleiding eruitziet. Vervolgens gaan na hoe tevredenheid starters zijn met de begeleiding (§ 4.3) en welke factoren bepalend zijn voor een 'goede' begeleiding (§ 4.4). We richten ons daarbij vooral op de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

4.2 Begeleiding startende leraren

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

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

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





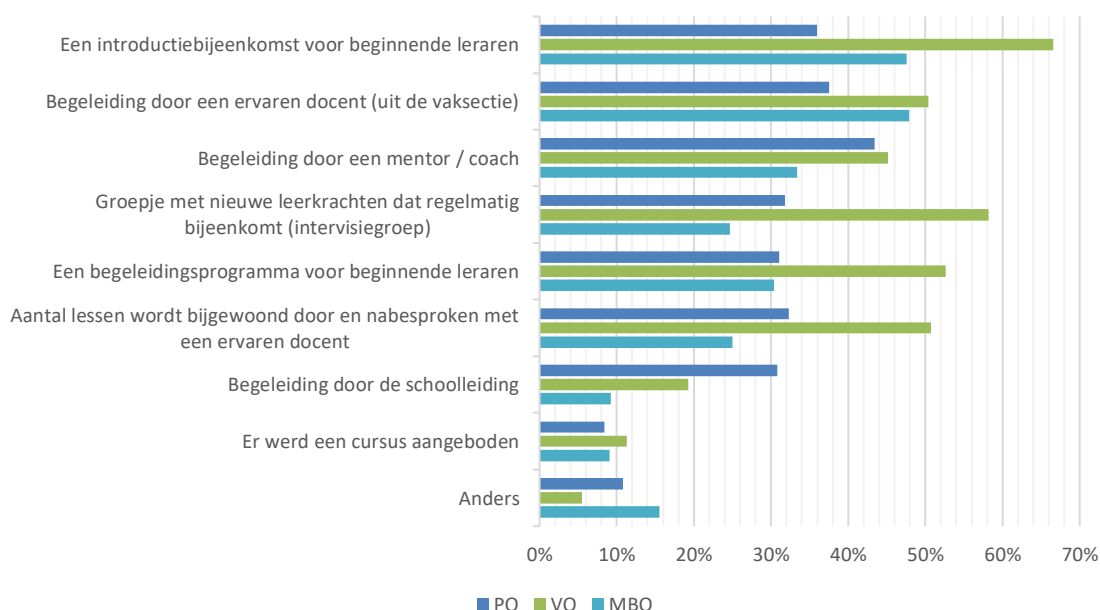
Uit nadere analyses blijkt dat de begeleiding van startende leraren in het vo relatief vaak *actief is aangeboden* door de school (zie Tabel B22). Dit geldt voor 55 procent van de starters in het vo. In het po en het mbo ligt dit aandeel lager. Hier is aan respectievelijk 41 en 30 procent van de startende leraren begeleiding (actief) aangeboden. Het aandeel starters dat begeleiding kreeg als men daarom vroeg, ligt in beide sectoren juist hoger dan in het vo. In eerdere jaren was dit ook het geval. De cijfers bevestigen hiermee vooral dat in het vo vaker sprake is van een gericht begeleidingsaanbod, dan in po en mbo.

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

Begeleidingsactiviteiten

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

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





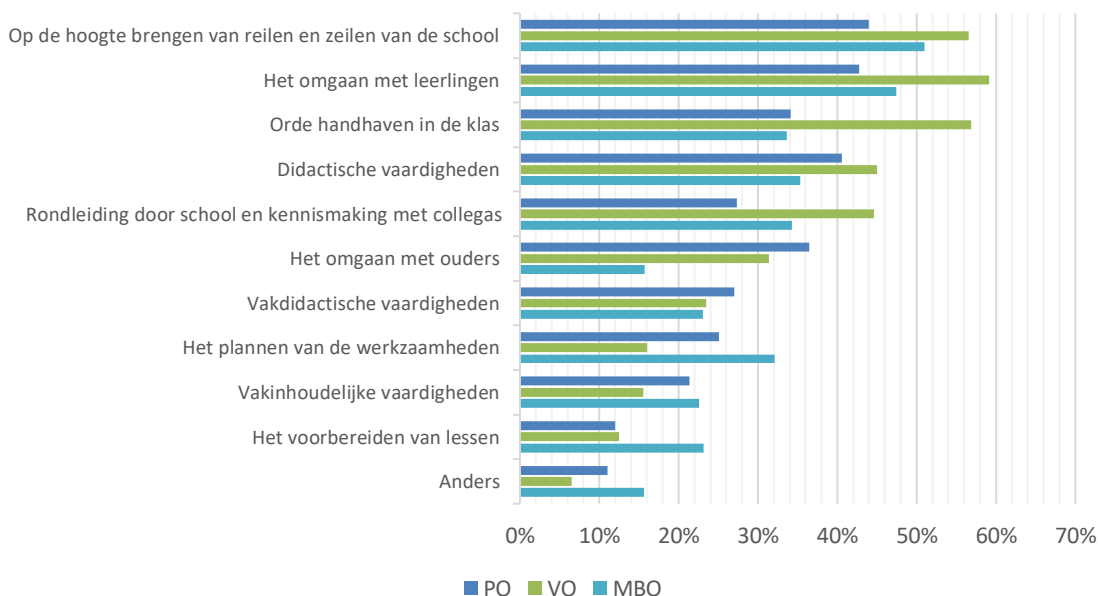
Uit trendcijfers blijkt dat de *aard van de begeleiding* in vo de laatste jaren niet wezenlijk is veranderd (zie Tabel B23). In het po en mbo is het beeld ook vrij stabiel, al is er in het po wel een toename van het percentage starters dat aan een *introductiebijeenkomst* deelneemt (van 27% in 2018 naar 36% nu), en nemen starters in het mbo relatief vaker deel aan een begeleidingsbijeenkomst. Kijken we naar de ontwikkeling in de afgelopen vijf jaar, dan zien we dat in het po ook vaker wordt deelgenomen aan begeleidingsprogramma's voor beginnende leraren en intervisie. Tussen 2016 en 2020 verdubbelde de deelname aan begeleidingsprogramma's in het po (van 16 naar 31%). Dit laatste bevestigt dat de begeleiding van startende leraren de laatste jaren in het po serieuzer ter hand genomen wordt.

Inhoud van de begeleiding

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

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

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

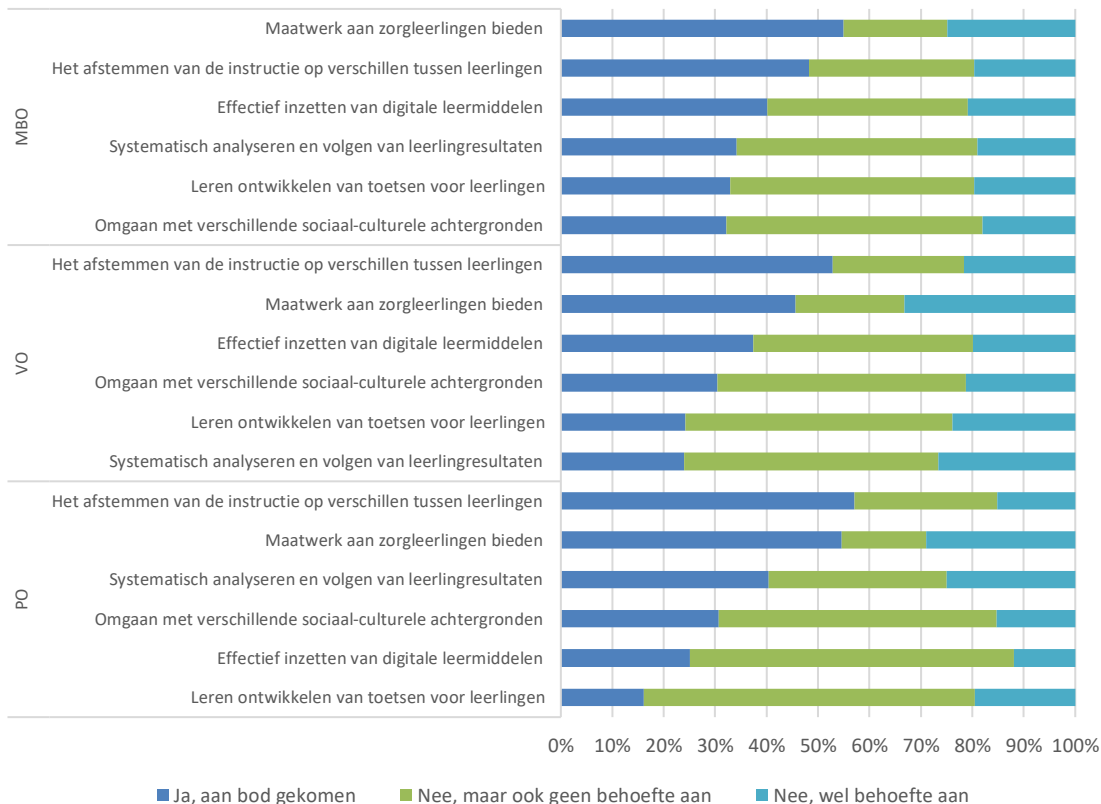


Om een goed beeld te krijgen van de begeleiding op de werkplek, is in de enquête ook gevraagd of een aantal specifieke onderwerpen aan bod zijn gekomen en zo nee, of men daar behoefte aan had. Het gaat daarbij onder meer om het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen, het bieden van maatwerk en het inzetten van digitale leermiddelen. Figuur 4.4 laat zien dat in alle drie de sectoren aandacht wordt besteed aan het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen en het bieden van



maatwerk aan zorgleerlingen. In het po gebeurt dit wat vaker dan in het vo en mbo, maar in alle drie de sectoren zijn dit de thema's waar de meeste aandacht naar uitgaat. In het po wordt daarnaast ook regelmatig aandacht besteed aan het systematisch analyseren en volgen van leerling-resultaten. In het voortgezet onderwijs gebeurt dat opvallend genoeg maar weinig. Wel wordt daar, net als in het mbo, regelmatig aandacht besteed aan het effectief inzetten van digitale leermiddelen. In eerdere jaren was dit ook het geval.

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



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

Lesobservatie en feedback

Uit onderzoek van de OECD is bekend dat lesobservatie en feedback effectieve instrumenten zijn voor de professionalisering van docenten¹². In de enquête is daarom ook expliciet gevraagd hoe vaak het afgelopen jaar lessen zijn geobserveerd door een ervaren docent of mentor/coach. Een ruime meerderheid van de beginnende leraren geeft aan dat er lessen van hen zijn geobserveerd (zie Figuur 4.5). Dit geldt in het bijzonder voor de starters in het primair en voortgezet onderwijs. Bij ruim 80 procent van de starters in po en vo zijn lessen geobserveerd. In het mbo gebeurde dat bij 66 procent van de startende leraren. In de meeste gevallen zijn (afgelopen schooljaar) één of twee keer lessen geobserveerd. Bij een kleine groep gebeurde dat meer dan 5 keer. Naar sector zijn er hierbij wel grote verschillen. Daarbij valt met name de afwijkende situatie in het mbo op. Vergeleken met po en vo zijn er in mbo relatief veel starters waarvan

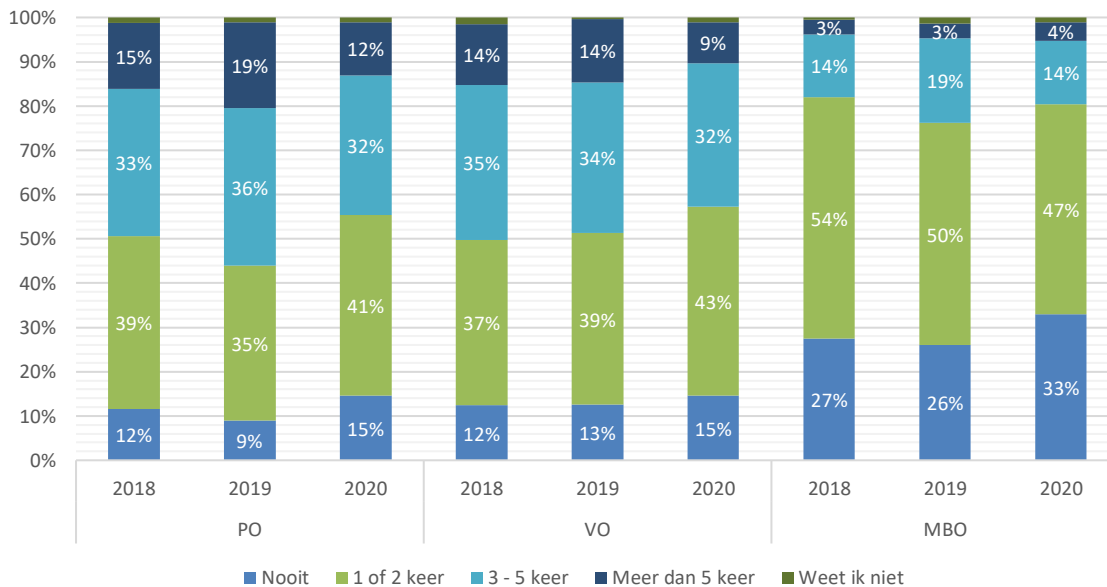
¹² OECD (2020) *TALIS 2018 Results. Teachers and school leaders as values professionals*. Parijs.



geen enkele les is geobserveerd door een ervaren collega of mentor/coach. In de afgelopen jaren was dat niet anders. Dit bevestigt het beeld dat startende docenten in het mbo relatief minder vaak begeleid worden, dan collega's in het po en vo.

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

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

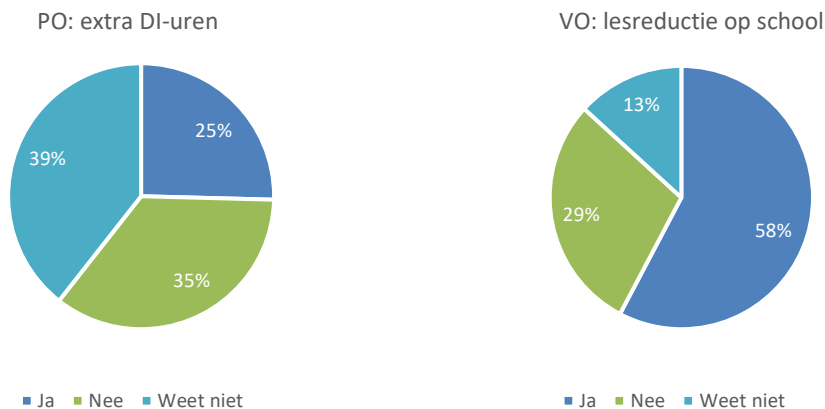


Reductie van de lestaak

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



Figuur 4.6 Lesreductie en extra DI-uren (%)



Stellingen over de begeleiding en ondersteuning op school

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

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

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

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

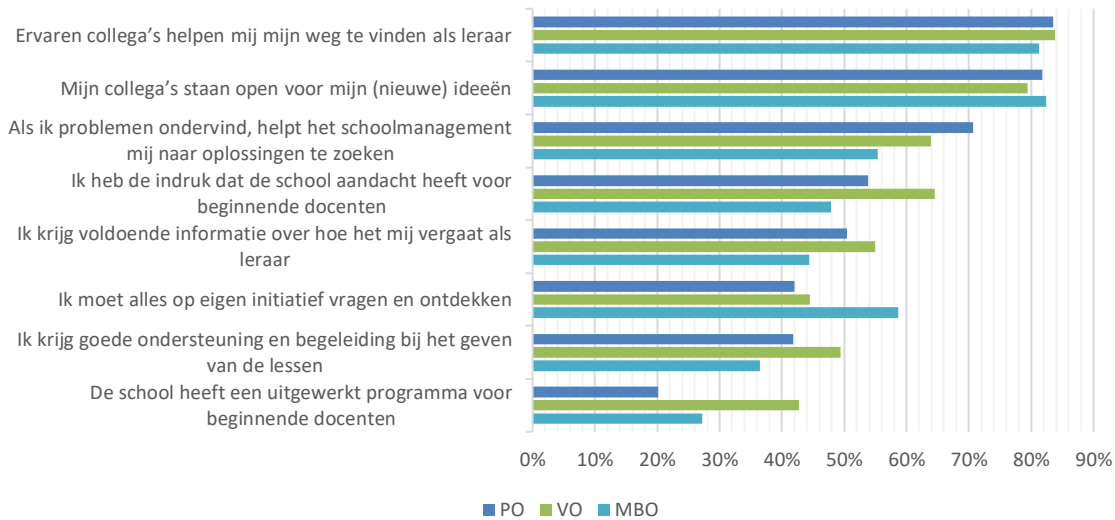
In het vo en mbo is het begeleidingspercentage de laatste twee jaar iets toegenomen, na een duidelijke terugval in de jaren daarvoor. Deze kentering gaat gepaard met een toename van het aandeel starters dat goed wordt begeleid¹³ en een afname van het

¹³ In het vo is het aandeel starters dat goede begeleiding krijgt toegenomen van 42% in 2018 naar 49% nu. In het mbo steeg dit in dezelfde periode van 32% naar 36%.



aandeel starters in het vo dat alles zelf moet ontdekken. Dit bevestigt het beeld dat de begeleiding van startende leraren in het vo en mbo de laatste twee jaar is verbeterd.

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



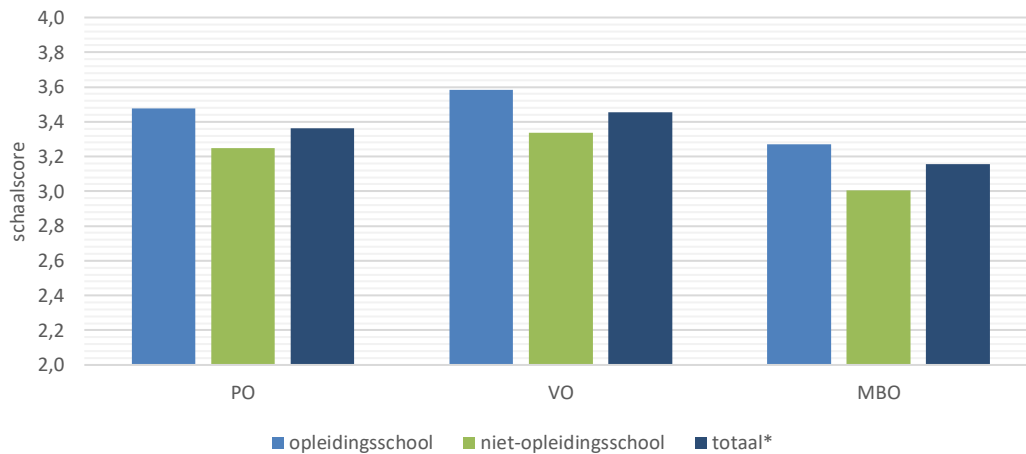
Uit factoranalyse blijkt dat de stellingen over de begeleiding van startende leraren onderling sterk correleren en kunnen worden samengevoegd tot een meetschaal die inzicht geeft in de *begeleidingsintensiteit*. Deze schaal loopt van 1 (laag) tot 5 (hoog) en heeft een gemiddelde van 3,4, hetgeen als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

Uit variantieanalyse blijkt dat de begeleidingsintensiteit nauw samenhangt met het *werkklimaat* op school, en meer in het bijzonder met de samenwerking in het team¹⁴. Een goede samenwerking gaat daarbij samen met een meer intensieve begeleiding. Tussen starters die positief oordelen over de samenwerking en starters die daar negatief over oordelen, bedraagt het verschil in begeleidingsintensiteit ruim één punt. Daarnaast zijn er, net als vorig jaar, ook verschillen naar type dienstverband. Voor starters met een (kort) tijdelijk dienstverband ligt de begeleidingsintensiteit significant lager dan voor starters met een langdurig contract. Regressieanalyses ondersteunen dit beeld.

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

¹⁴ In de enquête is een serie stellingen opgenomen over het werkklimaat op school (zie Tabel B32). Deze stellingen vormen samen een goede meetschaal voor de *samenwerking in het team*.

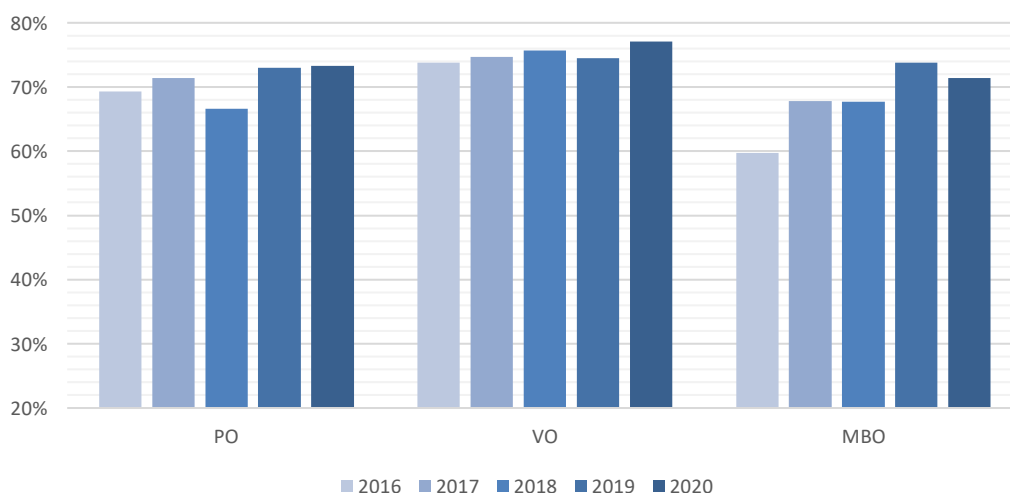
Figuur 4.8 Gemiddelde begeleidingsintensiteit, naar sector en w/n opleidingsschool (%)



4.3 Tevredenheid over de begeleiding

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

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



* Startende leraren die begeleiding hebben gekregen.

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



4.4 Elementen van goede begeleiding

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

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

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

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

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



5 Werkbeleving startende leraren

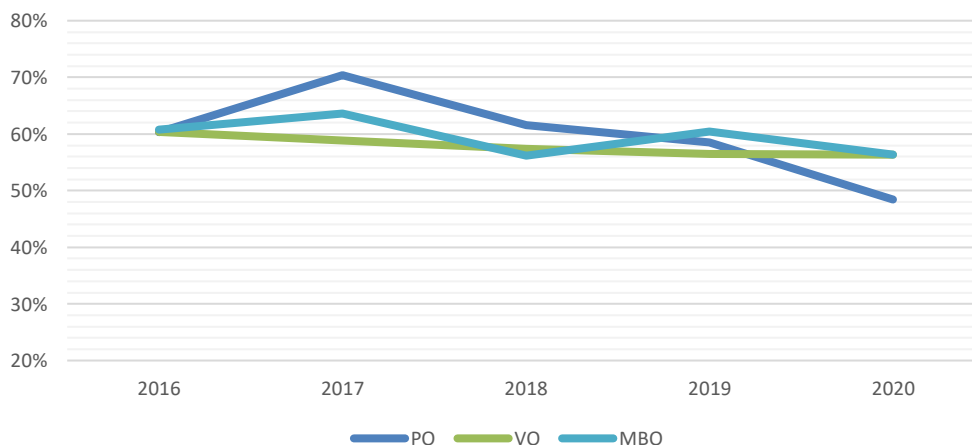
5.1 Werkdruk en werktevredenheid

De werkdruk in het onderwijs is relatief hoog, zo blijkt uit onderzoek van TNO¹⁵. Onder startende leraren is dat niet anders. In het primair onderwijs ervaart ongeveer de helft van de startende leraren veel of zeer veel werkdruk op hun school (zie Figuur 5.1). In het vo en mbo ligt dit aandeel wat hoger, en ervaart 56 procent (zeer) veel werkdruk. Daarbij valt op dat de ervaren werkdruk in het primair onderwijs de laatste jaren sterk is gedaald. In 2017 ervoer 70 procent van de startende leraren (zeer) veel werkdruk op school. Nu doet 48 procent dat. Dit komt neer op een verschil van 22%-punt.

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

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

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



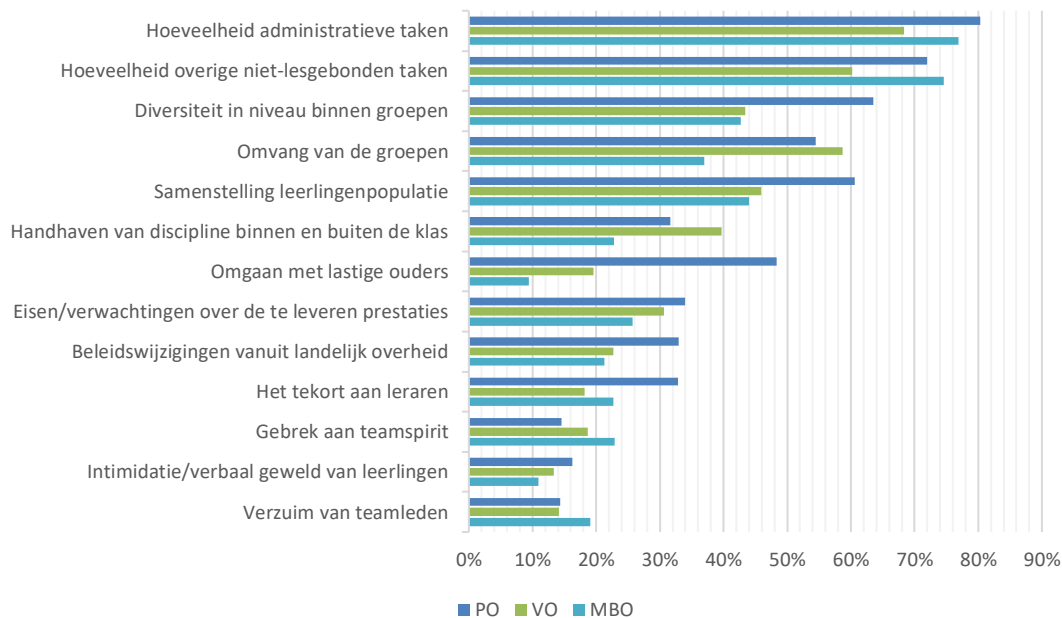
De voornaamste oorzaken van de hoge werkdruk zijn: de hoeveelheid administratieve en niet-lesgebonden taken. Dit geldt voor alle drie de sectoren (zie Figuur 5.2). Daarnaast spelen met name in het primair onderwijs ook de *niveaoverschillen binnen de groep*, de *samenstelling van de leerlingenpopulatie*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

¹⁵ TNO/CBS (2019) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018*. | TNO (2019) *Werkdruk in het onderwijs*.



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

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



Werktevredenheid

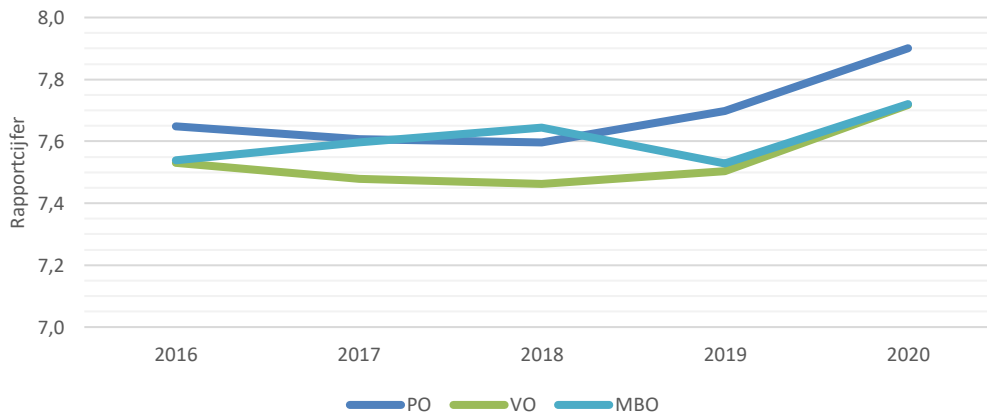
Ondanks de hoge werkdruk, zijn beginnende leraren redelijk tevreden met hun baan in het onderwijs. Vooral over de inhoud zijn zij zeer te spreken (zie Tabel B28). Gemiddeld genomen, beoordelen zij de inhoud van hun werk met een rapportcijfer 8. De tevredenheid met de *organisatie* en het *werken in het onderwijs* liggen een fractie lager, maar worden over het algemeen ook positief beoordeeld. Gemiddeld genomen, beoordelen startende leraren de organisatie met een 7,6 en het werken in het onderwijs met een 7,9. Daarbij valt op dat beginnende leraren in het po relatief meer tevreden zijn met de *organisatie* dan degenen in vo en mbo (zie Tabel 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 degene die 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 dit jaar duidelijk is toegenomen. Vorig jaar gaven startende leraren in het po hun salaris een 6,3, nu is een 6,6.

Figuur 5.3 toont de ontwikkeling van de *algehele werktevredenheid* onder startende leraren. Dit betreft het gemiddelde van de tevredenheid met de inhoud van het werk, de organisatie en het werken in het onderwijs. Uit de figuur blijkt dat startende leraren in het po gemiddeld genomen meer tevreden zijn met hun werk dan collega's in het vo en mbo. In het po beoordelen zij hun werk met een 7,9 en in vo en mbo met een 7,7. Daarbij valt op dat starters dit jaar een stuk tevredener zijn dan vorig jaar. In alle drie de sectoren nam de werktevredenheid significant toe. Onduidelijk is wat de oorzaak hiervan is. Mogelijk speelt het aangepaste onderwijs ten tijde van de coronacrisis hier een rol, maar dat kunnen we niet met zekerheid concluderen.



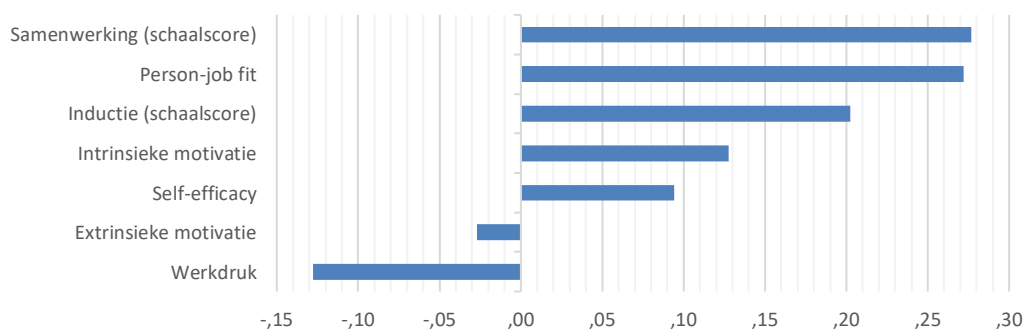
Figuur 5.3 Algehele werktevredenheid onder beginnende leraren, naar sector (rapportcijfer)



Net als vorig jaar, zien we ook dit jaar verschil in werktevredenheid tussen starters die begeleiding krijgen en starters die dat niet krijgen. De eerste groep is meer tevreden met zijn baan dan de tweede, en vooral ook meer tevreden met de organisatie waar men werkt. Dit geldt voor alle drie de sectoren. Regressieanalyses bevestigen dit beeld. Uit de analyses blijkt dat de *begeleidingsintensiteit* een gunstig effect heeft op de werktevredenheid van startende leraren. Naarmate starters intensiever worden begeleid, zijn zij meer tevreden over hun werk. Daarnaast spelen ook andere factoren een rol, zoals: de samenwerking in het team, de person-job fit¹⁶ en de werkdruk (zie Figuur 5.4).

Starter 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 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. De regressieanalyses onderstrepen hiermee het belang van een goede samenwerking en een vermindering van de (ervaren) werkdruk.

Figuur 5.4 Determinanten voor werktevredenheid (Bèta coëfficiënten)



¹⁶ De person-job fit is gemeten met de stelling: *Het werken in het onderwijs is zoals ik van te voren had verwacht.*



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* gesproken¹⁷. 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 TALIS en kunnen worden geïnterpreteerd als een soort 'zelf-assessment': in welke mate zijn startende leraren in staat om bepaalde vakinhoudelijke taken in praktijk te brengen? Figuur 5.5 toont de belangrijkste uitkomsten hiervan.

Uit de figuur blijkt dat de meeste starters zichzelf bekwaam vinden om les te geven in het funderend onderwijs. Ze zijn in staat om tijdens de les een veilig leerklimaat te creëren, leerlingen ervan te overtuigen dat ze het goed kunnen doen op school, duidelijk te maken welk gedrag zij van leerlingen verwachten, en een alternatieve uitleg te geven als leerlingen iets niet begrijpen. Ook geven ze aan dat ze in staat zijn om leerlingen zich aan klassenregels te laten houden, goede vragen voor hun leerlingen te verzinnen en 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 bevindingen van de inspectie, dat beginnende leraren (nog) moeite hebben met differentiëren.

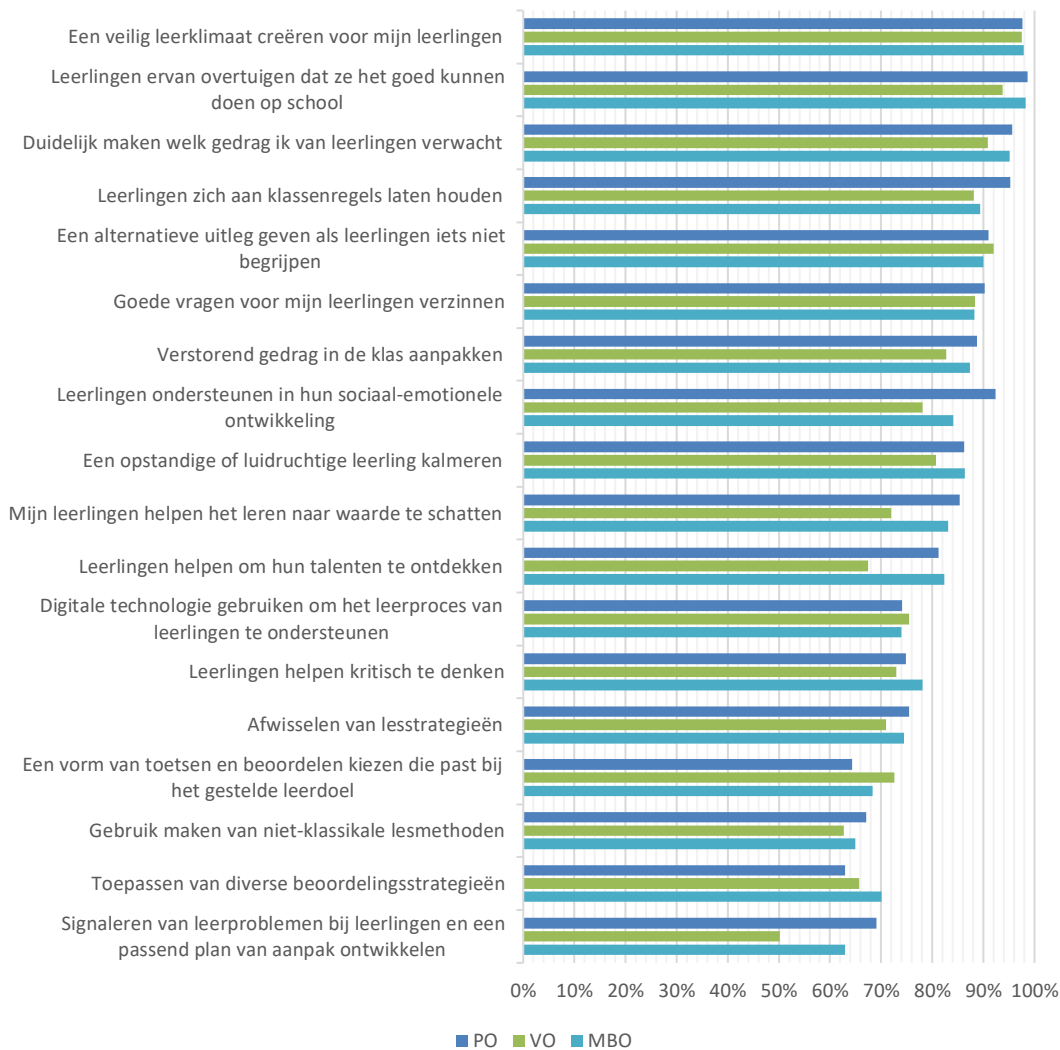
Naar sector zijn er beperkte verschillen in het bekwaamheidsgevoel van startende leraren. Daarbij valt op dat starters in het vo op onderdelen wat lager scoren dan hun collega's in het po en mbo. Dit geldt vooral voor het ondersteunen van leerlingen in hun sociaal-emotionele ontwikkeling, het signaleren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

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

¹⁷ OECD (2019) *TALIS 2018. Teachers and school leaders as lifelong learners*. (Volume I) Parijs.



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

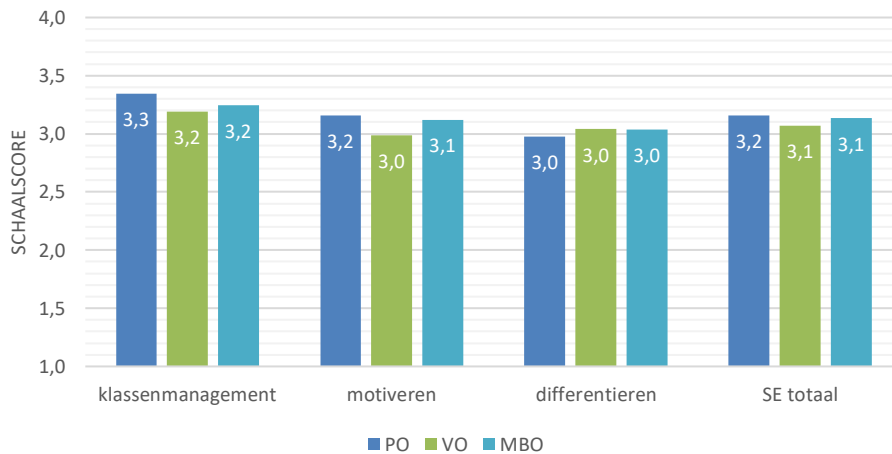


Uit factoranalyse blijkt dat de stellingen over het bekwaamheidsgevoel van startende leraren kunnen worden samengevoegd tot drie samenhangende clusters. Deze hebben betrekking op: klassenmanagement, het motiveren van leerlingen en instructie¹⁸. Figuur 5.6 toont de gemiddelde schaalscores voor alle drie de factoren, plus een overall score voor het bekwaamheidsgevoel van startende leraren. Uit de figuur blijkt dat het bekwaamheidsgevoel van startende leraren naar sector enigszins verschilt. Starters in het voortgezet onderwijs hebben iets minder geloof in eigen kunnen dan degenen in het voortgezet onderwijs. Vooral op het terrein van klassenmanagement en het motiveren van leerlingen voelen zij zich minder bekwaam. Dit laatste komt overigens vooral door de pas afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen, die systematisch lager scoren dan de afgestudeerden van de pabo en de tweedegraadsopleidingen. In eerdere jaren hebben we dit ook geconstateerd. Ondanks de toegenomen tevredenheid over de universitaire lerarenopleidingen, blijft het bekwaamheidsgevoel onder afgestudeerden van de ulo's achter. Vooral op het terrein van klassenmanagement en het motiveren van leerlingen is dit het geval.

¹⁸ Met behulp van factoranalyse is bepaald welke items 'bij elkaar horen'. Vervolgens is de 'betrouwbaarheid' van de geconstrueerde meetschalen gecheckt (Cronbach's α). Alle afzonderlijke items hebben een waarde van 1 tot 4.



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



5.3 Verloop

De spanning op de onderwijsarbeidsmarkt is de laatste jaren sterk toegenomen, vooral in het primair onderwijs. Steeds meer startende leraren hebben daardoor een reguliere baan en een langdurig contract. Het aandeel starters dat opzoek is naar een andere baan is, mede door de toegenomen krapte, ook sterk gedaald. Dit geldt in het bijzonder voor het primair onderwijs (zie Figuur 5.7). Vijf jaar geleden was 53 procent van de startende leraren in het po opzoek naar een andere baan. Nu is dat nog 21 procent, waarbij het grootste gedeelte opzoek is naar een andere baan in het onderwijs. Het aandeel starters dat uitsluitend opzoek is naar een baan buiten het onderwijs is zeer beperkt. Onder startende leraren in vo is de verloopintentie de laatste jaren ook scherp gedaald. In 2018 was 37 procent van de starters op zoek naar een andere baan; nu nog 26 procent. Ook hier is het grootste deel op zoek naar andere baan in het onderwijs. In het mbo is het beeld wat grillig, en schommelt het aandeel starters dat op zoek is naar een andere baan rond de 25 procent.

Uit onderzoek naar de begeleiding van startende leraren is bekend dat een goede begeleiding zorgt voor minder uitval¹⁹. Gezien de toegenomen krapte op de onderwijsarbeidsmarkt, is het echter de vraag of dit ook voor het primair onderwijs geldt. Is de verminderde *zoekintentie* het gevolg van een betere begeleiding, of van gunstiger arbeidsmarktcondities en betere banen? Om deze vraag te beantwoorden, is onderzoek gedaan naar het zoekgedrag van startende leraren in het po. Hieruit komt naar voren de *verloopintentie* voor een groot deel samenhangt met de verbeterde arbeidsmarktpositie van beginnende leraren, en meer in het bijzonder met het toegenomen aandeel starters met een langdurig contract. Uit regressieanalyse blijkt dat het *type dienstverband* verreweg de belangrijkste voorspeller is voor het zoeken naar een andere baan. Daarbij geldt dat starters met een (kort) tijdelijk contract significant vaker op zoek zijn naar ander werk dan starters met een langdurig contract.

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

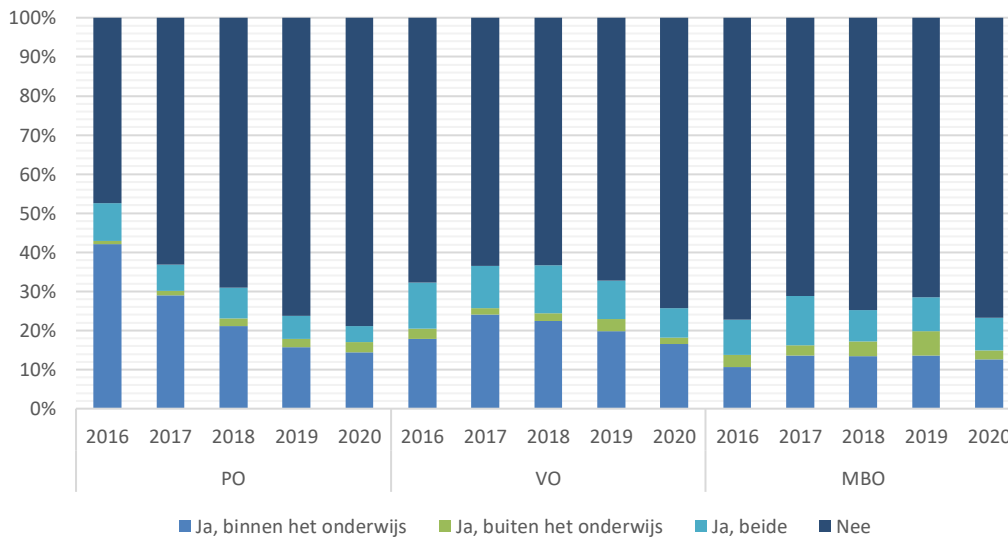
¹⁹ Ingersoll, R.M. (2012). Beginning teacher induction – What the data tell us. In: Kappan Magazine May 2012, pp. 47 – 51. | Ingersoll & Strong (2011). *The impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research*. <http://rer.sagepub.com/content/81/2/201>.



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

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

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





6 Zij-instromers in po, vo en mbo

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

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

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

De resultaten in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op een enquête onder 705 (gesubsidieerde) zij-instromers. Het gaat hierbij om 421 zij-instromers uit het po, 111 uit het vo en 173 uit het mbo. In verband met de interpretatie van de gegevens willen we erop wijzen dat de zij-instromers in het po en vo meestal nog bezig zijn met hun zij-instroomtraject, terwijl die in het mbo het traject veelal hebben afgerond. Dit verschil hangt samen met de selectie van respondenten. In po en vo zijn alle (gesubsidieerde) zij-instromers benaderd die in schooljaar 2018/19 met hun scholingstraject zijn begonnen²⁰. In het mbo gaat het om zij-instromers die in schooljaar 2017/18 met hun PDG-traject zijn gestart²¹. Op het moment van enquête had 82 procent van de PDG'ers z'n traject succesvol afgerond. De rest was of nog bezig (8%) of voortijdig afgehaakt (3%). In de enquête is aan deze laatste twee groepen alleen gevraagd om een oordeel te geven over het opleidingstraject.

6.1 Instroommotieven

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

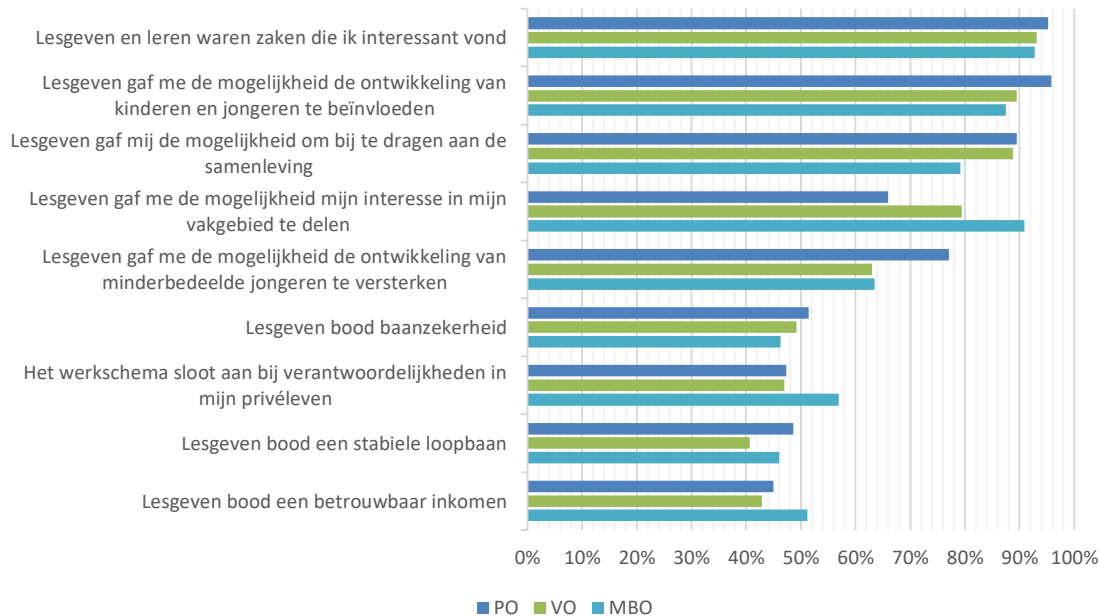
²⁰ Voor het onderzoek zijn alle zij-instromers benaderd die tussen 1.8.2018 en 30.9.2019 met hun traject zijn begonnen. In het po heeft 40 procent van de zij-instromers de vragenlijst ingevuld, in het vo ruim 45 procent. Hiervan zijn respectievelijk 89 en 75 procent nog met hun traject bezig.

²¹ Voor het onderzoek zijn alle (459) *gesubsidieerde* zij-instromers benaderd, die in schooljaar 2017/18 met hun PDG-traject zijn begonnen. Hiervan hebben er 173 de enquête ingevuld. Dit komt neer op een respons van circa 38 procent.



instromers sluiten hiermee redelijk aan bij die van pas afgestudeerde leraren. Naar sector zijn er daarbij ook geen noemenswaardige verschillen.

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



6.2 Het scholingstraject

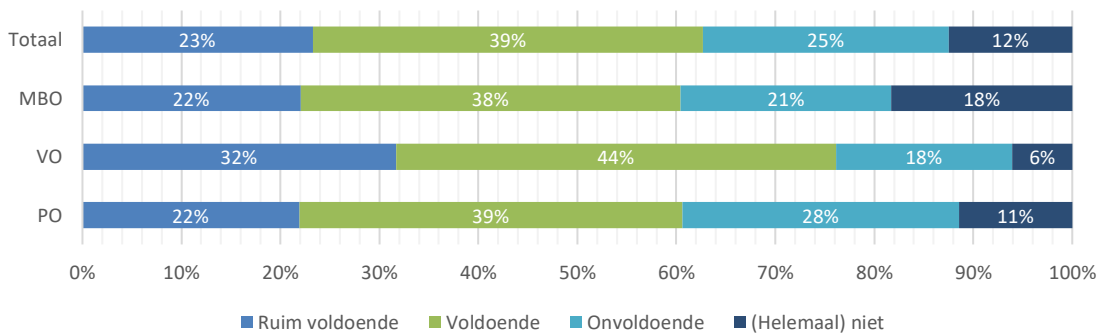
Zij-instromers in het beroep volgen een duaal traject dat bestaat uit een combinatie van werken en leren. Het scholingsdeel van het traject wordt verzorgd door de lerarenopleiding. Voorafgaand aan het traject worden hierover nadere afspraken gemaakt met de school of instelling en de lerarenopleiding.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

Om als zij-instromer in het 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. Ter voorbereiding op dit onderzoek wordt soms een voorbereidingstraject gevolgd. In po en vo heeft ongeveer 30 procent van de zij-instromers een voortraject gevolgd gericht op zij-instroom en/of het assessment. In het mbo ligt dit aandeel lager; hier heeft slechts 9 procent een voortraject gevolgd.

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

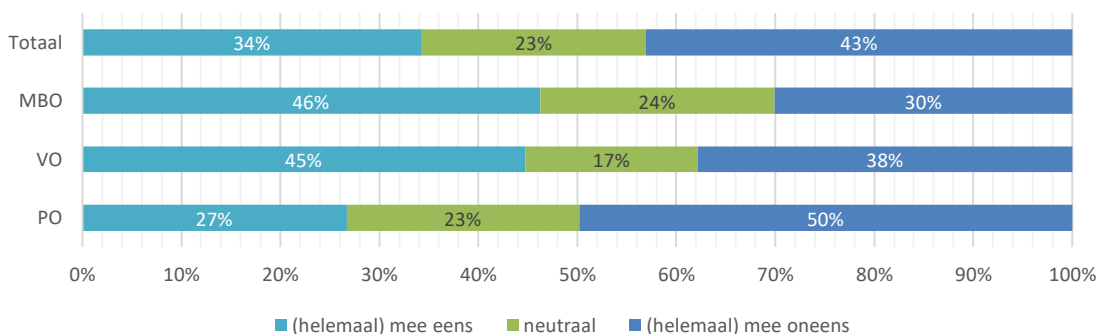


Figuur 6.2 Mate waarin tijdens het traject rekening is gehouden met EVC, naar sector (%)*



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

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



6.2.1 Zij-instroom in po en vo

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

Inhoudelijk wordt het scholingstraject wel positief beoordeeld (zie Tabel C5). Verreweg de meeste zij-instromers in po en vo geven aan dat er (ruim) voldoende aandacht is besteed aan *vakinhoudelijk en -didactische vaardigheden*. Het gaat dan onder andere om: het toepassen van didactische inzichten, het ontwikkelen en uitvoeren van een samenhangende lessenreeks, het op een begrijpelijke en aansprekende manier uitleggen van de leerstof en het afstemmen van het onderwijs op verschillen tussen leerlingen.



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

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

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

6.2.2 Zij-instroom in het mbo

De scholingstrajecten voor zij-instromers in het mbo zijn enkele jaren geleden aangescherpt en geharmoniseerd. Dat heeft geleid tot een duidelijke kwaliteitsverbetering, zo blijkt uit eerder onderzoek²². Uit de door ons uitgevoerde enquête komt eveneens een positief beeld naar voren. Verreweg de meeste zij-instromers in het mbo geven aan dat er in het traject (ruim) voldoende aandacht is besteed aan de ontwikkeling van docentvaardigheden (zie Tabel C1). Dit geldt in het bijzonder voor het toepassen van pedagogische en didactische inzichten. Meer dan 90 procent van de respondenten geeft aan dat hier (ruim) voldoende aandacht aan is besteed, en daarnaast geeft nog eens driekwart aan dat er (ruim) voldoende aandacht is besteed aan:

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

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

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

²² Ecorys/MOOZ (2017) *Monitor maatregelen lerarenopleiding beroepsonderwijs*. Rotterdam.

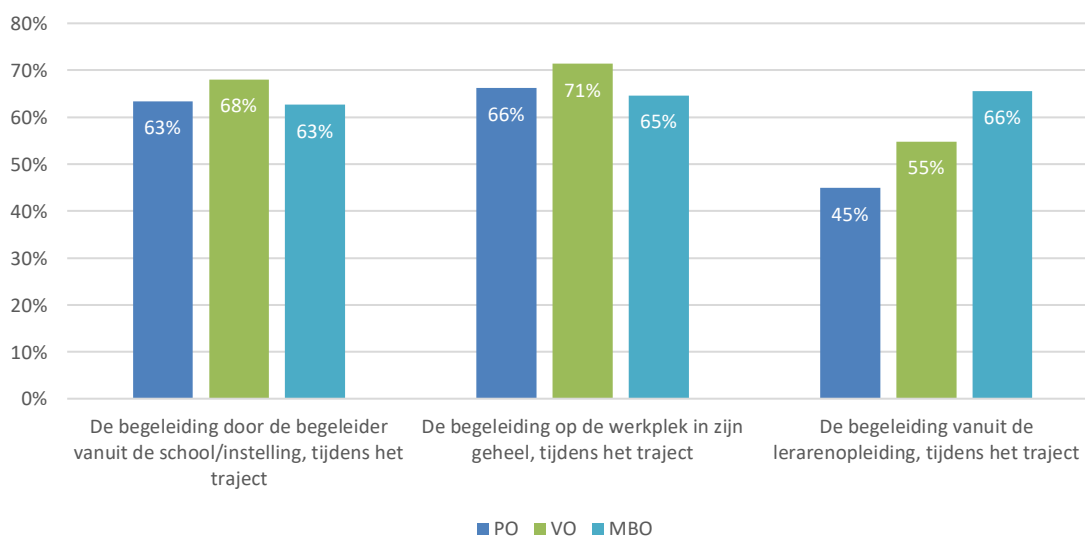
6.2.3 Tevredenheid over het zij-instroomtraject

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

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

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

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



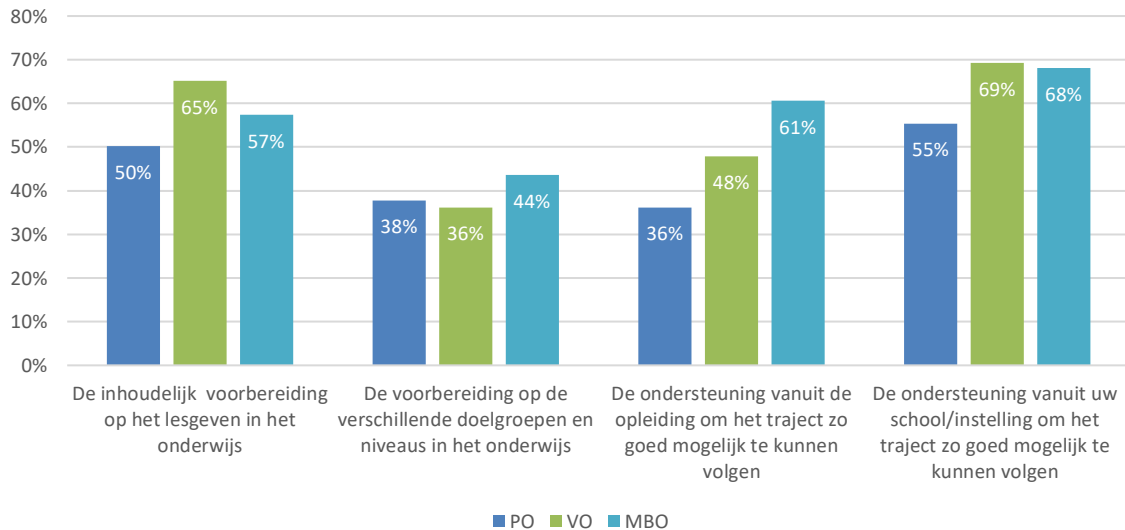
Zij-instromers zijn niet alleen tevreden over de begeleiding op de werkplek, maar ook over de ondersteuning die zij vanuit hun school of instelling hebben gekregen om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen (zie Figuur 6.5). Dit geldt in het bijzonder voor de zij-instromers in het vo en mbo; ongeveer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

Los van de ondersteuning, zijn de meeste zij-instromers wel tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. Dit geldt het sterkst voor de zij-instromers in het voortgezet onderwijs (Figuur 6.5). Bijna twee derde van hen is tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. In het po ligt dit een stuk lager; slechts 50%



van hen is tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. De voorbereiding op de verschillende doelgroepen en niveaus in het onderwijs wordt in alle drie de sector matig beoordeeld. Ongeveer 40 procent van de respondenten is hierover tevreden.

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



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

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

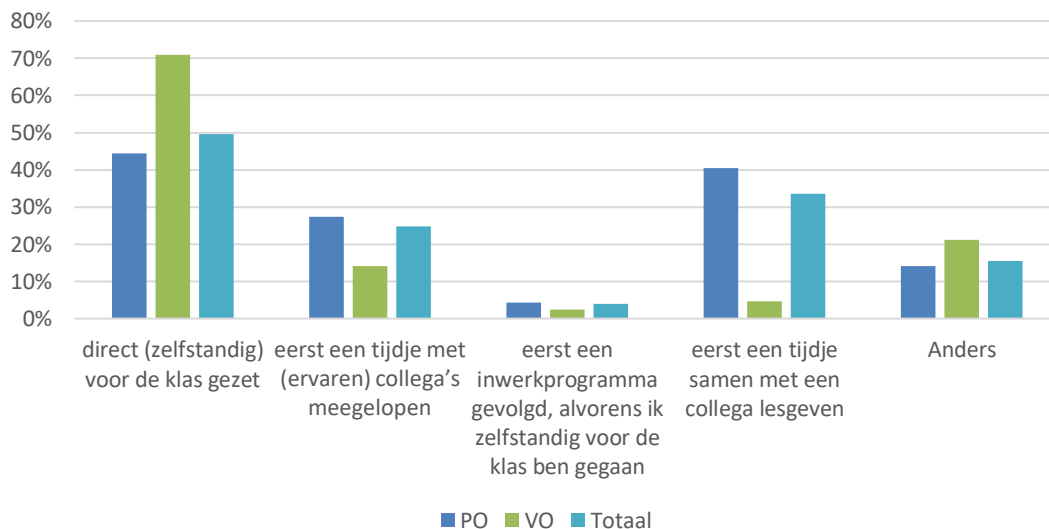
6.3 Begeleiding van zij-instromers

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

6.3.1 Zij-instroom in po en vo

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

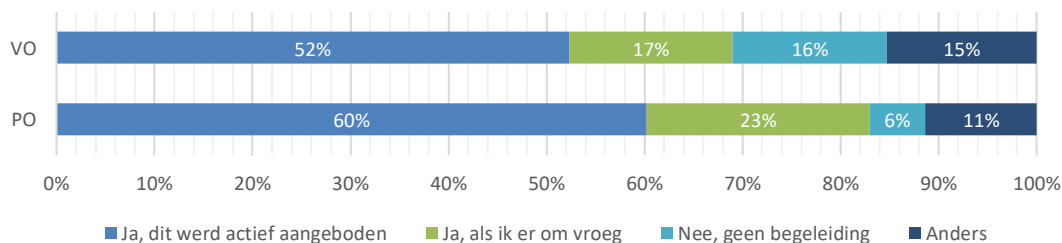
Figuur 6.6 Bent u, toen u startte als zij-instromer, direct voor de klas gaan staan, of heeft u eerst een inwerkprogramma gevolgd of meegekeken in de les van een ervaren collega? (%)*



* Meer antwoorden mogelijk.

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

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



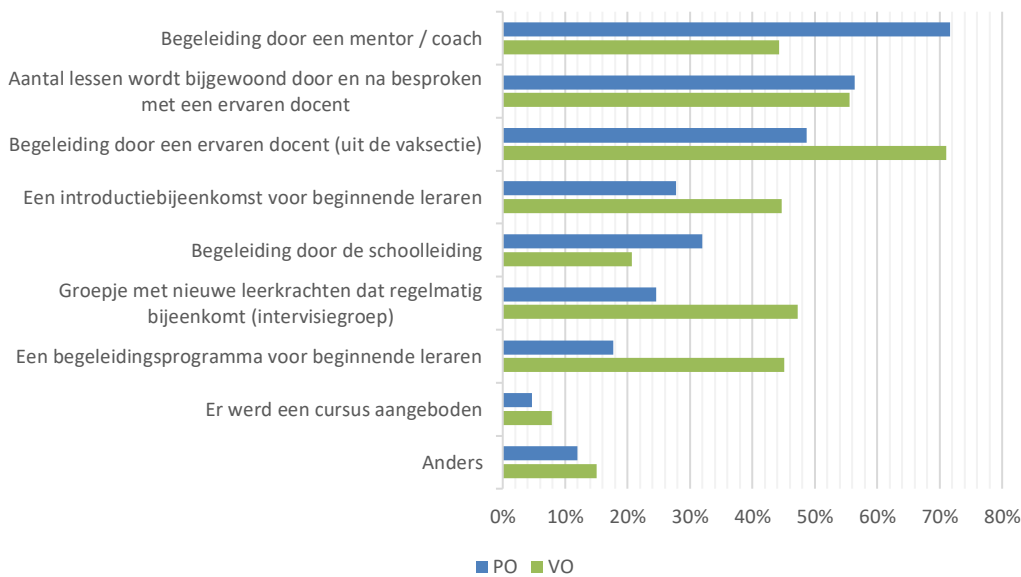
Kijken we naar de aard van de begeleiding, dan zien we ook een duidelijk verschil (zie Figuur 6.8). Net als pas afgestudeerde leraren, worden ook zij-instromers vaak begeleid door een mentor/coach of een ervaren docent (uit de vaksectie). In het primair onderwijs gebeurt het eerste vaker, in het vo het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



instromer (56%) lessen worden bijgewoond door en nabesproken met een ervaren leraar. Uit eerder onderzoek is bekend dat dit een effectieve vorm van inductie is.

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

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

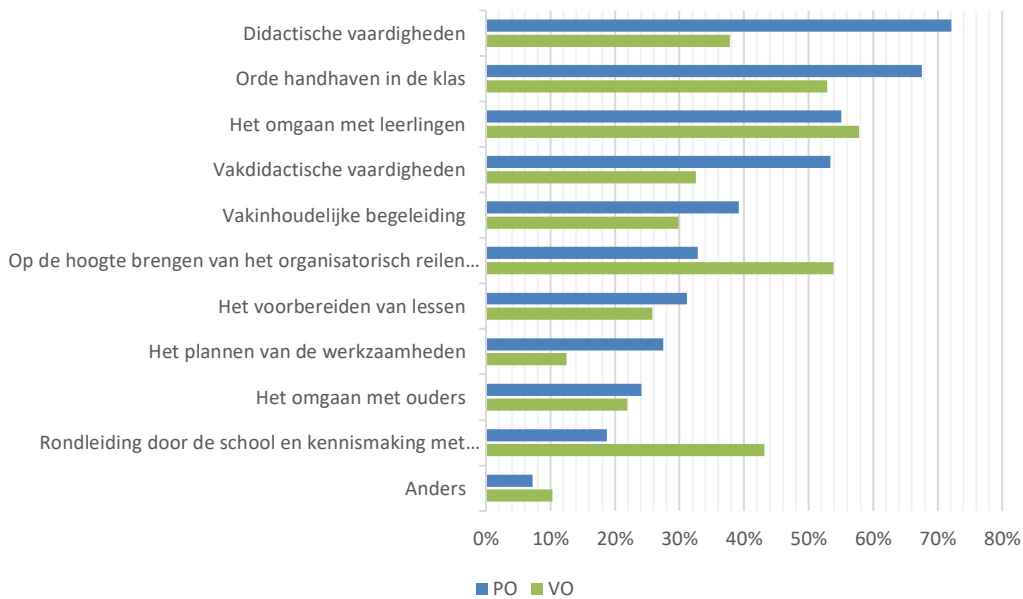


Kijken we naar de inhoud van de begeleiding, dan blijkt in het primair onderwijs vooral aandacht te worden besteed aan didactische vaardigheden, orde handhaven en het omgaan met leerlingen. In het voortgezet onderwijs komen deze onderwerpen ook regelmatig aan bod, en wordt daarnaast ook relatief vaak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

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

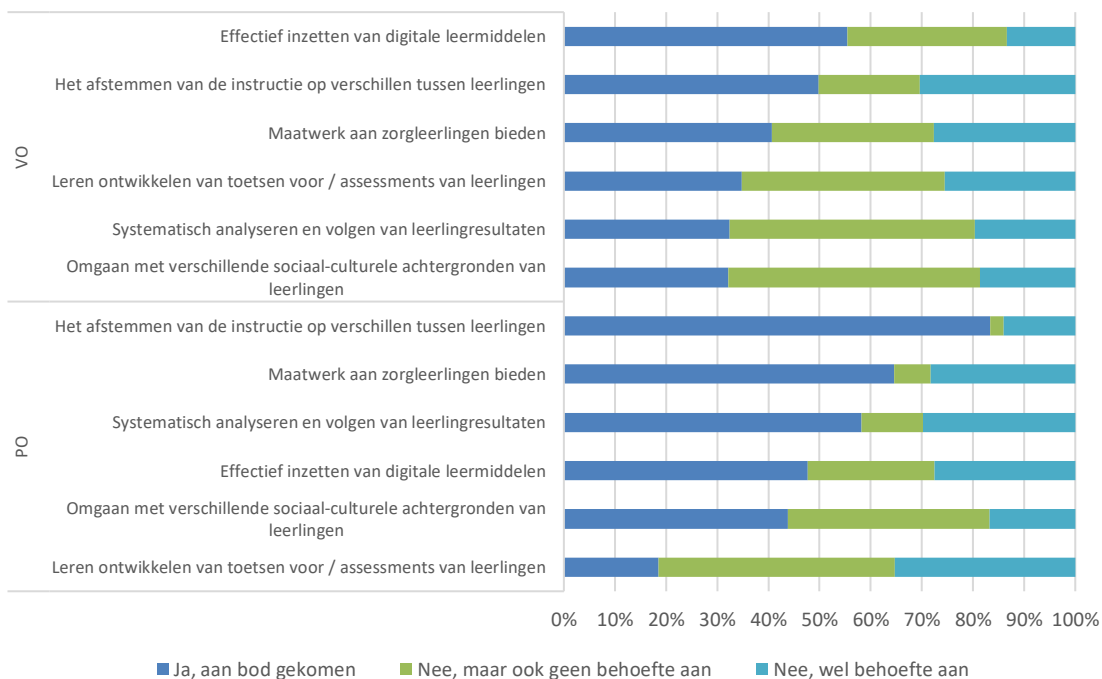


Figuur 6.9 Inhoud van de begeleiding, naar sector (%)*



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

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

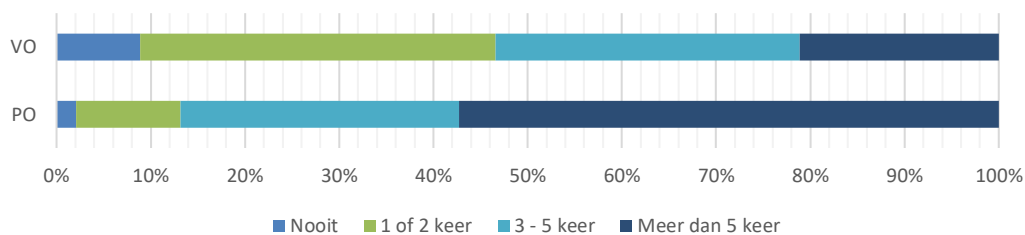




Lesobservatie

Uit onderzoek van de OECD is bekend dat lesobservatie en feedback effectieve instrumenten zijn voor de professionalisering van leraren²³. In de enquête is daarom ook expliciet gevraagd hoe vaak het afgelopen jaar lessen zijn geobserveerd door een ervaren docent of mentor/coach. Een ruime meerderheid van de zij-instromers in po en vo geeft aan dat er lessen van hen zijn geobserveerd (zie Figuur 6.11). Daarbij valt op dat dit in het po veel frequenter gebeurt dan in het vo. In het po geeft 87 procent van de zij-instromers aan dat afgelopen schooljaar ten minste drie keer lessen zijn geobserveerd. In het vo ligt dit aandeel lager en is bij 38 procent van de respondenten 1 of 2 keer een les geobserveerd.

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



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

6.3.2 Zij-instroom in het mbo

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

De meeste begeleidingsactiviteiten hebben volgens zij-instromers een (redelijk) positief effect op hun manier van lesgeven (zie Tabel C11). Dit geldt in het bijzonder voor:

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

²³ OECD (2009) *Creating Effective Teaching and Learning Environments*. Parijs.

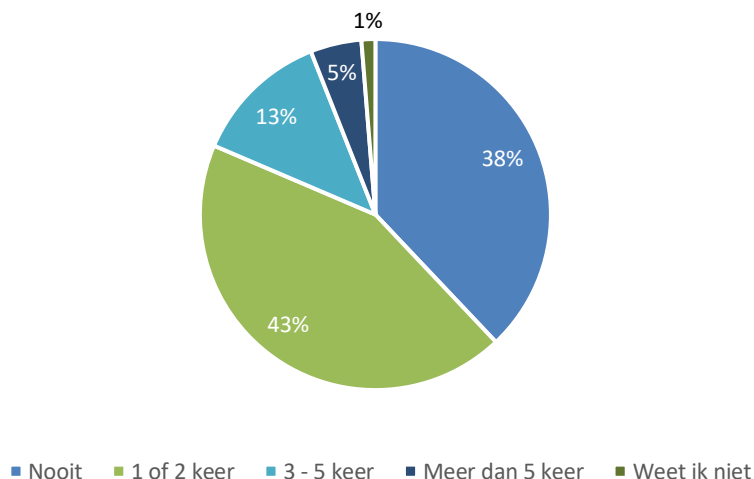


Van al deze activiteiten wordt aangegeven dat zij een positieve invloed hebben gehad op de manier van lesgeven. Vorig jaar was dit niet wezenlijk anders. Ook toen zagen we dat *één-op-één activiteiten* en activiteiten gericht op de persoon het grootste effect hadden op de manier van lesgeven. Dit laatste sluit ook aan bij onderzoek naar effectieve professionalisering van Klaas van Veen²⁴.

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

Uit onderzoek van de OECD is bekend dat lesobservatie en feedback van groot belang zijn voor de professionalisering van docenten²⁵. In de enquête is daarom ook expliciet gevraagd hoe vaak het afgelopen jaar lessen zijn geobserveerd door een ervaren docent of mentor/coach. Circa 60 procent van de pdg'ers geeft aan dat er lessen van hen zijn geobserveerd (zie Figuur 6.12). In de meeste gevallen (43%) gebeurde dat één of twee keer in het jaar. Bij een kleine groep meer dan 5 keer. Daar staat tegenover dat van bijna 40 procent van de zij-instromers geen enkele les is geobserveerd door een ervaren collega of mentor/coach. Vorig jaar was dit beeld soortgelijk (zie Tabel C12).

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



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

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

²⁴ Klaas van Veen e.a. (2010) *Professionele ontwikkeling van leraren*. ICLON: Leiden.

²⁵ OECD (2009) *Creating Effective Teaching and Learning Environments*. Parijs.

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



aandacht aan besteed (zie Tabel C14). Daarnaast is ook regelmatig aandacht besteed aan het reilen en zeilen op de instelling (39%), het relateren van leerstof aan de beroepspraktijk (38%) en methodes voor het beoordelen van studenten (37%) en gedifferentieerd lesgeven (34%). Deze onderwerpen sluiten in de regel ook goed aan bij de leerbehoeften van zij-instromers. Dit geldt in het bijzonder voor:

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

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

6.3.3 Stellingen over de begeleiding op de werkplek

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

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

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

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

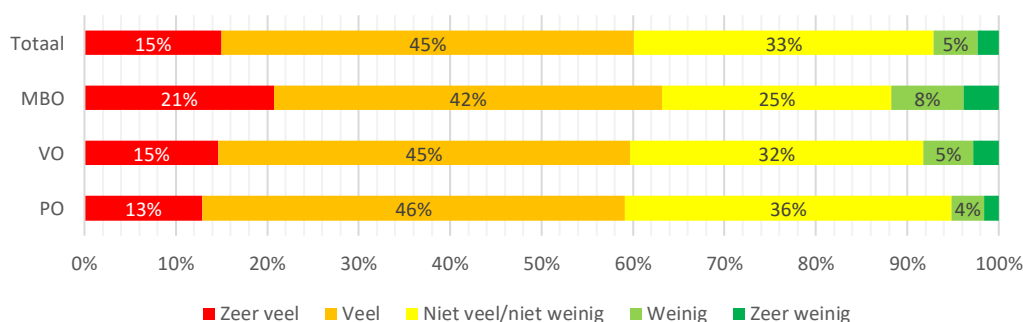


6.4 Werkbeleving van zij-instromers

Arbeidstevredenheid en werkdruk

De werkdruk onder leraren is relatief hoog, zo is bekend uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden. Onder zij-instromers is dat niet anders. Circa 60 procent van hen ervaart veel of zeer veel werkdruk (zie Figuur 6.14). De voornaamste oorzaken van de hoge werkdruk zijn de hoeveelheid administratieve en niet-lesgebonden taken (zie Tabel C16). Van de respondenten die (zeer) veel werkdruk ervaren, noemt 72 procent de hoeveelheid administratie hiervoor als reden en 65 procent de hoeveelheid niet-lesgebonden taken. Daarnaast spelen (met name in het po) ook de *samenstelling van de leerlingpopulatie* en de *omvang en diversiteit van de groep* een rol. Deze factoren komen in grote lijnen overeen met die van pas afgestudeerde leraren en sluiten ook nauw aan bij onderzoek van de OECD²⁶.

Figuur 6.14 Ervaren werkdruk, naar sector (%)*



Ondanks de hoge werkdruk, zijn zij-instromers wel tevreden met hun baan. Vooral over de *inhoud van hun werk* en het *werken in het onderwijs* zijn zij zeer te spreken (zie Figuur 6.15). Gemiddeld genomen, beoordelen zij de inhoud van hun werk met een 8 en het werk

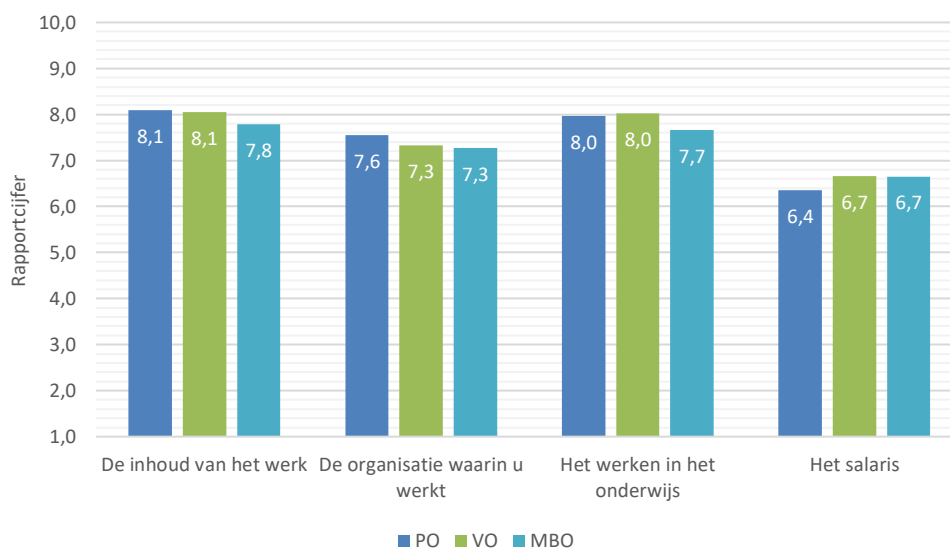
²⁶ OECD (2020) *TALIS 2018 Results (Volume II)*. Parijs.



in het onderwijs met een 7,9. De tevredenheid met de organisatie is wat minder (deze wordt met een 7,5 beoordeeld); en hetzelfde geldt voor het salaris (6,5). Daarbij valt op dat de loontevredenheid in het po lager is dan in het vo en mbo, maar zij-instromers in het po wel meer tevreden zijn met de organisatie waar zij werken.

Om een meer gedetailleerd beeld te krijgen van de werkbeleving is aan zij-instromers in het mbo een aantal extra vragen gesteld. Hieruit blijkt dat zij over het algemeen zeer tevreden zijn over de omgang met studenten en het lesgeven (zie Tabel C17). De omgang met studenten beoordelen zij met een 8,5 en het lesgeven met een 8,1. Verder blijkt dat een ruime meerderheid (90%) ook tevreden is over hun overstap naar het onderwijs, en als ze weer zouden mogen kiezen opnieuw voor het leraarschap zouden kiezen (86%).

Figuur 6.15 Werktevredenheid, naar sector (%)*



Net als bij de pas afgestudeerde leraren, zien we bij zij-instromers ook een duidelijk verband tussen de begeleidingsintensiteit en de werktevredenheid. Zij-instromers die intensief worden begeleid, zijn gemiddeld genomen meer tevreden met werk dan degenen die geen begeleiding krijgen. Daarnaast heeft ook de samenwerking in het team een positief effect. Naar mate deze beter wordt beoordeeld, neemt de werktevredenheid toe. De door zij-instromers ervaren werkdruk heeft een beperkt negatief effect op de werktevredenheid. Dit laatste komt overeen met het beeld bij pas afgestudeerde leraren (zie hoofdstuk 5).

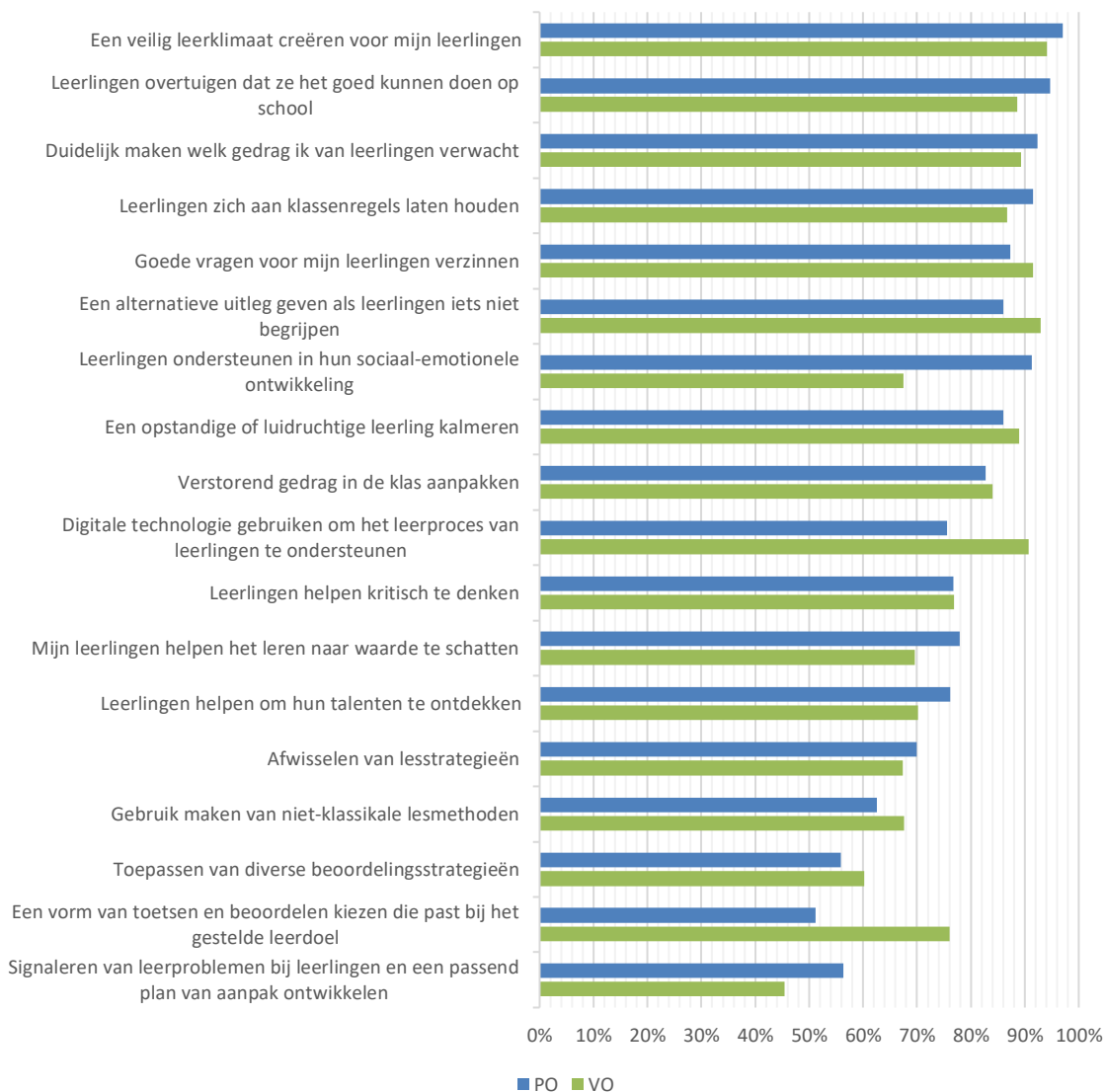
Professioneel zelfvertrouwen

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



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

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

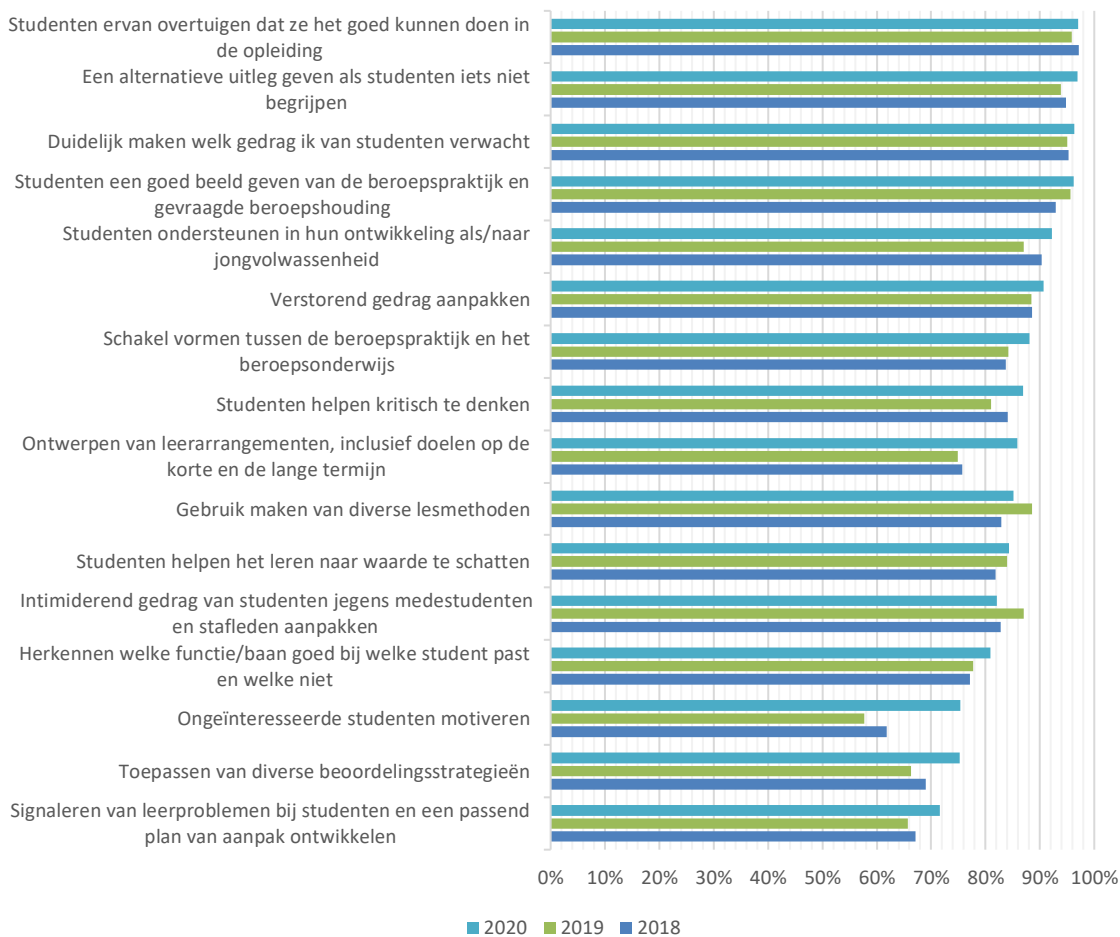


* Percentage zij-instromers dat bij het lesgeven meestal of altijd in staat is om het volgende te doen.



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

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





A Bijlage – steekproef en respons

Voor de enquête onder *pas afgestudeerde leraren* zijn alle gediplomeerden benaderd die in 2019 voor het eerst een lerarenopleiding hebben afgerond. Het ging hierbij om 7.703 personen. Hiervan hebben er 2.598 de enquête ingevuld²⁷. Dit komt neer op een respons van 34 procent. Tabel A1 laat zien dat de respons onder afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen een stuk hoger is dan die onder afgestudeerden van de pabo en de tweedegraadsopleidingen²⁸. In eerdere jaren was dat ook het geval.

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

De gemiddelde invultijd bedroeg ongeveer 17 minuten²⁹. In de analyse is een *weging* toegepast om representatieve uitspraken te kunnen doen over de arbeidsmarktpositie en begeleiding van pas afgestudeerde leraren. Hierbij is gecorrigeerd voor afwijkingen in de verdeling naar opleidingstype, leeftijd, vooropleiding en vakgebied (vo). In het vervolg van dit rapport geven we de gewogen uitkomsten weer in tabellen en figuren, plus de ongewogen responsaantallen.

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

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

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

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

Tabel A2 – Responsontwikkeling, meting 2016-2020

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

²⁷ Dit is exclusief de respondenten die (naar eigen zeggen) geen lerarenopleiding hebben gevolgd of eerder al een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald.

²⁸ 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.

²⁹ Voor afgestudeerden met een baan in het onderwijs is de enquête langer dan voor afgestudeerden zonder baan of met een baan buiten het onderwijs. De invultijd verschilt daarom ook significant naar arbeidsmarktsituatie. Dit geldt voor alle opleidingstypen.



B Bijlage – tabellen pas afgestudeerde leraren

Tevredenheid over de lerarenopleiding

Tabel B1 – Hoe tevreden bent u met de volgende aspecten van de lerarenopleiding (%)*

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

* Selectie pas afgestudeerde leraren (peiljaren).

Tabel B2 – Tevredenheid over de begeleiding tijdens de eindstage, naar opleidingstype (%)*

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

* Selectie pas afgestudeerde leraren (peiljaren).



Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren

Tabel B3 – Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren (1/2 jaar na afstuderen), cohort 2015-2019 (%)*

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

Bron: Loopbaanmonitor 2015-2019.

Tabel B4 – Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren (direct na afstuderen), cohort 2015-2019 (%)*

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

Tabel B5 – Pas afgestudeerde leraren, naar soort baan, cohort 2015-2019 (%)*

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

* Selectie pas afgestudeerden die in het onderwijs werken.



Tabel B6 – Pas afgestudeerde leraren, naar sector en type dienstverband, cohort 2015-2019 (%)*

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

* Selectie alumni die in het onderwijs werken.

Tabel B7 – Pas afgestudeerde leraren, naar sector en aanstellingsomvang, cohort 2015-2019 (%)*

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

* Selectie alumni die in het onderwijs werken.

Tabel B8 – Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren, naar vakgebied (% , ½ jaar na afstuderen)*

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

* Selectie alumni lerarenopleidingen vo/mbo, cohort 2019.



Tabel B9 – Pas afgestudeerde leraren, naar vakgebied en type dienstverband (%)*

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

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

Tabel B10 – Pas afgestudeerde leraren, naar vakgebied en aanstellingsomvang (%)*

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

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

Tabel B11 – Redenen voor deeltijdbaan, naar sector (%)*

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

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

Tabel B12 – Zou u meer uren in het onderwijs willen werken? – naar sector en cohort (%)*

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



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

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

Tabel B13 – Onder welke voorwaarden bent u bereid meer uren in het onderwijs te gaan werken? (%)*

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

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

Motieven om wel/niet in het onderwijs te gaan werken

Tabel B14 – Hoe belangrijk waren de volgende aspecten voor u om leraar te worden (%)*

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

* Selectie beginnende leraren (cohort 2019).

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

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

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

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

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

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

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



Tabel B18 – Bent u momenteel op zoek naar een (andere) baan? (%)*

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

* Selectie beginnende leraren (peiljaar).

Tabel B19 – Waarom zoekt u (ook) een baan buiten het onderwijs? (%)*

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

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

Begeleiding van beginnende leraren

Tabel B20 – Aandeel beginnende leraren, naar cohort 2015-2019 (%)*

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

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



Tabel B21 – Begeleiding beginnende leraren, naar cohort 2015-2019 (%)*

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

* Selectie beginnende leraren.

Tabel B22 – Begeleiding beginnende leraren, naar peiljaar (%)*

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

* Selectie beginnende leraren | cohort 2015-2018.

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

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

* Selectie beginnende leraren | cohort 2016-2018.



Tabel B24 – Inhoud van de begeleiding, naar sector en peiljaar (%)*

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

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

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

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

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

Tabel B26 – Gebruik van een gevalideerd instrument om didactische vaardigheden in kaart te brengen (%)*

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

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

Werkbeleving van beginnende leraren

Tabel B27 – Arbeidstevredenheid beginnende leraren, naar opleidingstype en peiljaar (rapportcijfers)*

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

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

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

Tabel B29 – Ervaren werkdruk onder beginnende leraren, naar sector en peiljaar (%)*

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

*Tabel B30 – Oorzaken van ervaren werkdruk, naar sector (%)**

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

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

*Tabel B31 – Schaalscores self-efficacy, naar sector (%)**

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

* Selectie beginnende leraren.

*Tabel B32 – Stellingen over het werkklimaat op school, naar sector (%)**

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

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



C Bijlage – tabellen zij-instromers

Het scholingstraject

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Huidige werksituatie zij-instromers

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

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

* Selectie zij-instromers die traject hebben afgerond



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

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

* Selectie zij-instromers die traject hebben afgerond

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

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

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

Begeleiding zij-instromers

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

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

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

Tabel C11 – PDG: deelname aan en effect van begeleidingsactiviteiten (%)

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

**Tabel C12 – Lesobservatie door een ervaren docent of mentor/coach (%)***

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

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

Tabel C13 – PDG: op welke wijze waren de activiteiten georganiseerd?*

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

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

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

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

* Selectie zij-instromers mbo die begeleiding krijgen.



Werkbeleving zij-instromers

Tabel C15 – PDG: ervaren werkdruk onder zij-instromers (%)

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

* Selectie zij-instromers mbo.

Tabel C16 – Oorzaken van werkdruk, naar sector (2020)*

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

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

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

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

* Selectie zij-instromers mbo.