

Loopbaanmonitor onderwijs

Microdata: 2012 – 2018

Enquête: 2017 – 2018

CentERdata

Klaas de Vos
Peter Fontein

MOOZ

Sil Vrielink

November 2019

© CentERdata, Tilburg, 2019

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



Inhoudsopgave

Deel 1. Microdata	5
Samenvatting en conclusies	6
1 Inleiding	11
1.1 Onderzoeksvragen	11
1.2 Onderzoeksverantwoording.....	12
1.3 Opbouw rapport	13
1.4 Relatie tot ander onderzoek	13
2 Arbeidsmarktpositie na afstuderen.....	14
2.1 Beroepsrendement op hoofdlijnen.....	14
2.2 Dynamiek	17
2.3 Beroepsrendement in detail.....	18
2.4 Ontwikkeling arbeidsmarktpositie: vergelijking microdata - enquête	22
3 Beroepsrendement lerarenopleidingen naar achtergrondkenmerken	24
3.1 Vakgebied	24
3.2 Geslacht	26
3.3 Leeftijd bij afstuderen.....	26
3.4 Voltijd vs. deeltijd	27
4 Baankenmerken	29
4.1 Onderwijssector waarin men werkzaam is	29
4.2 Aanstellingsomvang.....	34
4.3 Provincie	41
4.4 Afstand woongemeente en werkgemeente	43
5 Verdieping arbeidsmarktsituatie niet-werkenden en uitstromers	45
5.1 Ontvangers uitkering.....	45
5.2 Inschrijvingen als student	47
6 Arbeidsmarktsituatie buiten het onderwijs; betrekkingssomvang en salariëring binnen en buiten onderwijs	49
6.1 Sector buiten het onderwijs	49
6.2 Bestemming uitstroom	53
6.3 Aanstellingsomvang.....	54
6.4 Uurloon.....	56
6.5 Uurloon naar sector en vak	59
6.6 Uurloon uitstromers	64
7 Regressie-analyses	66
7.1 Belangrijkste resultaten	66
A.1 Kans 1 jaar na afstuderen.....	69
A.1.1 Werkzaam binnen onderwijs.....	69
A.1.2 Werkzaam buiten onderwijs.....	72
A.2 Kans 5 jaar na afstuderen.....	75
A.2.1 Werkzaam binnen onderwijs.....	76
A.2.2 Werkzaam buiten onderwijs.....	78



Deel 2. Begeleiding van beginnende leraren	81
Samenvatting	83
1 Inleiding	88
1.1 Aanleiding	88
1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen	88
1.3 Werkwijze.....	89
1.4 Leeswijzer	90
2 Blik op de lerarenopleiding.....	91
2.1 Tevredenheid over de lerarenopleidingen.....	91
2.2 Voorbereiding op de beroepspraktijk.....	96
3 Arbeidsmarktpositie beginnende leraren.....	99
3.1 Arbeidsmarktpositie beginnende leraren.....	99
3.2 Motieven om in het onderwijs te gaan werken	103
3.3 Aansluiting tussen stage en werk.....	105
4 Begeleiding van beginnende leraren.....	109
4.1 Inleiding.....	109
4.2 Begeleiding van beginnende leraren	109
4.3 Tevredenheid over de begeleiding	115
4.4 Elementen van goede begeleiding	116
5 Werkbeleving van beginnende leraren.....	118
5.1 Werkdruk en werktevredenheid.....	118
5.2 Geloof in eigen kunnen ('self-efficacy')	120
5.3 Bepalende factoren voor arbeidstevredenheid	122
5.4 Bepalende factoren voor het geloof in eigen kunnen.....	124
5.5 Verloop.....	124
6 Zij-instromers in het mbo	126
6.1 Het PDG-traject.....	126
6.2 Begeleiding van zij-instromers in het mbo.....	128
6.3 Werkbeleving van zij-instromers.....	131
Bijlage A Steekproef & respons.....	135
Bijlage B Tabellen pas afgestudeerde leraren	136
Bijlage C Tabellen zij-instromers	151



Deel 1 – Microdata



Samenvatting en conclusies

De Loopbaanmonitor onderwijs richt zich op de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van recent afgestudeerde leraren. Het onderzoek kent twee onderdelen: secundaire analyses op CBS-microdata (afstudeercohorten 2012-2017) en een enquête onder pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen (cohort 2017 en cohort 2018).

De uitkomsten van het eerste onderdeel staan centraal in deze rapportage, met als belangrijkste bevinding dat het percentage recent afgestudeerden van de pabo dat aan de slag is gekomen in het onderwijs ook volgens de nieuwste cijfers verder gestegen is. Was van afstudeercohort 2015 na één jaar 76% werkzaam binnen het onderwijs, van afstudeercohort 2016 was dit 81%, en van afstudeercohort 2017 85%. Ook het aandeel afgestudeerden van de pabo dat een aanstelling van 0,8 fte of meer vindt is verder gestegen van 61% voor afstudeercohort 2015 via 70% voor afstudeercohort 2016 naar 78% voor cohort 2017. Dat een steeds groter deel van de afgestudeerden aan de pabo snel een baan in het onderwijs vindt, is geheel in lijn met de signalen uit het veld omtrent toenemende krapte op de onderwijsarbeidsmarkt po. Voor afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleiding en de universitaire lerarenopleiding is het percentage dat na één jaar een baan heeft in het onderwijs voor de afstudeercohorten 2015 t/m 2017 relatief stabiel (resp. ongeveer 66% en 72%). Daarbij ligt dit percentage voor leraren talen en exacte vakken over de gehele periode duidelijk hoger dan voor leraren in culturele en creatieve vakken en lichamelijke opvoeding.

In deze samenvatting belichten we de kernonderwerpen van de Loopbaanmonitor onderwijs: de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerden en de dynamiek daarin, het beroepsrendement van de lerarenopleidingen naar achtergrondkenmerken en baan- en contractkenmerken. Met beroepsrendement wordt daarbij in deze context het percentage afgestudeerden bedoeld dat werkzaam is in het onderwijs. Daarbij onderscheiden we in deze samenvatting afgestudeerden van de pabo enerzijds en afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding (hbo-bachelor) en universitaire lerarenopleiding (ulo) anderzijds. Dit betreft in het algemeen een eerste lerarenopleiding die men volgt na het voortgezet onderwijs. Naast de uitkomsten die in dit rapport zijn opgenomen, is tevens een Excelbestand beschikbaar met detailresultaten.

Pabo: arbeidsmarktpositie en -dynamiek

In Tabel 0.1 is de arbeidsmarktpositie één jaar na afstuderen weergegeven voor de afstudeercohorten 2012 tot en met 2017, zoals die op basis van de CBS-microdata is vastgesteld. Het algemene beeld is dat het grootste gedeelte van deze personen na een jaar een baan in het onderwijs heeft gevonden. Daarbij is, met een kleine onderbreking in cohort 2015, over de gehele periode een duidelijke stijging van het beroepsrendement één jaar na afstuderen te zien. In het cohort 2012 ligt dit op 73%, terwijl het in cohort 2017 op 85% uitkomt, duidelijk het hoogst van alle getoonde cohorten.

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

Cohort	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pabo	73%*	75%	77%	76%	81%	85%

*Van het cohort dat in 2012 aan de pabo is afgestudeerd, was 73% één jaar na afstuderen (m.a.w. in 2013) werkzaam in het onderwijs.

De relatie tussen de arbeidsmarktpositie één jaar en vijf jaar na afstuderen is in Tabel 0.2 weergegeven. Uit de tabel blijkt dat pabo-gediplomeerden de afgelopen jaren een toenemende



kans hebben om vijf jaar na afstuderen wel in het onderwijs werkzaam te zijn als men dat één jaar na afstuderen niet was: van 39% voor cohort 2010 tot 51% voor cohort 2013. Bij de pabo gediplomeerden die één jaar na afstuderen wel in het onderwijs werkzaam waren, is het percentage dat na vijf jaar ook in het onderwijs werkt relatief stabiel: In het cohort 2013 ligt dit percentage op 88%. Per saldo is het totale percentage pabo-afgestudeerden dat vijf jaar na afstuderen in het onderwijs werkt gestegen van 75% voor cohort 2010 tot 79% voor cohort 2013.

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

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

Pabo: baankenmerken

Naast de vraag of men een baan in het onderwijs heeft, is ook van belang in hoeverre startende leraren een reguliere baan vinden van voldoende omvang in uren. Het blijkt dat de onderwijsarbeidsmarkt voor pabo afgestudeerden vanaf afstudeerjaar 2012 ook in dat opzicht steeds gunstiger is geworden. Had van de in het onderwijs startende pabo-afgestudeerden uit cohort 2012 na één jaar 46% een baan van 0,8 fte of meer, voor cohort 2015 was dit 61% en voor cohort 2017 zelfs 78%.

Daarnaast komen uit de enquête onder de pas afgestudeerden forse verschillen naar boven als het gaat om het type aanstelling (regulier/vervanging) en het type dienstverband (vast/tijdelijk). Zo vertoont het percentage pabo gediplomeerden dat recent na afstuderen een reguliere baan in het onderwijs heeft tussen cohort 2014 en cohort 2018 een duidelijke stijging (tot 87% van de afgestudeerden die in het onderwijs werken voor cohort 2018), en hetzelfde geldt voor het percentage met een vast dienstverband of uitzicht op een vast dienstverband (samen ongeveer 82% voor cohort 2018).

Pabo: achtergrondkenmerken pas afgestudeerden

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

Tweedegraads en universitaire lerarenopleidingen: arbeidsmarktpositie en -dynamiek

In Tabel 0.3 is de arbeidsmarktpositie één jaar na afstuderen weergegeven voor de cohorten 2012 tot en met 2017 van de tweedegraads lerarenopleidingen en van de ulo, zoals die op basis van de



CBS-microdata is vastgesteld. Ook hier is het algemene beeld dat het grootste gedeelte van deze personen een baan in het onderwijs heeft gevonden, al liggen de percentages lager dan voor afgestudeerden van de pabo. Van afstudeercohort 2017 heeft ongeveer 68% van de afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding na een jaar een baan in het onderwijs gevonden. Dit kan een baan in het vo zijn maar personen met een tweedegraads lerarenbevoegdheid kunnen bijvoorbeeld ook in het mbo terecht. Voor de cohorten 2012 en 2013 ligt dit percentage met respectievelijk 58% en 60% duidelijk lager.

Van de afgestudeerden van de ulo in het afstudeercohort 2017 heeft 72% na een jaar een baan in het onderwijs. Net als bij de pabo en tweedegraads lerarenopleidingen was voor de ulo het beroepsrendement het laagst voor cohort 2012: 69%. Tussen cohort 2012 en 2014 is in de tabel een lichte stijging van het beroepsrendement zichtbaar, zodat het percentage afgestudeerden met een baan in het onderwijs voor de cohorten 2014 t/m 2016 op 73% ligt.

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

Cohort	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tweedegraads lerarenopleiding	58%	60%	64%	66%	65%	68%
Ulo	69%*	72%	73%	73%	73%	72%

*Van het cohort dat in 2012 aan de ulo is afgestudeerd, was 69% één jaar na afstuderen (m.a.w. in 2013) werkzaam in het onderwijs.

De relatie tussen de arbeidsmarktpositie één jaar en vijf jaar na afstuderen is in Tabel 0.4 weergegeven. Van de afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen die na één jaar niet in het onderwijs werkzaam waren, stijgt het percentage dat na vijf jaar wel in het onderwijs werkt van 23% voor cohort 2010 naar 33% voor cohort 2013. Bij de ulo afgestudeerden varieert dit percentage nogal, tussen 32% voor cohort 2010 en 20% voor cohort 2011. Werkt men na één jaar wel in het onderwijs, dan geldt hetzelfde na vijf jaar voor ongeveer 90% van de afgestudeerden van zowel de tweedegraadslerarenopleidingen als de ulo. Daarbij geeft dit percentage voor afgestudeerden aan de ulo in de loop van de tijd een lichte daling te zien. Per saldo stijgt het totale percentage afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen dat vijf jaar na afstuderen in het onderwijs werkt van 64% voor cohort 2010 naar 67% voor cohort 2015. Onder ulo afgestudeerden daalt het vergelijkbare cijfer van 76% voor cohort 2010 naar 70% voor cohort 2013.

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

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



Lerarenopleiding vo en ulo: baankenmerken

Het blijkt dat onder de pas afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen het aandeel met een baan van minimaal 0,8 fte vanaf afstudeercohort 2012 vrij stabiel is geweest. Tussen afstudeercohort 2013 (56%) en afstudeercohort 2015 (60%) was sprake van een lichte stijging, maar de afstudeercohorten 2016 (56%) en 2017 (55%) laten weer een iets lager percentage zien. De contractomvang van ulo-gediplomeerden in het onderwijs laat evenmin een duidelijke trend zien. Voor deze groep varieert het percentage met een contract van minimaal 0,8 fte tussen de 51% en 57%. Dit beeld wijkt daarmee duidelijk af van dat van de afgestudeerden van de pabo, waar het aandeel banen van 0,8 fte of groter sinds afstudeercohort 2012 een sterke stijging laat zien.

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

Tweedegraads en universitaire lerarenopleidingen: achtergrondkenmerken pas afgestudeerden

Voor de afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo is het vakgebied een belangrijke bepalende factor voor de kans op een baan in het onderwijs. Het laagste beroepsrendement vinden we voor degenen die een culturele/creatieve lerarenopleiding hebben afgerond, gevolgd door een verzorgende opleiding en lichamelijke opvoeding. Het hoogste beroepsrendement vinden we wat de tweedegraads lerarenopleidingen betreft voor gediplomeerden in de exacte en economische vakken. Wat betreft de afgestudeerden van de ulo is het beroepsrendement met name hoog te noemen voor de talen en de exacte vakken. Ook de economische vakken doen het goed in vergelijking met de maatschappelijke en de culturele/creatieve vakken.

Uit de enquête onder pas afgestudeerden van cohort 2018 blijkt een lerarenopleiding in de lichamelijke opvoeding slecht voor de kans op een vast contract (8%). Lerarenopleidingen in technische vakken bieden de grootste kans op een vast contract (57%), gevolgd door exacte vakken (44%) en talen (43%).

Gemiddeld uurloon

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

Bezien we degenen die in het onderwijs gewerkt hebben, maar het onderwijs binnen vijf jaar verlaten, dan vinden we voor afgestudeerden van de pabo en de tweedegraads lerarenopleidingen dat men (gemiddeld per uur) meestal minder gaat verdienen buiten het onderwijs. Daarbij geldt wel de kanttekening dat het totale loon wel kan stijgen door een toename van de betrekkingssomvang.



Conclusies

Voor de afgestudeerden van de pabo is voor cohort 2017 een verdere stijging zichtbaar in het beroepsrendement na één jaar, waarbij de betrekkingssomvang van de gevonden baan bovendien duidelijk hoger ligt. Ook het beroepsrendement na één jaar van afgestudeerden aan de tweedegraadslerarenopleiding laat tussen de cohorten 2016 en 2017 een stijging zien, terwijl er bij de afgestudeerden aan de ulo tussen de cohorten 2016 en 2017 sprake is van een lichte daling. Het beroepsrendement na één jaar van afstudeercohort 2017 ligt respectievelijk zo'n drie (ulo), tien (tweedegraads lerarenopleiding) en twaalf (pabo) procentpunt hoger dan dat van afstudeercohort 2012.

Naast de ontwikkeling van het beroepsrendement, laat het onderzoek ook zien dat de arbeidsmarktpositie van starters aan dynamiek onderhevig is. Daarbij valt op dat er niet alleen uitval optreedt onder pas afgestudeerde leraren, maar dat er ook afgestudeerden zijn die pas na verloop van jaren in het onderwijs aan de slag gaan. Uit de analyses blijkt verder dat de groep afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo die zowel na één jaar als na vijf jaar niet werkzaam is in het onderwijs een stuk groter is dan de groep afgestudeerden die na één jaar wel in het onderwijs begonnen zijn, maar na vijf jaar blijken te zijn uitgevallen. In tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht, verliest de sector direct na afstuderen dus veel meer afgestudeerden dan in de paar jaar daarna (afgestudeerden die uitvallen uit het onderwijs).



1 Inleiding

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

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

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

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

1.1 Onderzoeksvragen

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

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

De enquêteresultaten geven aanvullend antwoord op de volgende vragen:

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

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

² De analyses op de microdata zijn uitgevoerd door CentERdata.



1.2 Onderzoeksverantwoording

Het CBS stelt microdatabestanden beschikbaar voor onderzoek. De cijfers die daarover worden gepresenteerd in dit rapport betreffen secundaire analyses op basis van deze microdatabestanden.³ Deze databestanden bevatten informatie op persoonsniveau van onder andere *alle* afgestudeerden die in een bepaald jaar aan een lerarenopleiding een diploma hebben behaald. Door gegevens van meerdere jaren uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) over arbeid en uitkeringen en uit het Basis Register Onderwijs Hoger Onderwijs (BRON HO) met betrekking tot de (vervolg)opleiding op persoonsniveau te koppelen aan een cohort afgestudeerden van de lerarenopleidingen, verkrijgt men inzicht in de loopbaan van deze afgestudeerden door de jaren heen: de arbeidsmarktpositie, in welke sector men een baan heeft gevonden, wie uitkeringsgerechtigde is en of men een (vervolg)studie doet. In dit rapport zijn gegevens van 2012 tot en met 2018 (de meest recente gegevens die beschikbaar zijn) gebruikt.

Op basis van de BRON HO-data zijn degenen geselecteerd die in 2012 tot en met 2017 een lerarenopleiding⁴ succesvol hebben afgerond. Deze selectie van afgestudeerden is door DUO rechtstreeks aan CBS geleverd, voorzien van het burgerservicenummer. In verband met de privacy heeft CBS het burgerservicenummer van de afgestudeerden versleuteld, waarna de bestanden onderling op het versleutelde persoonsnummer gekoppeld en geanalyseerd konden worden. De analyses zijn door de onderzoekers zelf uitgevoerd via een zogeheten remote access verbinding.

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

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

In Tabel 1.1 is per cohort het aantal afgestudeerden van de lerarenopleidingen gegeven waarop de micro-data betrekking hebben. In 2012 stroomden bijna 4.900 pabo-studenten gediplomeerd uit. Dit aantal is in de jaren erop gedaald tot minder dan 3.700 gediplomeerden in 2016, en vertoont in het laatste cohortjaar (2017) weer een lichte stijging. Een iets andere ontwikkeling is zichtbaar in het aantal afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen, dat van bijna 4.600 in 2012 daalde naar een niveau van ongeveer 3.800 gediplomeerden in 2013. In 2014 is weer sprake van een lichte stijging terwijl in 2015 weer enige daling heeft plaatsgevonden, tot een niveau van ongeveer 3.900 gediplomeerden. Dat aantal is in 2016 vrijwel constant terwijl zich in 2017 weer een lichte stijging voordoet. Het aantal afgestudeerden van de ulo ligt in 2017 (769 afgestudeerden) duidelijk lager dan in 2012 (936 afgestudeerden).

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

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



Tabel 1.1. Aantal afgestudeerden van lerarenopleidingen

Cohort	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pabo	4.890	4.437	4.222	4.053	3.693	3.762
Tweedegraads lerarenopleiding	4.559	3.830	3.991	3.909	3.914	3.960
Ulo	936	813	894	839	844	769

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

1.3 Opbouw rapport

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

In vergelijking met de voorgaande editie van de Loopbaanmonitor wordt de arbeidsmarktsituatie van een extra cohort (afstudeerjaar 2017) en een extra waarnemingsjaar (2018) weergegeven. Bij de bespreking van de resultaten gaat de aandacht vooral daar naar uit.

1.4 Relatie tot ander onderzoek

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

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

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



2 Arbeidsmarktpositie na afstuderen

Dit hoofdstuk beschrijft de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van de lerarenopleidingen van de cohorten 2012 tot en met 2017. Eerst wordt een overzicht gegeven van het aandeel afgestudeerden dat werkzaam is binnen het onderwijs op een bepaald peilmoment, een half jaar na afstuderen tot (maximaal) vijf jaar na afstuderen. Aangezien het laatst beschikbare peilmoment 2018 betreft, worden gegevens vijf jaar na afstuderen alleen voor de cohorten 2012 en 2013 gepresenteerd. Het overzicht van het aandeel binnen het onderwijs werkzame afgestudeerden wordt per opleiding getoond.

We maken onderscheid tussen vier verschillende arbeidsmarktposities:

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

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

2.1 Beroepsrendement op hoofdlijnen

Tabel 2.1 en Figuur 2.1 geven het aandeel van de afgestudeerden weer dat werkzaam is binnen het onderwijs. Het percentage van de afgestudeerden met een onderwijsbaan ligt over het algemeen het hoogst bij de pabo-afgestudeerden. Eén jaar na afstuderen had gemiddeld 78% van

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



deze groep een baan binnen het onderwijs, al dan niet in combinatie met een baan daarbuiten. Dit percentage ligt substantieel lager onder afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding (gemiddeld 64%) en is iets hoger dan dat van afgestudeerden aan de ulo (72%).

Bezien we de ontwikkeling in de tijd, dan ligt voor alle typen lerarenopleidingen het percentage met een onderwijsbaan *één jaar* na afstuderen voor cohort 2012 het laagst. Van het pabo cohort 2012 was 73% één jaar na afstuderen werkzaam in het onderwijs. Na cohort 2012 is aanvankelijk sprake van een lichte stijging, tot 77% voor cohort 2014. Van het cohort 2015 was bij de pabo afgestudeerden 76% één jaar na afstuderen werkzaam in het onderwijs. Bij de nieuwste cohorten is dit percentage vervolgens gestegen tot 81% voor cohort 2016 en 84% voor cohort 2017. Bij de tweedegraads lerarenopleidingen stijgt het percentage van de afgestudeerden dat één jaar na afstuderen een onderwijsbaan heeft van ongeveer 58% voor cohort 2012 tot 66% voor cohort 2015. Bij het cohort 2016 ligt dit percentage vrijwel even hoog op 65%, om vervolgens voor cohort 2017 verder te stijgen tot 68%. Bij de ulo stijgt het percentage van 69% voor cohort 2012 tot 73% voor cohort 2014 om vervolgens bij de cohorten 2015, 2016 en 2017 vrijwel op het zelfde niveau te blijven.

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

Jaren na afstuderen	Pabo			Lerarenopleiding vo			Ulo		
	1	3	5	1	3	5	1	3	5
Cohort 2012	73	74	77	58	63	65	69	71	70
Cohort 2013	75	77	79	60	66	67	72	72	70
Cohort 2014	77	80		64	67		73	72	
Cohort 2015	76	84		66	69		73	72	
Cohort 2016	81			65			73		
Cohort 2017	85			68			72		

Van de cohorten 2012 en 2013 van de pabo-afgestudeerden vertoont het percentage dat werkzaam is binnen het onderwijs tussen één en drie jaar na afstuderen en tussen drie en vijf jaar een stijging. De cohorten 2014 en 2015 vertonen na drie jaar ook een stijging, in vergelijking met de situatie na één jaar. Deze stijging is voor cohort 2015 met acht procentpunt zelfs fors te noemen. In het algemeen kan geconcludeerd worden dat in de loop van de waarnemingsperiode een steeds groter deel van de pabo-afgestudeerden steeds eerder na afstuderen in het onderwijs werkzaam is.

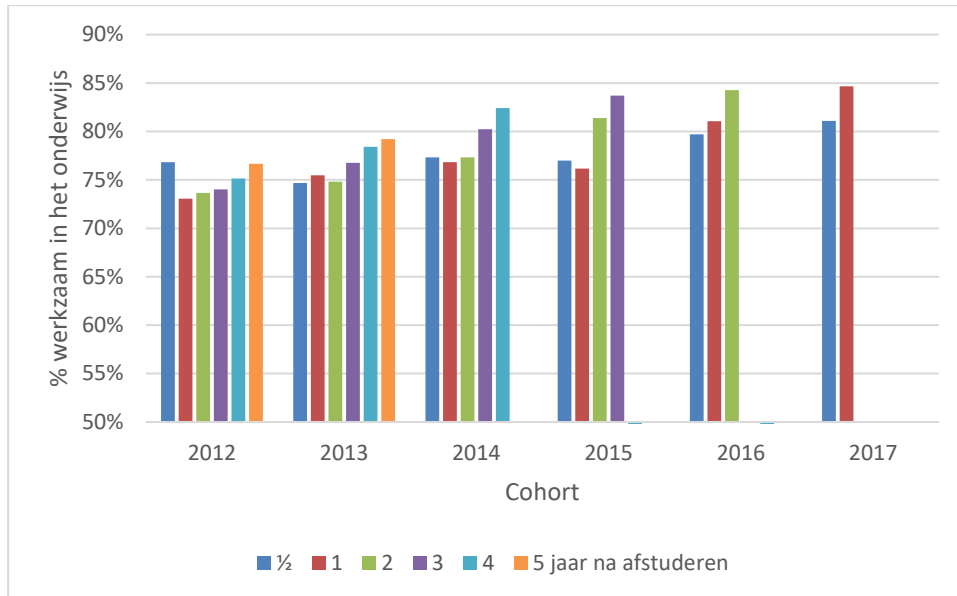
Onder de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen is er voor de cohorten 2012 en 2013 na vijf jaar sprake van een duidelijke stijging van het percentage afgestudeerden werkzaam in het onderwijs, vergeleken met de situatie na één jaar. Voor de cohorten 2012 t/m 2016 is er 3 jaar na afstuderen eveneens een toename te zien van het aantal afgestudeerden werkzaam in het onderwijs ten opzichte van 1 jaar na afstuderen.

Onder de ulo-gediplomeerden verschilt het verloop van het percentage met een onderwijsbaan over de tijd enigszins tussen de cohorten. Bij ulo-gediplomeerden is het aandeel binnen het onderwijs werkenden voor cohort 2012 één jaar na afstuderen het kleinst (69%), terwijl dit voor cohort 2013 na vijf jaar juist het kleinst is (70%). Verder vinden we hier slechts geringe verschillen binnen en tussen de cohorten.

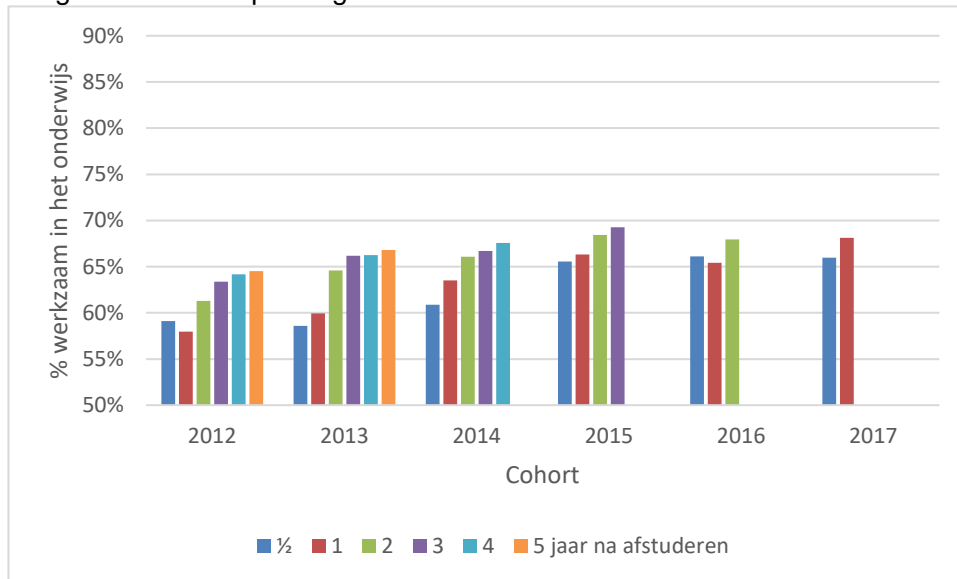


Figuur 2.1. Aandeel van afgestudeerden dat werkzaam is binnen het onderwijs

A. Pabo

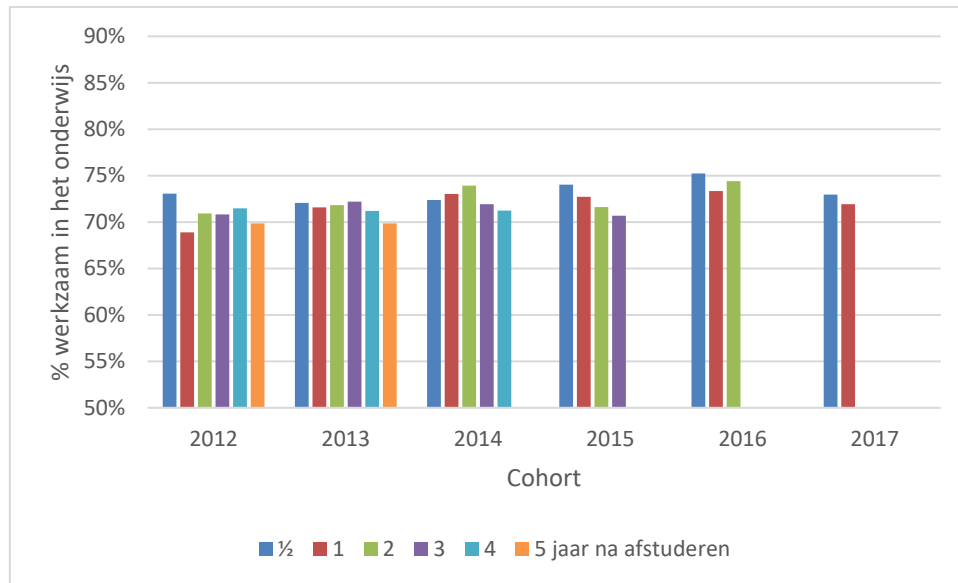


B. Tweedegraads lerarenopleiding





C. Ulo



2.2 Dynamiek

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

Van de pabo-afgestudeerden die een jaar na afstuderen werkzaam waren binnen het onderwijs is ongeveer 87% vijf jaar na afstuderen nog steeds werkzaam binnen het onderwijs ('blijvers'). Het percentage 'blijvers' voor afgestudeerde leraren van een tweedegraads lerarenopleiding en de ulo is bijna steeds iets hoger dan het percentage 'blijvers' onder de pabo-afgestudeerden. Het percentage 'late instromers' ligt bij de pabo-afgestudeerden substantieel hoger (39-51%) dan bij afgestudeerden van een tweedegraads lerarenopleiding (23-33%) of van een universitaire lerarenopleiding (20-32%). Dit hangt mogelijk samen met het feit dat het voor de genoemde cohorten van de pabo moeilijk was om binnen een jaar na afstuderen een baan in het po te vinden.

Het percentage 'snelle uitvallers' laat voor pabo-afgestudeerden een lichte daling zien (van 14% voor cohort 2010 naar 12% voor cohort 2013), terwijl dit percentage voor afgestudeerden van een tweedegraads lerarenopleiding vrijwel constant is op ongeveer 10%. Hoewel een precieze vergelijking niet mogelijk is, komt dit beeld in grote lijnen overeen met de resultaten van het eerder genoemde onderzoek van DUO met betrekking tot de uitval van leraren in het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs⁸.

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



Al met al stijgt het totale percentage pabo-afgestudeerden dat vijf jaar na afstuderen in het onderwijs werkt van 75% voor cohort 2010 tot 79% voor cohort 2013. Van de afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen werkte van cohort 2010 vijf jaar na afstuderen in totaal 64% in het onderwijs, en van cohort 2013 67%. Onder ulo afgestudeerden is het vergelijkbare cijfer gedaald van 76% voor cohort 2010 naar 70% voor cohort 2013.

Tabel 2.2. Arbeidsmarktdynamiek één versus vijf jaar na afstuderen (cohort 2010 t/m 2013)

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

2.3 Beroepsrendement in detail

Tabel 2.3 geeft een gedetailleerder overzicht van de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan de pabo, tweedegraads lerarenopleidingen de ulo. Aanvankelijk is sprake van een daling in het percentage van de pabo afgestudeerden dat enkel binnen het onderwijs werkzaam is (zie ook Figuur 2.2). Een jaar na afstuderen is 55% van de in 2012 afgestudeerden aan de pabo enkel werkzaam binnen het onderwijs. Dit aandeel neemt af naar 48% voor het cohort 2013. Van de pabo afgestudeerden van cohort 2014 werkt na één jaar daarentegen weer 61% uitsluitend in het onderwijs en dit percentage stijgt voor cohort 2015 naar 65%, voor cohort 2016 naar 72%, en voor cohort 2017 zelfs naar 78%. Het aandeel afgestudeerden dat een onderwijsbaan combineert met een baan buiten het onderwijs neemt aanvankelijk juist toe om daarna weer fors af te nemen. Een jaar na afstuderen combineert 18% van de pabo afgestudeerden van 2012 een baan binnen het onderwijs met een baan daar buiten. Dat aandeel neemt toe tot 27% voor cohort 2013. Voor cohort 2014 ligt het vergelijkbare percentage op 16%, voor cohort 2015 op 11%, voor cohort 2016 op 9% en voor cohort 2017 op 7%. Het aandeel met een baan buiten het onderwijs ligt voor cohort 2012 met 18% het hoogst en zakt daarna licht. Het aandeel niet-werkzamen vertoont eveneens een daling. Dit aandeel ligt een jaar na afstuderen op 9% voor cohort 2012, terwijl het vergelijkbare percentage voor cohort 2017 nog 5% bedraagt. Een mogelijke verklaring van deze bewegingen is dat in het begin van de waarnemingsperiode relatief weinig leraren zijn aangenomen in het po. De laatste jaren vertaalt de toenemende krapte op de arbeidsmarkt voor leraren zich in een duidelijke stijging van het percentage pas afgestudeerde leraren met een baan in het onderwijs.



Tabel 2.3. Arbeidsmarktpositie van afgestudeerde leraren in %

A. Pabo

Cohort	Jaren na afstuderen	Werkzaam binnen het onderwijs		Werkzaam buiten het onderwijs	
		Beide	Anders	Beide	Anders
2012	1	55	18	18	9
	3	67	7	16	10
	5	73	4	15	9
2013	1	48	27	17	8
	3	71	6	15	9
	5	77	3	13	7
2014	1	61	16	15	8
	3	75	5	12	7
2015	1	65	11	16	8
	3	80	4	11	6
2016	1	72	9	12	7
2017	1	78	7	10	5

B. Tweedegraads lerarenopleiding

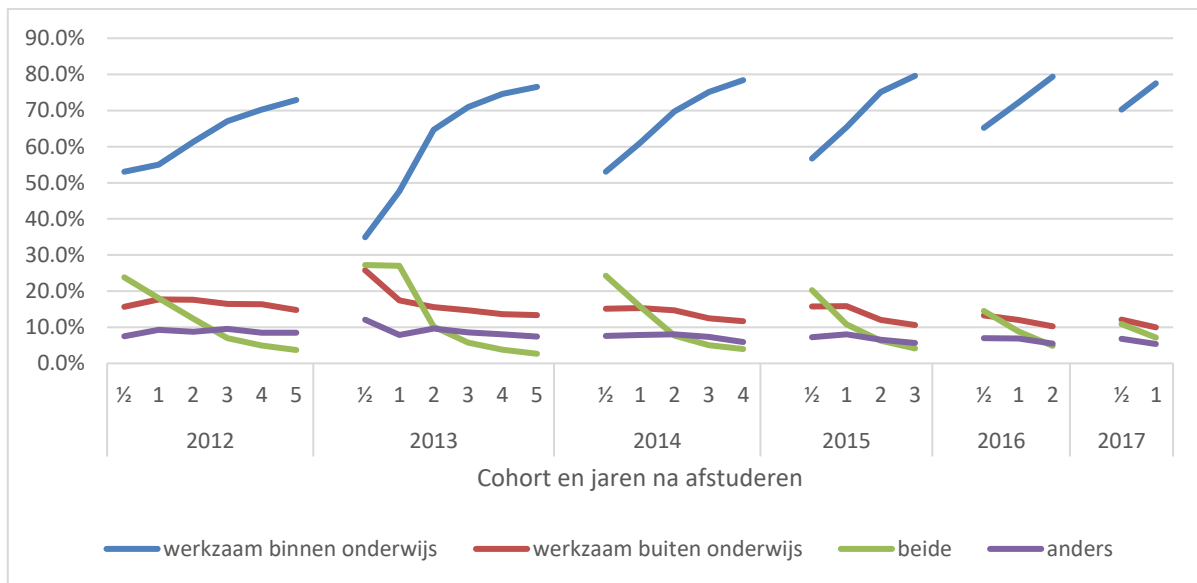
Cohort	Jaren na afstuderen	Werkzaam binnen het onderwijs		Werkzaam buiten het onderwijs	
		Beide	Anders	Beide	Anders
2012	1	51	7	27	15
	3	59	4	23	14
	5	61	3	22	14
2013	1	49	10	28	13
	3	61	5	21	12
	5	63	3	21	12
2014	1	55	9	24	12
	3	62	5	21	12
2015	1	59	7	23	11
	3	64	5	20	11
2016	1	59	7	23	12
2017	1	61	7	21	11



C. Ulo

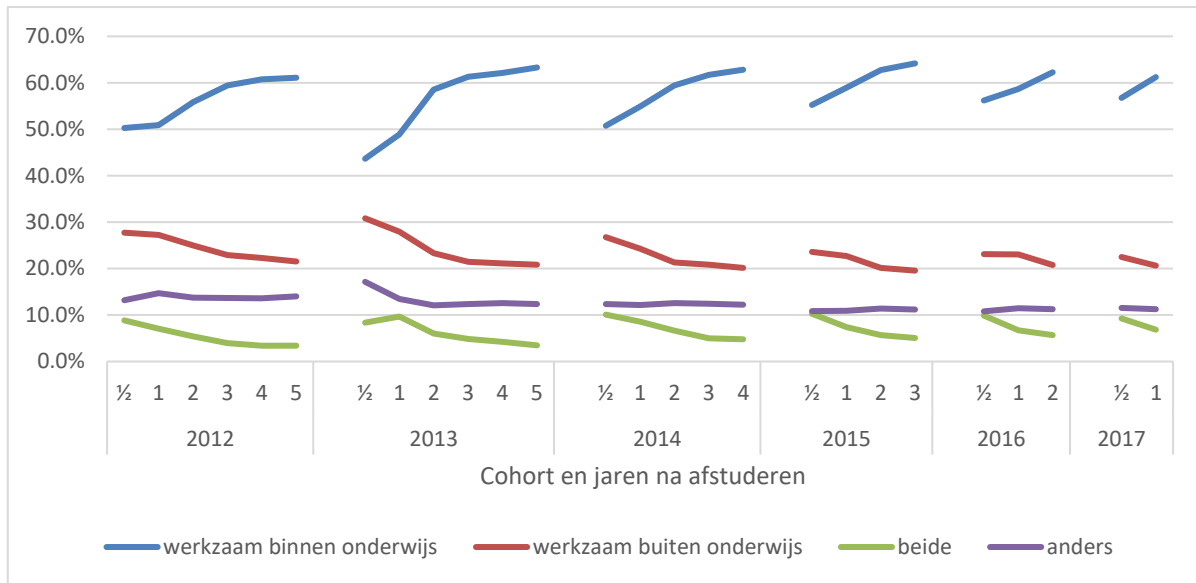
Cohort	Jaren na afstuderen	Werkzaam binnen het onderwijs	Beide	Werkzaam buiten het onderwijs	Anders
2012	1	63	6	19	12
	3	67	4	18	11
	5	67	3	19	12
2013	1	64	8	19	9
	3	69	3	17	11
	5	67	4	19	12
2014	1	67	6	19	8
	3	68	4	19	9
2015	1	67	5	17	10
	3	67	4	19	11
2016	1	67	6	18	9
2017	1	67	5	19	9

Figuur 2.2. Arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan de pabo





Figuur 2.3. Arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan tweedegraads lerarenopleidingen

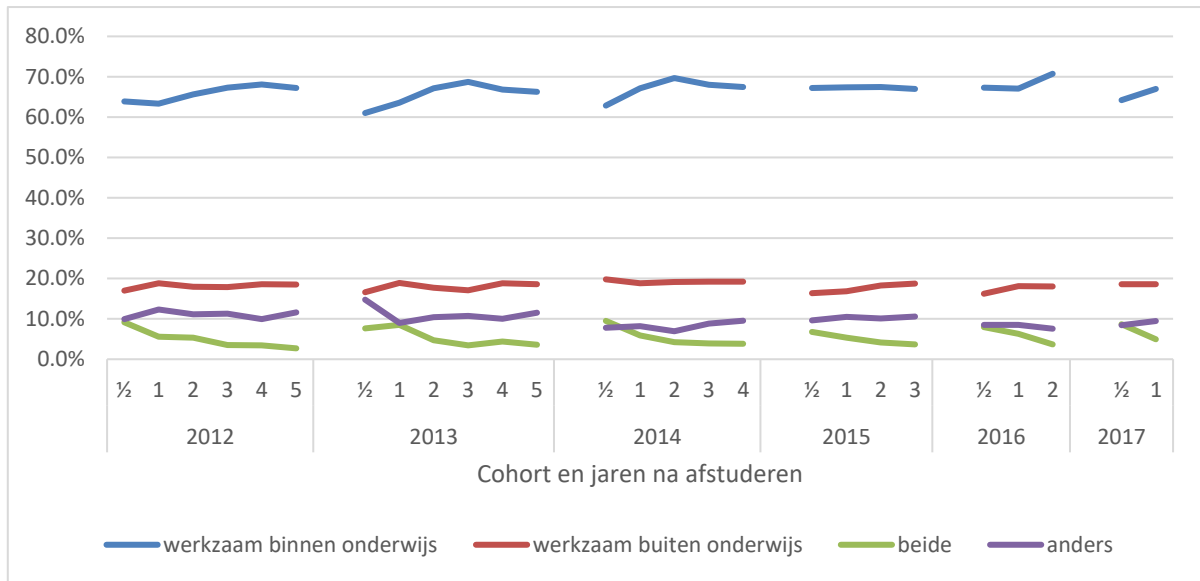


Vergeleken met de pabo afgestudeerden, is de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan tweedegraads lerarenopleidingen sinds 2012 stabiel (Figuur 2.3). We zien verschillen over de tijd binnen cohorten, maar kleinere verschillen tussen de cohorten dan bij de pabo afgestudeerden. Binnen alle cohorten heeft ongeveer de helft van de afgestudeerden een half jaar na afstuderen uitsluitend een baan binnen het onderwijs (44-57%) en combineert circa een op de tien afgestudeerden een onderwijsbaan met een baan buiten het onderwijs (8-11%). Bij de cohorten 2012-2015, waarvoor gegevens tot drie jaar na afstuderen beschikbaar zijn, zien we dat het aandeel met enkel een onderwijsbaan drie jaar na afstuderen verder is toegenomen (59-64%), terwijl het aandeel met een baan binnen én buiten het onderwijs verder is afgenomen (4-5%). Het percentage van de afgestudeerden dat een half jaar na afstuderen een baan heeft buiten het onderwijs ligt aanvankelijk rond de 28% om voor cohort 2013 te pieken op 31% en vervolgens af te nemen tot 23% voor cohort 2016 en 2017. Dit percentage neemt, binnen elk cohort, over de tijd iets af. Ten slotte blijft het aandeel van de afgestudeerden dat geen betaalde baan heeft relatief stabiel tussen de 11 en 17%. Merk op dat de kans op een baan in het onderwijs afhankelijk is van het vakgebied waarop de opleiding betrekking heeft, zie hiervoor paragraaf 3.1.

Onder afgestudeerden van universitaire lerarenopleidingen zijn de verschillen in de arbeidsmarktpositie zowel tussen als binnen de cohorten over de tijd nog kleiner dan bij de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen, zie ook Figuur 2.4. Een half jaar na afstuderen heeft van de ulo afgestudeerden in cohort 2012 ongeveer 64% uitsluitend een baan binnen het onderwijs en dat aandeel ligt binnen dit cohort vier jaar na afstuderen het hoogst op 68%. Het percentage met uitsluitend een baan binnen het onderwijs een half jaar na afstuderen daalt naar 61% voor cohort 2013 om vervolgens toe te nemen tot zo'n 67% voor cohort 2016 en daarna weer te dalen tot 64% voor cohort 2017. Binnen alle cohorten zijn de verschillen tussen de jaren relatief klein. Het aandeel dat een baan binnen het onderwijs combineert met een baan daarbuiten bedraagt 7 tot 10% een half jaar na afstuderen en loopt daarna, of vanaf twee jaar na afstuderen, iets terug. Het percentage met enkel een baan buiten het onderwijs schommelt tussen de 16% en 20% een half jaar na afstuderen en verandert daarna niet veel. Ten slotte ligt het percentage van de ulo-afgestudeerden dat niet werkzaam is gemiddeld rond 10% direct na afstuderen en zijn de verschillen tussen en binnen cohorten over het algemeen klein. Een uitzondering vormt cohort 2013 waar een half jaar na afstuderen 15% geen betaalde baan heeft. Ook in dit cohort daalt dit percentage vervolgens naar ongeveer 10%.



Figuur 2.4. Arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan de ulo



2.4 Ontwikkeling arbeidsmarktpositie: vergelijking microdata - enquête

Tabel 2.4 vergelijkt het beroepsrendement voor cohorten 2013 t/m 2017 op basis van CBS microdata met de cijfers met betrekking tot de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van cohorten 2013 t/m 2018 op basis van de surveygegevens. Voor cohort 2013 t/m 2017 zijn dus zowel gegevens uit de CBS microdata als de resultaten van de enquête opgenomen. In de enquête worden duidelijk hogere percentages gevonden met betrekking tot het deel dat werkzaam is binnen het onderwijs dan op grond van de analyses met de microdata. Hier is mogelijk sprake van een selectie-effect in de deelname aan de enquête. Van de personen die in het onderwijs werken zou een groter deel bereid kunnen zijn deel te nemen aan de enquête. Een andere mogelijkheid is dat veel onderwijsgeevenden via uitzendbureaus toch in het onderwijs werkzaam zijn. Deze personen zijn niet als 'werkend in het onderwijs' herkenbaar in de CBS data. De CBS data geven daarmee een ondergrens voor de aantallen die in het onderwijs werkzaam zijn. Bij de interpretatie van de cijfers dient hiermee rekening gehouden te worden.



Tabel 2.4. Arbeidsmarktpositie van afgestudeerde leraren in %: CBS microdata (cohort 2013 t/m 2016) en ontwikkeling op basis van enquêtegegevens (cohort 2013 t/m 2017)

A. Pabo

Cohort	Microdata							Enquête							
	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017					
Jaren na afstuderen	0,5	1	0,5	1	0,5	0,5	0,5	1	0,5	0,5	0,5	1	0,5	0,5	0,5
Werkzaam															
Binnen onderwijs	35	48	53	65	57	65	70	62	72	69	72	71	78	80	
Binnen en buiten onderwijs	27	27	24	15	20	15	11	21	11	16	10	16	9	8	
Buiten onderwijs	26	18	15	13	16	13	12	9	8	7	11	6	7	6	
Niet werkzaam	12	8	8	7	7	7	7	8	9	8	7	7	6	6	

B. Tweedegraads en universitaire lerarenopleidingen

Cohort	Microdata							Enquête						
	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017				
Jaren na afstuderen	0,5	1	0,5	1	0,5	0,5	0,5	1	0,5	0,5	0,5	1	0,5	0,5
Werkzaam														
Binnen onderwijs	47	51	53	57	57	58	58	59	66	64	68	68	71	71
Binnen en buiten onderwijs	8	9	10	8	10	10	9	11	8	14	9	13	11	12
Buiten onderwijs	28	26	25	23	22	22	22	21	18	14	15	14	12	11
Niet werkzaam	17	13	12	11	11	10	11	9	8	8	8	6	6	6



3 Beroepsrendement lerarenopleidingen naar achtergrondkenmerken

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

3.1 Vakgebied

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

Figuur 3.1 toont het aandeel van de afgestudeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs per vakgebied en type lerarenopleiding. De figuur toont relatief grote rendementsverschillen tussen vakgebieden. Bij de tweedegraads lerarenopleidingen ligt het percentage afgestudeerden met een onderwijsbaan met gemiddeld ongeveer 84% het hoogst bij de exacte vakken (Figuur 3.1.A), gevolgd door de economische vakken met zo'n 80%. Het percentage is het laagst onder afgestudeerden die zijn opgeleid voor onderwijs in culturele/creatieve vakken (gemiddeld 39%), gevolgd door, lichamelijke opvoeding (48%) de verzorgende vakken (62%), maatschappijvakken (63%) en technische vakken (66%). De rendementsverschillen tussen cohorten zijn voor de meeste vakken klein. Bij de meeste vakken zien we het rendement tussen de cohorten 2012 en 2015 oplopen. Voor het cohort 2016 is in vergelijking met het voorgaande cohort bij talen sprake van een daling van het rendement met 6 procentpunten, gevolgd door een stijging met 7 procentpunten voor het cohort 2017. Bij de technische vakken is tussen cohort 2015 en 2016 een stijging van 8 procentpunten te zien, gevolgd door een stijging met 10 procentpunten tussen cohort 2016 en 2017. Per saldo ligt het rendement voor het cohort 2017 voor de exacte vakken, de culturele/creatieve vakken en de maatschappijvakken slechts enkele procentpunten hoger dan voor het cohort 2012, terwijl er bij de overige vakken een duidelijk grotere toename waarneembaar is, variërend van 10 procentpunten voor de economische vakken tot 24 procentpunten voor de technische vakken. Overigens zeggen de rendementsverschillen niet veel over de beroepsperspectieven van de afgestudeerden in de diverse vakken: de opleidingen in de culturele/creatieve vakken richten zich bijvoorbeeld niet uitsluitend op een carrière in het onderwijs.

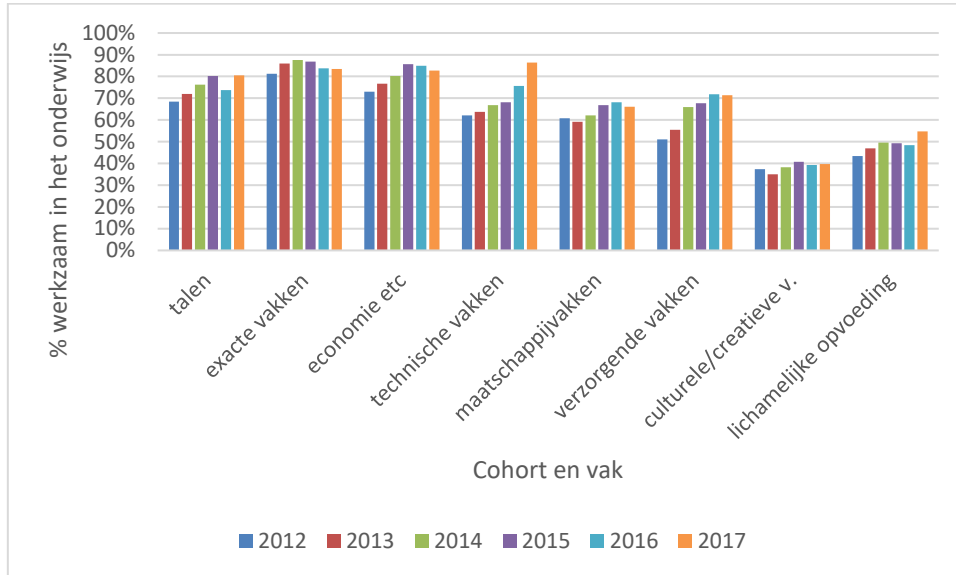
Bij de ulo afgestudeerden is het beroepsrendement een jaar na afstuderen het hoogst bij de talen (gemiddeld 82%), gevolgd door de exacte vakken (74%) en de economische vakken (73%), zie Figuur 3.1.B. Het aandeel van de afgestudeerden met een onderwijsbaan is gemiddeld het laagst bij de culturele/creatieve vakken⁹ (gemiddeld 36%), maar het percentage per cohort is wel sterk stijgende: tussen cohort 2012 en cohort 2016 neemt het rendement toe van 22% naar 50%. Bij de andere vakken varieert het aandeel dat werkzaam is binnen het onderwijs veel minder tussen de cohortjaren.

⁹ Dit betreft in het begin voornamelijk de opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de eerste graad in Kunstgeschiedenis en later ook de masteropleiding Leraar Voorbereidend Hoger Onderwijs in Kunstgeschiedenis en Culturele en Kunstzinnige Vorming/Kunst Algemeen, en de masteropleiding Kunsteducatie

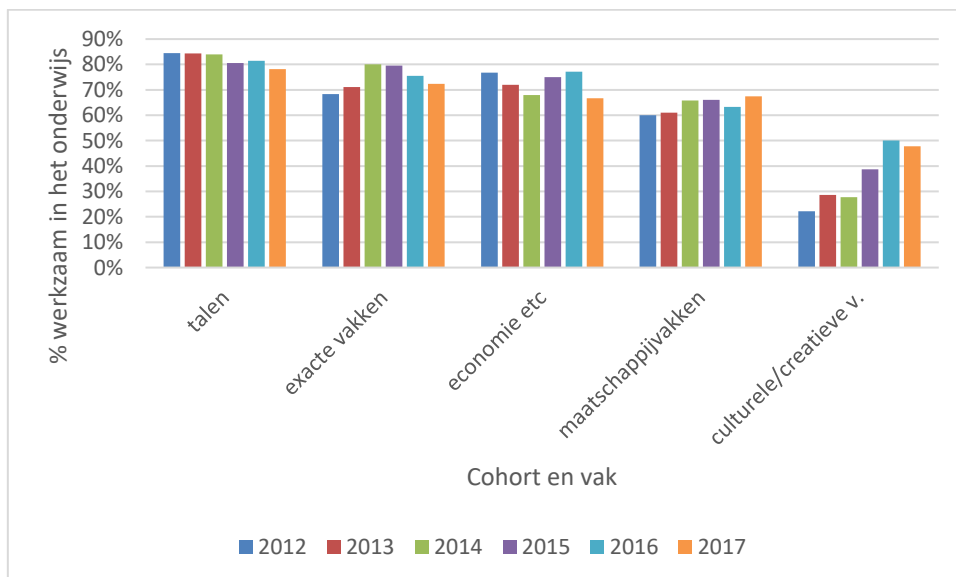


Figuur 3.1. Aandeel werkzaam binnen het onderwijs naar vakgebied; een jaar na afstuderen

A. Tweeдеgrads lerarenopleiding



B. Ulo

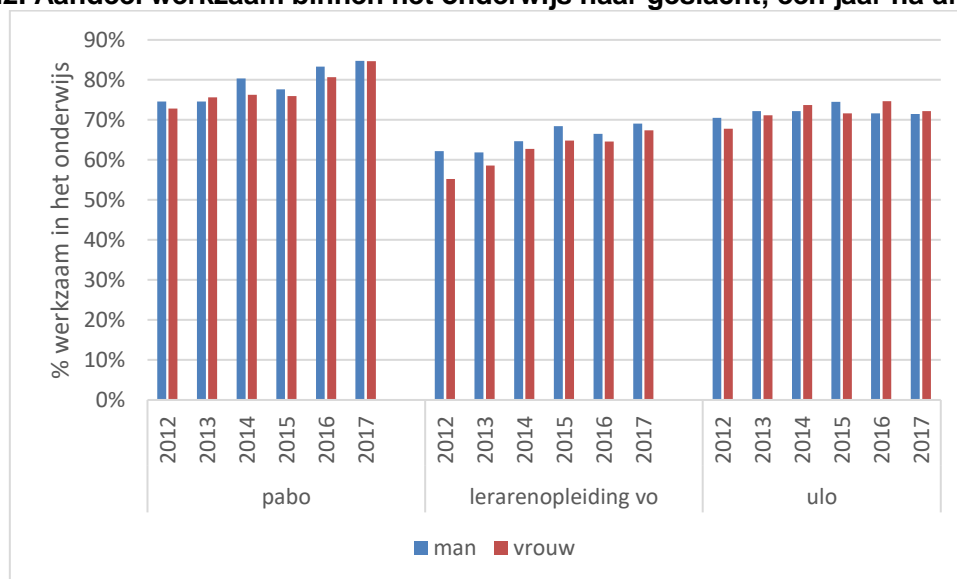




3.2 Geslacht

Figuur 3.2 toont het aandeel van de afgestudeerden dat werkzaam is binnen het onderwijs naar geslacht. Bij de pabo afgestudeerden zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen in het aandeel dat een jaar na afstuderen een onderwijsbaan heeft klein. In de meeste cohorten ligt het aandeel werkenden in het onderwijs bij de mannen iets hoger dan bij de vrouwen. Bij de ulo-afgestudeerden ligt het beroepsrendement in de cohorten 2012, 2013 en 2015 iets hoger voor mannen terwijl het bij de cohorten 2014, 2016 en 2017 juist iets hoger voor vrouwen ligt. Bij afgestudeerden van tweedegraads lerarenopleidingen is het verschil bij de meeste cohorten iets groter en ligt het percentage dat een jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs voor mannen gemiddeld op 65% en bij vrouwen gemiddeld op 62%). Dit verschil tussen mannen en vrouwen heeft deels te maken met het feit dat vrouwen vaker voor bijvoorbeeld de verzorgende vakken kiezen (een vakgebied waar de baankans in het onderwijs relatief laag is) terwijl mannen bijvoorbeeld vaker kiezen voor exacte vakken (waar de baankans in het onderwijs relatief hoog is). Overigens is de samenstelling van de verschillende cohorten afgestudeerden naar geslacht vrij constant: het aandeel vrouwen onder pabo-afgestudeerden schommelt rond de 87%, en bij de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo is dat ongeveer 59%.

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



3.3 Leeftijd bij afstuderen

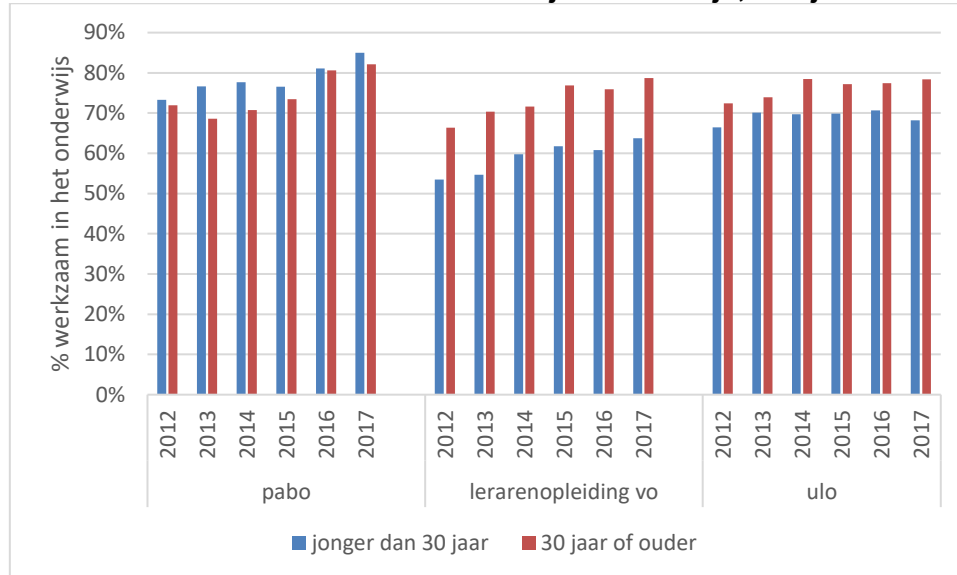
Figuur 3.3 toont de verschillen in het aandeel afgestudeerden met een onderwijsbaan naar leeftijd. Daarbij maken we onderscheid tussen afgestudeerden jonger dan 30 jaar¹⁰ en afgestudeerden van 30 jaar of ouder. Onder de afgestudeerden aan de pabo blijkt het aandeel met een onderwijsbaan iets hoger onder jongere (gemiddeld 78%) dan onder oudere afgestudeerden (gemiddeld 75%). Bij de tweedegraads lerarenopleidingen (Figuur 3.3), zien we daarentegen dat het aandeel met een onderwijsbaan een jaar na afstuderen meer dan 10 procentpunt hoger ligt onder oudere dan onder jongere afgestudeerden (73 versus 59%). Onder de afgestudeerden ulo hebben ouderen één jaar

¹⁰ Leeftijd is bepaald als cohortjaar minus geboortjaar.



na afstuderen ook vaker een baan in het onderwijs maar hier is het verschil kleiner (gemiddeld 76 versus 69%). Overigens is maar ongeveer 13% van de pabo afgestudeerden 30 jaar of ouder; bij de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen betreft dit ongeveer 32% en bij de ulo bijna 40%.

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



3.4 Voltijd vs. deeltijd

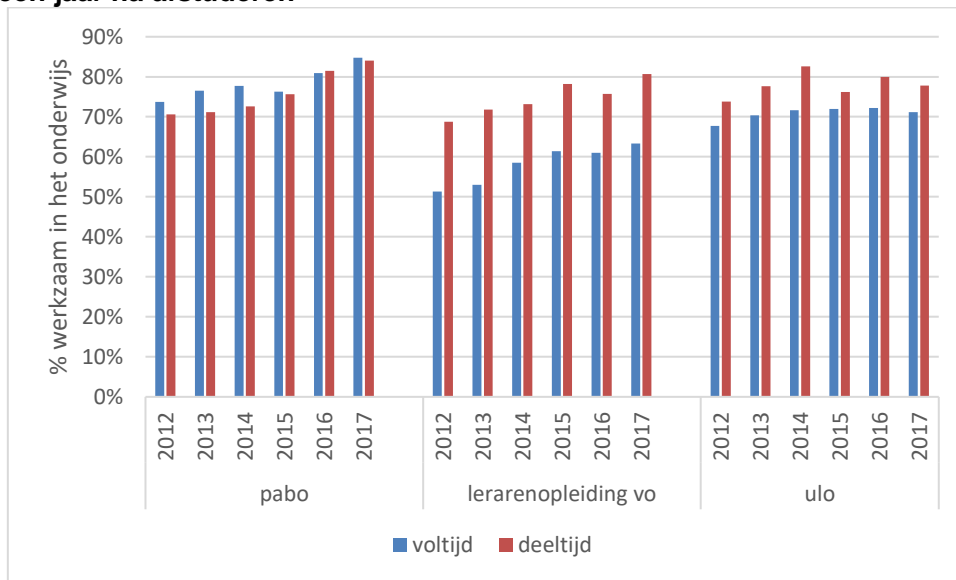
Figuur 3.4 toont de verschillen in beroepsrendement tussen afgestudeerden die een voltijdopleiding hebben gevolgd en afgestudeerden die een deeltijdopleiding¹¹ volgden. In totaal is ongeveer een derde van de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen in deeltijd opgeleid, tegen ongeveer een zesde van de afgestudeerden van pabo en ulo, waarbij deze aandelen in de recente cohorten wat lager liggen dan in de oudere cohorten.

Van de afgestudeerden aan de pabo met een voltijdopleiding werken een jaar na afstuderen gemiddeld 2 procentpunten meer in het onderwijs dan van degenen die een deeltijdopleiding volgden (78% versus 76%). Het verschil is in de loop van de waarnemingsperiode duidelijk kleiner geworden. Bij de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding ligt het percentage met een onderwijsbaan een jaar na afstuderen daarentegen gemiddeld ongeveer 17 procentpunten lager dan bij de voltijd opgeleiden (gemiddeld 58% versus 75%). Bij de afgestudeerden van de ulo werken in deeltijd opgeleiden eveneens vaker in het onderwijs, zij het dat ook hier het verschil kleiner is (gemiddeld 71% versus 78%). De verschillen tussen voltijd en deeltijdopgeleiden blijken gedeels overeen te komen met de verschillen tussen de leeftijdsgroepen in de vorige paragraaf, omdat ouderen vaker een deeltijd opleiding volgen dan jongeren.

¹¹ Merk op dat we niet kunnen nagaan bij welke afgestudeerden aan een deeltijdopleiding het gaat om een verkorte deeltijdopleiding.



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





4 Baankenmerken

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

4.1 Onderwijssector waarin men werkzaam is

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

Van de afgestudeerden aan de pabo die een jaar na afstuderen werkzaam zijn binnen het onderwijs, werkt gemiddeld 85% in het basisonderwijs, rond de 7% in het speciaal (basis)onderwijs en eveneens ongeveer 7% in het voortgezet onderwijs, waarvan minder dan 2 procentpunt in het praktijkonderwijs. Een nog kleinere groep (ongeveer 1%) gaat in het mbo of hbo aan de slag. Vanaf cohorten 2014 ligt het aandeel pabo afgestudeerden dat na één jaar in het speciaal onderwijs werkt met 6% wat lager dan in de eerdere cohorten.

Voor de afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding schommelt het aandeel dat werkzaam is binnen het voortgezet onderwijs rond de 70%. Ongeveer 20% is werkzaam in het middelbaar beroepsonderwijs en 5 tot 8% werkt in het basisonderwijs. Tussen de cohorten 2012 en 2015 vindt een opvallende stijging van het aandeel werkzaam in het mbo plaats (van 16% tot 26%) terwijl in dezelfde periode het aandeel werkzaam in het voortgezet onderwijs daalt van 74% naar 66%.

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



Tabel 4.1. Onderwijssector waarin men werkzaam is in %

A. Pabo

Cohort	Jaren na afstuderen	Basis-onderwijs	Speciaal onderwijs	Voortgezet onderwijs	Mbo	Hbo
2012	1	83	10	7	0	0
	3	80	10	9	1	0
	5	80	10	9	1	1
2013	1	84	8	6	1	1
	3	81	9	8	1	1
	5	81	9	9	2	1
2014	1	85	6	8	1	0
	3	83	7	8	1	0
2015	1	84	6	8	1	0
	3	84	6	8	1	1
2016	1	87	6	6	1	0
2017	1	87	6	6	1	0

B. Tweedegraads lerarenopleiding

Cohort	Jaren na afstuderen	Basis-onderwijs	Speciaal onderwijs	Voortgezet onderwijs	Mbo	Hbo
2012	1	5	3	74	16	2
	3	5	2	71	19	2
	5	5	3	69	21	3
2013	1	7	3	70	18	2
	3	7	3	67	21	2
	5	8	2	66	21	3
2014	1	5	2	68	23	2
	3	5	3	66	24	2
2015	1	5	2	66	26	2
	3	6	4	63	25	2
2016	1	6	2	66	24	2
2017	1	7	3	65	23	1



C. Ulo

Cohort	Jaren na afstuderen	Basisonderwijs, speciaal onderwijs	Voortgezet onderwijs	Mbo	Hbo
2012	1	7	87	3	3
	3	6	86	4	4
	5	5	87	4	5
2013	1	8	85	2	5
	3	5	85	3	7
	5	5	84	4	7
2014	1	6	86	3	6
	3	5	85	4	6
2015	1	11	74	6	10
	3	6	84	5	5
2016	1	6	86	4	4
2017	1	8	85	3	4

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

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

A. Pabo											
Co-hort	Jaren na afstuderen	Basisonderwijs		Speciaal onderwijs		Voortgezet onderwijs		Mbo		Hbo	
		vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt
2012	1	83	81	9	12	7	6	0	0	0	0
	3	80	78	9	11	9	10	1	1	0	1
	5	80	77	9	11	9	9	1	2	1	1
2013	1	85	79	8	11	6	8	1	1	0	2
	3	82	78	8	11	8	9	1	1	0	1
	5	81	78	8	10	8	9	2	2	1	1
2014	1	85	83	6	7	8	9	1	1	0	1
	3	84	79	6	9	8	10	2	1	0	1
2015	1	84	82	6	7	8	9	1	1	0	1
	3	84	78	6	8	8	10	1	1	1	2
2016	1	88	81	5	11	6	7	1	1	0	1
2017	1	88	82	5	8	6	8	-	-	-	-

vt = voltijd, dt = deeltijd

- = onvoldoende waarnemingen om afzonderlijk te tonen



B. Tweedegraads lerarenopleiding

Cohort	Jaren na afstuderen	Basis-onderwijs		Speciaal onderwijs		Voortgezet onderwijs		Mbo		Hbo	
		vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt
2012	1	7	3	3	3	76	73	12	20	2	2
	3	6	3	2	2	74	68	16	23	2	3
	5	6	3	3	2	71	67	17	25	3	3
2013	1	9	4	3	3	71	69	15	21	2	3
	3	9	4	2	3	68	66	18	24	2	3
	5	10	4	2	3	66	65	18	25	3	3
2014	1	7	3	2	3	69	67	21	25	1	2
	3	7	3	3	3	66	65	22	27	2	3
2015	1	6	3	2	2	68	61	22	32	2	2
	3	7	3	4	3	65	59	22	32	2	2
2016	1	7	3	2	2	67	63	22	29	1	3
2017	1	10	2	3	2	66	64	20	30	1	2

C. Ulo

Cohort	Jaren na afstuderen	Basisonderwijs, speciaal onderwijs		Voortgezet onderwijs		Mbo		Hbo	
		vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt
2012	1	7	8	88	84	3	5	3	3
	3	6	7	86	85	4	4	4	4
	5	5	4	87	86	3	4	5	6
2013	1	8	8	85	85	2	2	5	6
	3	5	7	85	84	3	2	7	7
	5	5	5	84	86	4	-	8	9 ¹
2014	1	6	4	87	81	3	4	5	11
	3	6	2	86	82	3	7	5	8
2015	1	5	3	87	85	3	6	5	6
	3	6	5	84	84	4	-	5	12 ¹
2016	1	6	7	86	84	4	4	4	4
2017	1	8	6	86	83	2	-	4	10 ¹

¹Inclusief mbo

Ook onderverdeeld naar voltijd vs. deeltijd opgeleid is het patroon heel stabiel. Van de pabo-afgestudeerden die een deeltijdopleiding volgden werkt in het algemeen een iets lager percentage in het basisonderwijs dan van de afgestudeerden met een voltijdopleiding. In deeltijd opgeleiden werken daarentegen net iets vaker in het speciaal onderwijs. Onder de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding zijn de verschillen tussen voltijd en deeltijd studenten iets groter: afgestudeerden van de voltijd opleiding vinden we vaker in het voortgezet onderwijs en in het basisonderwijs, terwijl van de deeltijd opgeleiden een wat groter deel (4 tot 10 procentpunt meer)

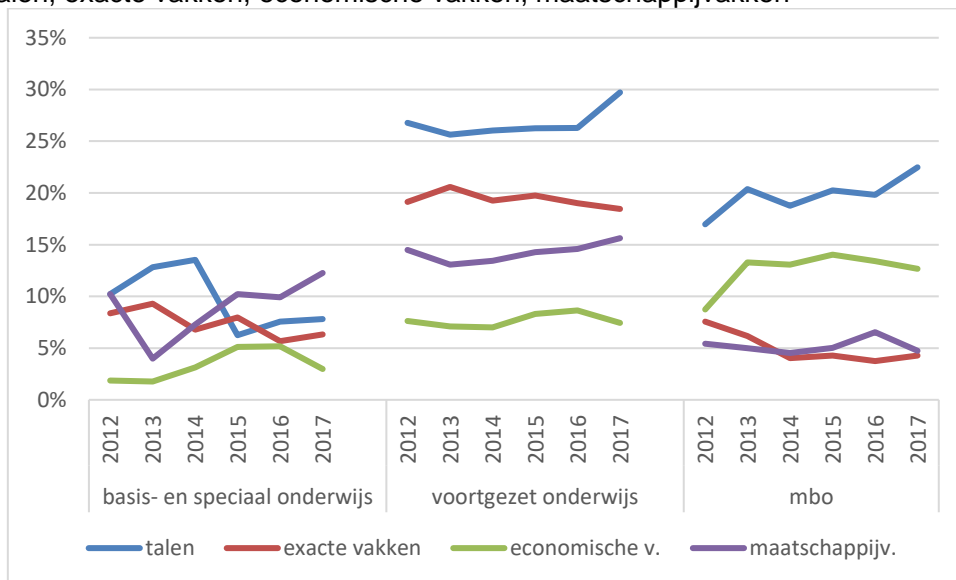


in het mbo gaat werken. Onder ulo-afgestudeerden zijn de verschillen tussen voltijd- en deeltijdstudenten meestal kleiner. Van de deeltijdstudenten werkt in het algemeen een iets lager percentage in het voortgezet onderwijs en meestal een iets hoger percentage in het mbo en het hbo. Ook van de deeltijdstudenten werkt echter ruim 80% in het voortgezet onderwijs.

Figuur 4.1 toont de verdeling over vakgebied per cohort en per onderwijssector voor afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding, een jaar na afstuderen. Een aantal vakgebieden zijn samengevoegd vanwege kleine aantallen (onthullingsrisico). Uit de figuur blijkt dat ongeveer de helft van de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding die in het basis- en speciaal (basis)onderwijs zijn gaan werken is opgeleid voor onderwijs in lichamelijke opvoeding. In het voortgezet onderwijs zijn talen, exacte vakken en maatschappijvakken niet onverwacht ook voor de pas afgestudeerden de meest voorkomende vakken. Onder diegenen die een jaar na afstuderen les geven in het mbo, hebben verzorgende vakken het grootste aandeel, gevolgd door talen, economische vakken en technische vakken. In de cohorten vanaf 2014 ligt het aandeel van de technische vakken duidelijk lager dan in de oudere cohorten, en terwijl het aandeel van de economische vakken en de talen in cohort 2012 juist kleiner was dan in de latere cohorten.

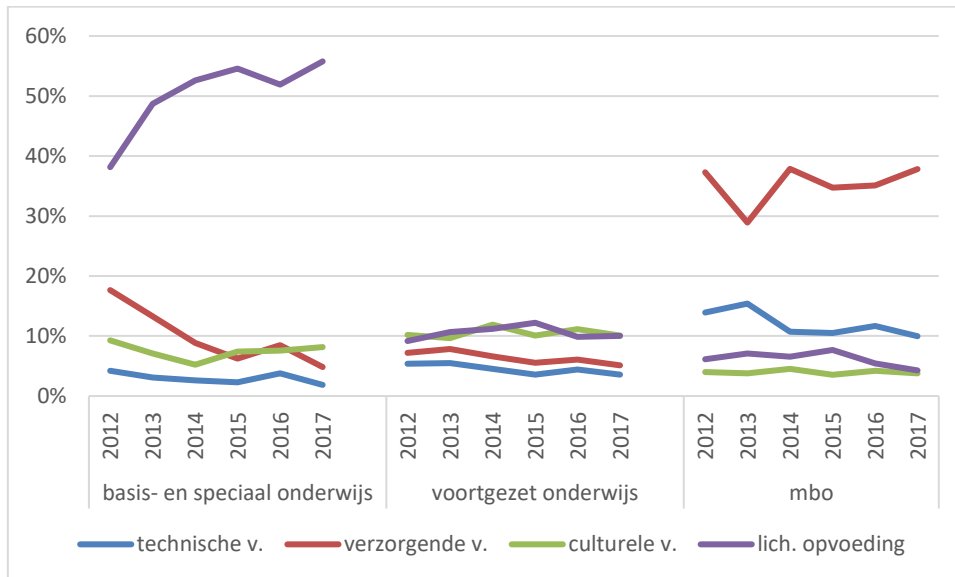
Figuur 4.1. Aandeel vakgebied naar onderwijssector per cohort; een jaar na afstuderen, tweedegraads lerarenopleiding

A. Talen, exacte vakken, economische vakken, maatschappijvakken





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



4.2 Aanstellingsomvang

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

Resultaten

Tabel 4.3 en Figuur 4.2 laten de ontwikkeling zien in de aanstellingsomvang van afgestudeerden aan de pabo, tweedegraads lerarenopleiding en de ulo. Gemiddeld hebben de afgestudeerden aan de pabo die werkzaam zijn binnen het onderwijs na één jaar het vaakst een grote baan (59%), gevolgd door afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding (57%) en ulo (55%). Zie ook de spreadsheet bij dit rapport voor meer detailuitkomsten.

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

Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	1	3	5	1	3	5	1	3	5
Cohort 2012	46	61	65	57	64	63	51	60	61
Cohort 2013	48	67	69	56	65	61	56	61	58
Cohort 2014	52	72		58	60		57	65	
Cohort 2015	61	76		60	60		53	58	
Cohort 2016	70			56			57		
Cohort 2017	78			55			57		



Pabo

Bij de pabo zien vanaf cohort 2012 een stijging in het aandeel afgestudeerden dat een jaar na afstuderen een grote onderwijsbaan heeft. Aanvankelijk gaat het om een gematigde stijging (van 46% voor cohort 2012 tot 52% voor cohort 2014) maar vanaf cohort 2015 (61%) tot cohort 2017 (78%) is de stijging van het aandeel afgestudeerden met een grote baan aanzienlijk. Ook ligt in alle cohorten het aandeel afgestudeerden met een grote baan na verloop van een paar jaar duidelijk hoger dan kort na afstuderen.

Tweedegraads lerarenopleiding

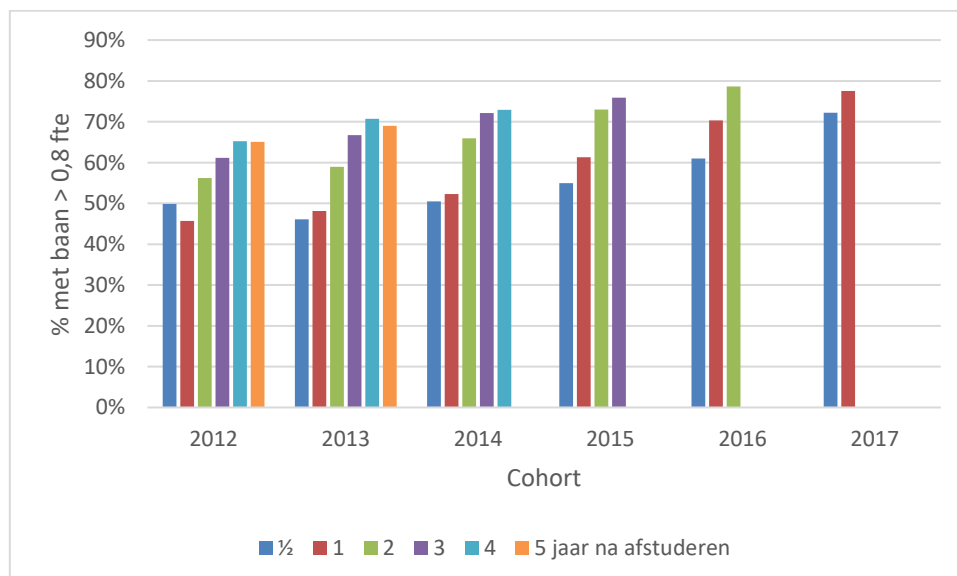
Onder de afgestudeerden van een tweedegraads lerarenopleiding is geen sprake van een duidelijke trend in het percentage afgestudeerden met een grote baan over de cohorten heen. Het aandeel met na één jaar een grote onderwijsbaan ligt in de cohorten 2012 t/m 2014 vrijwel constant op ongeveer 57%, stijgt naar 60% voor cohort 2015, om vervolgens weer te dalen naar 56% voor cohort 2016 en 55% voor cohort 2017. Binnen de cohorten neemt het aandeel met een grote baan wel toe over de tijd maar na verloop van tijd is ook weer een afname te zien. Bij cohorten 2012-2014 stijgt het aandeel met een grote baan drie jaar na afstuderen bijvoorbeeld met gemiddeld meer dan 10 procentpunten ten opzichte van de situatie een half jaar na afstuderen. Vijf jaar na afstuderen is het aandeel met een grote baan in het cohort 2012 en 2013 weer licht gedaald.

Ulo

Bij de afgestudeerden aan de universitaire lerarenopleiding varieert het aandeel dat één jaar na afstuderen een grote onderwijsbaan heeft tussen de 51 en 57%. Binnen de cohorten zien we dat het aandeel met een grote baan tot drie jaar na afstuderen toeneemt, om daarna ook weer iets af te nemen of te stabiliseren.

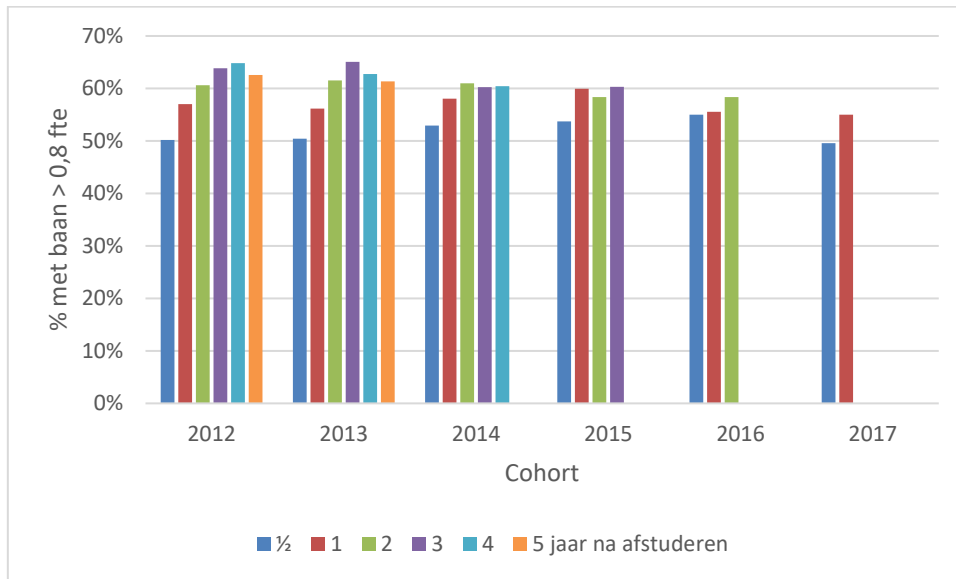
Figuur 4.2. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden met een baan van 0,8 fte of meer

A. Pabo

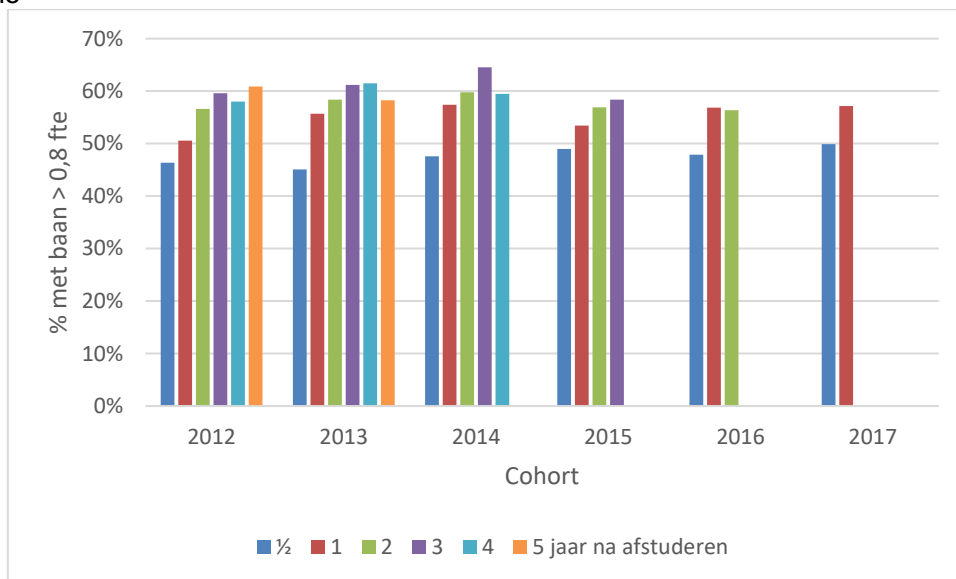




B. Tweedegraads lerarenopleiding



C. Ulo



Tabel 4.4 en figuur 4.3 toont het percentage afgestudeerden met een grote baan in het onderwijs onderscheiden tussen afgestudeerden aan een voltijdopleiding en afgestudeerden die een deeltijdopleiding volgden. Onder de afgestudeerden aan de pabo ligt het percentage met een baan van 0,8 fte of meer duidelijk hoger onder hen die de voltijdopleiding volgden dan onder in deeltijd opgeleiden. Ook loopt dit percentage sneller op, zowel vanaf cohort 2012 als naarmate men langer geleden is afgestudeerd. Onder de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding zijn de verschillen tussen voltijd en deeltijd duidelijk kleiner. Ook hier hebben voltijd opgeleiden vaker een grote baan dan deeltijd opgeleiden, behalve kort (1/2 tot 1 jaar) na afstuderen. Onder de afgestudeerden aan de ulo hebben voltijd opgeleiden in de meeste gevallen eveneens vaker een grote baan dan deeltijd opgeleiden. Daarbij zijn de verschillen in de cohorten vanaf 2013 in het algemeen duidelijk groter dan in het cohort 2012.



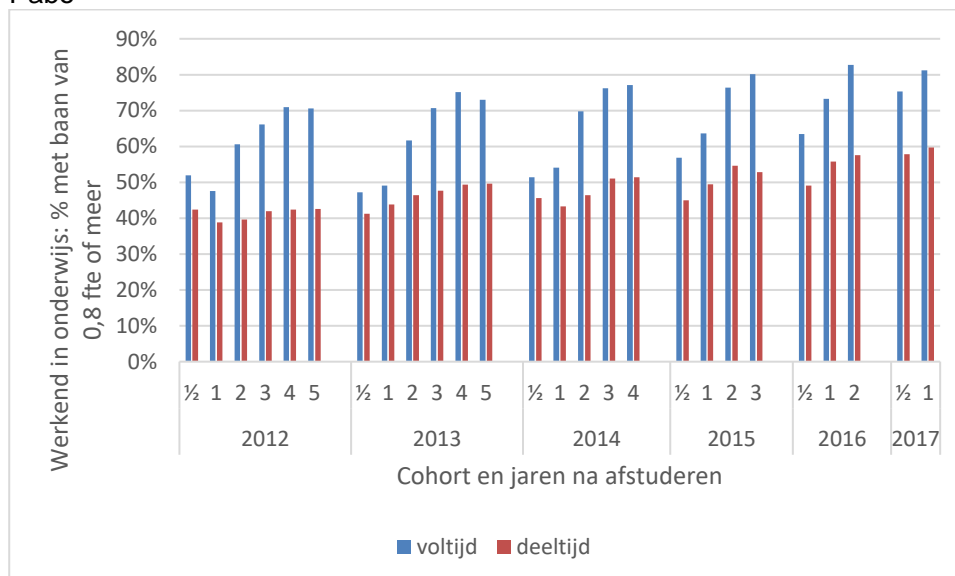
Tabel 4.4. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden met een baan van 0,8 fte of meer (voltijd vs. deeltijd opgeleid)

Cohort		Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
		Jaren na afstuderen			1	3	5	1	3	5
		1	3	5	1	3	5	1	3	5
2012	vt	48	66	71	56	67	66	51	61	62
	dt	39	42	43	58	59	58	49	56	58
2013	vt	49	71	73	55	67	65	57	62	60
	dt	44	48	50	58	62	56	51	55	48
2014	vt	54	76		59	63		59	66	
	dt	43	51		56	55		49	55	
2015	vt	64	80		60	63		55	62	
	dt	49	53		59	54		45	44	
2016	vt	73			57			59		
	dt	56			53			43		
2017	vt	81			55			59		
	dt	60			55			43		

vt = voltijd, dt = deeltijd

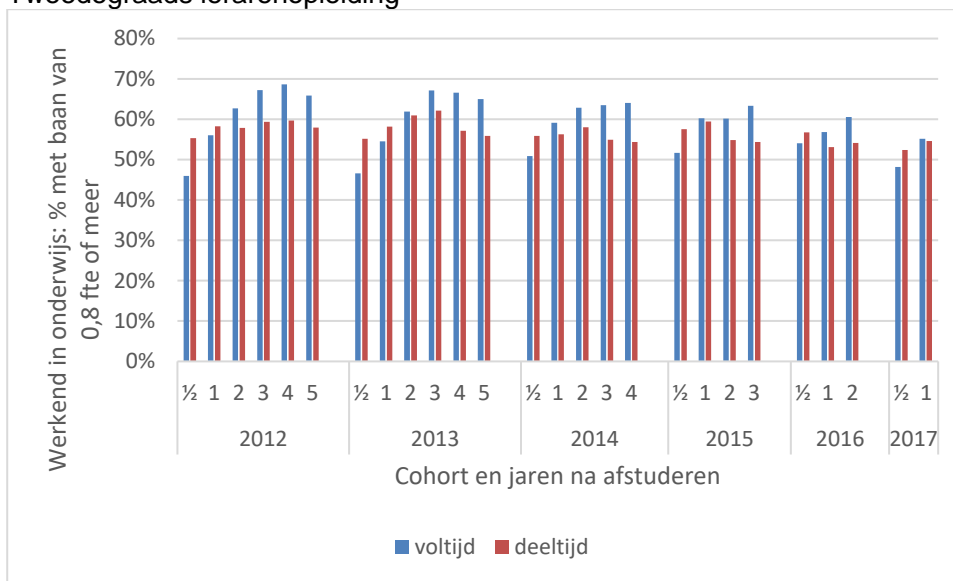
Figuur 4.3. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden met een baan van 0,8 fte of meer, voltijd vs. deeltijd opgeleid

A. Pabo

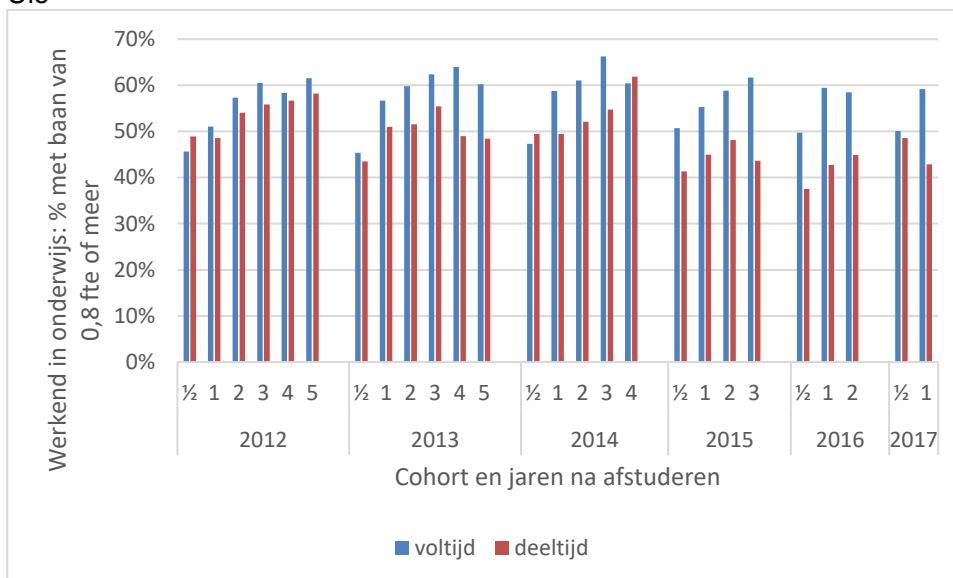




B. Tweedegraads lerarenopleiding



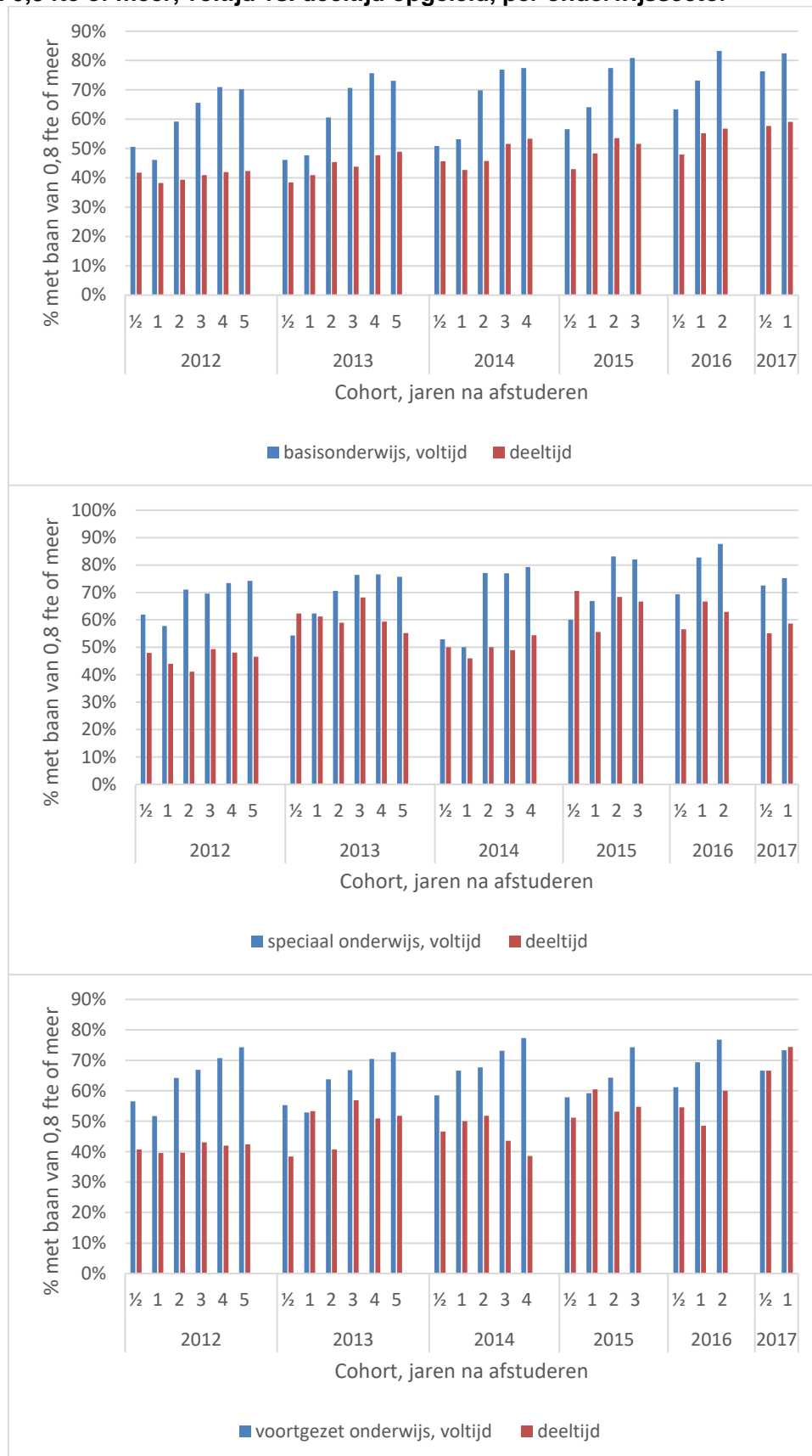
C. Ulo



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

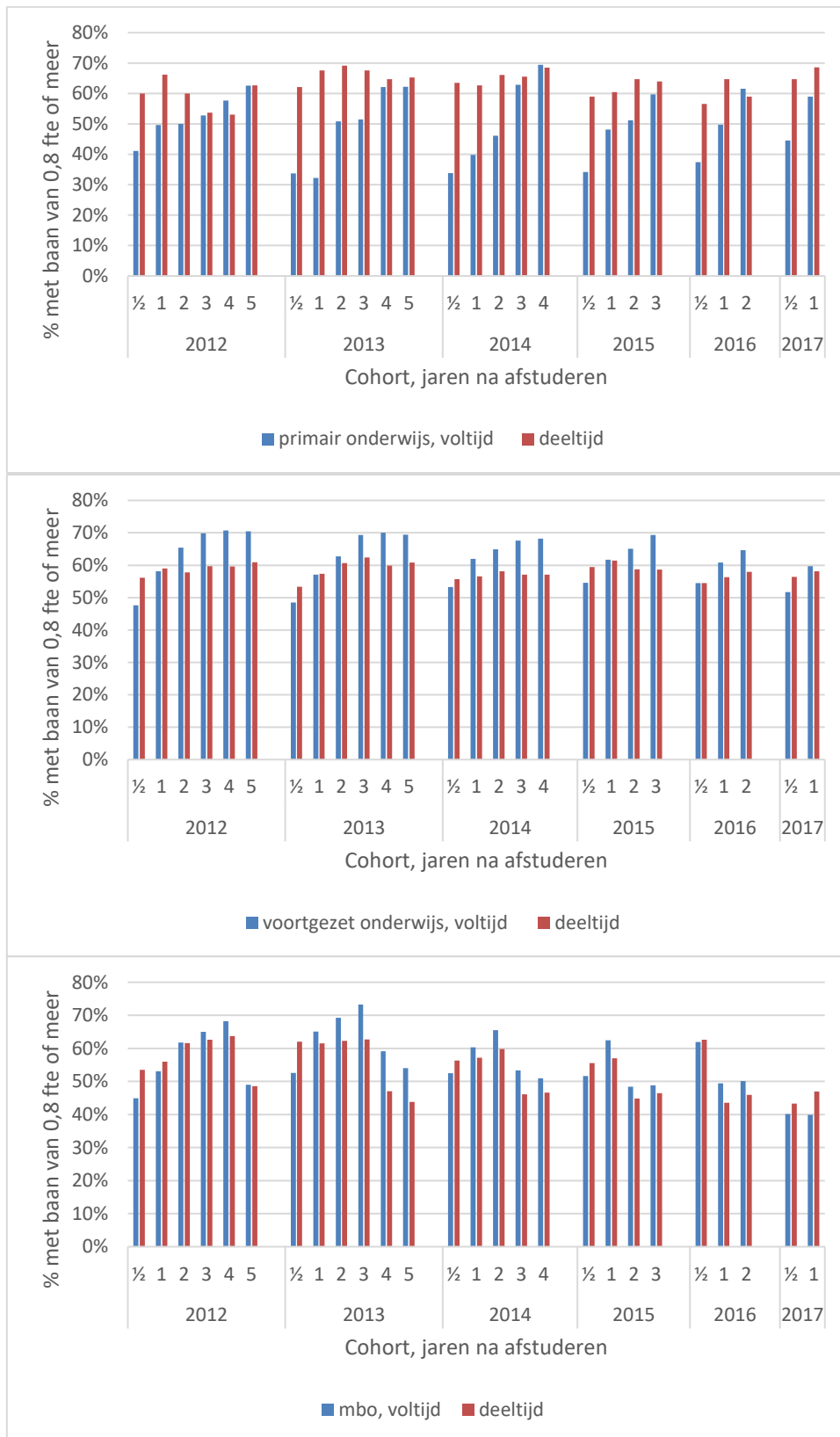


Figuur 4.4. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden aan de pabo met een baan van 0,8 fte of meer, voltijd vs. deeltijd opgeleid, per onderwijssector





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





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

4.3 Provincie

Deze paragraaf beschrijft in welke provincie afgestudeerden 1 jaar na afstuderen zijn gaan werken in relatie tot de provincie waarin ze woonden ten tijde van afstuderen. Het betreft gegevens over alle beschikbare cohorten (2006-2017) heen. Ook dient hierbij te worden opgemerkt dat de leraar bij afstuderen al verhuisd zou kunnen zijn naar de provincie waarin hij/zij werkt of gaat werken. Verder is alleen de provincie van de *hoofdvestiging* bekend van de werkgever.

Resultaten

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

Pabo

Gemiddeld blijven de pabo-afgestudeerden vaker in dezelfde provincie werken (81%) dan afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding (72%) en ulo (68%). Tussen de provincies zijn er grote verschillen te zien. Zo is de mobiliteit voor pabo-afgestudeerden uit Groningen en Drenthe relatief hoog en die uit Zuid-Holland en Noord-Holland relatief laag. Dit hangt uiteraard mede samen met het aantal beschikbare pabo-instellingen, het aantal in de provincie beschikbare banen en de (geografische) omvang en ligging van de provincie.

Tweedegraads lerarenopleiding

Voor afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding verschilt de mobiliteit per vak, maar over het algemeen is de mobiliteit hoog in Drenthe en Flevoland, waar slechts 43% respectievelijk 45% na afstuderen in dezelfde provincie blijft om er te werken. Net als voor pabo-afgestudeerden zijn ook veel afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding uit Noord- en Zuid-Holland die binnen dezelfde provincie blijven werken (84% en 85%). Als we specificeren naar vak dan is bij de culturele/creatieve vakken sprake van een hoge mobiliteit en bij de verzorgende vakken juist van een lage mobiliteit. Voor de technische vakken verschilt het relatief sterk per provincie of afgestudeerden er blijven om er te gaan werken. Zo gaat 74% van de afgestudeerden uit Flevoland met een technisch vakgebied in een andere provincie werken, tegenover gemiddeld ongeveer 35% in de overige provincies.

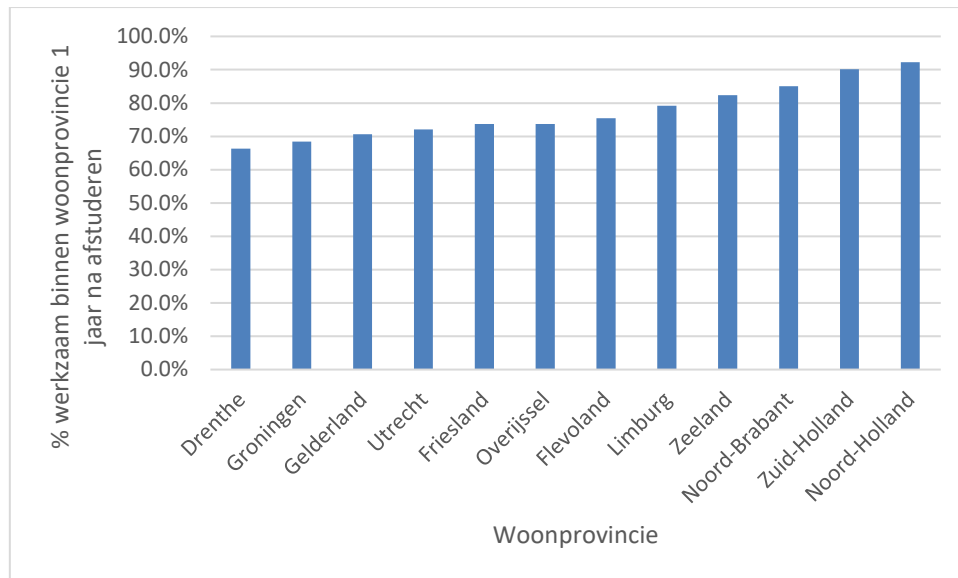
Ulo

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

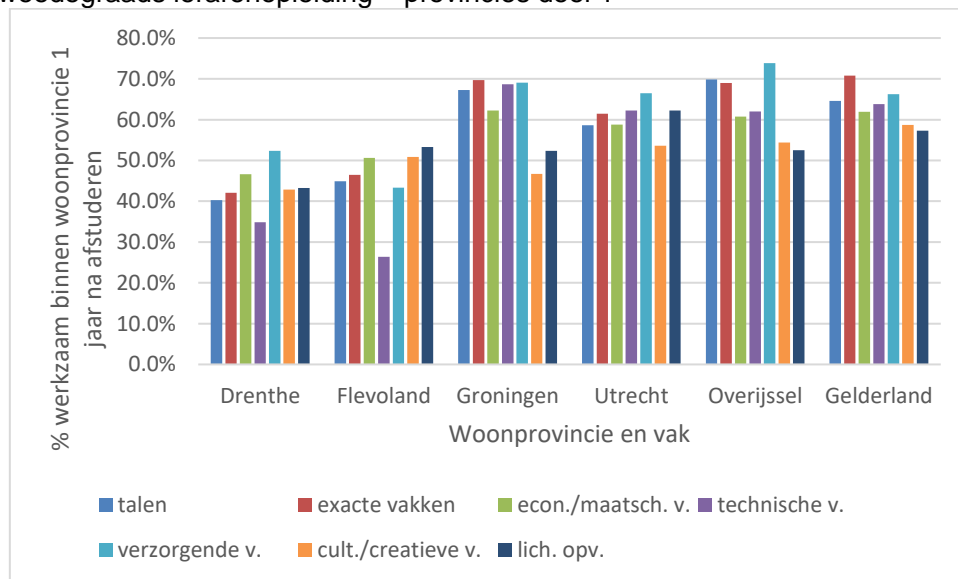


Figuur 4.6. Percentage werkzame afgestudeerden dat 1 jaar na afstuderen in dezelfde provincie werkt als waar men woonde tijdens afstuderen

A. Pabo

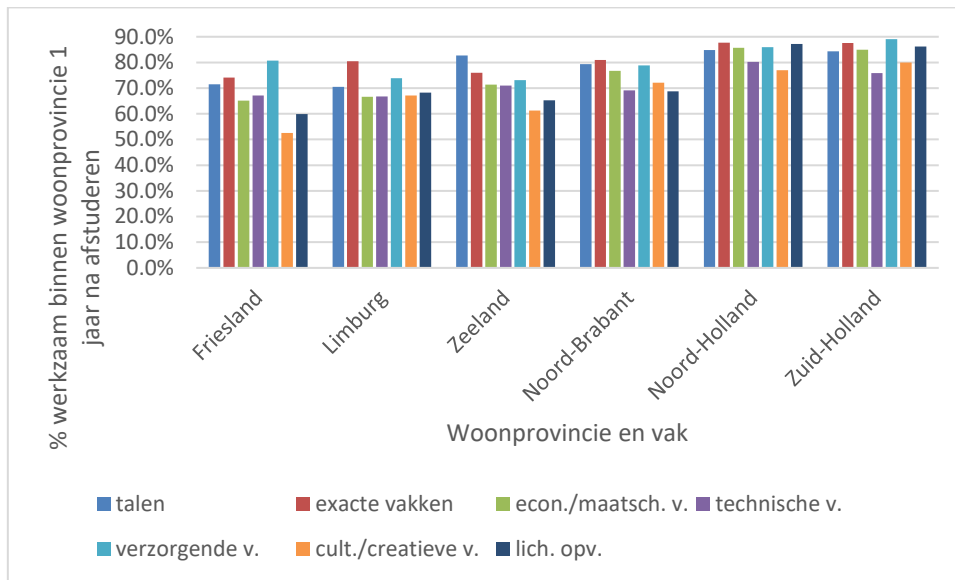


B. Tweedegraads lerarenopleiding – provincies deel 1

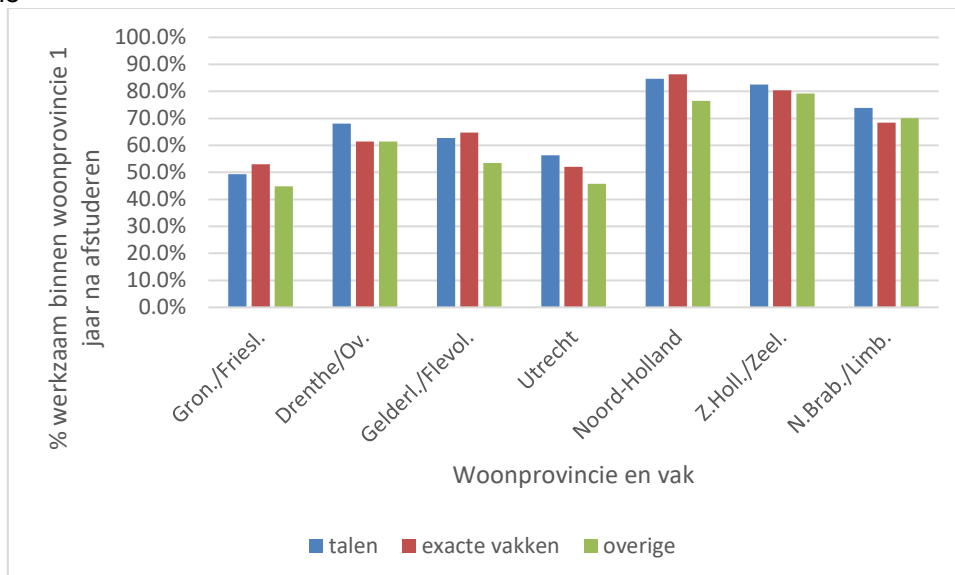




C. Tweedegraads lerarenopleiding – provincies deel 2



D. Ulo



4.4 Afstand woongemeente en werkgemeente

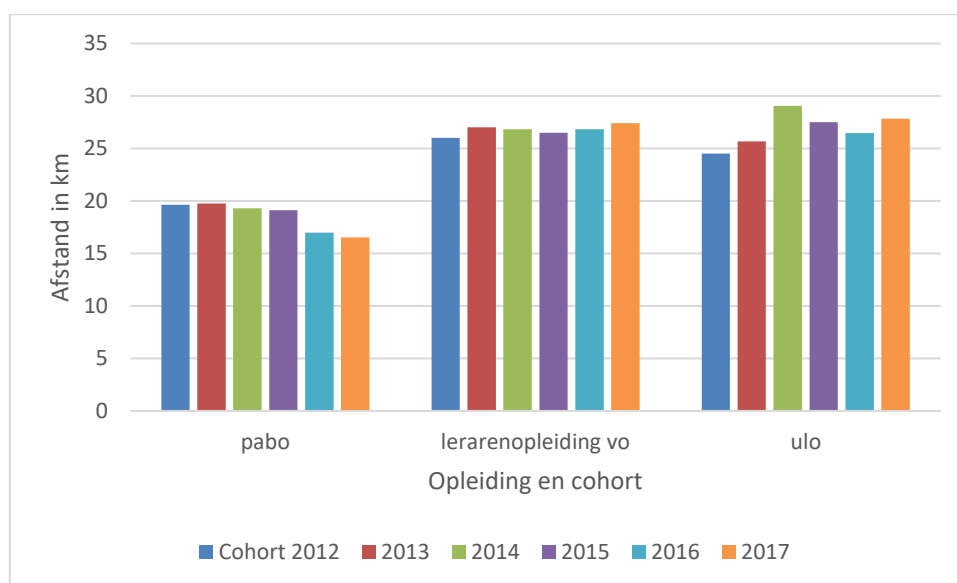
Om een verder inzicht te geven in de mobiliteit van afgestudeerden in het onderwijs wordt in deze paragraaf de gemiddelde afstand besproken tussen de gemeente waarin men woonde ten tijde van afstuderen en de gemeente waarin men werkte één jaar na afstuderen. Tabel 4.5 en figuur 4.7 toont deze informatie voor de cohorten 2012 t/m 2017 per soort opleiding.



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

Cohort	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pabo	20	20	19	19	17	17
Tweedegraads lerarenopleiding	26	27	27	26	27	27
Ulo	25	26	29	28	26	28

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



Wat direct opvalt, is dat afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding en de ulo over het algemeen een baan vinden die een stuk verder van de woongemeente ten tijde van afstuderen ligt dan voor afgestudeerden van de pabo. Dit is geen verrassend resultaat aangezien er veel minder scholen zijn voor het voortgezet onderwijs dan voor het basisonderwijs. Voor de pabo en de tweedegraads lerarenopleidingen geldt dat het aantal kilometers vanaf cohort 2012 tot en met cohort 2015 vrijwel stabiel is over de cohorten heen. In de cohorten 2016 en 2017 ligt het aantal kilometers onder pabo-afgestudeerden enkele kilometers lager, waarschijnlijk mede het gevolg van het feit dat het makkelijker is geworden een baan te vinden. Onder de ulo afgestudeerden varieert de gemiddelde afstand nogal over de cohorten: in het cohort 2012 ligt deze met 25 kilometer het laagst en in cohort 2014 met 29 kilometer het hoogst.



5 Verdieping arbeidsmarktsituatie niet-werkenden en uitstromers

Dit hoofdstuk gaat nader in op degenen die tussen 2012 en 2017 zijn afgestudeerd aan een lerarenopleiding en in deze periode op enig peilmoment geen betaalde baan (in loondienst) hadden. Paragraaf 5.1 onderzoekt welk deel van de niet-werkende afgestudeerden op een bepaald peilmoment een uitkering¹² ontvangt. Paragraaf 5.2 beschrijft welk deel van de afgestudeerden zonder betaalde baan een (vervolg)studie doet, op basis van analyses op registraties in BRON HO.

5.1 Ontvangers uitkering

Tabel 5.1 en Figuur 5.1 tonen de ontwikkeling in het aandeel van de niet-werkende afgestudeerden dat een uitkering ontvangt.

Gemiddeld over alle peilmomenten en cohorten, ontvangt 13% van de niet-werkzame afgestudeerden van de pabo en de tweedegraadslerarenopleidingen en 16% van de afgestudeerden aan de ulo een uitkering. In absolute aantallen gaat het hier om kleine groepen: bijna steeds om minder dan 100 per groep. Daarnaast laten Tabel 5.1 en Figuur 5.1 zien dat er in alle drie de groepen aanzienlijke verschillen bestaan binnen en tussen cohorten. Bij de pabo zien we in Figuur 5.1 voor alle cohorten een groei in het aandeel dat een uitkering ontvangt in de eerste periode na afstuderen. Het hoogst zijn de percentages uitkeringsontvangers twee jaar na afstuderen in cohort 2012 en 2013. Het betreft hier respectievelijk 89 en 96 personen. In de latere cohorten ligt de piek duidelijk lager en gaat het dus om nog kleinere aantallen personen.

Ook onder afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen zonder betaalde baan neemt het percentage uitkeringsontvangers toe in de eerste jaren na afstuderen. Hier piekt dit percentage één jaar na afstuderen voor cohort 2012. Het gaat hier om 154 uitkeringsontvangers. Onder ulo afgestudeerden zonder betaalde baan ligt het percentage uitkeringsontvangers in de meeste cohorten één jaar na afstuderen het hoogst. Hier gaat het met gemiddeld minder dan 20 om een erg kleine groep.

Kijken we 1 jaar na afstuderen, dan zien we in Tabel 5.1 dat de eerdere cohorten een duidelijk hoger percentage uitkeringen onder niet-werkzame afgestudeerden vertonen dan de cohorten 2016 en 2017.

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

¹² Dit betreft uitkeringen ww, wao/wia en bijstand.

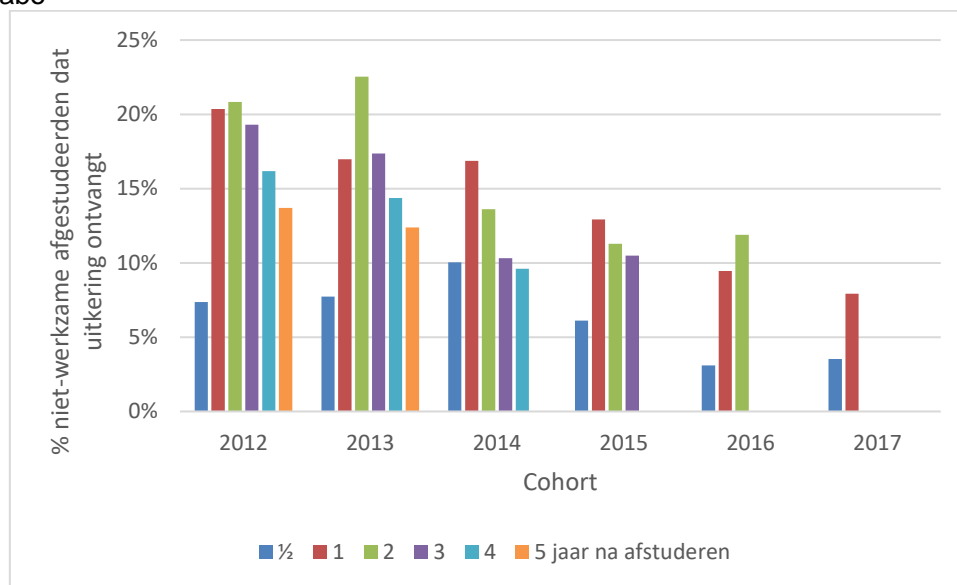


Tabel 5.1. Ontvangers uitkering als percentage van niet-werkzame afgestudeerden

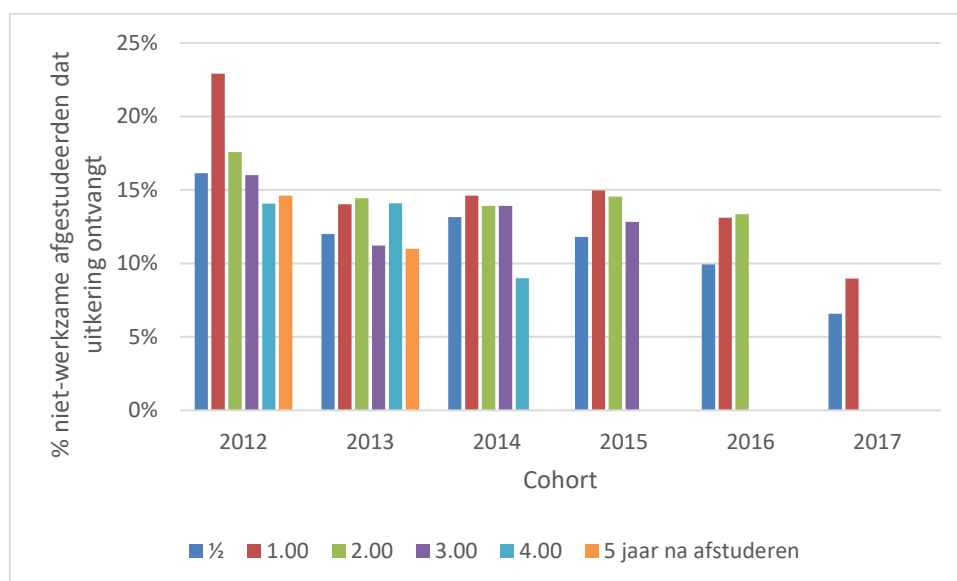
Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	1	3	5	1	3	5	1	3	5
Cohort 2012	20	19	14	23	16	15	22	11	16
Cohort 2013	17	17	12	14	11	11	23	9	17
Cohort 2014	17	10		15	14		21	15	
Cohort 2015	13	10		15	13		19	17	
Cohort 2016	9			13			14		
Cohort 2017	8			9			16		

Figuur 5.1. Ontvangers uitkering onder niet-werkzame afgestudeerden

A. Pabo

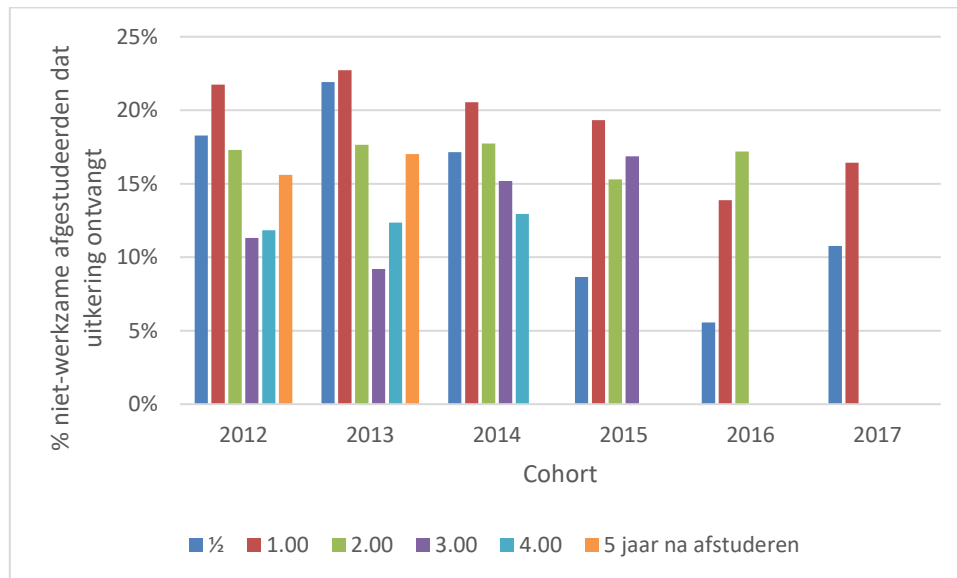


B. Tweedegraads lerarenopleiding





C. Ulo



5.2 Inschrijvingen als student

De ontwikkeling in het aandeel van de afgestudeerden van lerarenopleidingen dat volgens BRON HO als student ingeschreven staat bij een opleiding in het hbo of wo is weergegeven in Tabel 5.2 en Figuur 5.2. We onderscheiden hier afgestudeerden van de pabo en de tweedegraads lerarenopleidingen. De ulo afgestudeerden blijven buiten beschouwing omdat het hier om zeer kleine absolute aantallen inschrijvingen gaat (onthullingsrisico). Een jaar na afstuderen staat in de cohorten 2012 t/m 2016 gemiddeld 13% van de niet-werkzame afgestudeerden aan de pabo en tweedegraads lerarenopleidingen ingeschreven als student. Opmerkelijk is dat dit percentage bij het cohort 2017 is gestegen tot 26% voor afgestudeerden aan de pabo, en tot 16% voor afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleiding. Het gaat hier in absolute zin echter nog steeds om kleine aantallen: 52 pabo-afgestudeerden en 70 afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleiding.

Tabel 5.2. Percentage van de niet werkende afgestudeerden dat ingeschreven staat als student

Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding		
	1	3	5	1	3	5
2012	11	6	1	13	7	3
2013	14	8	2	12	7	4
2014	17	7	-	10	7	-
2015	11	7	-	12	6	-
2016	13	-	-	12	-	-
2017	26	-	-	16	-	-

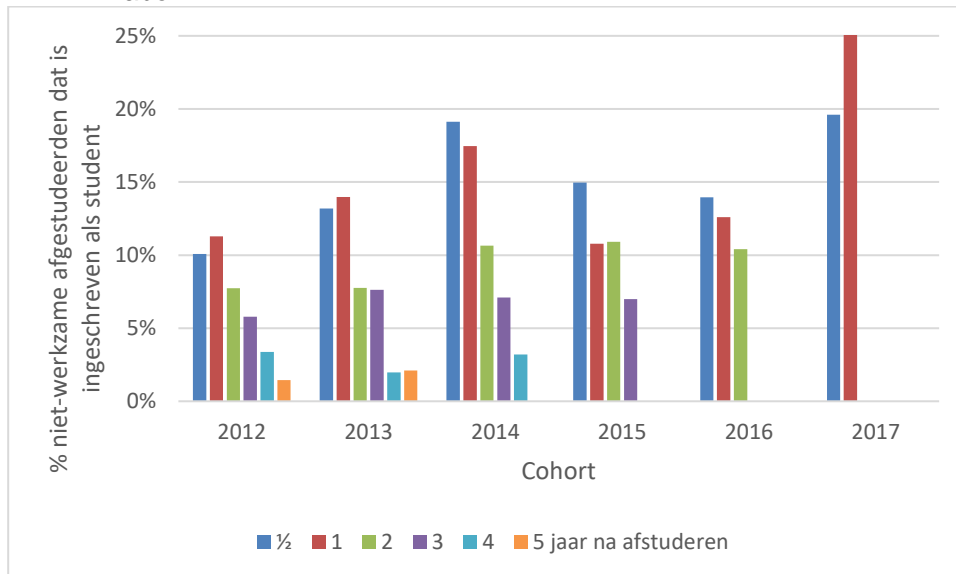
Het aandeel van de niet-werkzame afgestudeerden pabo dat ingeschreven staat als student in het hoger onderwijs (vanaf een jaar na afstuderen) vertoont met name in de eerste jaren na afstuderen



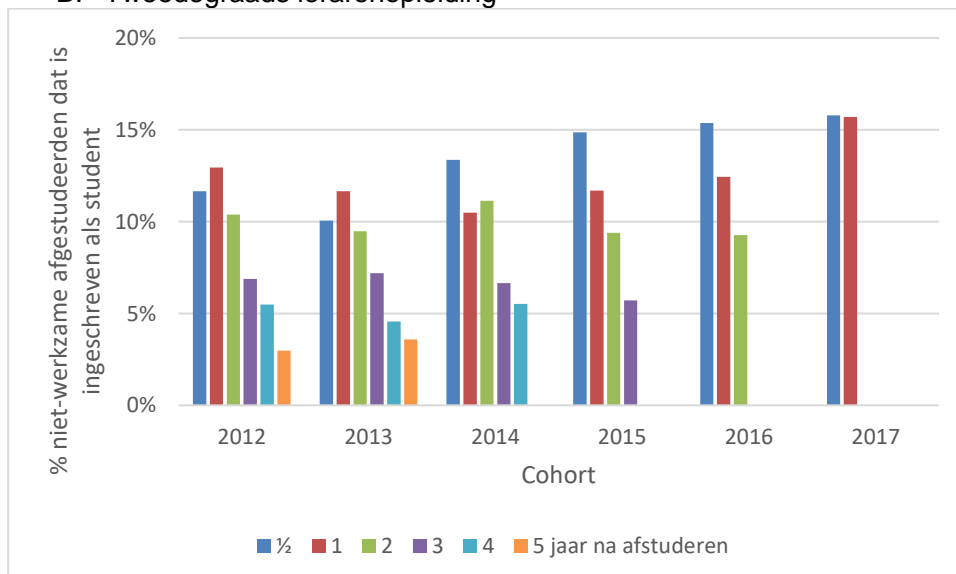
behoorlijke variatie van cohort tot cohort. Binnen cohorten is het aandeel dat ingeschreven staat als student zoals verwacht het hoogst in de eerste twee jaar na afstuderen en neemt het daarna sterk af. Van de afgestudeerden van cohort 2012 die vijf jaar na afstuderen geen betaalde baan hebben staat nog maximaal 2% ingeschreven als student. Ook onder de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding varieert het percentage inschrijvingen een jaar na afstuderen, waarna het snel daalt tot gemiddeld ongeveer 7% drie jaar na afstuderen en 4% vijf jaar na afstuderen.

Figuur 5.2. Inschrijvingen als student onder niet-werkzame afgestudeerden

A. Pabo



B. Tweedegraads lerarenopleiding





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

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

6.1 Sector buiten het onderwijs

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

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

A. Pabo

Cohort	Jaren na afstuderen	Landbouw, industrie, bouw, openbaar nut	Handel, vervoer, horeca	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs ¹³	Zorg	Maatschappelijke dienstverlening	Sport, recreatie, cultuur, overig non-profit
2012	1	3	30	29	5	11	12	9
	3	3	21	32	10	13	10	11
	5	3	16	29	15	15	13	9
2013	1	4	34	30	5	9	8	10
	3	3	21	34	10	12	9	10
	5	4	16	29	14	16	10	11
2014	1	4	30	31	7	9	9	10
	3	5	19	29	14	12	11	11
2015	1	3	27	37	10	8	6	9
	3	3	16	31	17	13	9	11
2016	1	4	24	33	10	8	10	11
2017	1	3	27	30	11	11	8	10

¹³ Bij onderwijs gaat het in dit verband met name personen werkzaam bij universiteiten, die in dit rapport worden geteld als "werkzaam buiten het onderwijs" (zie ook Hoofdstuk 2).



B. Tweedegraads lerarenopleiding

Cohort	Jaren na afstuderen	Landbouw, industrie, bouw, openbaar nut	Handel, vervoer, horeca	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Zorg	Maatschappelijke dienstverlening	Sport, recreatie, cultuur, overig non-profit
2012	1	4	18	25	12	15	10	16
	3	5	14	25	14	15	10	16
	5	5	13	22	16	16	10	18
2013	1	4	19	29	13	12	9	15
	3	4	13	30	15	14	8	15
	5	6	11	25	18	16	7	17
2014	1	4	20	28	13	11	7	17
	3	6	14	24	18	12	9	17
2015	1	3	18	30	12	10	9	18
	3	3	15	26	18	11	9	18
2016	1	3	18	30	12	10	9	18
2017	1	2	17	31	12	11	9	18

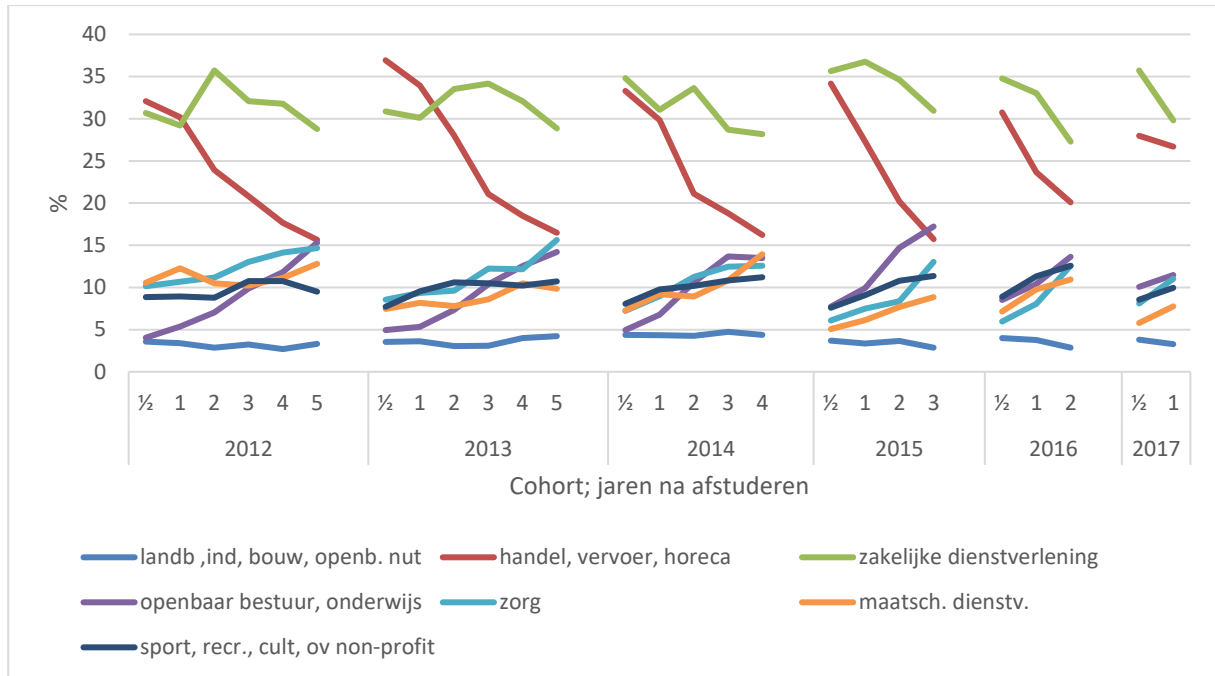
C. Ulo

Cohort	Jaren na afstuderen	Landbouw, industrie, bouw, openbaar nut	Handel, vervoer, horeca	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Zorg, maatsch. dienstverlening	Sport, recreatie, cultuur, overig non-profit
2012	1	4	11	35	32	8	11
	3	6	6	39	29	8	14
	5	6	5	32	34	4	20
2013	1	2	13	40	28	7	11
	3	6	5	32	40	5	13
	5	4	6	33	39	6	12
2014	1	5	13	34	33	8	8
	3	5	9	33	34	10	9
2015	1	3	9	41	33	4	9
	3	3	3	37	38	5	13
2016	1	3	11	39	31	8	8
2017	1	4	8	41	39	9	8

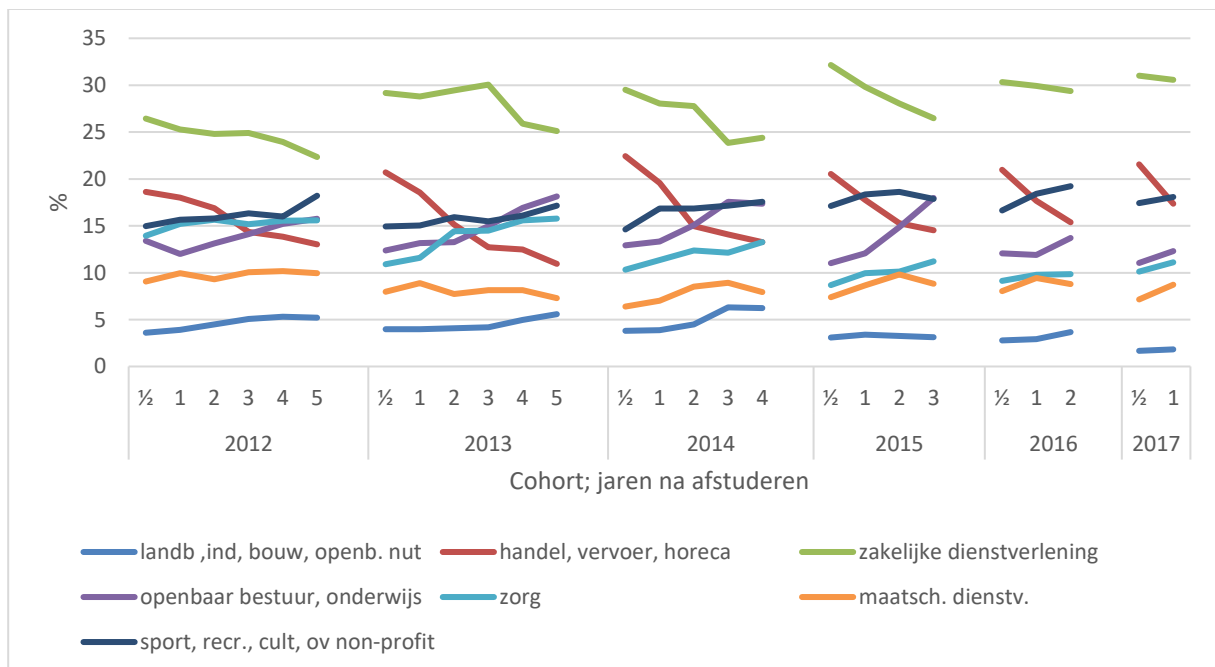


Figuur 6.1. Procentuele verdeling over arbeidsmarktsectoren van afgestudeerden die werken buiten het onderwijs

A. Pabo

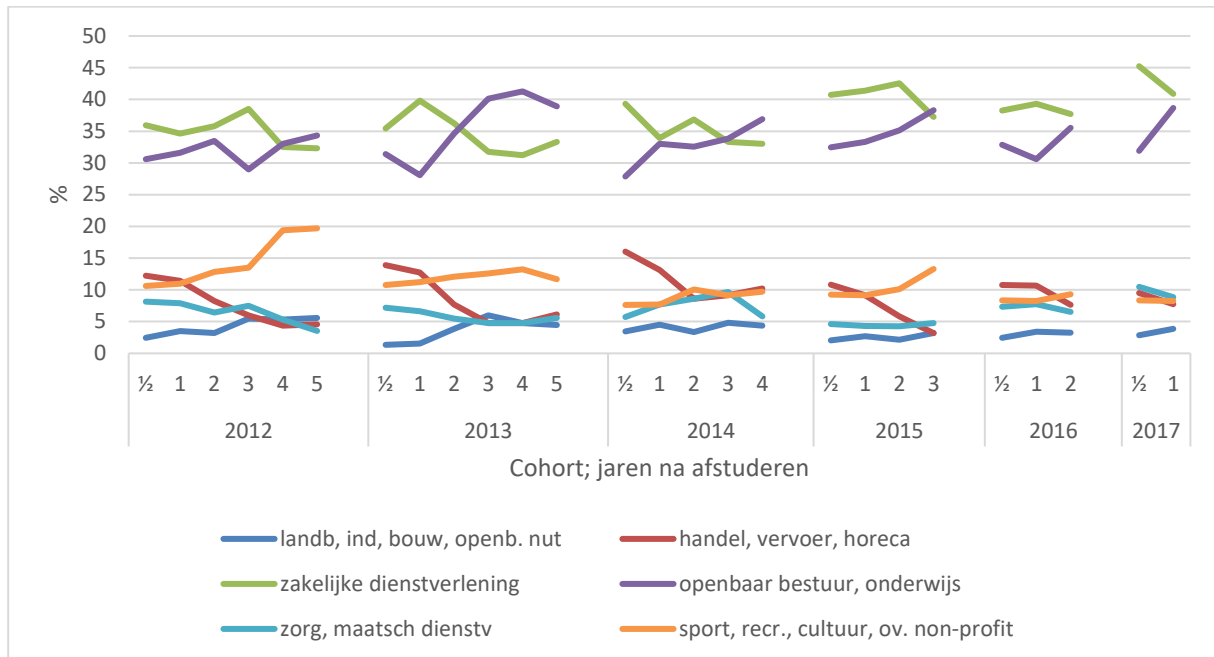


B. Tweedegraads lerarenopleiding





C. Ulo



Voor de afgestudeerden van de pabo die buiten het onderwijs gaan werken zijn “handel, vervoer en horeca” en zakelijke dienstverlening¹⁴ de grootste sectoren, met in de meeste cohorten en jaren samen meer dan de helft van de banen. Opvallend is dat het aandeel van de sector “handel, vervoer en horeca” per cohort na verloop van tijd afneemt, terwijl het aandeel van de sector zakelijke dienstverlening juist toeneemt of veel minder snel daalt. Waarschijnlijk heeft dit te maken met het feit dat het aantal personen dat zowel binnen als buiten het onderwijs werkt afneemt naarmate men langer afgestudeerd is. Het belang van de sectoren met de meeste bijbaantjes, zoals bijvoorbeeld de horeca, neemt daarmee ook af, terwijl het belang van sectoren als zorg, openbaar bestuur, maatschappelijke dienstverlening en sport, recreatie etc. binnen de cohorten in meer of mindere mate toeneemt over de jaren.

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

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

¹⁴ Merk op dat uitzendbureaus tot de zakelijke dienstverlening worden gerekend. Het kan in deze sector dus ook gaan om personen die via een uitzendbureau in het onderwijs werken (bv. PNIL: personeel niet in loondienst).



6.2 Bestemming uitstroom

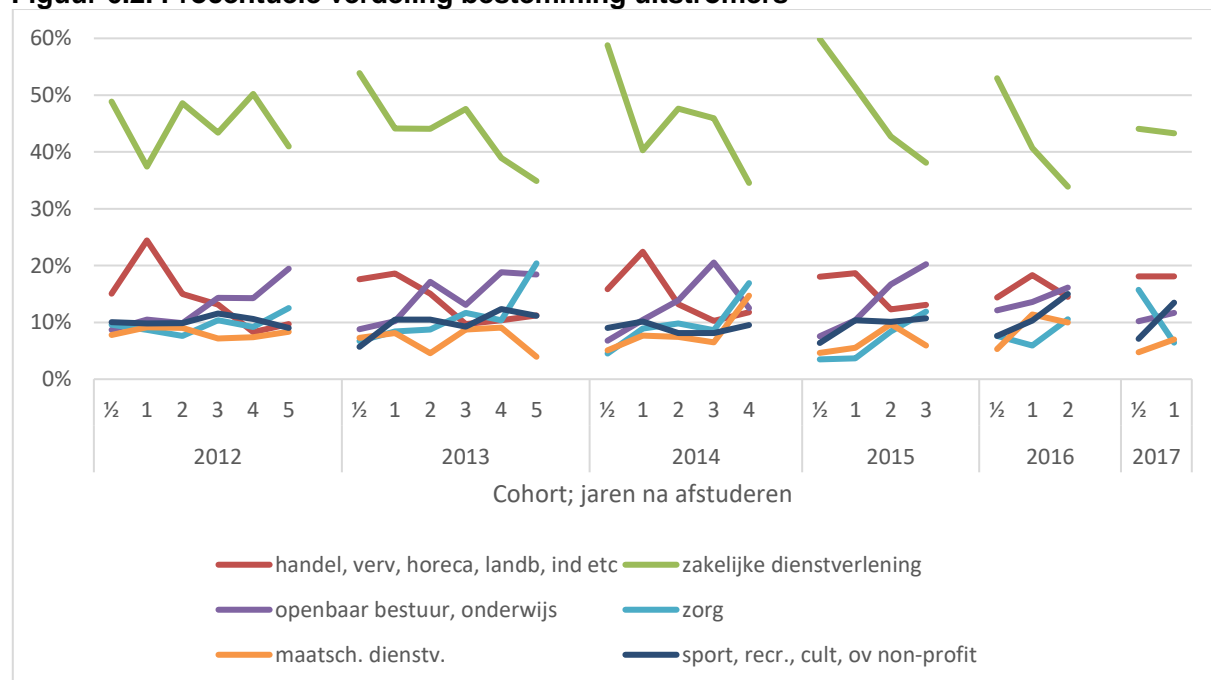
In tabel 6.2 en figuur 6.2 is de verdeling over de arbeidsmarktsectoren weergegeven van afgestudeerden die in het onderwijs hebben gewerkt maar niet langer werkzaam zijn in deze sector. Merk op dat we op basis van deze gegevens niet kunnen concluderen in hoeverre het hier gaat om personen die het leraarsvak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

Tabel 6.2. Procentuele verdeling bestemming uitstromers

Cohort	Jaren na afstuderen	Landbouw, industrie, bouw, openbaar nut	Handel, vervoer, horeca	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Zorg	Maatschappelijke dienstverlening	Sport, recreatie, cultuur, overig non-profit
2012	1	3	22	37	11	9	9	10
	3	2	11	43	14	10	7	12
	5	3	7	41	19	13	8	9
2013	1	1	18	44	10	8	8	11
	3	1	8	48	13	12	9	9
	5	11*		35	18	20	4	11
2014	1	2	20	40	10	9	8	10
	3	4	6	46	21	9	6	8
2015	1	2	17	51	10	4	6	10
	3	13*		38	20	12	6	11
2016	1	2	17	41	14	6	11	10
2017	1	18*		43	12	6	7	13

*inclusief Handel, vervoer, horeca

Figuur 6.2. Procentuele verdeling bestemming uitstromers





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

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

6.3 Aanstellingsomvang

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

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

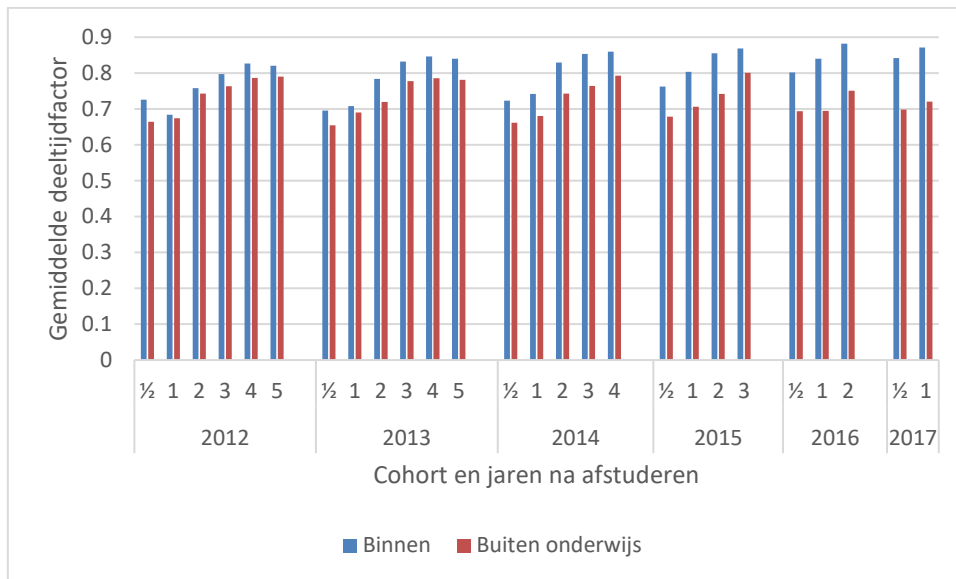
Cohort	Jaren na afstuderen	Pabo		Tweedegraads lerarenopleiding		Ulo	
		Binnen	Buiten	Binnen	Buiten	Binnen	Buiten
2012	1	0,684	0,674	0,793	0,695	0,780	0,755
	3	0,797	0,763	0,834	0,770	0,813	0,863
	5	0,820	0,790	0,820	0,789	0,786	0,854
2013	1	0,708	0,690	0,793	0,703	0,802	0,798
	3	0,832	0,778	0,834	0,786	0,815	0,865
	5	0,840	0,782	0,823	0,811	0,789	0,840
2014	1	0,742	0,680	0,809	0,711	0,806	0,804
	3	0,853	0,765	0,819	0,781	0,802	0,838
2015	1	0,803	0,706	0,814	0,725	0,792	0,811
	3	0,868	0,801	0,822	0,798	0,786	0,813
2016	1	0,840	0,694	0,794	0,724	0,775	0,827
2017	1	0,871	0,721	0,794	0,749	0,782	0,833

¹⁵ Vanwege het onthullingsrisico is in deze figuur de kleine groep die uitstroomt naar een van de sectoren Landbouw, industrie, bouw en openbaar nut bij de sectoren “handel, vervoer en horeca” opgeteld.

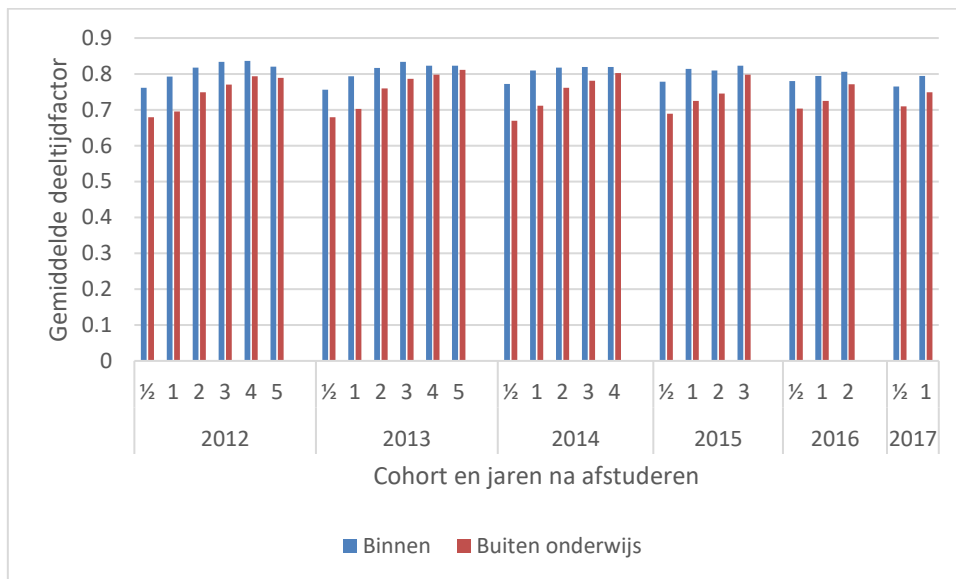


Figuur 6.3. Gemiddelde aanstellingsomvang binnen en buiten het onderwijs (fte)

A. Pabo

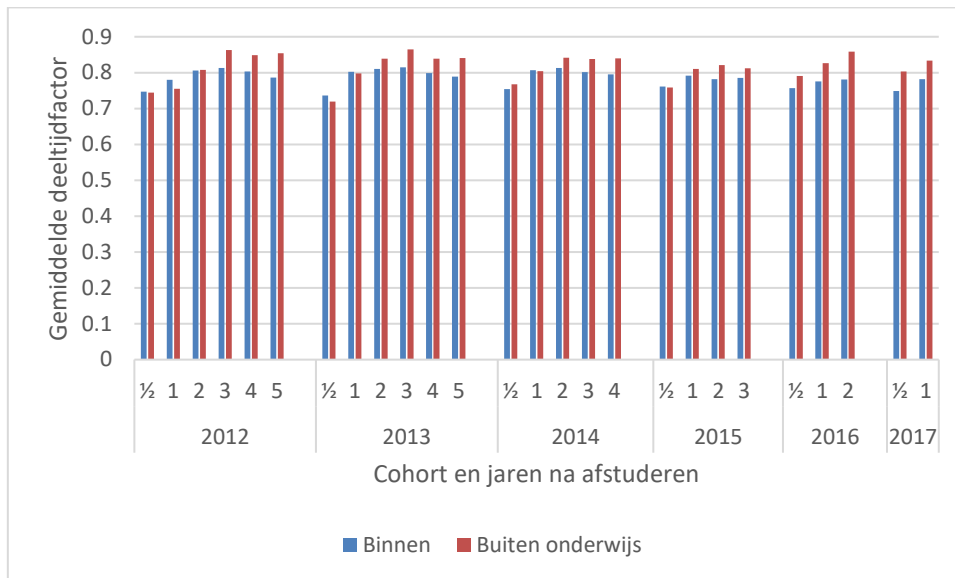


B. Tweedegraads lerarenopleiding





C. Ulo



Pabo-afgestudeerden die buiten het onderwijs werken hebben gemiddeld een iets lagere aanstellingsomvang dan personen die in het onderwijs werken. Dit geldt voor alle cohorten en alle perioden. Zowel van personen in het onderwijs als van personen die buiten het onderwijs werken neemt in de meeste gevallen de gemiddelde aanstellingsomvang na verloop van tijd wat toe. Ook onder afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen ligt de gemiddelde aanstellingsomvang binnen het onderwijs steeds wat hoger dan buiten het onderwijs.

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

6.4 Uurloon

Tabel 6.4 en figuur 6.4 vergelijken het loon van personen werkzaam buiten het onderwijs met dat van personen werkzaam binnen het onderwijs. Als indicator is hier het uurloon genomen, d.w.z. het totale loon (voor loonbelasting en premieheffing, exclusief bijzondere beloningen) in de betreffende maand¹⁶ gedeeld door het aantal gewerkte uren (reguliere uren plus betaalde overwerkuren)¹⁷. Daarbij blijven inkomenscomponenten zoals vakantietoeslag, een eventuele 13^e maand en een uitkering in het kader van de dag van de leraar buiten beschouwing. In de presentatie van de cijfers is per jaar en per cohort geïndiceerd op het gemiddelde uurloon van afgestudeerden van de pabo die in het onderwijs werken¹⁸. Merk overigens op dat in deze vergelijking geen

¹⁶ Een half jaar na afstuderen betreft dit april, voor de hele jaren betreft dit oktober.

¹⁷ Outliers en observaties met een niet-plausibele verhouding tussen reguliere uren en basisuren zijn buiten de analyses gehouden.

¹⁸ Vanwege definitiewijzigingen in de CBS data worden alleen uurloonen binnen een jaar vergeleken.



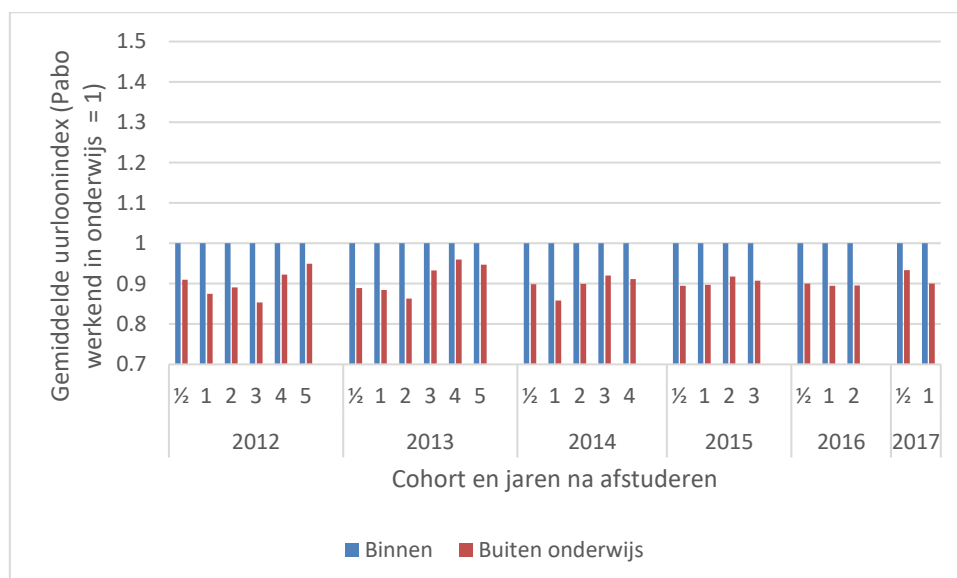
rekening wordt gehouden met mogelijke verschillen in andere arbeidsvoorwaarden (zoals pensioenvoorziening, vakantiedagen, inkomen in natura etc).

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

Cohort	Jaren na afstuderen	Pabo		Tweedegraads lerarenopleiding		Ulo	
		Binnen	Buiten	Binnen	Buiten	Binnen	Buiten
2012	1	1,000	0,875	1,168	0,972	1,199	1,050
	3	1,000	0,854	1,157	0,920	1,246	1,057
	5	1,000	0,949	1,284	1,017	1,437	1,236
2013	1	1,000	0,884	1,181	0,940	1,225	1,006
	3	1,000	0,933	1,248	1,004	1,339	1,151
	5	1,000	0,947	1,217	0,984	1,345	1,159
2014	1	1,000	0,858	1,162	0,934	1,203	0,975
	3	1,000	0,919	1,240	0,997	1,342	1,166
2015	1	1,000	0,897	1,226	0,960	1,291	1,064
	3	1,000	0,908	1,198	0,961	1,290	1,127
2016	1	1,000	0,894	1,224	0,953	1,276	1,123
2017	1	1,000	0,900	1,189	0,939	1,237	1,040

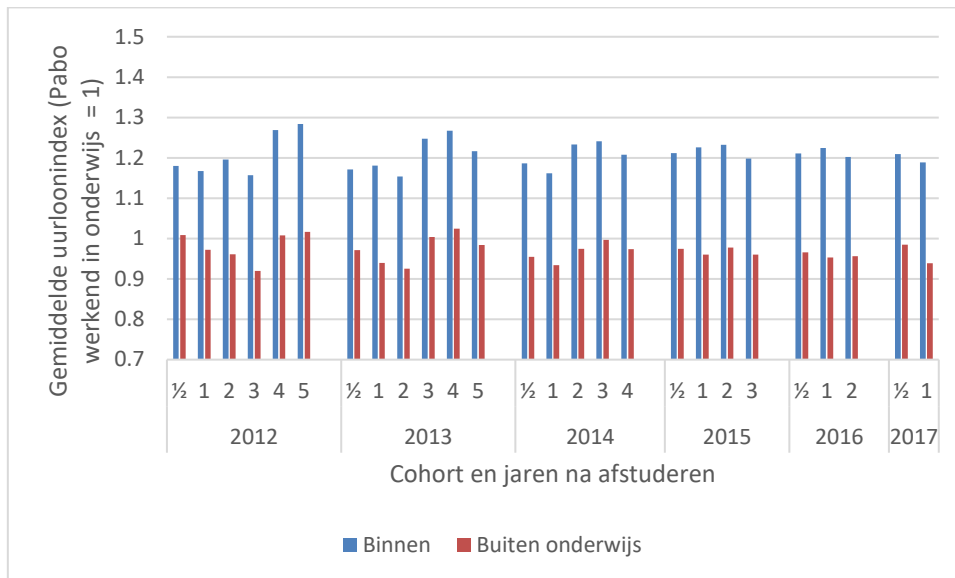
Figuur 6.4. Gemiddeld uurloon binnen en buiten het onderwijs (pabo werkend in onderwijs = 1).

A. Pabo

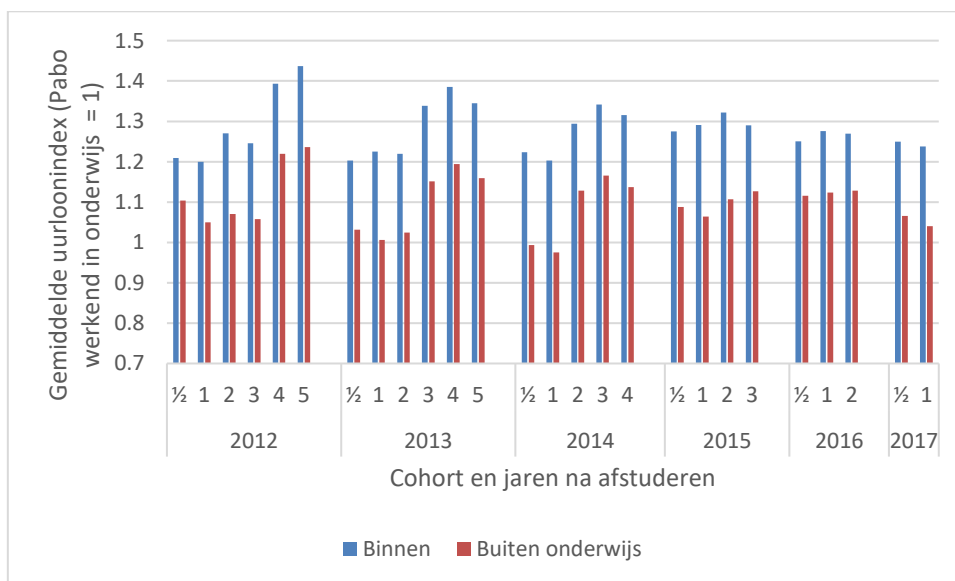




B. Tweedegraads lerarenopleiding



C. Ulo



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

Ook afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo verdienen in het onderwijs gemiddeld duidelijk meer dan buiten het onderwijs, en ook voor deze groep lijkt de salariëring niet doorslaggevend als motief om buiten het onderwijs een baan aan te nemen. Voor deze groepen zijn de verschillen nog aanzienlijk groter dan voor pabo afgestudeerden¹⁹.

¹⁹ ROA (De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2018, ROA-R-2013/11) vindt ook voor andere HBO- en WO-gediplomeerden dat zij buiten hun eigen richting gemiddeld minder verdienen dan in de eigen richting, waarbij dit loonverschil ("wage penalty") een maatstaf zou zijn voor het productiviteitsverschil.



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

6.5 Uurloon naar sector en vak

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

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

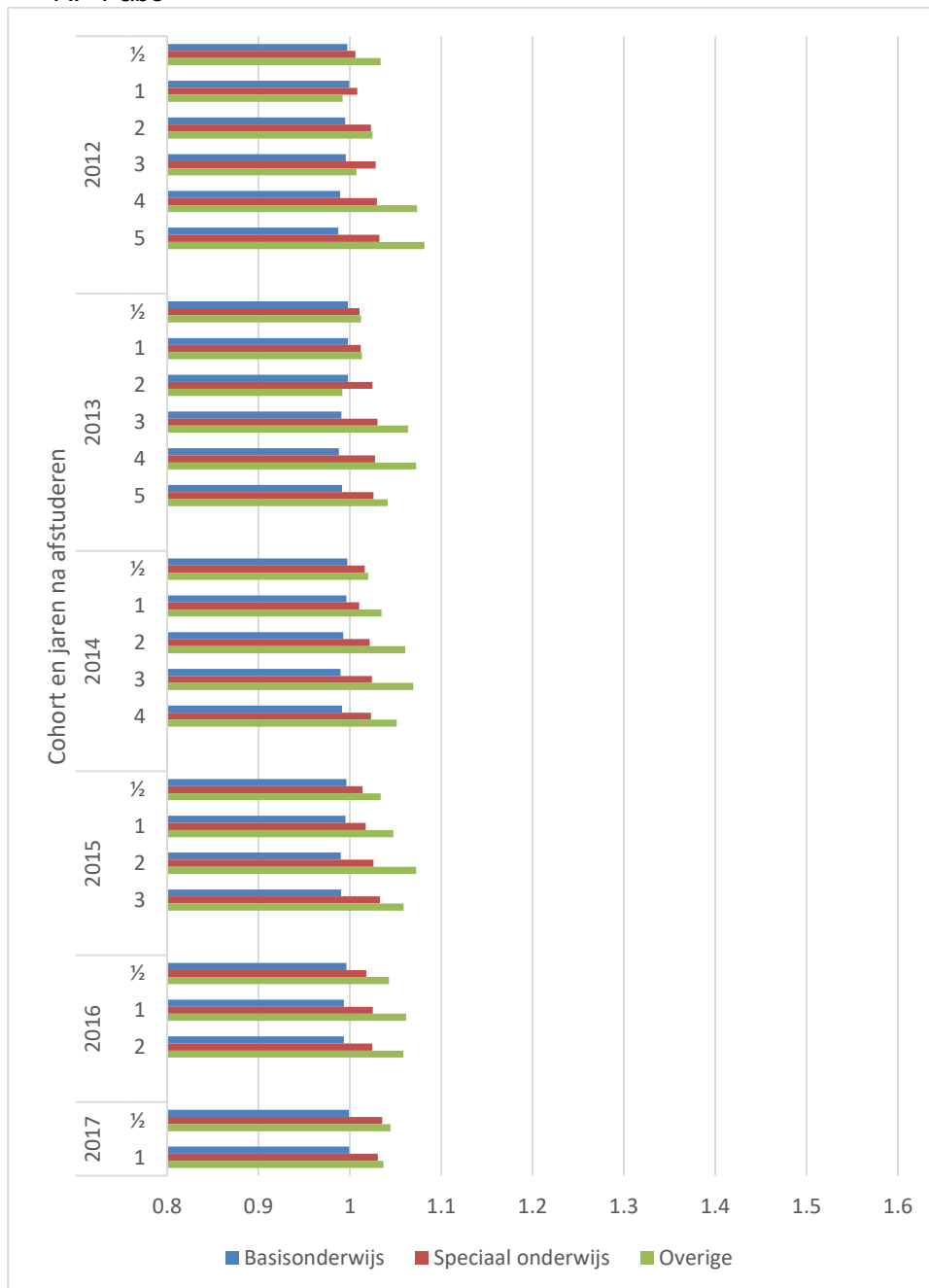
Cohort, jaren na afstuderen		pabo			tweedegraads lerarenopleiding			ulo		
		bo	so	overige	po	vo	mbo	po	vo	mbo
2012	1	0,999	1,008	0,992	1,099	1,160	1,221	1,237	1,191	1,332
	3	0,996	1,028	1,007	1,093	1,151	1,191	1,223	1,245	1,287
	5	0,987	1,032	1,082	1,168	1,277	1,317	1,439	1,432	1,427
2013	1	0,998	1,012	1,013	1,095	1,176	1,229	1,187	1,229	1,219
	3	0,991	1,030	1,064	1,125	1,248	1,297	1,246	1,347	1,280
	5	0,992	1,026	1,041	1,110	1,212	1,268	1,305	1,341	1,298
2014	1	0,996	1,010	1,035	1,110	1,154	1,193	1,104	1,207	1,310
	3	0,990	1,024	1,069	1,101	1,236	1,295	1,276	1,328	1,451
2015	1	0,995	1,017	1,048	1,089	1,215	1,278	1,222	1,284	1,509
	3	0,991	1,033	1,059	1,096	1,183	1,264	1,334	1,271	1,397
2016	1	0,993	1,025	1,061	1,114	1,208	1,285	1,275	1,265	1,375
2017	1	0,999	1,031	1,037	1,056	1,182	1,251	1,210	1,229	1,428

Pabo-afgestudeerden die werkzaam zijn in het speciaal onderwijs verdienen gemiddeld enkele procenten meer dan pabo-afgestudeerden werkend in het basisonderwijs. In de overige sectoren ligt hun uurloon gemiddeld nog iets hoger. Van de afgestudeerden aan de tweedegraadslerarenopleidingen ligt het uurloon gemiddeld duidelijk hoger. Als zij werkzaam zijn in het primair onderwijs verdienen zij in het algemeen zo'n 10% meer dan het gemiddelde uurloon van pabo-afgestudeerden, in het voortgezet onderwijs varieert het verschil nogal, tussen 15% en bijna 28%. In het mbo ligt het gemiddelde uurloon van afgestudeerden aan de tweedegraadslerarenopleidingen daar nog weer zo'n 4 tot 8% boven. De hoogste uurlonen worden in het algemeen verdiend door afgestudeerden aan de ulo. Ook als zij werkzaam zijn in het primair onderwijs kan het verschil met pabo-afgestudeerden zeker vijf jaar na afstuderen fors oplopen. Ulo-afgestudeerden die werken in het voortgezet onderwijs en het mbo hebben gemiddeld de hoogste lonen. Op enkele uitzonderingen na, i.h.b. in de cohorten 2012 en 2013, ligt het gemiddelde uurloon in het mbo daarbij nog weer duidelijk boven het uurloon in het voortgezet onderwijs.



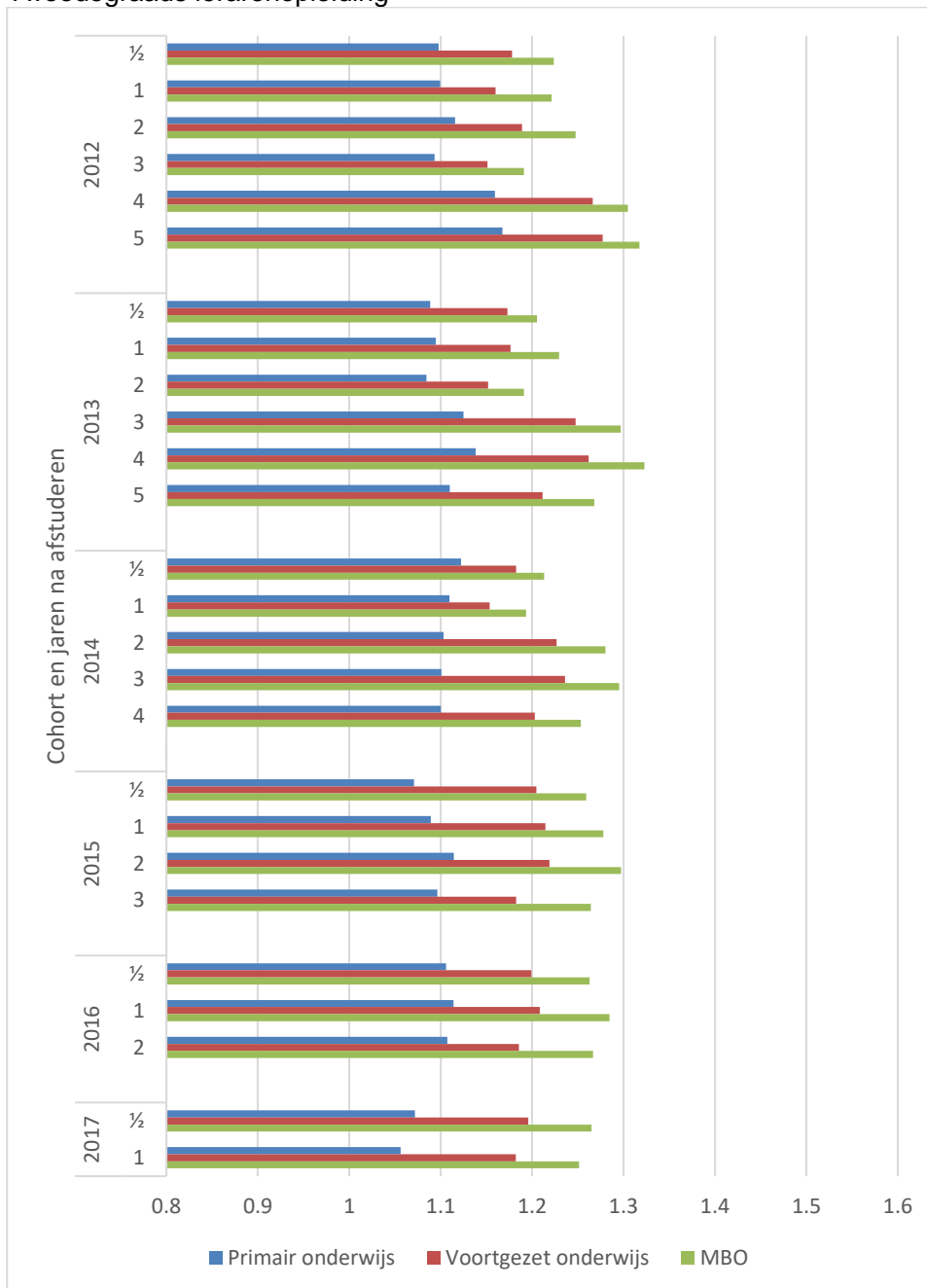
Figuur 6.5. Gemiddelde uurloonindex werkenden het onderwijs, naar onderwijssector (Pabo werkend in het onderwijs = 1)

A. Pabo



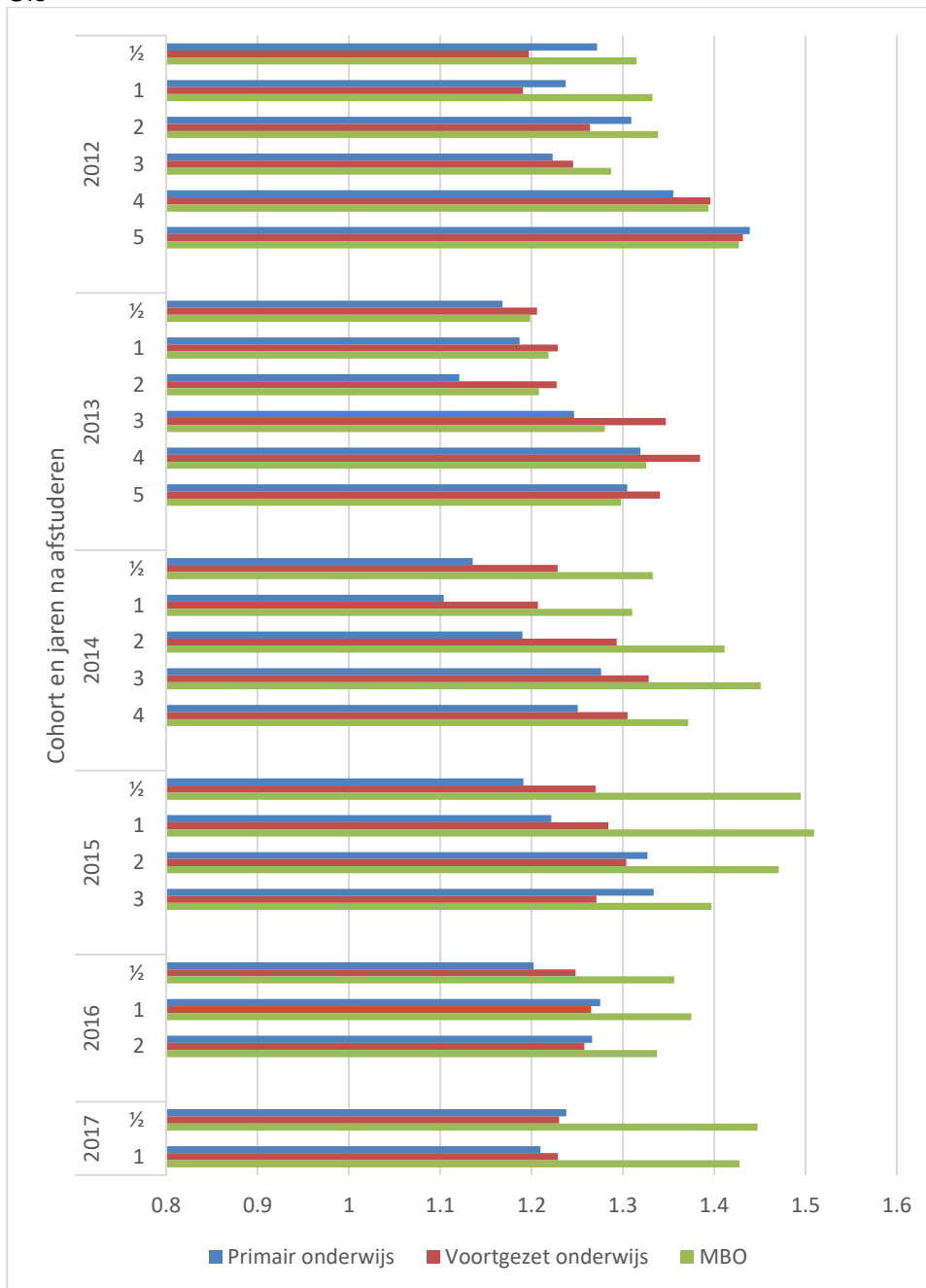


B. Tweedegraads lerarenopleiding





C. Ulo



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



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

A. Tweedegraads lerarenopleiding									
Cohort en jaren na afstuderen		talen	exacte vakken	economische vakken	technische vakken	maatsch. vakken	verzorgende vakken	culturele vakken	lichamelijke opvoeding
2012	1	1,193	1,185	1,207	1,283	1,124	1,172	1,136	1,038
	3	1,190	1,201	1,215	1,252	1,116	1,169	1,094	1,026
	5	1,325	1,334	1,377	1,377	1,257	1,292	1,219	1,126
2013	1	1,199	1,215	1,223	1,270	1,137	1,209	1,126	1,054
	3	1,295	1,308	1,314	1,352	1,224	1,272	1,165	1,093
	5	1,263	1,271	1,299	1,312	1,196	1,247	1,138	1,074
2014	1	1,193	1,181	1,208	1,229	1,126	1,169	1,144	1,043
	3	1,279	1,288	1,308	1,348	1,202	1,263	1,204	1,092
2015	1	1,275	1,267	1,247	1,363	1,185	1,223	1,175	1,084
	3	1,246	1,247	1,237	1,320	1,157	1,226	1,129	1,067
2016	1	1,245	1,268	1,272	1,351	1,161	1,244	1,174	1,087
2017	1	1,217	1,229	1,241	1,328	1,144	1,208	1,147	1,043

B. Ulo					
Cohort en jaren na afstuderen		talen	exacte vakken	economische vakken	maatschappelijke vakken
2012	1	1,187	1,220	1,274	1,186
	3	1,235	1,285	1,335	1,229
	5	1,407	1,480	1,551	1,433
2013	1	1,185	1,319	1,305	1,229
	3	1,310	1,396	1,486	1,300
	5	1,346	1,384	1,478	1,303
2014	1	1,161	1,281	1,259	1,186
	3	1,295	1,424	1,444	1,317
2015	1	1,223	1,398	1,591	1,232
	3	1,233	1,373	1,569	1,241
2016	1	1,228	1,353	1,402	1,260
2017	1	1,169	1,311	1,359	1,234

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

Onder de afgestudeerden van de ulo verdienen de leraren economische vakken gemiddeld de hoogste lonen, en de leraren talen en maatschappelijke vakken de laagste. De verschillen lopen in



het algemeen op naarmate men langer afgestudeerd is maar het patroon is niet erg stabiel: in het cohort 2015 verdient een leraar economische vakken 1 jaar na afstuderen bijvoorbeeld gemiddeld 59% meer dan de gemiddelde pabo-afgestudeerde werkend in het onderwijs. In het cohort 2014 is het vergelijkbare verschil 26%, in het cohort 2016 40% en in het cohort 2017 36%.

6.6 Uurloon uitstromers

Tabel 6.7 en figuur 6.6 vergelijkt de uurlonen van afgestudeerden die op een zeker meetmoment een baan in het onderwijs hadden en deze op het volgende meetmoment hebben ingeruild voor een baan buiten het onderwijs met die van personen die op achtereenvolgende meetmomenten binnen het onderwijs blijven werken. Gemiddeld verdienen personen die buiten het onderwijs gaan werken per uur voordat zij uitstromen vrijwel even veel als personen die in het onderwijs blijven werken maar verdienen zij na uitstromen duidelijk minder dan personen die in het onderwijs blijven werken¹⁸. Dit geldt zowel voor pabo afgestudeerden als afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen. (De groep uitstromers onder de ulo afgestudeerden is te klein om zinvolle cijfers te kunnen presenteren). De salarissen van uitstromers kunnen desondanks uiteraard stijgen als ze een baan met een grotere betrekkingssomvang aannemen. Opnieuw lijkt het salarisniveau op zich geen doorslaggevende factor om het onderwijs vaarwel te zeggen. Waarschijnlijk spelen andere factoren een rol zoals arbeidssatisfactie, of is na afloop van een tijdelijke baan binnen het onderwijs geen andere passende baan binnen het onderwijs beschikbaar.

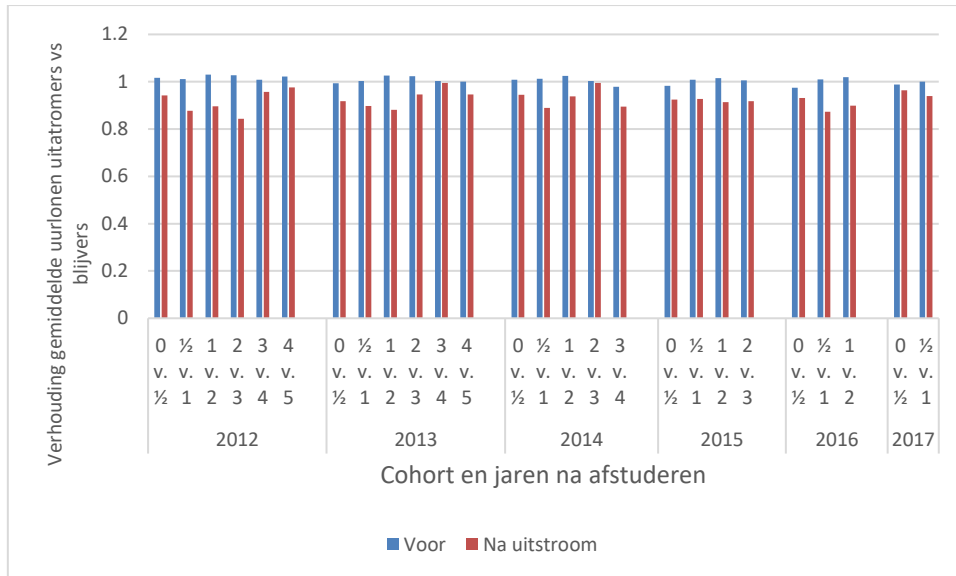
Tabel 6.7. Verhouding gemiddelde uurlonen uitstromers en personen die in het onderwijs blijven werken voor en na uitstromen

Cohort	Jaren na afstuderen	Pabo		Tweedegraads lerarenopleiding	
		Voor	Na	Voor	Na
2012	½ vs. 1	1,010	0,878	0,960	0,820
	2 vs. 3	1,027	0,843	0,974	0,860
	4 vs. 5	1,022	0,975	0,895	0,821
2013	½ vs. 1	1,004	0,897	0,962	0,800
	2 vs. 3	1,024	0,946	0,927	0,845
	4 vs. 5	1,000	0,947	0,939	0,831
2014	½ vs. 1	1,012	0,889	0,988	0,820
	2 vs. 3	1,003	0,995	0,915	0,819
2015	½ vs. 1	1,008	0,927	0,920	0,805
	2 vs. 3	1,005	0,917	0,929	0,789
2016	½ vs. 1	1,010	0,874	0,935	0,800
2017	½ vs. 1	1,001	0,940	0,914	0,789

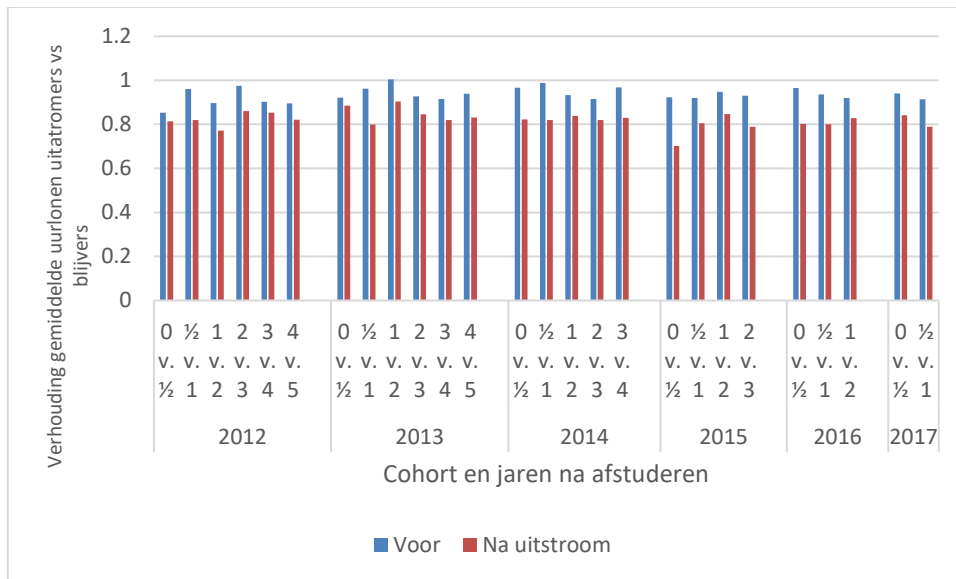


Figuur 6.6. Verhouding gemiddelde uurlonen uitstromers en personen die in het onderwijs blijven werken voor en na uitstromen

A. Pabo



B. Tweedegraads Lerarenopleiding





7 Regressie-analyses

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

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

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

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

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

7.1 Belangrijkste resultaten

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

Regio

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

Geslacht

- De kans om één jaar na afstuderen in het onderwijs te werken is voor mannen onder afgestudeerden aan pabo en tweedegraads lerarenopleidingen hoger dan voor vrouwen;

Etniciteit

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

Type huishouden

- Van afgestudeerden van de pabo en tweedegraads lerarenopleidingen hebben degenen met partner een lagere kans om na één jaar een baan buiten het onderwijs te hebben;



- Van de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen hebben personen met een partner ook de grootste kans op een baan in het onderwijs;

Cohorten

- Het meest opvallend, qua cohortjaren, is de verlaagde baankans in het onderwijs voor afgestudeerden van de pabo voor de cohorten 2012 t/m 2015, één jaar na afstuderen, gecombineerd met de verhoogde kans op een baan buiten het onderwijs na één jaar voor deze groep; voor het nieuwste cohort, 2017 vinden we een significant verhoogde baankans in het onderwijs en een significant lagere kans op een baan buiten het onderwijs voor pabo-afgestudeerden. Dit geldt in mindere mate eveneens voor afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen.

Leeftijd

- De kans op een baan binnen en buiten het onderwijs hangt significant samen met de leeftijd van de afgestudeerden. Voor afgestudeerden aan de ulo geldt dit alleen voor de kans op een baan buiten het onderwijs.
- In het algemeen is sprake van een kromlijng verband met leeftijd: zo vinden we dat de kans op een baan binnen het onderwijs één jaar na afstuderen voor pabo-afgestudeerden het laagst ligt op ongeveer 38-jarige leeftijd, terwijl zij de hoogste kans op een baan buiten het onderwijs hebben op 34-jarige leeftijd. Voor afgestudeerden van de tweedegraadslerarenopleidingen en de ulo vinden we één jaar na afstuderen de grootste kans op een baan binnen het onderwijs en de kleinste kans op een baan buiten het onderwijs op een leeftijd van ongeveer 45 jaar.

Eindcijfer

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

Profiel

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

Regionale groei

- Voor pabo afgestudeerden geldt dat de kans op een baan in het onderwijs groter is naarmate de regionale groei hoger ligt;
- Voor afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen vinden we alleen een kleinere kans op een baan buiten het onderwijs één jaar na afstuderen, naarmate de regionale groei hoger ligt;



Regionale werkloosheid

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



Bijlage A. Regressieresultaten in detail

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

A.1 Kans 1 jaar na afstuderen

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

- Dummy's voor het cohort (2010-2017);
- Dummy's voor regio (noord/west/oost/zuid);
- Dummy's voor plaats in huishouden (thuiswonend/alleenstaand/partner/ander soort huishouden);
- Etniciteit (dummy voor personen met migratieachtergrond);
- Geslacht;
- Leeftijd (ten tijde van afstuderen) en leeftijd in het kwadraat;
- Gemiddeld eindcijfer vooropleiding;
- Dummy indien eindcijfer vooropleiding onbekend;
- Dummy indien vooropleiding havo;
- Dummy's voor de gekozen profielen;
- Regionale groei;
- Regionale werkloosheid.

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

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

A.1.1 Werkzaam binnen onderwijs

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

Voor pabo-afgestudeerden nemen we als basis een 26-jarige, thuiswonende, autochtone vrouw uit het westen die in 2010 afstudeerde met vooropleiding havo waarop zij een niet gespecificeerd profiel volgde en gemiddeld een eindcijfer van 6,608 behaalde. Tabel A1.1 toont de kans dat zij 1 jaar na afstuderen werkzaam is in het onderwijs en het effect op de kans als één kenmerk²⁰ van deze referentiepersoon verschilt.

²⁰ Met dien verstande dat als regio of cohort verschillen ook de gemiddelde werkloosheid en regionale groei worden aangepast.



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

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	81,2
Cohort 2011	-0,1
Cohort 2012	-3,0
Cohort 2013	-0,7
Cohort 2014	0,3
Cohort 2015	0,2
Cohort 2016	4,5
Cohort 2017	7,4
Leeftijd: 32	-5,8
Leeftijd: 38	-8,2
Migratieachtergrond	-4,2
Regio: Oost	-4,7
Regio: Zuid	-2,9
Regio: Noord	-6,0
Alleenstaand	-7,1
Met partner	-1,8
Man	2,2
Eindcijfer + 0,5	-1,5
Eindcijfer - 0,5	1,4
Vooropleiding vwo	-1,6
Profiel cultuur en maatschappij	-4,3
Profiel economie en maatschappij	-2,8
Profiel natuur en gezondheid	-5,4
Profiel natuur en techniek	-4,5
Regionale groei + 1%-punt	0,5
Regionale groei - 1%-punt	-0,5
Regionale werkloosheid + 1%-punt	2,0
Regionale werkloosheid - 1%-punt	-2,2

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



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

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	73,1
Cohort 2011	0,2
Cohort 2012	-2,2
Cohort 2013	-1,2
Cohort 2014	2,0
Cohort 2015	4,6
Cohort 2016	3,7
Cohort 2017	6,0
Leeftijd: 45	5,4
Leeftijd: 25	-5,1
Migratieachtergrond	-2,6
Regio: Oost	-1,8
Regio: Zuid	-2,2
Regio: Noord	-3,6
Thuiswonend	-6,5
Man	2,3
Eindcijfer + 0,5	0,5
Eindcijfer - 0,5	-0,5
Profiel cultuur en maatschappij	-4,1
Profiel economie en maatschappij	0,0
Profiel natuur en gezondheid	-1,2
Profiel natuur en techniek	4,8
Regionale groei + 1%-punt	0,4
Regionale groei - 1%-punt	-0,4
Regionale werkloosheid + 1%-punt	1,9
Regionale werkloosheid - 1%-punt	-2,0

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



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

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

A.1.2 Werkzaam buiten onderwijs

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

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



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

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	22,7
Cohort 2011	2,8
Cohort 2012	7,3
Cohort 2013	8,2
Cohort 2014	2,8
Cohort 2015	-1,2
Cohort 2016	-6,2
Cohort 2017	-9,5
Leeftijd: 32	0,9
Leeftijd: 38	0,7
Migratieachtergrond	-2,2
Regio: Oost	11,3
Regio: Zuid	8,1
Regio: Noord	16,0
Alleenstaand	3,3
Met partner	-3,1
Man	-1,9
Eindcijfer + 0,5	-0,3
Eindcijfer - 0,5	0,3
Vooropleiding vwo	2,0
Profiel cultuur en maatschappij	1,2
Profiel economie en maatschappij	0,9
Profiel natuur en gezondheid	1,4
Profiel natuur en techniek	2,7
Regionale groei + 1%-punt	-0,2
Regionale groei - 1%-punt	0,2
Regionale werkloosheid + 1%-punt	-2,5
Regionale werkloosheid - 1%-punt	2,7

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



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

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



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

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	19,6
Cohort 2011	0,4
Cohort 2012	1,4
Cohort 2013	1,1
Cohort 2014	0,9
Cohort 2015	-1,0
Cohort 2016	-0,1
Cohort 2017	-1,1
Leeftijd: 45	-3,8
Leeftijd: 25	5,7
Allochtoon	1,4
Thuiswonend	0,5
Eindcijfer + 0,5	-0,8
Eindcijfer - 0,5	0,8
Profiel cultuur en maatschappij	-1,7
Profiel economie en maatschappij	4,1
Profiel natuur en gezondheid	1,7
Profiel natuur en techniek	6,1

A.2 Kans 5 jaar na afstuderen

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

- Dummy's voor het cohort (2006-2013);
- Etniciteit (dummy voor personen met migratieachtergrond);
- Geslacht;
- Leeftijd (ten tijde van afstuderen) en leeftijd in het kwadraat;
- Was werkzaam binnen het onderwijs 1 jaar na afstuderen;
- Was werkzaam buiten het onderwijs 1 jaar na afstuderen;
- Dummy's voor plaats in huishouden (thuiswonend/alleenstaand/partner/ander soort huishouden);
- Gemiddeld eindcijfer vooropleiding;
- Dummy indien eindcijfer vooropleiding onbekend;
- Dummy indien vooropleiding havo;
- Dummy's voor de gekozen profielen;
- Totale regionale groei;
- Gemiddelde regionale werkloosheid;
- Toename regionale werkloosheid.



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

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

A.2.1 Werkzaam binnen onderwijs

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

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

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

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	90,1
Werkzaam buiten onderwijs na 1 jaar	-49,5
Werkzaam binnen en buiten na 1 jaar	-6,1
Niet werkzaam na 1 jaar	-35,9
Cohort 2007	-0,2
Cohort 2008	-0,4
Cohort 2009	-2,1
Cohort 2010	-1,2
Cohort 2011	0,2
Cohort 2012	1,5
Cohort 2013	2,3
Leeftijd: 32	-2,5
Leeftijd: 40	-4,1
Man	0,8
Migratieachtergrond	-0,9
Alleenstaand	-4,8
Met partner	-3,6
Regio: Oost	-2,1
Regio: Zuid	-1,6
Regio: Noord	-2,1
Eindcijfer + 0,5	-1,3
Eindcijfer - 0,5	1,2
Regionale groei + 5%-punt	0,2



Regionale groei - 5%-punt	-0,2
Regionale werkloosheid + 1%-punt	-0,4
Regionale werkloosheid - 1%-punt	0,5

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

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

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	85,2
Werkzaam buiten onderwijs na 1 jaar	-68,6
Werkzaam binnen en buiten na 1 jaar	-5,2
Niet werkzaam na 1 jaar	-62,9
Cohort 2007	1,2
Cohort 2008	0,7
Cohort 2009	1,5
Cohort 2010	2,8
Cohort 2011	4,5
Cohort 2012	4,9
Cohort 2013	5,6
Leeftijd: 40	-1,3
Leeftijd: 25	0,3
Man	2,9
Migratieachtergrond	-1,5
Regio: Oost	2,7
Regio: Zuid	1,1
Regio: Noord	1,4

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

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

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	89,0
Werkzaam buiten onderwijs na 1 jaar	-66,3
Werkzaam binnen en buiten na 1 jaar	-4,1
Niet werkzaam na 1 jaar	-59,2
Leeftijd: 40	2,1
Leeftijd: 25	-3,4



Profiel cultuur en maatschappij	4,0
Profiel economie en maatschappij	2,5
Profiel natuur en gezondheid	2,2
Profiel natuur en techniek	-3,4

A.2.2 Werkzaam buiten onderwijs

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

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

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

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

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



Regionale groei - 5%-punt	-0,1
Regionale werkloosheid + 1%-punt	-0,3
Regionale werkloosheid - 1%-punt	0,4

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

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	9,2
Werkzaam buiten onderwijs na 1 jaar	62,4
Werkzaam binnen en buiten na 1 jaar	30,1
Niet werkzaam na 1 jaar	19,0
Cohort 2007	-0,9
Cohort 2008	-1,0
Cohort 2009	-1,4
Cohort 2010	-1,7
Cohort 2011	-2,8
Cohort 2012	-3,1
Cohort 2013	-3,3
Leeftijd: 40	-0,3
Leeftijd: 25	0,1
Man	1,0
Migratieachtergrond	-2,2
Regio: Oost	-0,5
Regio: Zuid	0,0
Regio: Noord	0,9

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

Kenmerk	(Effect op) kans in procentpunt
Referentiegroep	6,7
Werkzaam binnen onderwijs na 1 jaar	56,6
Werkzaam binnen en buiten na 1 jaar	20,8
Niet werkzaam na 1 jaar	18,0
Leeftijd: 40	-1,3
Leeftijd: 25	1,7
Profiel cultuur en maatschappij	-1,6
Profiel economie en maatschappij	1,6
Profiel natuur en gezondheid	-0,1
Profiel natuur en techniek	5,6



Deel 2 – Begeleiding van beginnende leraren

Samenvatting

Voldoende en goed opgeleide leraren vormen de basis voor goed onderwijs. In de Lerarenagenda 2013-2020 is dit verwoord in de titel: "de leraar maakt het verschil". Het ministerie van OCW zet daarbij in op zeven punten om de kwaliteit van het leraarschap (verder) te verbeteren. Dit betreft onder meer: de kwaliteit van de lerarenopleidingen en de begeleiding van beginnende leraren. Om de ontwikkelingen op dit terrein te volgen, laat het ministerie jaarlijks de loopbaanmonitor uitvoeren. Dit betreft een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie en begeleiding van pas afgestudeerde leraren po, vo en mbo en zij-instromers in het mbo.

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, maar gaan daarnaast ook in op 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. Bijna 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 (67%). 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. In de afgelopen jaren was dat 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.

Afgezien van deze factoren, zijn er opmerkelijke verschillen in tevredenheid tussen instellingen. Dit geldt zowel voor de pabo's als de universitaire en tweedegraads lerarenopleidingen. Verreweg de meeste pabo's scoren ruim voldoende, maar er zijn er ook die matig of juist heel goed worden beoordeeld. Daarbij valt op dat de rangorde van instellingen opvallend stabiel is in de tijd. Het zijn telkens dezelfde pabo's die boven- en onderaan de lijst staan. En hetzelfde geldt voor de lerarenopleidingen vo/mbo.

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 pdg-traject. Hieruit komt een positief beeld naar voren. Verreweg de meeste zij-instromers geven aan dat er in het traject (ruim) voldoende aandacht is besteed aan de ontwikkeling van docentvaardigheden, en

het toepassen van pedagogische en didactische inzichten. Verder zijn de meeste zij-instromers tevreden over de begeleiding die zij tijdens het traject hebben ontvangen en de ondersteuning die zij hebben gekregen om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen. Wel wordt opgemerkt dat het pdg-traject vrij zwaar is (door de combinatie van werk en opleiding) en wordt de aandacht voor het *begeleiden van studenten* en het verbinden van *opleiding en beroepspraktijk* relatief minder beoordeeld.

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 starters in het po steeds vaker een reguliere baan hebben en een langdurig contract. Dit laatste hangt samen met de toegenomen spanning op de onderwijsarbeidsmarkt.

Om het dreigende tekort aan leraren tegen te gaan, heeft het ministerie van OCW diverse maatregelen genomen¹. 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. Circa 19 procent van de starters met een deeltijdbaan is zonder meer bereid om meer te gaan werken en nog eens 33 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 zijn gaan 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 de starters in het po de laatste jaren steeds vaker een voltijdbaan hebben in het onderwijs 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 beginnende leraren

In de Lerarenagenda 2013-2020 is de ambitie opgenomen dat alle nieuwe leraren in 2020 de begeleiding krijgen die ze nodig hebben. Op dit moment is dat nog niet het geval en krijgt ruim 80 procent een of ander vorm van begeleiding. In het primair onderwijs zien we daarbij een duidelijk stijgende lijn (van 71% in 2015 naar 87% nu). In het voortgezet onderwijs en het mbo is het aandeel starters dat begeleiding krijgt daarentegen afgenomen. In het vo krijgt 86 procent van de startende leraren begeleiding op de werkplek en in het mbo 76 procent. In 2015 kreeg respectievelijk 92 en 81 procent dat.

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 introductie-bijeenkomsten en intervisiegroepen deelnemen. Daarnaast worden met name in het vo ook vaak lessen bijgewoond en nabesproken met een ervaren docent.

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 minder aan bod. Wel wordt regelmatig aandacht besteed aan het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen

¹ Ministerie van OCW (2018) *Kamerbrief over extra acties tegen het lerarentekort* (d.d. 24 aug. 2018).

en het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen, met name in het po. Dit is positief omdat startende leraren met name op dit vlak vaak nog veel moeten leren, zo blijkt uit onderzoek van de Inspectie. Kijken we naar de begeleiding van zij-instromers in het mbo, dan zien we een soortgelijk beeld. Ongeveer 58 procent van hen heeft een of andere vorm van begeleiding gekregen, na afloop van het pdg-traject. Het gaat het daarbij in veel gevallen om deelname aan teambrede workshops en studiedagen en het bespreken van de manier van lesgeven met collega's. Daarnaast wordt ook regelmatig deelgenomen aan cursussen gericht op de eigen professionele ontwikkeling, lesobservatie en begeleiding door een ervaren collega/mentor. De meeste begeleidingsactiviteiten hebben volgens zij-instromers een (redelijk) positief effect gehad op hun manier van lesgeven.

Uit regressieanalyse blijkt verder dat de *samenwerking in het team* sterk van invloed is op het krijgen van begeleiding. 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. Ook vorig jaar was dit het geval. Het onderzoek bevestigt hiermee opnieuw dat er in tijdelijk personeel minder wordt geïnvesteerd dan in vast.

Ondanks het feit dat niet alle starters begeleiding krijgen, is de tevredenheid met de begeleiding heel aanzienlijk. Circa twee derde van de beginnende leraren is (zeer) tevreden over de begeleiding op school. Onder zij-instromers ligt dit aandeel wat lager. De *begeleidingsintensiteit* is hierbij zeer bepalend, zo blijkt uit regressieanalyse. Hoe intensiever de begeleiding, hoe meer tevreden. Daarnaast heeft ook de begeleiding door een ervaren docent en/of mentor/coach een positief effect op de tevredenheid, en in vo/mbo ook deelname aan intervisie. Op grond hiervan kan worden geconcludeerd dat een uitgewerkt begeleidingsarrangement meer effect heeft op de werktevredenheid dan deelname aan losse activiteiten. Verdiepende analyses onderstrepen dit en laten zien dat 'goede' begeleiding (in de ogen van starters) bestaat uit een aantal verschillende elementen of bouwstenen. Het gaat dan vooral om:

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

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. Kijken we naar de deelname aan genoemde activiteiten, dan moet worden geconcludeerd dat er nog wel ruimte is voor verbetering van de begeleiding. Ongeveer een derde van alle starters krijgt extra voorbereidingstijd voor de lessen (po 28%, vo 42%, mbo 26%) en ongeveer de helft krijgt voldoende informatie over hoe het hen als leraar vergaat (po 51%, vo 55%, mbo 53%). Lesobservatie en feedback is met name in het mbo (nog) geen gemeengoed² en de focus is in de regel meer op praktische zaken gericht dan op de inhoud. Het primair en voortgezet onderwijs scoren hier overigens wel beter dan het mbo. Cijfers over de *begeleidingsintensiteit* onderstrepen dit. In het mbo ligt deze intensiteit significant lager dan in po en vo.

Werkbeleving van beginnende leraren

De werkdruk in het onderwijs is hoog, ook onder startende leraren. Ongeveer 60 procent van alle starters ervaart (zeer) veel werkdruk op school. De voornaamste oorzaken hiervan zijn: de hoeveelheid

² In po en vo gebeurt dit relatief vaker dan in het mbo (zie hoofdstuk 4).

administratieve en niet-lesgebonden taken en de samenstelling van de leerlingenpopulatie. Daarnaast spelen in het primair onderwijs ook de niveauverschillen binnen de groep een voorname rol, en in het voortgezet onderwijs de omvang van de groepen en de discipline binnen en buiten de klas.

Ondanks de hoge werkdruk, zijn beginnende leraren redelijk tevreden met hun baan. Vooral over de inhoud van hun werk zijn zij zeer te spreken. Gemiddeld genomen beoordelen zij de inhoud van hun werk met een 7,8 en de tevredenheid met de organisatie en het werk in het onderwijs met een 7,4 en een 7,7. Daarbij valt op dat beginnende leraren in het po relatief meer tevreden zijn met de *organisatie* dan degenen in vo en mbo. In de afgelopen jaren was dat ook het geval.

De tevredenheid met het salaris ligt een stuk lager dan de baantevredenheid. Gemiddeld genomen, beoordelen startende leraren hun salaris met een 6,4. Daarbij zijn er significante verschillen naar sector; in het po is de loontevredenheid het laagst (6,3) en in het mbo het hoogst (6,9). Het vo wordt het salaris met een 6,5 beoordeeld. 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 starters een beperkt effect heeft op de algehele werktevredenheid, maar wel zeer bepalend is voor de tevredenheid met de organisatie. Dit geldt voor alle drie de sectoren (po, vo en mbo). Verder blijkt dat het *bekwaamheidsgevoel* van starters een gunstig effect heeft op de tevredenheid met de inhoud van het werk, net als de *person-job fit*³. De door starters ervaren werkdruk heeft een negatief effect op de werktevredenheid, maar dit effect is relatief beperkt.

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, duidelijk te maken welk gedrag zij van leerlingen verwachten, leerlingen ervan te overtuigen dat ze het goed kunnen doen op school 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 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 duidelijke verschillen in self-efficacy. Daarbij valt op dat starters in het primair onderwijs meer geloof hebben in eigen kunnen dan degenen in voortgezet onderwijs. Vooral op het terrein van klassenmanagement en het motiveren van leerlingen voelen zij zich meer bekwaam. De starters in het mbo nemen hier een tussenpositie in. In eerdere jaren was dit ook het geval.

Uit verklarende analyses blijkt dat de begeleiding van starters een gunstig effect heeft op hun bekwaamheidsgevoel. Starters die een meer gerichte begeleiding hebben gekregen⁴, hebben meer geloof in eigen kunnen dan degenen die dat niet hebben gehad. Daarnaast zijn ook de *kwaliteit van de lerarenopleiding* en de *feedback* op het functioneren van invloed op het bekwaamheidsgevoel van startende leraren. Starters die positief oordelen over de *pedagogisch-didactische* en *differentiatie*-vaardigheden die zij hebben geleerd, hebben meer 'geloof in eigen kunnen' dan degenen die daar negatief over oordelen. En starters die voldoende informatie krijgen over hoe het hen als leraar vergaat, scoren significant beter dan degenen die minder feedback krijgen. Dit laatste betekent dat een sterkere focus op

³ Deze fit geeft aan in hoeverre het werk in het onderwijs aansluit bij de verwachtingen.

⁴ Het gaat dan om aandacht voor het systematisch analyseren en volgen van leerresultaten, het effectief inzetten van digitale leermiddelen, het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen en het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen (vo).

het pedagogisch-didactisch handelen en het 'omgaan met verschillen' leidt tot grotere mate van self-efficacy bij startende leraren.

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. Vijf jaar geleden was 56 procent van de starters in het po opzoek naar een andere baan. Nu is dat nog 24 procent, waarbij het grootste gedeelte opzoek is naar een andere baan in het onderwijs. Het aandeel starters dat opzoek is naar een baan buiten het onderwijs is beperkt.

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 daarbij samen met een geringere zoekintentie. De ervaren werkdruk heeft opmerkelijk genoeg maar een beperkt (negatief) effect op de zoekintentie.

Op grond hiervan kunnen we concluderen dat het beeld dat startende leraren in groten getale het onderwijs zouden willen verlaten vanwege de hoge werkdruk, niet klopt. In tegendeel; het aandeel starters dat opzoek is naar een andere baan is de laatste jaren gedaald en slechts een kleine deel is opzoek naar een baan buiten het onderwijs. De noodzaak om te vertrekken, is de laatste jaren ook veel minder geworden doordat starters vaker een langdurig contract hebben. De hoge werkdruk leidt (vooralsnog) niet tot een massaal vertrek, omdat de meeste starters heel tevreden zijn met hun baan. Een goede begeleiding van startende leraren draagt daar ook aan bij, en heeft dus zowel een direct als indirect effect op het verloop onder startende leraren.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

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

Voor het onderzoek wordt gebruik gemaakt van een combinatie van onderzoeksmethoden. Door middel van data-analyse wordt de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde leraren in kaart gebracht en wordt inzicht gegeven in het beroepsrendement van de lerarenopleidingen. Daarnaast wordt periodiek een enquête gehouden onder afgestudeerden van de lerarenopleidingen en zij-instromers in het mbo. 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 pas afgestudeerde leraren.

In het vervolg van dit 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 pdg-traject;
- 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 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 in het mbo het pdg-traject?
3. Wat vinden beginnende leraren 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 terrein⁵.

1.3 Werkwijze

Voor het beantwoorden van genoemde onderzoeksvragen, is in april/mei twee internetenquêtes gehouden:

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

Enquête pas afgestudeerde leraren

Voor deze eerste enquête zijn alle afgestudeerden benaderd die in 2017 en 2018 (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 16.337 afgestudeerden uitgenodigd per brief⁶. Hiervan hebben er uiteindelijk 3.821 de vragenlijst ingevuld⁷. Dit komt neer op een respons van 23 procent. Onder de afgestudeerden uit 2018 lag de respons een stuk hoger dan onder degenen die in 2017 hun diploma hebben gehaald (resp. 28,2% en 18,3%). Daarnaast zijn er ook significante verschillen naar opleidingstype (zie Tabel 1.1). Daarbij valt op dat de respons onder afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding hoger is dan onder afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen⁸. De gemiddelde invultijd bedroeg ongeveer 15 minuten⁹.

Tabel 1.1 – Responsoverzicht, naar cohort en type opleiding (%)

	Cohort 2017		Cohort 2018		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
Pabo	647	18,3%	1.087	29,2%	1.734	23,9%
Tweedegraadsopleidingen*	613	16,2%	1.031	26,2%	1.644	21,3%
Universitaire lerarenopl.	211	29,9%	231	34,6%	442	32,2%
Totaal	1.471	18,3%	2.349	28,2%	3.820	23,4%
Bruto steekproef	8.019		8.318		16.337	

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

⁵ We beperken ons hierbij tot de pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Aan zij-instromers is niet gevraagd naar de arbeidsmarktsituatie.

⁶ De mailing is net als vorig jaar verzorgd door DUO. Er is één keer gerappelleerd.

⁷ Dit is exclusief de respondenten die (naar eigen zeggen) geen lerarenopleiding hebben gevolgd of eerder al een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald.

⁸ 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.

⁹ 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.

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 echter vermeld in de tabellen.

De primaire focus in dit rapport is gericht op de studenten die in 2018 voor het eerst een lerarenopleiding hebben afgerond. We richten ons daarbij naar de situatie in april/mei 2018, ongeveer een half jaar na afstuderen. De resultaten van cohort 2017 zijn relatief onbetrouwbaar, vanwege de tegenvallende respons. We laten dit cohort daarom grotendeels buiten beschouwing.

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

Enquête zij-instromers mbo

Voor de enquête onder zij-instromers zijn alle (438) *gesubsidieerde zij-instromers* benaderd, die in schooljaar 2016/17 met hun PDG-traject zijn begonnen. Hiervan hebben er 166 de enquête ingevuld. Dit komt neer op een respons van circa 38 procent¹⁰.

Op het moment van enquête had 82 procent van de respondenten z'n PDG-traject succesvol afgerond. De rest was of nog bezig (14%) of voortijdig afgehaakt (4%). In de enquête is aan deze laatste twee groepen alleen gevraagd om een oordeel te geven over het opleidingstraject. Aan degenen die hun pdg-traject succesvol hebben afgerond (n=137), is daarnaast ook gevraagd naar de begeleiding op de werkplek.

In de analyse is een *weging* toegepast om representatieve uitspraken te kunnen doen over de begeleiding van zij-instromers in het mbo. Hierbij is gecorrigeerd voor (beperkte) afwijkingen in de verdeling naar 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 in het mbo en presenteren we de belangrijkste resultaten van de enquête onder pdg'ers. 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)

¹⁰ De respons ligt hiermee een fractie hoger dan vorig jaar, toen 35% van de zij-instromers aan het onderzoek meedeed.

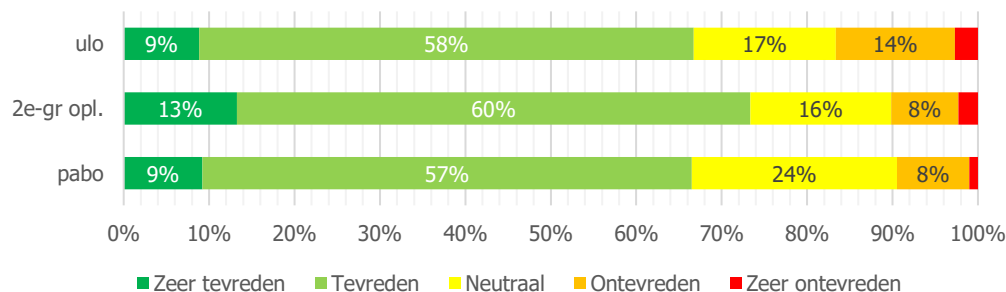
2 Blick op de lerarenopleiding

De lerarenopleidingen in Nederland vormen de belangrijkste toeleverancier van nieuwe docenten. Dat geldt zowel voor de pabo's als de eerste- en tweedegraadsopleidingen. Enkele jaren geleden is door de Inspectie van het Onderwijs uitgebreid onderzoek gedaan naar de lerarenopleidingen in Nederland¹¹. Daarbij is aan beginnende leraren gevraagd om terug te kijken op hun opleiding. Hoe beoordelen zij de kwaliteit van hun opleiding en de voorbereiding op de beroepspraktijk? Uit het onderzoek kwam een gemêleerd beeld naar voren voor de diverse lerarenopleidingen. In aansluiting op het Inspectie-onderzoek, is in de loopbaanmonitor ook een aantal vragen opgenomen over de tevredenheid met de gevolgde opleiding en de voorbereiding op de beroepspraktijk. In het vervolg van dit hoofdstuk gaan we daar nader op in.

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. Bijna driekwart (73%) van deze groep gediplomeerden is (zeer) tevreden over de gevolgde opleiding. Onder pabo-gediplomeerden en afgestudeerden van de universitaire opleidingen ligt dit aandeel iets lager (67%). Ook vorig jaar was dit het geval (zie Tabel B.1). Opmerkelijk is daarbij overigens wel dat de tevredenheid over de universitaire lerarenopleidingen de laatste jaren duidelijk is toegenomen (van 53% in 2016 naar 67% nu).

Figuur 2.1 - Tevredenheid met de gevolgde lerarenopleiding, naar type opleiding (% , cohort 2018)



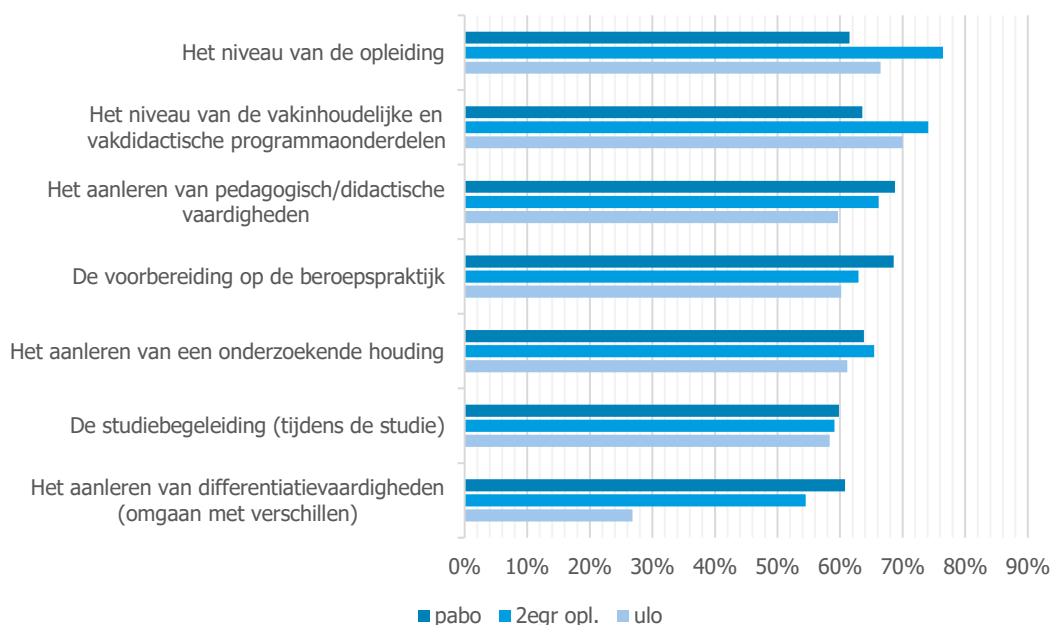
Figuur 2.2 toont de tevredenheid van pas afgestudeerden met verschillende aspecten van de lerarenopleiding. Hieruit blijkt dat de afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen relatief tevreden zijn over het niveau van de gevolgde opleiding en de vakinhoudelijke en -didactische programma-onderdelen. 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.

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 de differentiatievaardigheden. Slechts 27 procent van de afgestudeerden is hierover (zeer) tevreden. Daarnaast scoren de universitaire

¹¹ Ivho (2015) *Beginnende leraren kijken terug. Deel 1 – De Pabo*. Utrecht.
Ivho (2015) *Beginnende leraren kijken terug. Deel 2 – De tweedegraads lerarenopleidingen*. Utrecht.
Ivho (2016) *Beginnende leraren kijken terug. Deel 3 – De universitaire lerarenopleidingen*. Utrecht.

lerarenopleidingen ook relatief laag op het vlak van pedagogisch-didactische vaardigheden, al is er op dit vlak wel een verbetering te zien (zie Tabel B.2).

Figuur 2.2 - Tevredenheid met aspecten van de lerarenopleiding, naar type opleiding (% , cohort 2018)



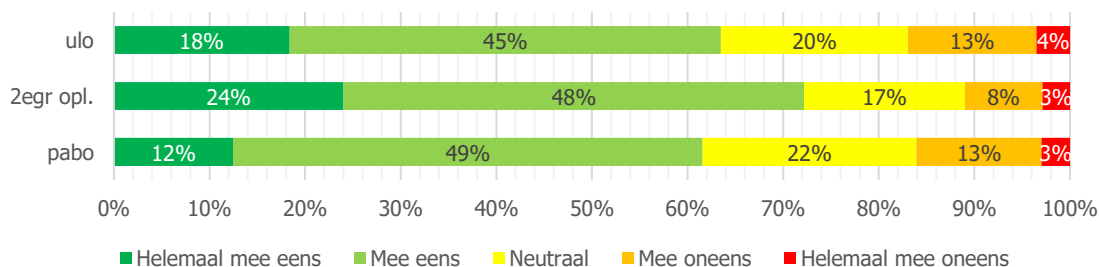
Kijken we naar de voorbereiding op de beroepspraktijk, dan zien we ook forse verschillen. Het meest tevreden zijn de pabo-gediplomeerden (69%), en het minst tevreden de afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen (60%). Dit beeld komt overeen met dat van de Inspectie.

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 driekwart van deze respondenten is (zeer) tevredenheid over het niveau van de opleiding. De pabo's scoren op dit terrein significant lager.

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 voorbereiding op de beroepspraktijk en het aanleren van een onderzoekende houding zijn zij meer tevreden.

Gezien de tevredenheid, is het niet verwonderlijk dat beginnende leraren in meerderheid ook positief oordelen over de kwaliteit van hun opleiding (zie Figuur 2.3). Van de pabo-gediplomeerden is 62 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 73 procent. Onder afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen ligt dit op 63 procent. In de afgelopen jaren was het beeld soortgelijk. Ook toen werd de kwaliteit van de opleiding door afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen het beste beoordeeld.

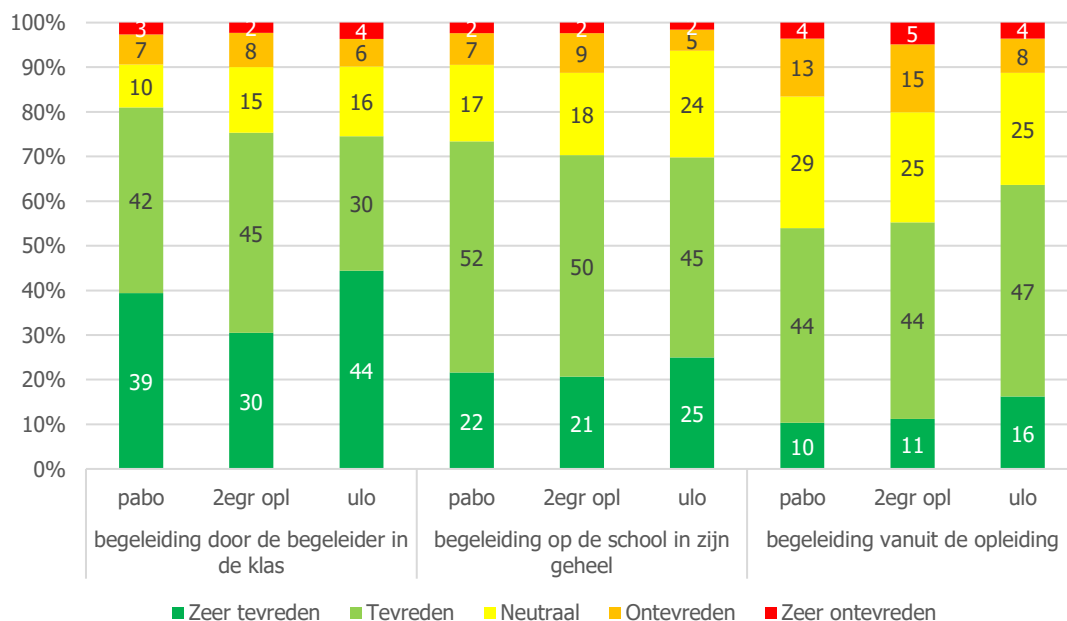
Figuur 2.3 - Mijn lerarenopleiding was van voldoende kwaliteit om aan de slag te gaan als leraar (%)*



* Selectie beginnende leraren (cohort 2018).

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. Ruim driekwart van alle afgestudeerden is hierover (zeer) tevreden. De tevredenheid over de begeleiding vanuit de opleiding (tijdens de eindstage), ligt duidelijk lager. Dit geldt voor alle drie de opleidingstypen. Opmerkelijk is in dit verband overigens dat de tevredenheid over de begeleiding vanuit de ulo's de laatste jaren is gestegen (56% in 2017 naar 63% nu; zie Tabel B.4).

Figuur 2.4 - Tevredenheid over begeleiding tijdens de eindstage (%)

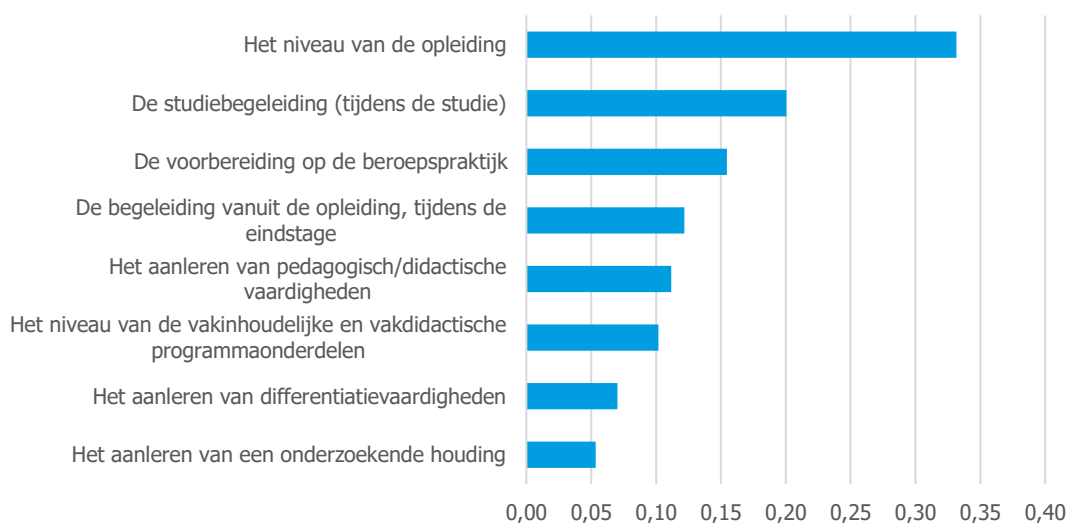


Afgestudeerden die hun eindstage op een (academische) opleidingsschool hebben gedaan, zijn gemiddeld genomen iets meer tevreden over de begeleiding tijdens de eindstage dan degenen die hun stage elders hebben gedaan. Dit geldt zowel voor de pabo-gediplomeerden als de afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo/mbo. Van de pabo-gediplomeerden die hun eindstage op een (academische) opleidingsschool hebben gelopen, is 75 procent (zeer) tevreden over de begeleiding op de school. De tevredenheid ligt daarmee 4%-punt hoger dan onder degenen die hun stage op een niet-opleidingsschool hebben gedaan. Onder afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo/mbo gaat het om een verschil van 5-procentpunt (resp. 72% en 67%). Dit verschil in tevredenheid onderstreept het belang van opleiden in de school.

Bepalende factoren voor tevredenheid met de lerarenopleiding

Uit regressieanalyses blijkt dat (de tevredenheid met) 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. Daarnaast 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 voor de tevredenheid met de opleiding. En hetzelfde geldt voor het aanleren van een onderzoekende houding. Al met al verklaren deze factoren circa 66 procent van de variantie in de tevredenheid met de opleiding.

Figuur 2.5 - Determinanten voor de tevredenheid met lerarenopleiding (gestandaardiseerde bèta's)*



* Gebaseerd op gepoolde data van de loopbaanmonitor 2017-2019.

Uit variantieanalyse blijkt verder dat de tevredenheid met de (gevolgde) opleiding ook tussen instellingen sterk uiteenloopt. Figuur 2.6 illustreert dit voor de pabo's. In de figuur zijn de schaalscores omgezet in rapportcijfers, zodat ze beter te interpreteren zijn¹². De instellingsnamen zijn daarbij achterwege gelaten, om anonimiteit te waarborgen. Uit de figuur blijkt dat de gemiddelde tevredenheid sterk uiteenloopt tussen de pabo's. Verreweg de meeste pabo's scoren ruim voldoende, maar er zijn er ook die matig worden beoordeeld of juist heel goed. Het verschil tussen beide uitersten bedraagt ruim 2,5 punt, hetgeen vrij veel is¹³. Bij de tweedegraads lerarenopleidingen zijn de onderlinge verschillen iets kleiner en lopen de rapportcijfers uiteen van een 6,8 naar een 8,0 (Figuur 2.7), en bij de universitaire lerarenopleidingen zien we een vergelijkbaar patroon. Hier loopt de range van 6,4 naar 7,7. Daarbij gaan we overigens uit van een gewogen gemiddelde van de afgelopen drie jaar.

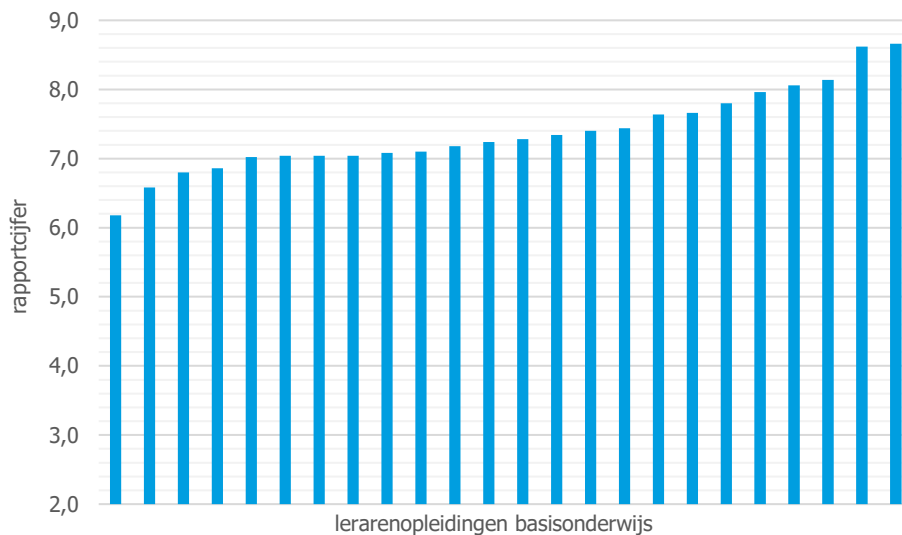
De verschillen in tevredenheid tussen de instellingen zien we ook bij de deelaspecten die we hiervoor hebben besproken. De scores op instellingsniveau zijn daarbij vrij consistent. Sommige pabo's scoren over de hele linie vrij hoog en anderen vrij laag. En hetzelfde geldt voor de lerarenopleidingen vo/mbo. De rangordering van de instellingen is verder opvallend stabiel in de tijd. Wanneer we afgaan op gegevens van de afgelopen drie jaar, zien we telkens dezelfde pabo's die boven- en onderaan de lijst staan. Uit

¹² De tevredenheid is gemeten op een schaal van 1 tot 5. De gemiddelde scores per pabo zijn met 2 vermenigvuldigd om tot een rapportcijfer te komen.

¹³ De gemiddelde tevredenheid loopt uiteen van 6,2 naar 8,7.

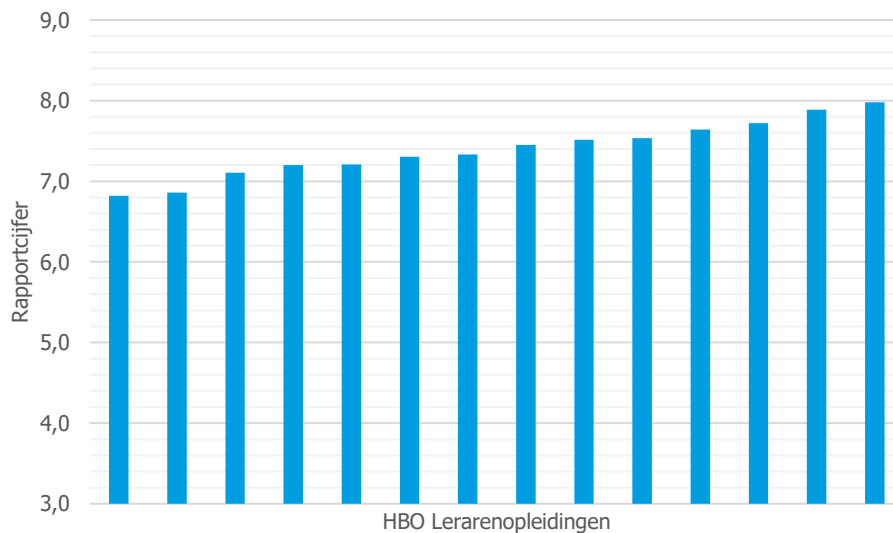
eerder onderzoek op basis van de NSE kwam dit ook naar voren¹⁴. Dit betekent dat de tevredenheid met de gevolgde lerarenopleiding vrij persistent is.

Figuur 2.6 - Gemiddelde tevredenheid met de opleiding, per pabo (rapportcijfers)*



* Gebaseerd op gepoolde data van de loopbaanmonitor 2017-2019.

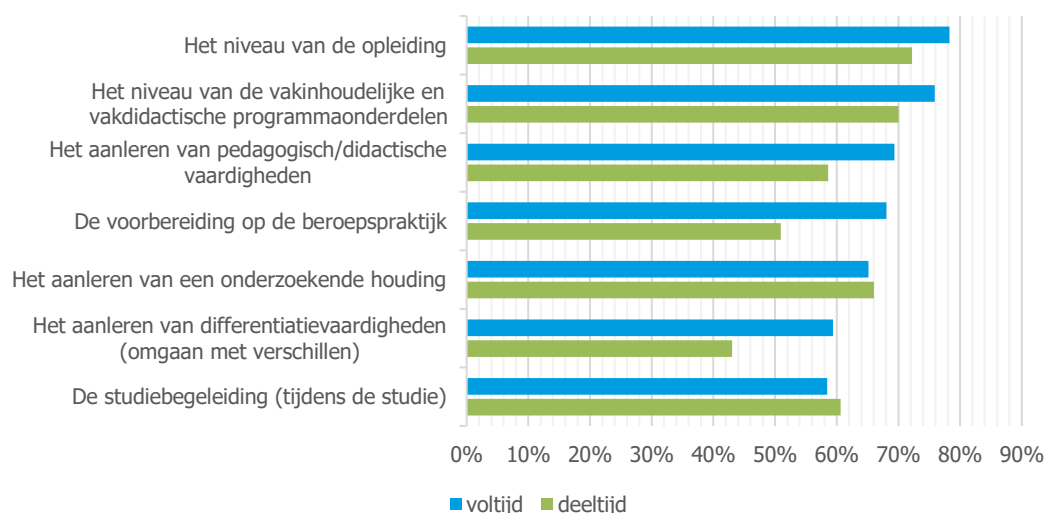
Figuur 2.7 - Gemiddelde tevredenheid met de opleiding, per hogeschool (2^e graadsopl.)



Naast de verschillen tussen hogescholen, zien we bij de tweedegraadsopleidingen ook significante verschillen in tevredenheid tussen de voltijd- en deeltijdopleidingen. Afgestudeerden die een voltijdopleiding hebben gedaan, zijn significant meer tevreden over de door hen gevolgde opleiding dan degenen die een deeltijdopleiding hebben gedaan (resp. 76% en 67%). En dit verschil zien we ook terug bij diverse deelaspecten van de opleiding (zie Figuur 2.8).

¹⁴ Arbeidsmarktplatform PO (2018) *Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2018*. Den Haag.

Figuur 2.8 - Tevredenheid met aspecten van de tweedegraadslerarenopleiding, naar opleidingsvorm (%)*



* Selectie: afgestudeerden tweedegraadsopleidingen (hbo bachelor), cohort 2018.

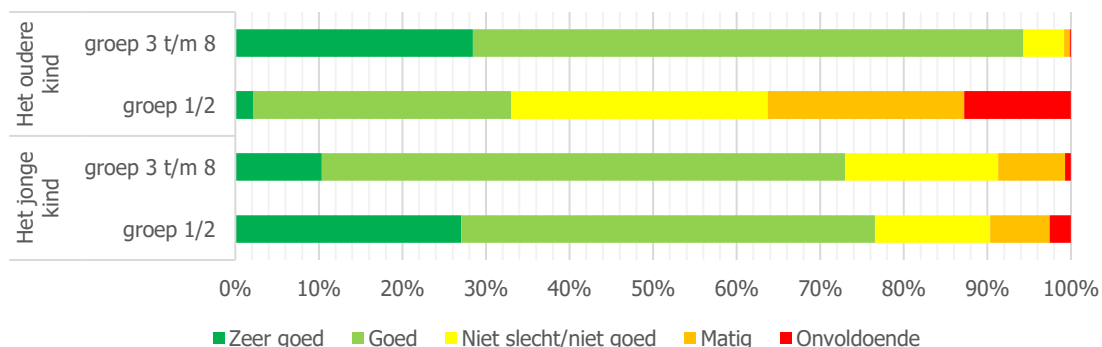
2.2 Voorbereiding op de beroepspraktijk

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. Toch zijn er ook bij deze twee groepen wel verschillen, die voor een deel samenhangen met de gekozen afstudeerrichting.

Van de pabo-gediplomeerden geeft circa 49 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 Tabel B.6). 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.

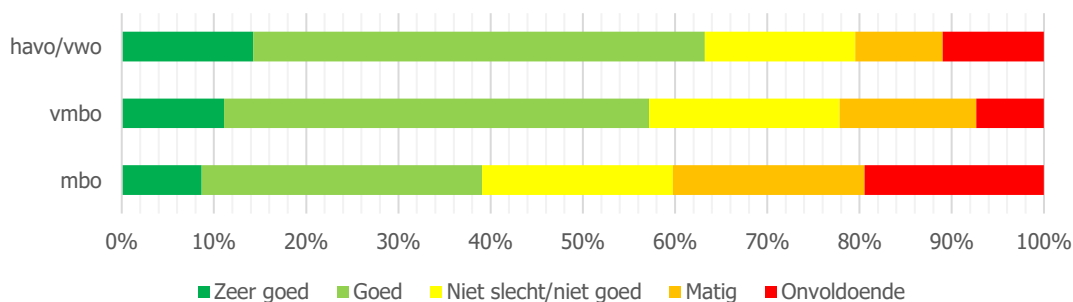
Het oordeel over de voorbereiding op de onder- en bovenbouw hangt nauw samen met de gekozen afstudeerrichting of specialisatie (zie Figuur 2.9). Afgestudeerden die de specialisatie hebben gedaan gericht op het *jonge kind* beoordelen de voorbereiding op het lesgeven in de onderbouw (groep 1/2) significant 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 2.9 - In hoeverre bent u voorbereid op lesgeven in de onder- of bovenbouw, naar specialisatie (%)



Voor afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen geldt iets soortgelijks. Ongeveer 60 procent van deze groep geeft aan (zeer) goed te zijn voorbereid op het lesgeven in vmbo en havo/vwo (zie Figuur 2.10). De voorbereiding op het mbo wordt duidelijk minder beoordeeld; circa 39 procent van de afgestudeerden beoordeelt de voorbereiding op het mbo positief en 40 procent als matig of onvoldoende. Dit laatste sluit nauw aan bij bevindingen van de Inspectie.

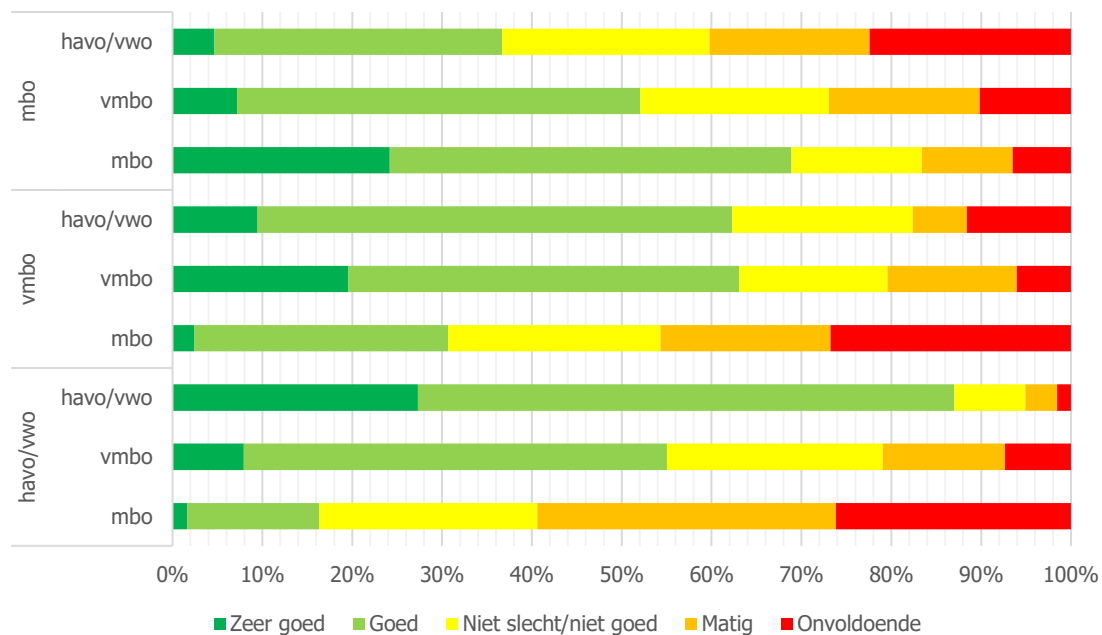
Figuur 2.10 - In hoeverre bent u voorbereid op lesgeven in vmbo, mbo en havo/vwo (%)*



* Selectie pas afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen (incl. LO en kunstvakken).

Net als in het primair onderwijs, hangt de voorbereiding op de beroepspraktijk nauw samen met de gekozen afstudeerrichting en de stageplek. Figuur 2.11 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, en mogelijk ook tot verschillen leidt in het 'bekwaamheidsgevoel' van beginnende leraren. Dit geldt vooral als zij in een andere richting gaan werken dan waar ze stage hebben gelopen. De voorbereiding op de beroepspraktijk is in dat geval namelijk niet optimaal, zo blijkt uit Figuur 2.11. In hoofdstuk 5 gaan we hier nader op in.

Figuur 2.11 - In hoeverre bent u voorbereid op lesgeven in vmbo, mbo en havo/vwo, naar stagepek (%)*



* Selectie pas afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen (incl. LO en kunstvakken).

3 Arbeidsmarktpositie beginnende leraren

Om inzicht te krijgen in de arbeidsmarktpositie van beginnende leraren, is door CentERdata onderzoek gedaan op basis van microdata van het CBS. De resultaten hiervan zijn in deel I van dit rapport in beeld gebracht, waarbij de focus ligt op de afgestudeerdecohorten 2012-2017. 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 beginnende leraren

De spanning op de arbeidsmarkt voor leraren neemt de laatste jaren toe, vooral in het primair onderwijs. Pas afgestudeerde leraren vinden daardoor steeds vaker een baan in het onderwijs (zie Figuur 3.1). Dit geldt in het bijzonder voor pabo-gediplomeerden. Circa 90 procent hiervan heeft een half jaar na afstuderen een baan in het onderwijs. Daarbij vervult nog slechts 6 procent een combinatiebaan (binnen én buiten het onderwijs). Vijf jaar geleden deed 16 procent dat.

Verder blijkt dat ook het aandeel afgestudeerden met een reguliere baan sterk is toegenomen (zie Tabel B.11). Van de pabo-gediplomeerden uit 2014 had 53 procent een reguliere baan in het onderwijs. Nu heeft 87 procent dat. Het aandeel afgestudeerden dat uitsluitend 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. Vergeleken met 2014/15, is het aandeel afgestudeerden dat in het onderwijs werkt sterk toegenomen (zie Figuur 3.1). Van de studenten die in 2018 hun diploma haalden, werkt 82 procent in het onderwijs. Het beroepsrendement ligt daarmee bijna 5%-punt hoger dan bij degenen die in 2014 zijn afgestudeerd.

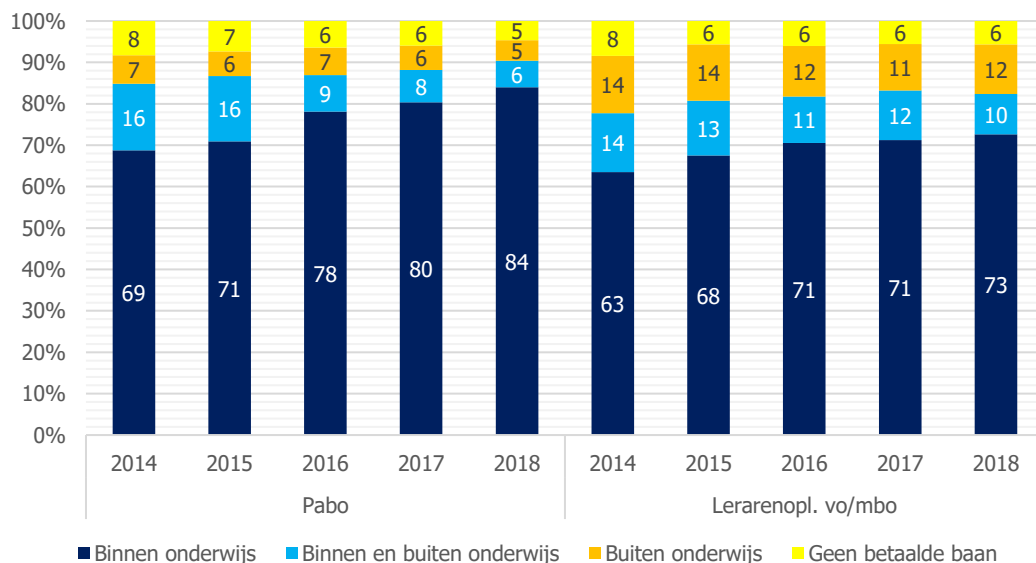
Opmerkelijk is verder dat het aandeel afgestudeerden met een kort-tijdelijk contract duidelijk is afgenomen en dat met een langdurig contract is gestegen (zie Figuur 3.3). Dit geldt vooral voor de pabo-gediplomeerden (zie Tabel B.13). Het aandeel afgestudeerden met een vast contract is in vijf jaar tijd gestegen van 6 naar 22 procent, en dat met uitzicht op een vast contract van 20 naar 60 procent. Voor afgestudeerden van de lerarenopleiding vo/mbo is de verdeling naar type contract niet wezenlijk veranderd (zie Tabel B.13). Wel zien we in het mbo een toename van het aandeel starters met een langdurig contract (zie Figuur 3.3).

In de afgelopen vijf jaar is het aandeel pabo-gediplomeerden met een flexibel contract gedaald van 37 naar 9 procent (Figuur 3.3). 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 3,5 procent van de pabo-gediplomeerden (1,3% uitzendkracht, 1,3% detachering, 0,9% payroll) en 2 procent van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo/mbo¹⁵. Vergeleken met twee jaar geleden is het aandeel van flexwerkers in het primair onderwijs bijna gehalveerd.

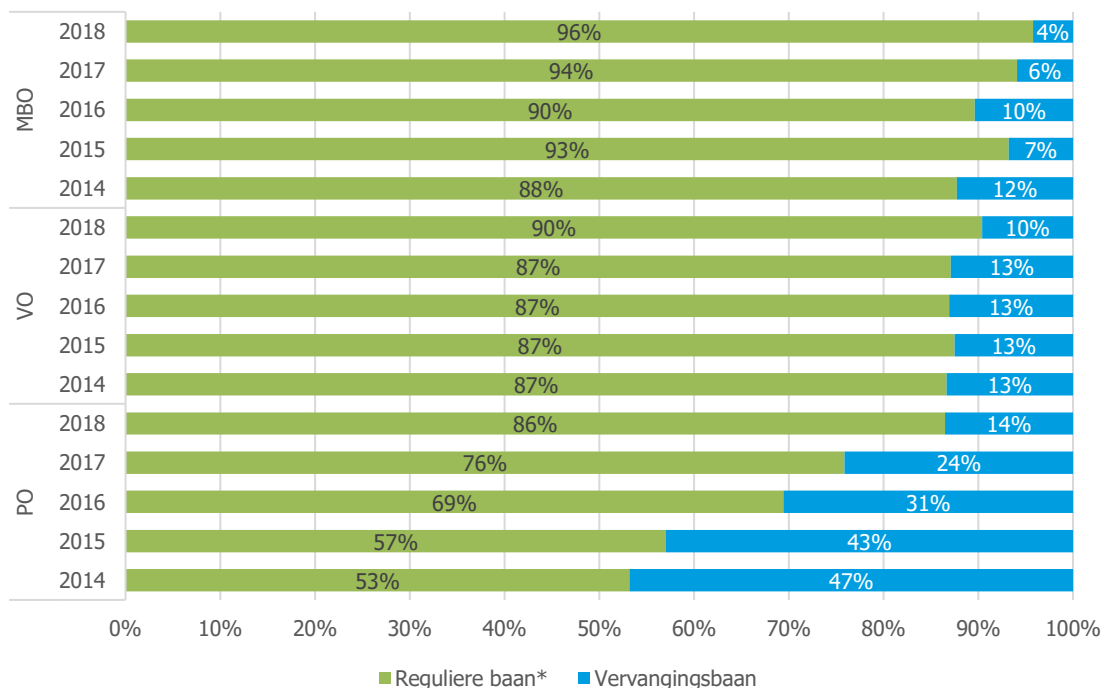
Onder afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo/mbo zijn er (net als in eerdere jaren) grote verschillen in de arbeidsmarktpositie naar vakgebied (zie Tabel B.16). Daarbij valt op dat de baankansen het beste zijn voor degenen die een talenstudie hebben gedaan of een lerarenopleiding voor de exacte 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.

¹⁵ In eerdere metingen van de Loopbaanmonitor werden deze groepen niet apart onderscheiden. Het is daardoor ook niet mogelijk om aparte trendcijfers te geven voor.

Figuur 3.1 - Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren, cohort 2014-2018 (half jaar na afstuderen)

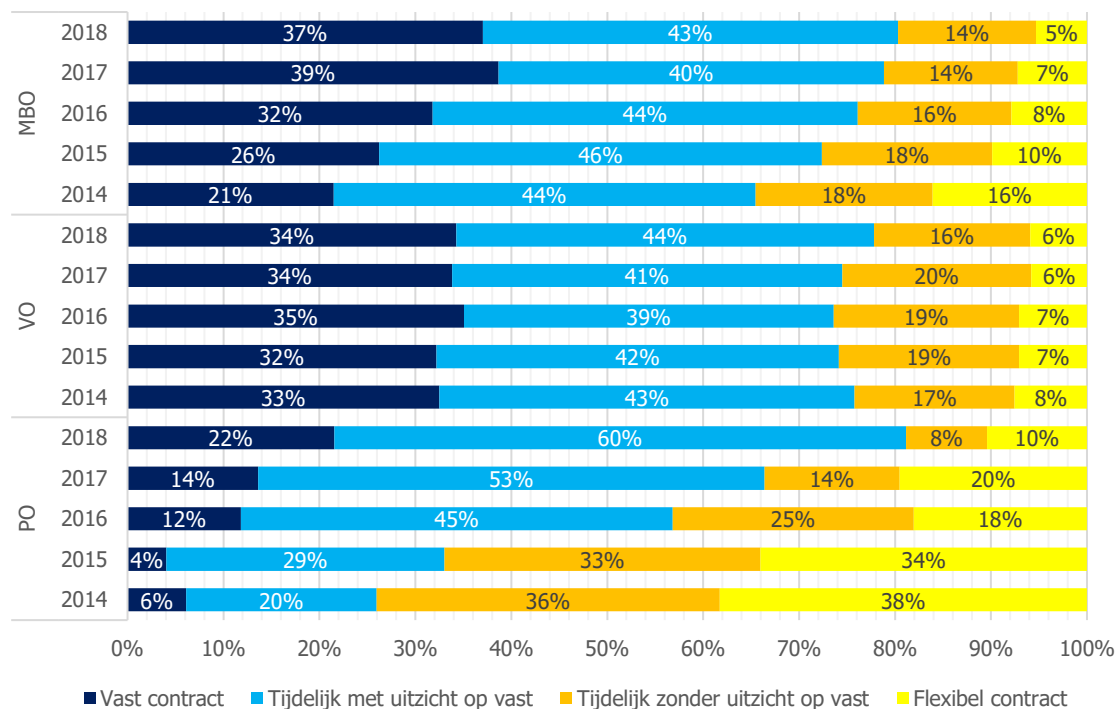


Figuur 3.2 - Pas afgestudeerde leraren, naar sector en soort baan, cohort 2014-2018*



* Selectie: pas afgestudeerden die in onderwijs werken (half jaar na afstuderen).

Figuur 3.3 - Pas afgestudeerde leraren, naar sector en type dienstverband (half jaar na afstuderen)*



* Selectie: pas afgestudeerden die in onderwijs werken (half jaar na afstuderen).

Het behoud van leraren is een van de actielijnen in de aanpak van het ministerie van OCW tegen het lerarentekort¹⁶. Het gaat daarbij onder meer om het stimuleren van deeltijders meer uren te gaan werken¹⁷.

Uit de loopbaanmonitor blijkt dat pabo-gediplomeerden de afgelopen jaren steeds vaker een voltijdbaan hebben in het onderwijs (zie Tabel B.14). Vijf jaar geleden werkte nog 70 procent van de pabo-gediplomeerden in deeltijd. Dit jaar is dat gedaald naar 49 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 overigens wel dat de afgestudeerden die in vo en mbo zijn gaan werken, steeds vaker een grote deeltijdbaan hebben (zie Tabel B.15).

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 B.19). Circa 16 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 19 procent van de deeltijders aan dat men dat zonder meer zou willen en nog eens 32 procent onder voorwaarden (zie Figuur 3.4). In het primair onderwijs liggen deze percentages een fractie lager dan in het voortgezet onderwijs. Dit geldt vooral voor de pabo-gediplomeerden (zie Tabel B.20).

Uit trendcijfers blijkt dat de bereidheid om meer uren te gaan werken de laatste jaren is gedaald, met name onder pabo-gediplomeerden (zie Tabel B.20). Vijf jaar geleden was 52 procent van de pabo-

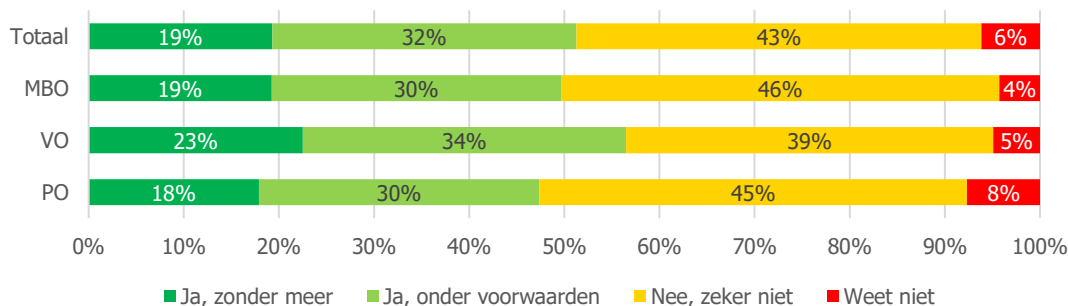
¹⁶ Ministerie van OCW (2017) *Plan van aanpak lerarentekort*. (dd. 24 febr. 2017).

¹⁷ In de Kamerbrief van 24 aug. 2018 is het verhogen van de deeltijdfactor als een van de focuspunten genoemd.

gediplomeerden met een deeltijdbaan (zonder meer) bereid om meer te gaan werken. Nu is 15 procent dat. Daarbij moet wel worden bedacht dat het aandeel deeltijders sterk is gedaald en degenen die in deeltijd werken vaker een grote deeltijdbaan hebben dan in het verleden. De ruimte om op te plussen, is daardoor ook kleiner.

Onder de afgestudeerden van de lerarenopleidingen is het beeld niet wezenlijk veranderd (Tabel B.20). Het aandeel deeltijders dat zonder meer bereid is om meer te gaan werken, is wat gedaald. Maar de groep die onder voorwaarden bereid is om meer te gaan werken, is toegenomen.

*Figuur 3.4 - Zou u meer uren in het onderwijs willen werken? - naar sector (%)**

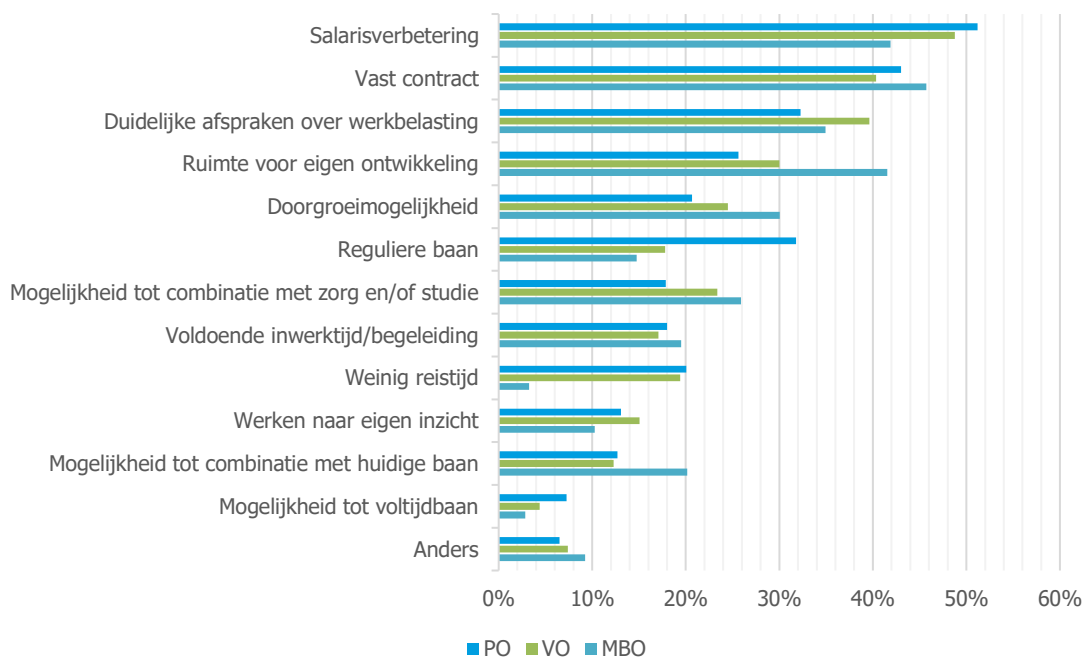


* Selectie: pas afgestudeerden die in onderwijs werken (cohort 2018).

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 als randvoorwaarde. Voldoende inwerktijd/begeleiding wordt opmerkelijk genoeg maar weinig genoemd als voorwaarde om meer te gaan werken. Ruimte voor eigen ontwikkeling is met name voor degenen die in het mbo werken een voorwaarde om meer uren te werken.

Of aan alle 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 (%)



3.2 Motieven om in het onderwijs te gaan werken

Uit eerder onderzoek is bekend dat leraren over het algemeen zeer bevroegen zijn over hun vak en een sterke intrinsieke motivatie hebben om les te geven. Onder beginnende leraren is dat niet anders (zie Tabel B.22). Gevraagd naar de motieven om leraar te worden, geeft ruim 90 procent van de beginnende leraren aan dat ze lesgeven interessant vinden en dat lesgeven 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 (zie Tabel B.22). Een betrouwbaar inkomen, een stabiele loopbaan en baanzekerheid worden minder vaak genoemd als motief om leraar te worden, vooral door starters met een pabo-diploma.

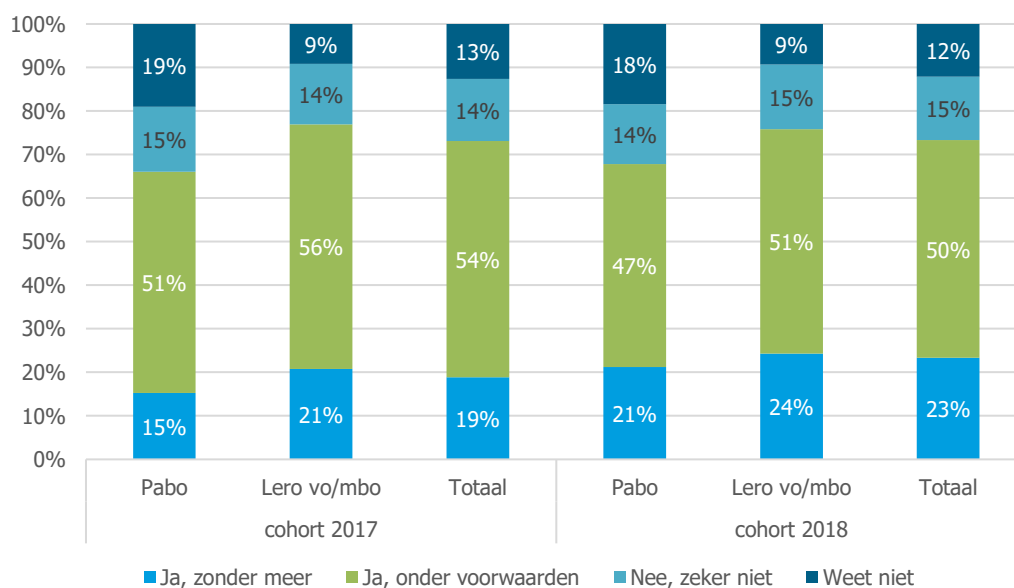
Dit laat overigens onverlet dat goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van groot belang zijn om startende leraren te binden en te boeien. Gegevens over het zoekgedrag van starters en de bereidheid om in het onderwijs te gaan werken ondersteunen dit. Uit de enquête blijkt dat ongeveer 28 procent van de beginnende leraren op zoek is naar een andere baan. Onder pabo-geplomeerden ligt dit aandeel iets lager dan onder afgestudeerden van de lerarenopleiding vo/mbo (22% vs. 31%; zie Tabel B.26). In de meeste gevallen richt men zich bij het zoeken van een andere baan alleen op het onderwijs. Een relatief kleine groep zoekt (daarnaast ook) een baan buiten het onderwijs. Van de pabo-geplomeerden doet 8 procent dit en van degenen met een diploma van de lerarenopleiding vo/mbo circa 16 procent. De voornaamste redenen om (ook) een baan buiten het onderwijs te zoeken, zijn de hoge werkdruk en het salaris (zie Tabel B.27). Dit geldt met name voor de afgestudeerden van de pabo. Verder geeft 36 procent aan graag elders ervaring op te willen doen en 31 procent dat ze niet (meer) in het onderwijs willen werken.

Pas afgestudeerden die geen baan hebben of buiten het onderwijs werken, geven soortgelijke redenen waarom zij niet in het onderwijs werken (zie Tabel B.23). Ook voor hen staat de hoge werkdruk op plaats één. Vooral door pabo-geplomeerden wordt dit vaak als reden genoemd om niet in het onderwijs te

werken (74%). Daarnaast wordt ook aangegeven dat er buiten het onderwijs meer ruimte is voor eigen ontwikkeling en meer doorgroeimogelijkheden zijn¹⁸.

Van de afgestudeerden zonder baan of met een baan buiten het onderwijs, wil ruim 23 procent graag in het onderwijs werken en is nog eens 50 procent onder voorwaarden bereid om dat te gaan doen, als er voldoende banen zijn (zie Figuur 3.6). Een beter salaris, duidelijke afspraken over de werkbelasting en ruimte voor eigen ontwikkeling zijn voor deze groep de belangrijkste voorwaarden om in het onderwijs te gaan werken (zie Tabel B.25). 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 10 procent en bij de afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo/mbo om 17 procent. De omvang van het *arbeidspotentieel* is daarmee ook beperkt. Het gaat hierbij bovendien om een selectieve groep, waarin afgestudeerden uit de tekortvakken ondervetegenwoordigd zijn en LO, Kunst en maatschappijvakken oververtegenwoordigd.

Figuur 3.6 - Zou u in het onderwijs willen werken? (%)*



* Selectie: pas afgestudeerden zonder baan of met een baan buiten het onderwijs.

Op grond van deze gegevens kunnen we concluderen dat startende leraren sterk intrinsiek gemotiveerd zijn om in het onderwijs te gaan werken, maar dat goede arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden van belang zijn om hen ook te binden aan de sector.

¹⁸ Een belangrijk deel van de respondenten (40%) 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.

3.3 Aansluiting tussen stage en werk

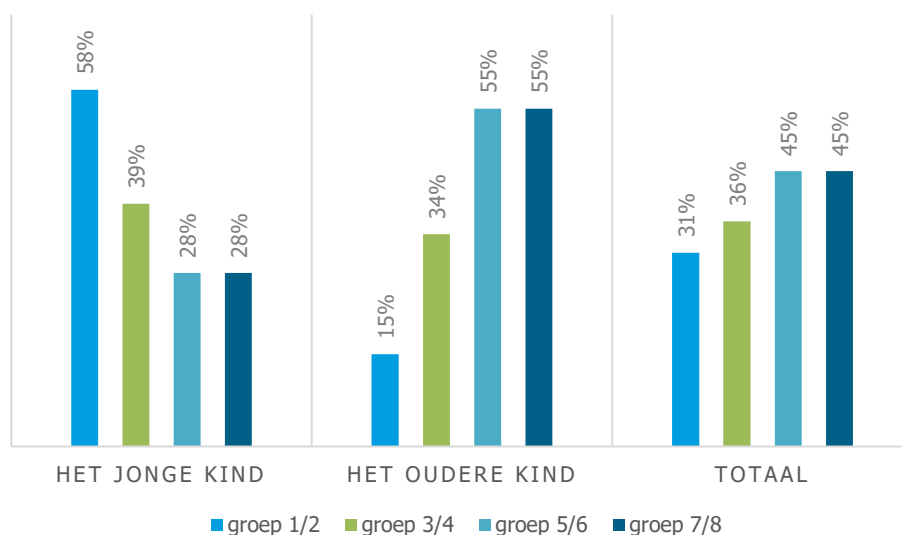
Beginnende leraren zijn over het algemeen redelijk tevreden over de door hen gevolgde opleiding en de voorbereiding op de beroepspraktijk, zo hebben we hiervoor gezien (hoofdstuk 2). Afhankelijk van de specialisatie zijn er echter wel verschillen in de voorbereiding op de *onder- en bovenbouw* van het basisonderwijs en de verschillende *schooltypen* waarvoor tweedegraders worden opgeleid (havo/vwo, vmbo, mbo). Gezien deze verschillen, is een goede aansluiting tussen stage- en werkplek van groot belang. In de analyse is daarom nader ingegaan op de aansluiting tussen studie en werk.

Specialisatie op de pabo

Circa 35 procent van de pabo-gediplomeerden heeft de specialisatie gedaan gericht op het *jonge kind* en 53 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 (39%) veel vaker voor het jonge kind hebben gekozen dan mannen (16%; zie Tabel B.5).

Kijken we naar de groepen waar de 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, maar er is ook een deel dat in de bovenbouw lesgeeft (zie Figuur 3.7). Starters die zich hebben gespecialiseerd in het *oudere kind* werken in meerderheid in de midden- en bovenbouw. Slechts 15 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.

Figuur 3.7 - Pabo: aansluiting tussen specialisatie en groep waarin lesgegeven wordt (%)

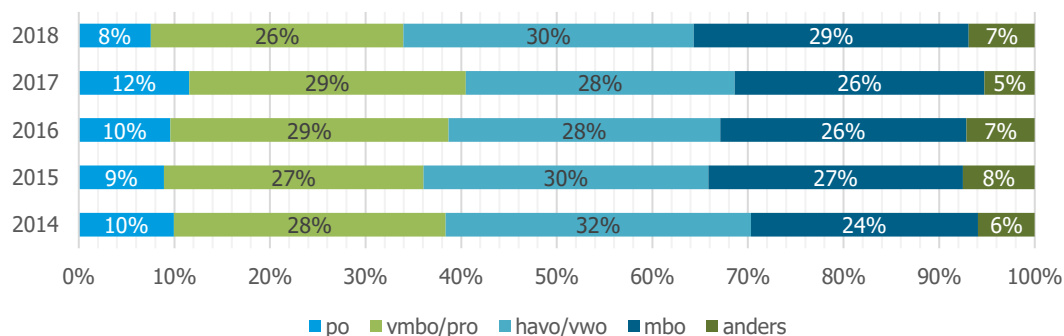


Specialisatie bij de tweedegraadsopleidingen

Het curriculum van de tweedegraads lerarenopleidingen is de afgelopen jaren aangepast. Bij de opleidingen voor de *AVO-vakken* zijn twee afstudeerrichtingen ingevoerd en daarnaast zijn ook wijzigingen aangebracht in het basisprogramma (de eerste drie jaar). Meer dan in het verleden, wordt daarbij nu aandacht besteed aan het beroepsonderwijs.

Uit de loopbaanmonitor blijkt dat de invoering van de afstudeerrichtingen vooralsnog niet tot grote veranderingen in de keuze voor het (v)mbo heeft geleid (zie Figuur 3.8). Ongeveer een kwart van de afgestudeerden heeft z'n eindstage in het vmbo gedaan, 29 procent in het mbo en 30 procent in havo/vwo. In eerdere jaren was dat niet wezenlijk anders.

Figuur 3.8 - Onderwijssector waar tijdens de eindstage les is gegeven, naar cohort*



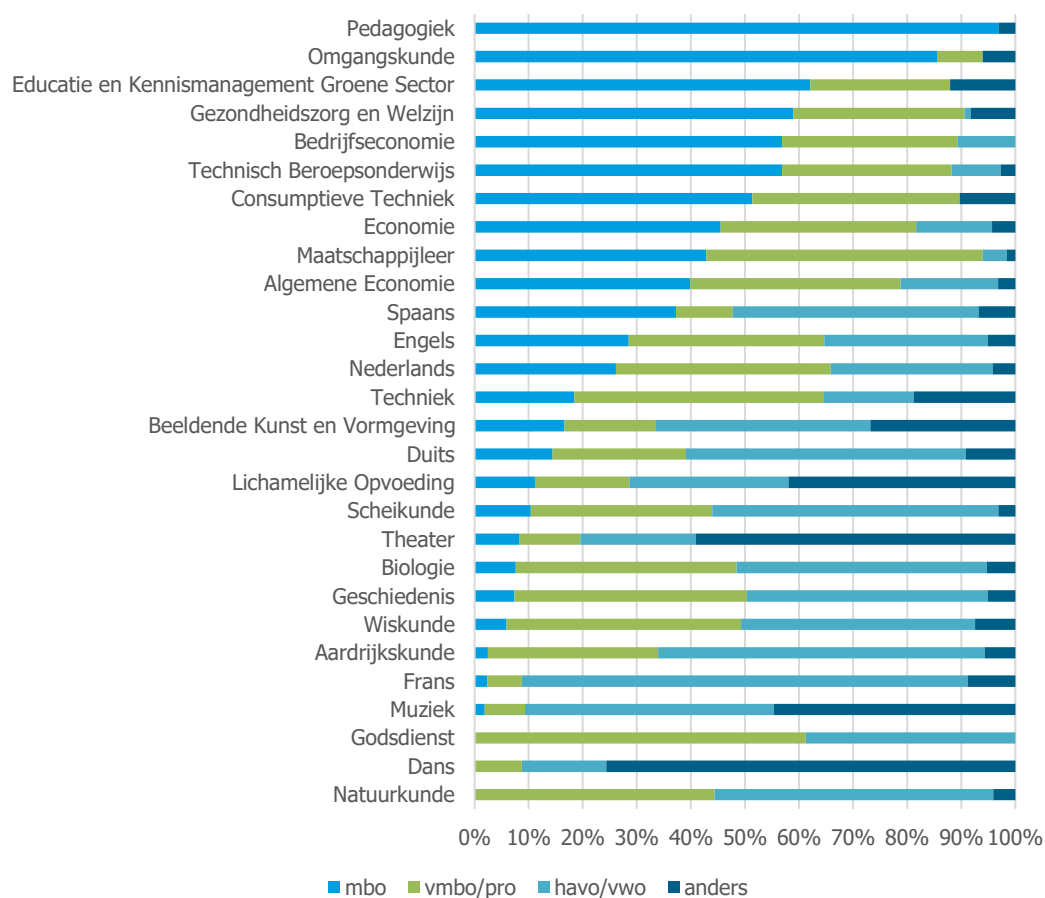
* Selectie: pas afgestudeerden leraren van tweedegraadsopleidingen (hbo-bachelor).

Hierbij moet overigens wel worden opgemerkt dat er grote verschillen zijn in de keuze van de stageplek naar opleiding. Van de afgestudeerden die een beroepsgerichte opleiding hebben gedaan, heeft 66 procent in het mbo stagegelopen en 22 procent in het vmbo (zie Tabel B.8). Onder degenen die een *AVO-opleiding* hebben gedaan, ligt het aandeel dat in het mbo stageliep een stuk lager; hiervan heeft 22 procent z'n eindstage in het mbo gedaan en 74 procent in het vo. Ook binnen deze groep zijn er echter grote verschillen. Bij economie, maatschappijleer, Nederlands en Engels is relatief vaak voor het mbo gekozen, maar bij de bètavakken (wis- en natuurkunde), aardrijkskunde, geschiedenis, Frans en Duits zelden of nooit (zie Figuur 3.8). De afgestudeerden bij deze laatste vakken hebben hun eindstage vooral in het voortgezet onderwijs gedaan. Uit de *monitor maatregelen lerarenopleiding beroepsonderwijs* kwam dit eerder ook naar voren¹⁹. Hierbij moet overigens worden bedacht dat laatst genoemde vakken ook geen (noemenswaardig) onderdeel uitmaken van het curriculum in het mbo. Het is dan ook niet verwonderlijk dat maar weinig afgestudeerden voor het mbo hebben gekozen.

Deze verschillen hebben logischerwijs ook gevolgen voor de instroom van nieuwe docenten, omdat pas afgestudeerden in veel gevallen gaan werken in het veld waar ze hun eindstage hebben gedaan. Dit geldt zowel voor degenen die in het (v)mbo stageliepen, als voor degenen in havo/vwo. Uit de enquête blijkt dat 82 procent van de pas afgestudeerde leraren een half jaar na afstuderen in het onderwijs werkt. In de meeste gevallen doen zij dat in dezelfde sector als waar zij hun eindstage hebben gelopen (zie Tabel 3.1). Van de afgestudeerden die in het mbo hun eindstage hebben gedaan en in het onderwijs zijn gaan werken, is 83 procent in het mbo aan de slag gegaan. En van degenen die in havo/vwo stageliepen, is 79 procent daar ook gestart met werken. Het aantal afstudeerden dat van werkveld verandert, is beperkt, vooral onder degenen die voor het mbo kiest. Onder degenen die in het voortgezet onderwijs stageliepen, zien we dat wat vaker. Dit wijst erop dat pas afgestudeerden soms breed worden ingezet (in vmbo en havo/vwo). In eerdere jaren was dat ook het geval.

¹⁹ Ecorys/MOOZ (2017) *Monitor maatregelen lerarenopleiding beroepsonderwijs*. Rotterdam.

Figuur 3.9 - Onderwijssector waar tijdens de eindstage les is gegeven (cohort 2016-2018)



Tabel 3.1 – Pas afgestudeerden naar onderwijssector en stageplek (% , cohort 2018)*

Werkplek	vmbo/pro	havo/vwo	mbo	Totaal**
PO	6%	9%	4%	13%
VMBO	83%	46%	15%	45%
HAVO/VWO	33%	79%	8%	37%
MBO	8%	8%	83%	30%
Anders	5%	4%	5%	6%
Totaal (n)	240	260	256	856

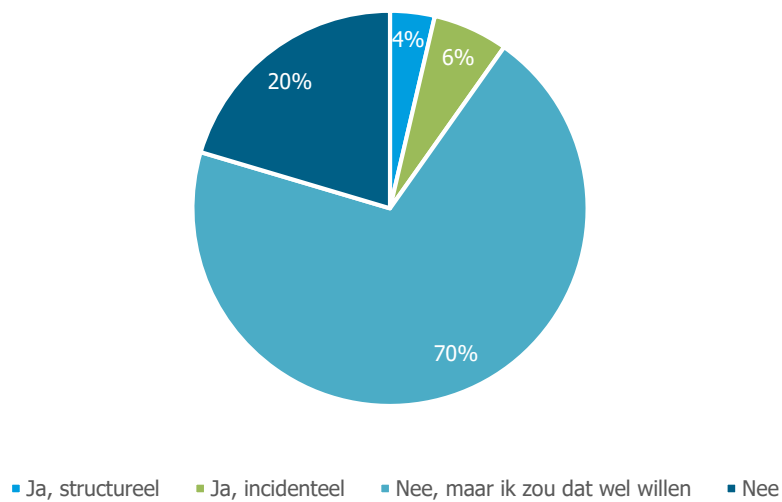
* Selectie pas afgestudeerden die in het onderwijs werken | meer antwoorden mogelijk | ** incl. andere stageplek.

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 beperkt. Van de pabodiplomeerden uit 2017 en 2018 heeft (naar eigen zeggen) 9 procent een academische pabo gedaan. Slechts een klein deel hiervan (10%) 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 van beginnende leraren

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de begeleiding van beginnende leraren. Daarbij maken we systematisch onderscheid naar onderwijssector (po, vo en mbo). De resultaten wijken hierdoor wat af van die in eerdere jaren, toen vooral werd ingegaan op verschillen tussen de pabo en de lerarenopleidingen vo/mbo. De sectorale insteek sluit echter beter aan bij de informatiebehoefte van het veld.

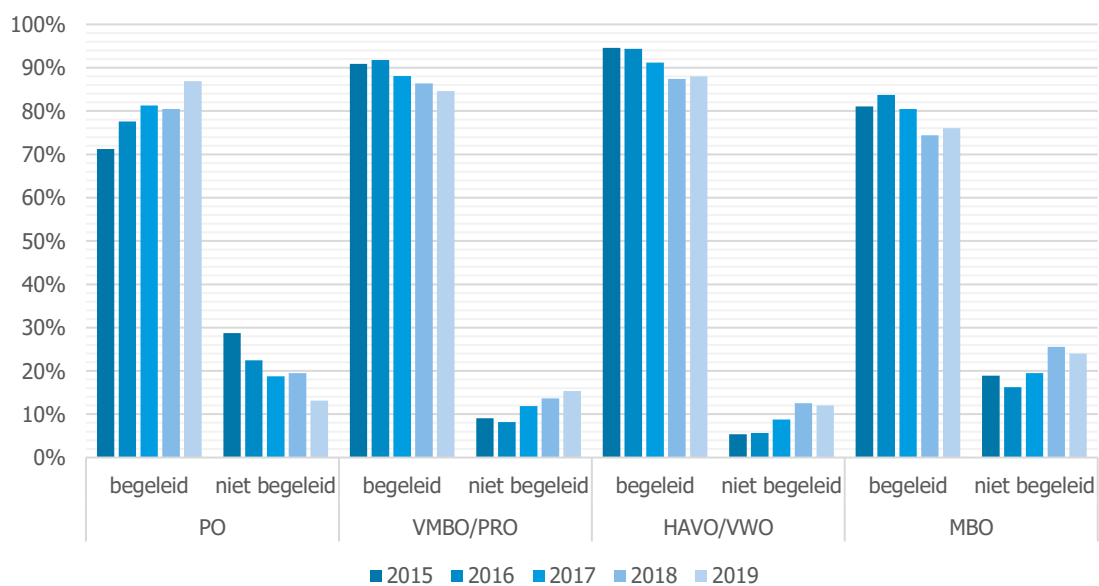
In paragraaf 4.2 brengen we allereerst in kaart hoeveel starters begeleiding krijgen en hoe die begeleiding eruitziet. Vervolgens gaan na hoe tevredenheid starters zijn met de begeleiding (§ 4.3) en welke factoren bepalend zijn voor een (goede) begeleiding (§ 4.4). We richten ons daarbij vooral op de studenten die in 2018 zijn afgestudeerd, maar presenteren daarnaast ook trendcijfers.

4.2 Begeleiding van beginnende leraren

In de Lerarenagenda 2013-2020 is de ambitie opgenomen dat *alle* startende leraren in 2020 begeleiding krijgen op de werkplek. Op dit moment is dat nog niet het geval (zie Figuur 4.1). In het primair en voortgezet onderwijs krijgen respectievelijk 87 en 86 procent van de startende leraren een of andere vorm van begeleiding. In het mbo ligt dat aandeel met 76 procent duidelijk lager.

Kijken we naar de ontwikkelingen in het recent verleden 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 (een toename van 16%-punt). In het voortgezet onderwijs en het mbo is het aandeel starters dat begeleid wordt de laatste jaren wat gedaald. Vooral tussen 2016 en 2018 nam het begeleidingspercentage af (zie Tabel B.30). Onduidelijk is wat de oorzaak precies is van deze terugval. Vergeleken met vorig jaar is de situatie in vo en mbo overigens niet veranderd.

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



* Selectie beginnende leraren | cohort 2014-2018.

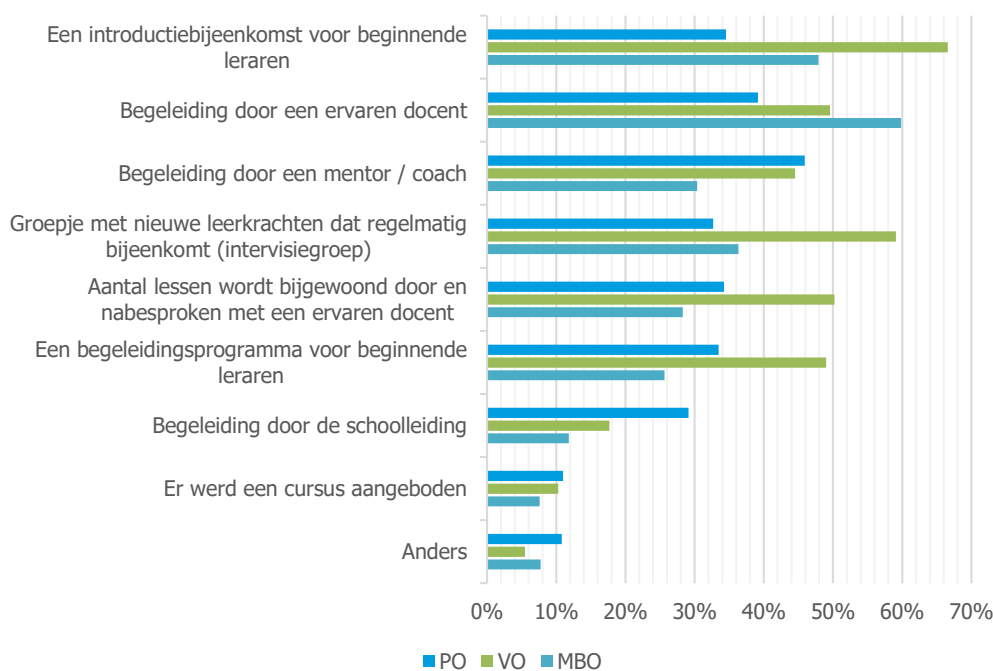
Hoewel de begeleiding van startende leraren in het vo is gedaald, ligt het aandeel starters waar de begeleiding actief is aangeboden in het vo wel duidelijk hoger dan in het mbo (zie Tabel B.30). Bij ruim de helft van de startende leraren is de begeleiding actief aangeboden door de school en bij ruim een kwart als de starter daarom vroeg. In het mbo is het beeld precies omgekeerd, en is bij 28 procent van de startende leraren begeleiding (actief) aangeboden. In eerdere jaren was dit ook het geval, en lag het aandeel starters dat begeleiding kreeg aangeboden in het mbo lager dan in het vo.

Uit nadere analyse blijkt dat de begeleiding in het primair onderwijs significant verschilt tussen starters op opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen. Van de starters die op een opleidingsschool zijn gaan werken, heeft 88 procent begeleiding gekregen op de werkplek. Onder degenen op een niet-opleidingsschool ligt dat lager (81%). In het voortgezet onderwijs en mbo zijn opmerkelijk genoeg geen verschillen tussen starters opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen.

Begeleidingsactiviteiten

Uit eerder onderzoek is bekend dat het uitmaakt aan *welke* begeleidingsactiviteiten startende leraren deelnemen. Sommige activiteiten zijn effectiever dan andere. In de enquête is daarom ook gevraagd hoe de begeleiding is georganiseerd. Net als vorig jaar, worden starters vaak begeleid door een ervaren leraar en/of mentor/coach (zie Figuur 4.2). In het po worden de starters ook regelmatig begeleid door de schoolleiding. In vo en mbo gebeurt dat minder frequent. 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 ook duidelijk hoger dan in de andere sectoren.

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



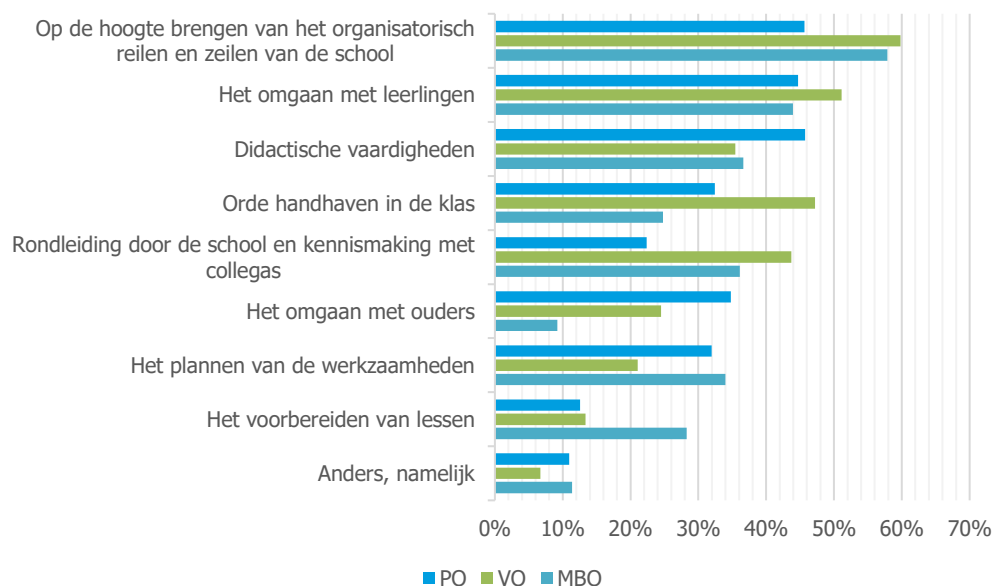
* Selectie: beginnende leraren die begeleiding hebben gekregen (cohort 2018).

Uit nadere analyse blijkt dat de *aard van de begeleiding* in vo en mbo de laatste jaren niet wezenlijk is veranderd. Tabel B.31 illustreert dit. Daarbij valt op dat starters in het mbo minder vaak deelnemen aan introductiebijeenkomsten en intervisiegroepen voor beginnende leraren en ook minder vaak begeleid worden door een mentor of coach. In het primair onderwijs is er een duidelijke toename van het aandeel starters dat deelneemt aan een introductiebijeenkomst en/of begeleidingsprogramma, en is ook het aandeel starters dat begeleid wordt door een mentor/coach de laatste jaren toegenomen.

Kijken we naar de onderwerpen die tijdens de begeleiding aan bod komen, dan zien we geen noemenswaardige verschillen met vorig jaar. Nog steeds wordt het vaakst aandacht gegeven aan het organisatorisch reilen en zeilen op school en de omgang met leerlingen (zie Figuur 4.3). Daarnaast wordt in ongeveer 40 procent van de gevallen aandacht besteed aan didactische vaardigheden en met name in het vo ook aan orde handhaven in de klas.

Ook hier zijn er overigens duidelijk sectorale verschillen in begeleiding. In het po wordt relatief vaker aandacht besteed aan didactische vaardigheden, het omgaan met ouders. In het vo wordt relatief vaak aandacht besteed aan orde handhaven in de klas en de omgang met leerlingen, en in het mbo aan het plannen en voorbereiden van de werkzaamheden. Dit betekent dat niet alleen het aandeel starters dat beleid wordt verschild, maar de begeleiding ook qua vorm en inhoud verschilt.

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

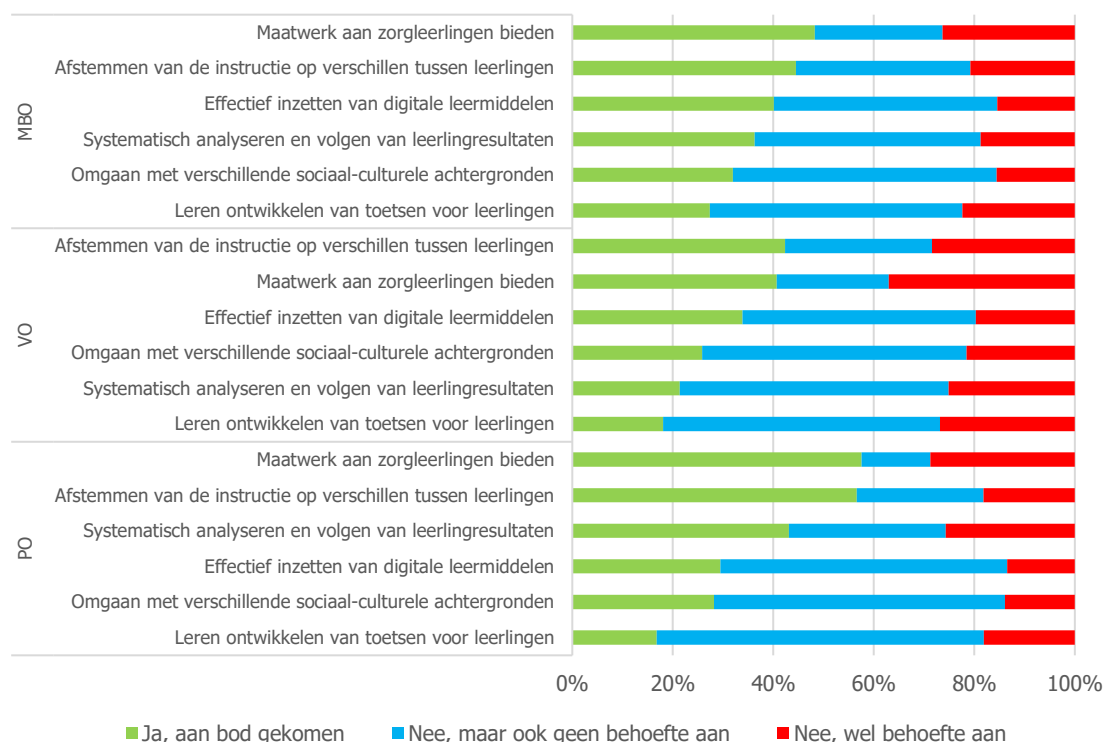


* Selectie: beginnende leraren die begeleiding hebben gekregen (cohort 2018).

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 - Zijn de volgende onderwerpen aan bod gekomen tijdens de begeleidingsactiviteiten en had u er behoefte aan, naar sector? (%)**



* Selectie: beginnende leraren die begeleiding hebben gekregen (cohort 2018).

Opmerkelijk is verder dat er veel behoefte is aan begeleiding bij het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen, met name in het vo. Ruim 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 leerresultaten en in het mbo aan het ontwikkelen van toetsen.

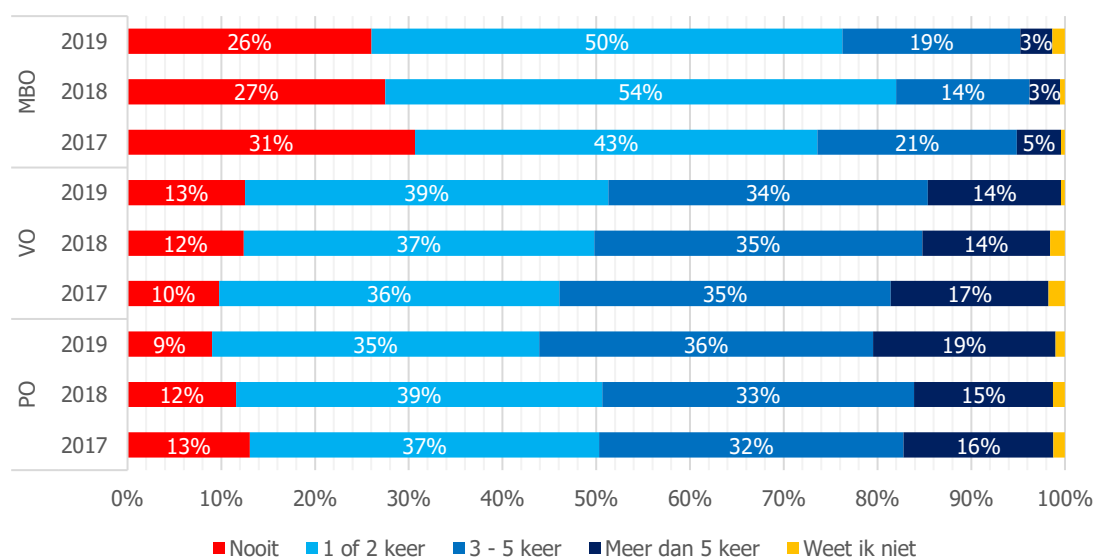
Gebruik gevalideerd instrument

In het bestuursakkoord PO (2014) is afgesproken dat schoolbesturen uiterlijk in 2017 gebruik maken van een gevalideerd instrument om de didactische vaardigheden van leraren in beeld te brengen. Uit de enquête onder beginnende leraren blijkt dat dit nog lang geen usance is. Circa 40 procent van de starters geeft aan dat een dergelijk instrument wordt gebruikt om de didactische vaardigheden van leraren in kaart te brengen (po 40%, vo 46%, mbo 25%). Op de meeste scholen gebeurt dit (nog) niet, of heeft men er geen weet van. Daarbij valt wel op dat de starters die ervaring hebben met een observatie-instrument, daar over het algemeen zeer tevreden over zijn. Circa 90 procent van de beginnende leraren geeft aan dat een dergelijk instrument (zeer) nuttig is ter versterking van het lesgeven.

Lesobservatie en feedback

Uit onderzoek van de OECD is bekend dat lesobservatie en feedback effectieve instrumenten zijn voor de professionalisering van docenten²⁰. 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). In de meeste gevallen (37%) gebeurde dat één of twee keer in het jaar. Bij een kleine groep meer dan 5 keer. Naar sector zijn er daarbij wel grote verschillen. Daarbij valt met name de afwijkende situatie in het mbo op. Vergeleken met po en vo zijn er in mbo relatief veel starters waarvan geen enkele les is geobserveerd door een ervaren collega of mentor/coach. Vorig jaar was dat ook het geval.

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



* Selectie: beginnende leraren die begeleiding hebben gekregen (cohort 2016-2018).

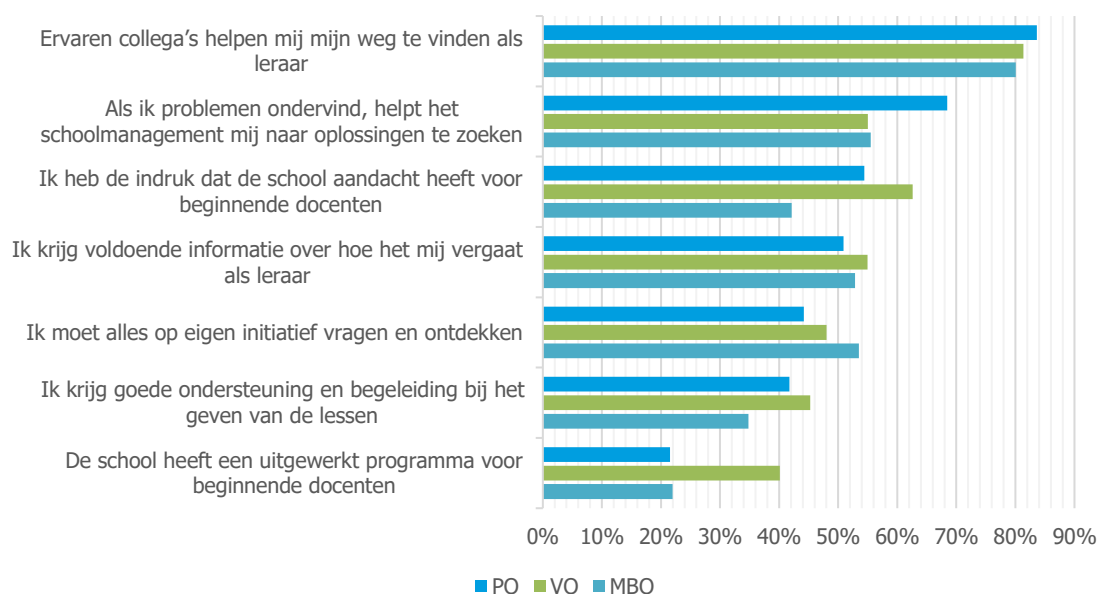
Stellingen over de begeleiding en ondersteuning op school

Om een gedetailleerd beeld te krijgen van de begeleiding van starters, 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 4.6). En ook geeft een ruime meerderheid aan dat de schoolleiding hen helpt als ze problemen ondervinden en dat ze voldoende informatie krijgen over hoe het hen vergaat als leraar. Dit is uiteraard positief nieuws. Toch staan niet alle lichten op groen. Circa 47 procent van de beginnende leraren geeft aan dat ze alles op eigen initiatief moeten ontdekken en slechts 42 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 wat lager scoort dan het primair en voortgezet onderwijs. In eerdere jaren was dat niet anders, zo blijkt uit trendcijfers.

Opmerkelijk is verder dat een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren nog lang geen usance is in het onderwijs. In het vo geeft 40 procent van de startende leraren aan dat de school een uitgewerkt programma heeft voor beginnende docenten. In po en mbo ligt dit aandeel op 22 procent. Dit betekent dat de begeleiding in de praktijk sterk varieert. Sommige starters krijgen veel en anderen weinig.

²⁰ OECD (2009) *Creating Effective Teaching and Learning Environments*. Parijs.

Figuur 4.6 - Aandeel beginnende leraren dat (helemaal) eens is met de volgende stellingen (%)



* Selectie: beginnende leraren (cohort 2018).

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 34 naar 42 procent. En het aandeel starters dat hulp krijgt van ervaren collega's steeg in dezelfde periode met 10%-punt (van 74% naar 84%).

In het voortgezet onderwijs en het mbo is het begeleidingspercentage de laatste jaren wat gedaald, zo hebben we hiervoor gezien. Deze terugval ging gepaard met een verminderde aandacht voor beginnende docenten²¹ en een toename van het aandeel starters dat (naar eigen zeggen) alles zelf moet ontdekken. Dit bevestigt het beeld dat de begeleiding van startende leraren in vo/mbo de laatste jaren minder is geworden.

Uit factoranalyse blijkt dat de stellingen over de begeleiding van starters 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 3,3, hetgeen als redelijk getypeerd kan worden.

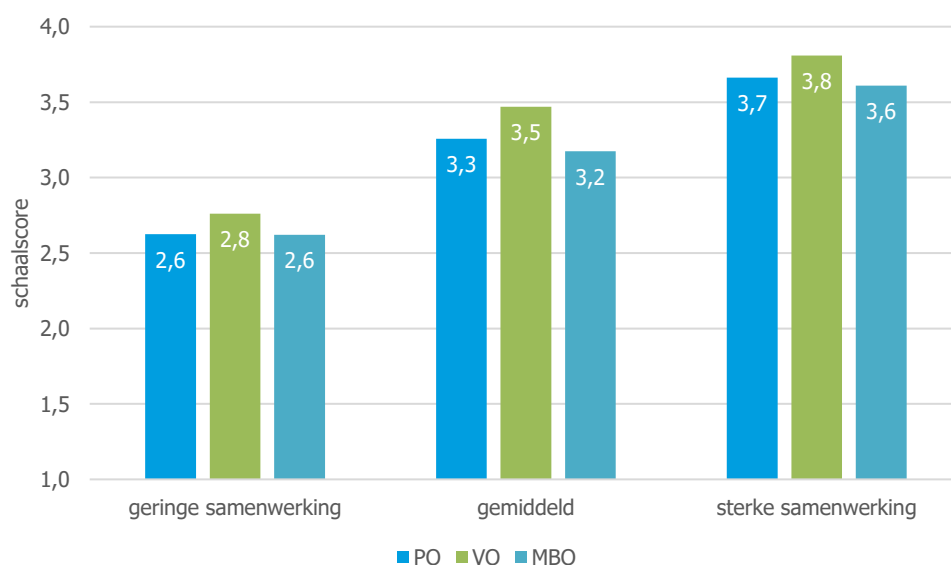
Uit variantieanalyse blijkt dat de begeleidingsintensiteit nauw samenhangt met het *werkklimaat* op de school, en meer in het bijzonder met de samenwerking in het team²² (zie Figuur 4.7). Een goede samenwerking gaat daarbij samen met een meer intensieve begeleiding. Tussen starters die positief oordelen over de samenwerking en starters die daar negatief oordelen, bedraagt het verschil in begeleidingsintensiteit bijna een vol 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.

²¹ In het vo is het aandeel starters dat de indruk heeft dat de school aandacht heeft voor beginnende leraren gedaald van 68% in 2016 naar 63% in 2019, en in het mbo van 51% naar 42%.

²² In de enquête is een serie stellingen opgenomen over het werkklimaat op de school (zie Tabel B.35). Deze stellingen vormen samen een goede meetschaal voor de *samenwerking in het team*.

Regressieanalyses ondersteunen dit beeld. Uit deze analyses blijkt dat de *samenwerking* in het team de belangrijkste determinant voor het krijgen van begeleiding, gevolgd door type dienstverband. Dit geldt voor alle drie de sectoren. Daarnaast speelt in het po ook de aanstellingsomvang een rol van betekenis. Starters met een kleine deeltijdbaan (< 24 uur) krijgen relatief minder vaak begeleiding dan degenen met een fulltime baan of een grote deeltijdbaan (≥ 24 uur).

*Figuur 4.7 - Gemiddelde begeleidingsintensiteit, naar sector en mate van samenwerking**



* Selectie: beginnende leraren (cohort 2018).

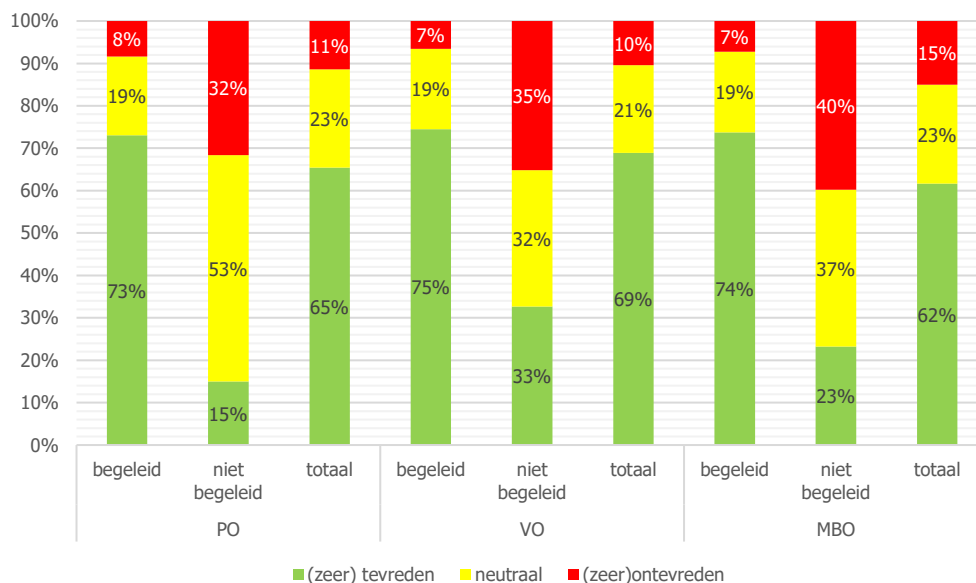
Los van de samenwerking, is er in het po trouwens ook een duidelijk verschil in begeleidingsintensiteit tussen starters op opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen. Op eerste genoemde scholen ligt de begeleidingsintensiteit significant hoger dan op niet-opleidingsscholen (resp. 3,5 en 3,3). In het voortgezet onderwijs en mbo zijn er op dit vlak geen significante verschillen.

4.3 Tevredenheid over de begeleiding

In paragraaf 4.2 is uitgebreid ingegaan op de begeleiding van beginnende leraren. Daarbij hebben we gezien dat de begeleidingsintensiteit verschilt. Sommige starters krijgen niet of nauwelijks begeleiding en andere heel veel. Ondanks deze verschillen, zijn de meeste starters wel tevreden over de begeleiding en ondersteuning vanuit de school. Dit geldt voor alle drie de sectoren (zie Figuur 4.8). Circa twee derde van alle beginnende leraren is (zeer) tevreden over de begeleiding. In het vo is de tevredenheid het grootst; hier is 69 procent (zeer) tevreden, en in het mbo het kleinst (62%). Hierbij is er logischerwijs wel verschil tussen de starters die begeleiding hebben gekregen en degenen die geen begeleiding hebben gehad (zie Figuur 4.8). Van de eerste groep is 74 procent (zeer) tevreden over de begeleiding vanuit de school. Van de tweede groep is dat ongeveer 22 procent.

De tevredenheid over de begeleiding verschilt, zoals gezegd, naar sector. In het vo is de tevredenheid het hoogst, gevolgd door het po. Startende leraren in het mbo zijn relatief minder tevreden. Dit komt onder meer doordat ze minder vaak begeleiding krijgen. Vergeliken met eerdere jaren is de tevredenheid in het mbo overigens wel gestegen (van 51% in 2015 naar 62% in 2019). In het vo is het beeld niet wezenlijk veranderd.

Figuur 4.8 - Tevredenheid met de begeleiding vanuit de school, naar sector (%)*



* Selectie: beginnende leraren (cohort 2018).

Uit regressieanalyse blijkt dat de tevredenheid met de begeleiding nauw samenhangt met de begeleidingsintensiteit. Starters die intensief worden begeleid, zijn meer tevreden over de begeleiding dan degenen die niet of nauwelijks begeleiding krijgen. Daarnaast heeft ook de begeleiding door een ervaren docent en/of mentor/coach een positief effect op de tevredenheid, en in vo/mbo ook deelname aan intervisie. Al met al verklaren deze factoren ruim 60 procent van de variantie in de tevredenheid²³.

4.4 Elementen van goede begeleiding

In de afgelopen jaren zijn in het voortgezet onderwijs diverse projecten uitgevoerd gericht op de begeleiding van startende leraren. Daarbij is gebruik gemaakt van een door de Rijksuniversiteit Groningen (RUG) ontwikkeld inductie-arrangement. 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 elementen of bouwstenen. In het primair onderwijs gaat het om:

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

²³ De sectorale verschillen in tevredenheid vallen weg als de inductievariabelen zijn opgenomen in het model.

Alles bij elkaar, bepalen deze elementen bijna 40 procent van de variantie in de gepercipieerde 'kwaliteit' van de begeleiding. Voor starters in het voortgezet onderwijs en het mbo, zijn soortgelijke elementen van belang, al verschilt het relatieve gewicht hiervan wel. De belangrijkste ingrediënten van een goede begeleiding zijn daarbij:

- Het bieden van voldoende informatie over hoe het de starter vergaat als leraar;
- Begeleiding door een ervaren docent of mentor/coach (m.n. vo);
- Lesobservatie en feedback (m.n. mbo);
- Deelname aan een intervisiegroep (vo);
- Extra voorbereidingstijd voor de lessen;
- Aandacht voor diverse inhoudelijke onderwerpen, zoals: het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen, het effectief inzetten van digitale leermiddelen, het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen (mbo), het omgaan met leerlingen, de didactische vaardigheden, en het voorbereiden van de lessen.

Naar sector zijn er hierbij wat kleine verschillen tussen het voortgezet onderwijs en het mbo. Het gaat dan vooral om de inhoudelijke aandachtspunten. In het vo blijken vooral het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen en de aandacht voor didactische vaardigheden en de omgang met leerlingen van belang voor een 'goede' begeleiding. In het mbo zijn andere facetten relevant, zoals: het systematisch analyseren en volgen van leerresultaten, het voorbereiden van de lessen, het omgaan met leerlingen en het effectief inzetten van digitale leermiddelen. Deze verschillen hangen samen met de verschillen in onderwijs (algemeen vormend vs. beroepsgericht).

Kijken we naar de deelname aan genoemde activiteiten, dan kunnen we concluderen dat de begeleiding van beginnende leraren nog niet altijd optimaal is. Ongeveer een kwart van alle starters krijgt extra voorbereidingstijd voor de lessen en ongeveer de helft krijgt (naar eigen zeggen) voldoende informatie over hoe het hen als leraar vergaat. Lesobservatie en feedback vindt bovendien maar bij een deel van de starters plaats, en de focus is in de regel ook meer op praktische zaken gericht dan op de inhoud.

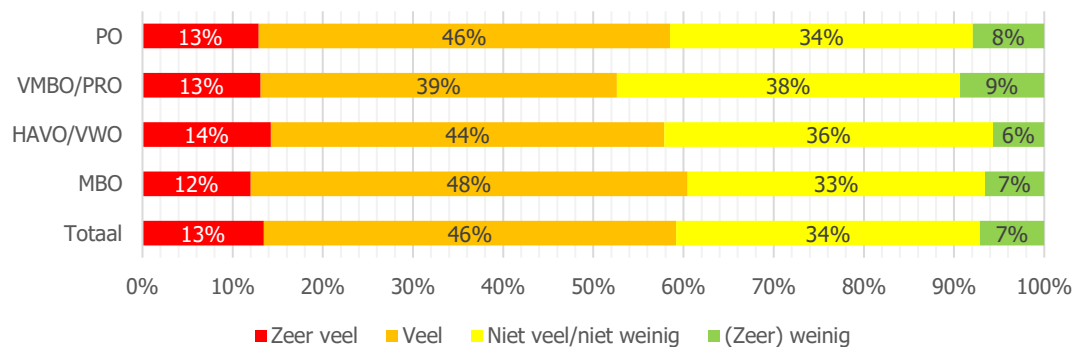
5 Werkbeleving van beginnende leraren

5.1 Werkdruk en werktevredenheid

De werkdruk in het onderwijs is relatief hoog, zo blijkt uit onderzoek van TNO²⁴. Onder startende leraren is dat niet anders. Ongeveer drie op de vijf starters ervaart (zeer) veel werkdruk op hun school, zo blijkt uit de Loopbaanmonitor (Figuur 5.1). In het mbo ligt dit aandeel een fractie hoger dan in het vo, maar over het geheel genomen zijn de sectorale verschillen beperkt.

De voornaamste oorzaken van de hoge werkdruk zijn: de hoeveelheid administratieve en niet-lesgebonden taken en de samenstelling van de leerlingenpopulatie (zie Tabel B.40). Daarnaast spelen in het primair onderwijs ook de *niveaoverschillen binnen de groep* een voorname rol, en in het voortgezet onderwijs de *omvang van de groepen* en de *discipline binnen en buiten de klas*.

Figuur 5.1 - Ervaren werkdruk onder beginnende leraren (% , cohort 2018)



Vergeleken met twee jaar geleden is de (ervaren) werkdruk iets gedaald (zie Tabel B.39). Dit geldt vooral voor degenen met een pabo-diploma. In 2017 gaf 73 procent van deze groep aan (zeer) veel werkdruk te hebben. Nu is dat 61 procent. Onder de startende leraren in vo en mbo is de terugval kleiner.

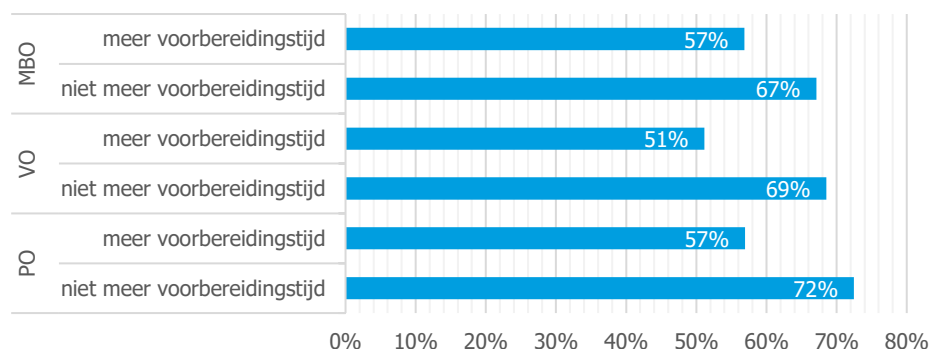
Uit nadere analyse blijkt dat de ervaren werkdruk negatief samenhangt met de samenwerking in het team. Starters die positief oordelen over de samenwerking ervaren gemiddeld genomen minder werkdruk dan degenen die de samenwerking als matig of slecht beoordelen. Dit sluit aan bij de gedachte dat wederzijdse steun (support) leidt tot minder belasting c.q. werkdruk²⁵. Verder blijkt dat startende leraren die meer voorbereidingstijd krijgen voor hun lessen gemiddeld genomen minder werkdruk ervaren, dan degenen die dat niet krijgen. Dit geldt voor alle drie de sectoren (Figuur 5.2). Het verschil in aandeel starters dat (zeer) veel werkdruk ervaart, bedraagt in het mbo circa 10 procent en in po en vo zelfs nog meer (resp. 15 en 18%). Dit onderstreept het belang van extra voorbereidingstijd voor het 'welbevinden' van startende leraren²⁶.

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

²⁵ Dit sluit aan bij de *job demand-control-support model* van Karasek.

²⁶ Circa één derde van de startende leraren krijgt meer voorbereidingstijd voor de lessen dan meer ervaren docenten. In het vo ligt dit aandeel, met 42 procent, significant hoger dan in po (28%) en mbo (26%; zie Tabel B.35).

Figuur 5.2 - Aandeel starters dat (zeer) veel werkdruk ervaart, naar voorbereidingstijd (%)



* Selectie beginnende leraren (cohort -20162018).

Werktevredenheid

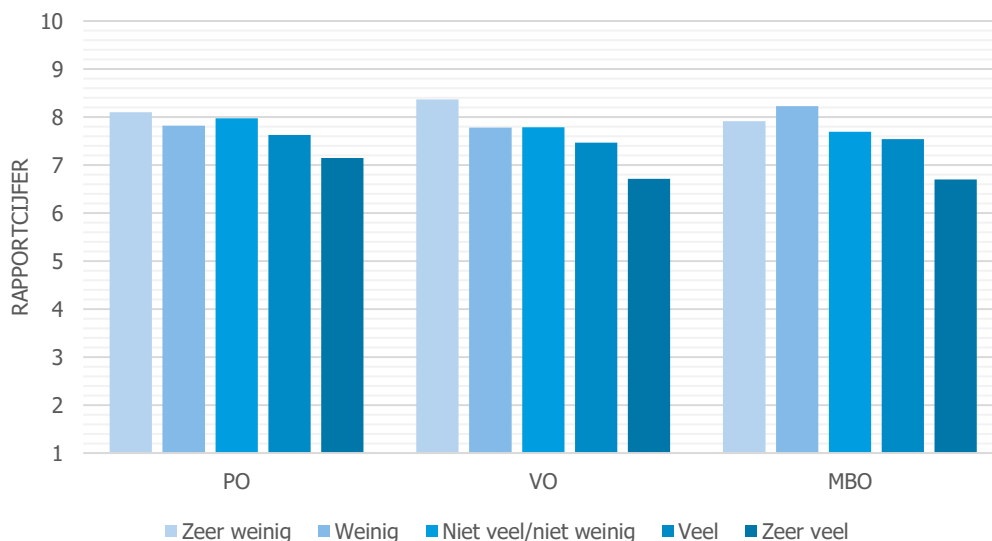
Ondanks de hoge werkdruk, zijn beginnende leraren redelijk tevreden met hun baan in het onderwijs. Vooral over de inhoud zijn zij zeer te spreken (zie Tabel B.36). Gemiddeld genomen, beoordelen zij de inhoud van hun werk met een rapportcijfer 7,8. De tevredenheid met de *organisatie* en het *werken in het onderwijs* liggen een fractie lager, maar worden over het algemeen ook positief beoordeeld. Gemiddeld genomen, beoordelen starters de organisatie met een 7,4 en het werken in het onderwijs met een 7,7. Daarbij valt op dat beginnende leraren in het po relatief meer tevreden zijn met de *organisatie* dan degenen in vo en mbo (zie Tabel B.38). 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/of mbo. Gemiddeld genomen, beoordelen startende leraren hun salaris met een 6,4 (zie Tabel B.38). De loontevredenheid ligt daarmee duidelijk lager dan de baantevredenheid. Dit geldt voor alle drie de sectoren.

Naast sectorale verschillen, zijn er ook verschillen in arbeidstevredenheid tussen starters die begeleiding krijgen en starters die dat niet krijgen (zie Tabel B.37). Net als in eerdere jaren, zien we dat starters die begeleiding krijgen meer tevreden zijn met hun baan en met de organisatie dan degenen die geen begeleiding krijgen. Dit onderstreept het belang van een goede begeleiding van startende leraren.

Uit nadere analyses blijkt verder dat de werktevredenheid negatief samenhangt met de ervaren werkdruk. Figuur 5.3 illustreert dit. Daarbij valt op dat een hoge werkdruk samengaat met een lagere werktevredenheid en omgekeerd. Dit patroon zien we in alle drie de onderwijssectoren.

Figuur 5.3 - Algehele werktevredenheid in relatie tot (ervaren) werkdruk*



* Selectie beginnende leraren (cohort 2018) | rapportcijfers voor de alg. tevredenheid.

5.2 Gelooft in eigen kunnen ('self-efficacy')

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

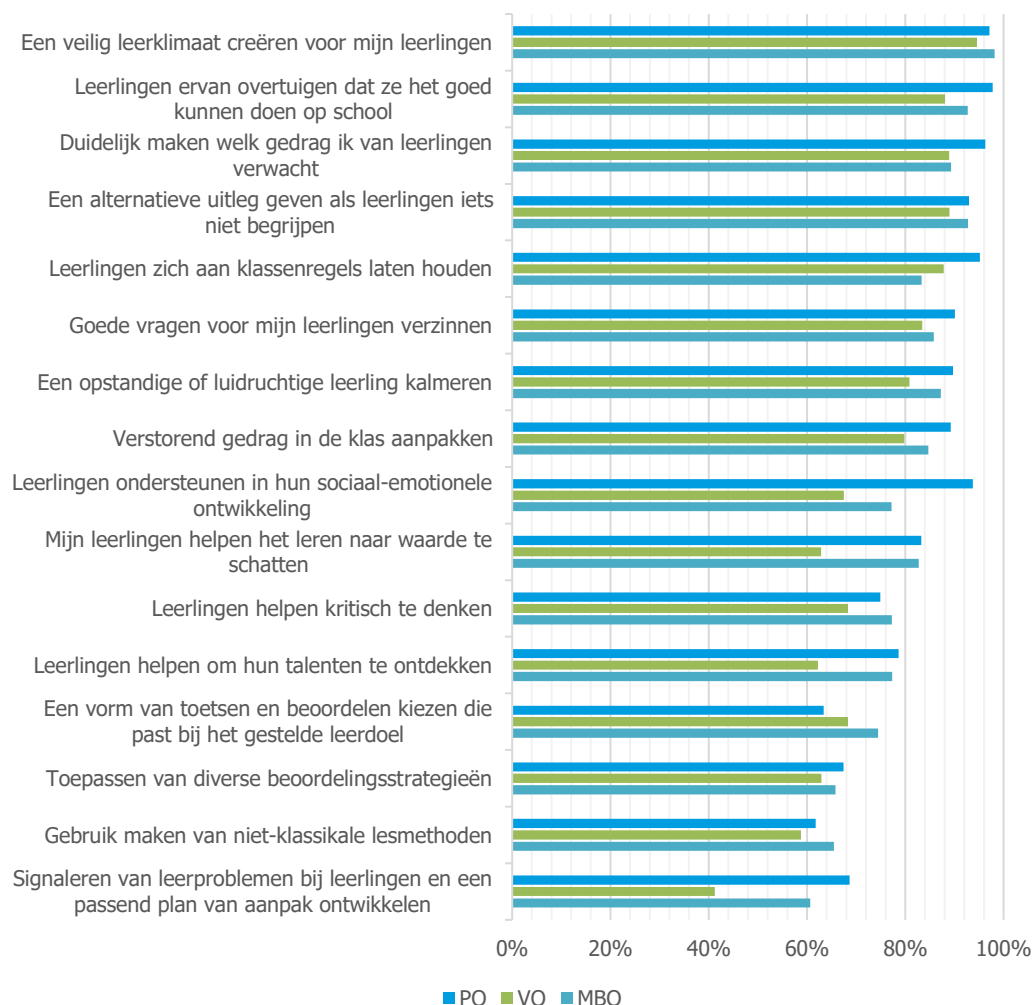
In deze paragraaf gaan we na hoe het staat met het *bekwaamheidsgevoel* van beginnende leraren. Op welk vlak voelen zij zich zeker van hun eigen kwaliteiten en op welk vlak minder. In de vakliteratuur wordt in dit verband ook wel over *self-efficacy* gesproken²⁷. Hoewel dit 'geloof in eigen kunnen' geen objectieve kwaliteitsmaat is, blijkt uit diverse onderzoeken wel dat dit een goede indicatie geeft van de docentvaardigheden. In de enquête zijn daarom enkele 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 5.4 toont de belangrijkste uitkomsten hiervan.

Uit de figuur blijkt dat de meeste starters geloof hebben in eigen kunnen. Ze zijn in staat om tijdens de les een veilig leerklimaat te creëren, duidelijk te maken welk gedrag zij van leerlingen verwachten, leerlingen ervan te overtuigen dat ze het goed kunnen doen op school 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 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.

Opmerkelijk is overigens dat beginnende leraren in het primair onderwijs wat meer geloof hebben in eigen kunnen dan degenen in voortgezet onderwijs. Dit geldt vooral voor het ondersteunen van leerlingen in hun sociaal-emotionele ontwikkeling, het signaleren en aanpakken van leerproblemen en leerlingen helpen hun talenten te ontdekken. Ook vorig jaar was dit het geval.

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

Figuur 5.4 – Aandeel starters dat – naar eigen zeggen – (goed) in staat is om ... (%)*

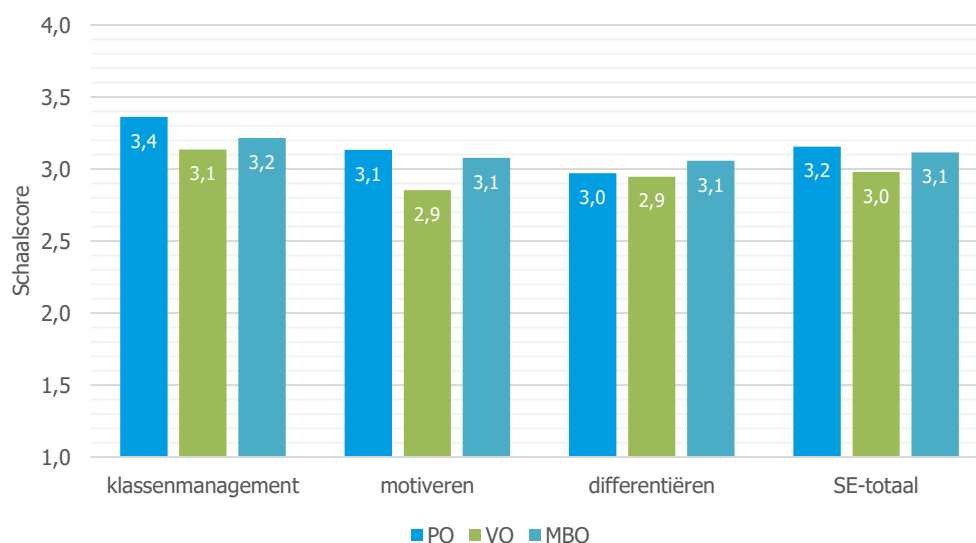


* Selectie beginnende leraren (cohort 2018).

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 differentiëren/instructie²⁸. Figuur 5.5 toont de gemiddelde schaalscores voor alle drie de factoren, plus een overall score voor de self-efficacy van starters. Uit de figuur blijkt dat er duidelijke sectorale verschillen zijn in het bekwaamheidsgevoel van startende leraren. Starters in het primair onderwijs hebben meer geloof in eigen kunnen dan degenen in het voortgezet onderwijs. Vooral op het terrein van klassenmanagement en het motiveren van leerlingen voelen zij zich meer bekwaam. De starters in het mbo nemen hier een tussenpositie in. In eerdere jaren was dit patroon soortgelijk (zie Tabel B.41).

²⁸ 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 5.5 - Self-efficacy onder beginnende leraren, naar sector (schaalscores)*



* Selectie beginnende leraren (cohort 2018).

De relatief lage self-efficacy van starters in het vo hangt voor een deel samen met hun opleidingsachtergrond. Pas afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding scoren namelijk systematisch lager dan de afgestudeerden van de pabo en de tweedegraadsopleidingen. Vooral op het punt van klassenmanagement en differentiëren (instructie) scoren zij laag. Dit laatste sluit aan bij de eerdere constatering dat afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen relatief ontevreden zijn over de differentiatievaardigheden en pedagogisch/didactische vaardigheden die zijn hebben geleerd tijdens de opleiding.

5.3 Bepalende factoren voor arbeidstevredenheid

Startende leraren zijn over het algemeen redelijk tevreden met hun baan, zo hebben we hiervoor gezien (§ 5.1). Er zijn echter wel verschillen. In deze paragraaf gaan we hier nader op in en brengen we in kaart welke factoren van invloed zijn op de algehele tevredenheid van starters. Is de begeleiding hierin dominant, of hangt de tevredenheid toch vooral samen met de ervaren werkdruk en het bekwaamheidsgevoel? Voor de beantwoording van deze vraag is gebruik gemaakt van regressieanalyse.

Uit de analyse blijkt dat de begeleiding van startende leraren een gunstig effect heeft op de tevredenheid met het werk (zie Figuur 5.6). Dit geldt voor alle drie de onderwijssectoren (po, vo en mbo). De omvang van dit begeleidingseffect is echter bescheiden, zeker in vergelijking tot dat van andere factoren. Minstens zo belangrijk zijn: het *werkklimaat*, de *person-job fit*²⁹ en de *werkdruk*.

Starters die positief oordelen over de samenwerking binnen het team, zijn significant meer tevreden met hun werk dan starters die de samenwerking als slecht beoordelen. Werkdruk heeft daarnaast een negatief effect op de werktevredenheid van starters. Dit wil zeggen, dat hoe hoger de werkdruk, hoe lager de tevredenheid. Vermindering van de (ervaren) werkdruk leidt omgekeerd dus tot meer werkplezier.

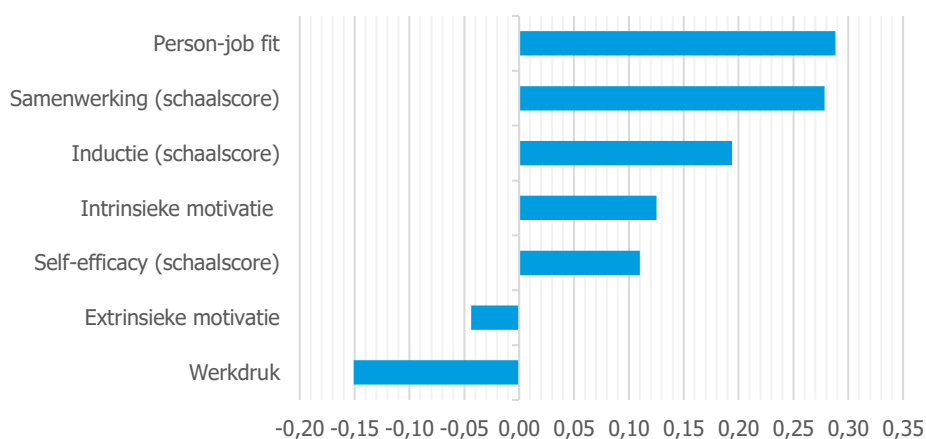
Naast de werkdruk en het werkklimaat, speelt ook de *person-job fit* een rol in de verklaring van de werktevredenheid. Startende leraren voor wie het werk in het onderwijs is wat zij ervan verwacht hadden, zijn significant meer tevreden over hun werk dan degenen voor wie de person-job fit niet optimaal is. Ook

²⁹ De person-job fit is gemeten met de stelling: *Het werken in het onderwijs is zoals ik van te voren had verwacht.*

in eerder jaren kwam dit duidelijk naar voren. De regressieanalyses onderstrepen daarmee opnieuw het belang van een goede match.

Verder blijkt dat ook de mate van *self-efficacy* en de *intrinsieke motivatie* van startende leraren van invloed is op de tevredenheid. Starters die geloven in eigen kunnen, zijn meer tevreden met hun werk dan degenen met een geringe *self-efficacy*. En starters die intrinsiek gemotiveerd zijn om leraar te worden, zijn meer tevreden dan degenen die (meer) extrinsiek gemotiveerd zijn³⁰. Dit geldt voor starters in alle drie de sectoren.

Figuur 5.6 – Resultaten regressieanalyse werktevredenheid (Bèta coëfficiënten)*



* Selectie beginnende leraren (cohort 2016-2018).

Uit nadere analyse blijkt dat het effect van genoemde factoren duidelijk verschilt al naar gelang we kijken naar de tevredenheid met de inhoud van het werk, de organisatie of het werken in het onderwijs. Tabel 5.1 illustreert dit. In de tabel zijn de gestandaardiseerde regressie coëfficiënten weergegeven. Deze coëfficiënten geven aan hoe groot het effect is van de diverse variabelen. Hierbij vallen vier dingen op:

- De begeleiding van beginnende leraren (inductie) heeft een relatief klein effect op de tevredenheid met de inhoud van het werk, maar blijkt zeer bepalend voor de tevredenheid met de organisatie. En hetzelfde geldt voor de samenwerking in het team.
- De door starters ervaren werkdruk heeft een negatief effect op alle drie de tevredenheidsaspecten. Daarbij valt op dat het effect op de tevredenheid met het werk in het onderwijs het grootste is.
- Het bekwaamheidsgevoel van starters (*self-efficacy*) heeft vooral effect op de tevredenheid met de inhoud van het werk. Het effect op de tevredenheid met de organisatie is marginaal.
- De *person-job fit* blijkt vooral van invloed op de tevredenheid met de inhoud van het werk en het werk in het onderwijs. Het effect op de tevredenheid met de organisatie is een stuk kleiner.

Dit alles betekent dat genoemde variabelen een verschillende uitwerking hebben op de tevredenheid van startende leraren, en het stimuleren van goede begeleidingsarrangementen ook niet alles bepalend is voor de arbeidssatisfactie. Voor de tevredenheid met het werk zelf is een goede *person-job fit* veel belangrijker, en dat is iets waar de lerarenopleidingen mogelijk een rol in kunnen spelen door te zorgen voor een goede voorbereiding op de beroepspraktijk³¹.

³⁰ Het effect van *extrinsieke motivatie* op de werktevredenheid van starters is negatief.

³¹ In de enquête is gevraagd of het werk in het onderwijs is zoals men van te voren had verwacht. In de tabel vatten we dit op als een indicatie voor de *person-job fit*.

Tabel 5.1 – Determinanten voor werktevredenheid (Bèta coëfficiënten)*

	Inhoud	Organisatie	Werk
Inductie (schaalscore)	0,078	0,301	0,044
Extrinsieke motivatie (schaalscore)	ns	-0,051	-0,035
Intrinsieke motivatie (schaalscore)	0,130	ns	0,189
Samenwerking (schaalscore)	0,079	0,440	0,069
Self-efficacy (schaalscore)	0,146	0,019	0,093
Werkdruk	-0,102	-0,088	-0,151
Person-job fit	0,296	0,058	0,364

* Selectie beginnende leraren (cohort 2016-2018).

5.4 Bepalende factoren voor het geloof in eigen kunnen

In paragraaf 5.2 zijn we ingegaan op het *bekwaamheidsgevoel* van beginnende leraren, en hebben we gezien dat de meeste starters geloof hebben in eigen kunnen. In deze paragraaf gaan we nader in op de verklarende factoren voor dit *geloof in eigen kunnen*; de algehele self-efficacy. We baseren ons daarbij opnieuw op regressieanalyse, waarbij we vooral kijken naar het effect van de in paragraaf 4.4 genoemde begeleidingsactiviteiten.

Uit de analyses blijkt dat de begeleiding van starters een gunstig effect heeft op hun 'zelfvertrouwen' als leraar. Daarbij valt op dat vooral de aandacht voor inhoudelijke onderwerpen van belang is. In het primair onderwijs gaat het dan om: het analyseren en volgen van leerresultaten, het effectief inzetten van digitale leermiddelen en het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen, en in vo/mbo om: het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen en het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen.

Naast begeleiding, zijn ook de *kwaliteit van de lerarenopleiding* en de *feedback* op het functioneren van invloed op de self-efficacy. Starters die positief oordelen over de *pedagogisch-didactische* en *differentiatie* vaardigheden die zij hebben geleerd, hebben meer 'geloof in eigen kunnen' dan degenen die negatief oordelen over deze aspecten van de opleiding. En starters die voldoende informatie krijgen over hoe het hen als leraar vergaat, scoren significant beter dan degenen die minder feedback krijgen. Dit laatste sluit aan bij de analyses uit de eerdere Loopbaanmonitors³².

Extra voorbereidingstijd vertoont opmerkelijk genoeg een negatief verband met de mate van self-efficacy, en het zelfde geldt voor begeleiding op het vlak van orde handhaven. Een mogelijk verklaring hiervoor is dat causaliteit omgekeerd is. Dat wil zeggen, starters die minder bedreven zijn in hun vak, krijgen meer voorbereidingstijd en/of coaching op het vlak van orde handhaven.

Al met al onderstrepen de analyses vooral het belang van goede pedagogisch-didactische scholing en een gerichte begeleiding van starters op de werkplek.

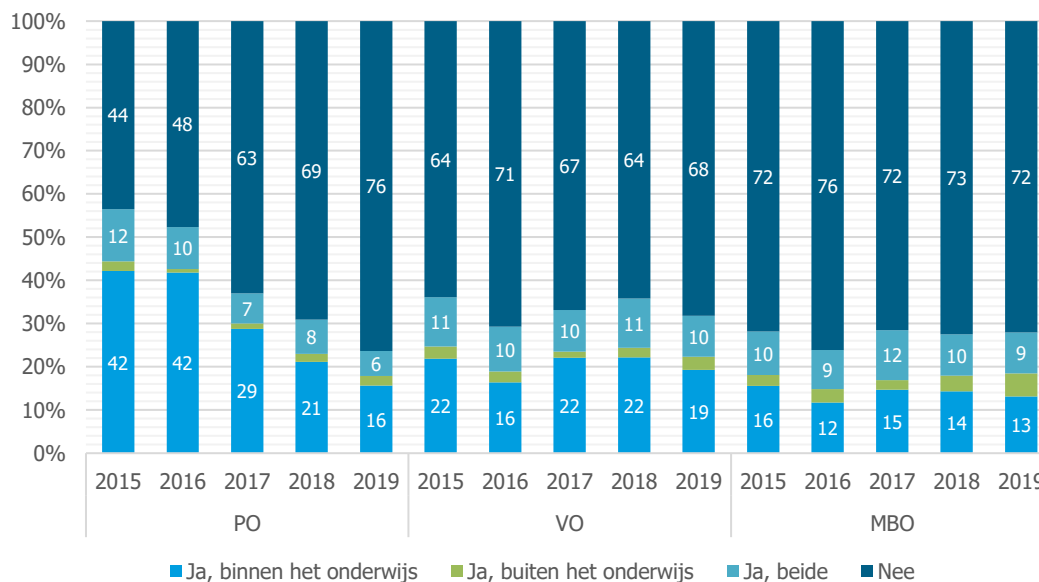
5.5 Verloop

De spanning op de onderwijsarbeidsmarkt is de laatste jaren sterk toegenomen, vooral in het primair onderwijs. Steeds meer starters hebben daardoor een reguliere baan. Het aandeel starters dat onderzoek 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 56 procent van de starters in het po onderzoek naar een andere baan. Nu is dat nog 24 procent, waarbij het grootste gedeelte onderzoek is naar een andere baan in het onderwijs. Het aandeel starters dat enkel en alleen onderzoek is naar een baan buiten het

³² Van der Boom e.a. (2015) *Loopbaanmonitor 2015*. Utrecht.

onderwijs is zeer beperkt. Onder startende leraren in vo en mbo is de verlooptententie de laatste jaren niet wezenlijk veranderd. Circa 30 procent van deze starters is opzoek naar een andere baan, waarvan de meesten binnen het onderwijs.

Figuur 5.7 – Aandeel startende leraren dat opzoek is naar een (andere) baan (%)



In beleidsdocumenten en vakliteratuur wordt vaak aangegeven dat een goede begeleiding van startende leraren zorgt voor minder uitval. Internationaal onderzoek wijst dit ook uit³³. Gezien de kanteling van 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 (betere banen)? Om deze vraag te beantwoorden, is nadere analyse uitgevoerd naar het zoekgedrag van startende leraren in het po. Hieruit komt naar voren de *verlooptententie* 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 ook een beperkt (negatief) effect op de verlooptententie. En hetzelfde geldt voor de algehele werktevredenheid. Een intensieve begeleiding en een grote mate van tevredenheid gaan daarbij samen met een geringere zoekintentie. De ervaren werkdruk heeft opmerkelijk genoeg maar een beperkt (negatief) effect op de zoekintentie. De signalen in de krant dat startende leraren in groten getale het onderwijs zouden willen verlaten vanwege de hoge werkdruk, blijken in elk geval niet uit de loopbaanmonitor. In tegendeel; het aandeel starters dat opzoek is naar een andere baan is de laatste jaren (sterk) gedaald en slechts een kleine groep is opzoek naar een baan buiten het onderwijs. De noodzaak om te vertrekken, is de laatste jaren bovendien veel minder geworden doordat starters vaker een langdurig contract hebben. En de hoge werkdruk wordt in belangrijke mate gebufferd door een hoge werktevredenheid.

³³ 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>.

6 Zij-instromers in het mbo

In dit hoofdstuk gaan we in op de begeleiding van zij-instromers in het mbo. Daarbij kijken we zowel naar de begeleiding tijdens het PDG-traject (§ 6.1), als die daarna (§ 6.2). Daarnaast gaan we ook in op de werkbeleving van zij-instromers. In hoeverre zijn zij tevreden met hun werk? En hoe staat het met hun bekwaamheidsgevoel?

De resultaten in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op een enquête onder 166 (gesubsidieerde) zij-instromers. Het gaat hierbij in alle gevallen om zij-instromers die in schooljaar 2016/17 met hun PDG-traject zijn gestart³⁴. Op het moment van enquête had 82 procent van de respondenten z'n PDG-traject succesvol afgerond. De rest was of nog bezig (14%) of voortijdig afgehaakt (4%). In de enquête is aan deze laatste twee groepen alleen gevraagd om een oordeel te geven over het opleidingstraject. In paragraaf 6.1 zijn zij daarom meegenomen, maar in de rest van dit hoofdstuk niet. In paragraaf 6.2 en 6.3 is de aandacht gericht op zij-instromers die hun PDG hebben gehaald (n=137).

6.1 Het PDG-traject

Oordeel over opleiding

In de afgelopen jaren is hard gewerkt aan verbetering van de scholingstrajecten voor zij-instromers in het mbo. Afgaand op eerder onderzoek, heeft dit geleid tot een duidelijke kwaliteitsverbetering van de PDG-trajecten³⁵. Uit de door ons uitgevoerde enquête komt eveneens een positief beeld naar voren. Verreweg de meeste zij-instromers geven aan dat er in het traject (ruim) voldoende aandacht is besteed aan de ontwikkeling van docentvaardigheden (zie Tabel C.1). 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 (81%);
- het omgaan met verschillende deelgroepen (78%);
- het toepassen van beroep gerelateerde vakkennis/-didactiek (73%); en
- het hanteren van de juiste toetsinstrumenten (72%).

De aandacht voor het *begeleiden van studenten* en het verbinden van *opleiding en beroepspraktijk* wordt relatief minder beoordeeld (zie Tabel C.2 & Tabel C.3). 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. 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 C.4). 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.

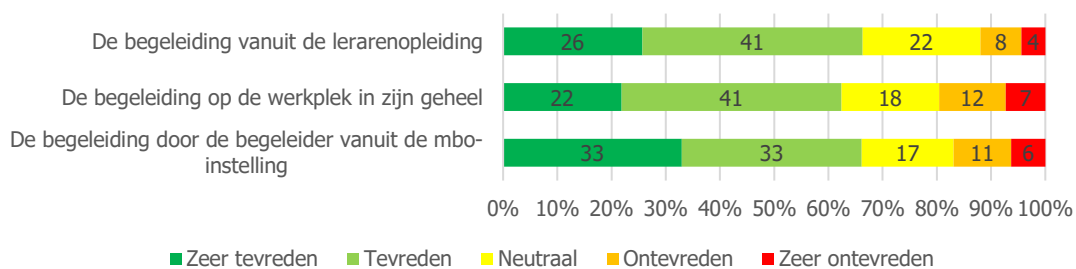
³⁴ Voor het onderzoek zijn alle (341) *gesubsidieerde* zij-instromers benaderd, die in schooljaar 2016/17 met hun PDG-traject zijn begonnen. Hiervan hebben er 166 de enquête ingevuld. Dit komt neer op een respons van circa 35 procent.

³⁵ Ecorys/MOOZ (2017) *Monitor maatregelen lerarenopleiding beroepsonderwijs*. Rotterdam

Tevredenheid over de begeleiding

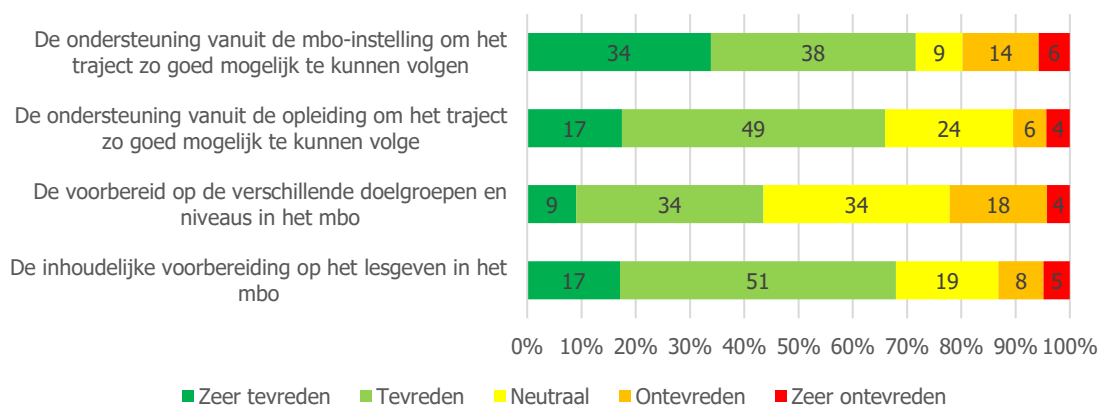
Ondanks het feit dat de PDG-trajecten op onderdelen verder doorontwikkeld zouden kunnen worden, zijn de meeste zij-instromers wel tevreden over de begeleiding die zij tijdens het traject hebben ontvangen (zie Figuur 6.1). Dit geldt met name voor degenen die het traject hebben afgerond (zie Tabel C.5). Circa 70 procent van hen is (zeer) tevreden over de begeleiding tijdens het PDG-traject. Onder de zij-instromers die (voortijdig) zijn afgehaakt of vertraging hebben opgelopen, ligt dit aandeel lager. Ongeveer 46 procent van hen is tevreden over de begeleiding op de werkplek. Het gaat hierbij echter om een vrij kleine groep respondenten. De onbetrouwbaarheidsmarges zijn daarom groot.

Figuur 6.1 – Tevredenheid over de begeleiding tijdens het pdg-traject



Zij-instromers zijn niet alleen tevreden over de begeleiding tijdens het traject, maar oordelen in de regel ook positief over de ondersteuning die zij hebben gekregen om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen (zie Figuur 6.2). Dit geldt zowel voor de ondersteuning vanuit de instelling, als die vanuit de lerarenopleiding. Circa twee derde van de respondenten is (zeer) tevreden over de ondersteuning die zij hebben gekregen. Ook hier is er echter een groot verschil tussen degenen die het traject hebben afgerond, en degenen die (voortijdig) zijn afgehaakt of vertraagd. De tevredenheid onder de eerste groep (74%) is logischerwijs groter dan onder de tweede³⁶. En dat geldt ook voor de voorbereiding op de beroepspraktijk. Circa 68 procent van de respondenten is (zeer) tevreden over de voorbereiding op het lesgeven in het mbo, maar onder zij-instromers met een PDG ligt dit duidelijk hoger (75%) dan onder afhakers en zij-instromers die nog bezig zijn met het traject (37%). Ook vorig jaar was dit het geval.

Figuur 6.2 – Tevredenheid over voorbereiding op de beroepspraktijk



Hoewel het aantal zij-instromers dat (voortijdig) stopt met het PDG-traject vrij beperkt is, is het beeld dat zij schetsen over de ondersteuning en begeleiding wel zorgelijk. En dat geldt ook voor degenen die

³⁶ Van de zij-instromers die zijn gestopt of vertraagd, is 51 procent tevreden over de ondersteuning vanuit de instelling en 34 procent tevreden over de ondersteuning vanuit de opleiding.

vertraging hebben opgelopen. Diverse respondenten laten zich in dit verband kritisch uit over de zwaarte van het traject en het gebrek aan ondersteuning en begeleiding. Door sommige respondenten wordt opgemerkt dat de combinatie van leren en werken erg zwaar is en dat ze ook niet altijd de uren krijgen om zich voor te bereiden op het PDG-traject. Daarnaast wordt aangegeven dat tijdens het PDG-traject niet altijd maatwerk wordt geboden en dat het opleidingsgedeelte van het traject soms erg theoretisch is en ver van de praktijk afstaat.

6.2 Begeleiding van zij-instromers in het mbo

Een goede begeleiding van startende docenten zorgt voor minder uitval en een snellere professionele ontwikkeling. In deze paragraaf gaan we nader in op de begeleiding van zij-instromers die hun pdg-traject hebben afgerond. De kernvraag daarbij is of, en zo ja, hoe deze zij-instromers worden begeleid op de werkplek.

Uit de enquête blijkt dat ongeveer 58 procent van de zij-instromers een of andere vorm van begeleiding krijgt, na afloop van het pdg-traject (Tabel C.9). Net als vorig jaar, gaat het daarbij in veel gevallen om deelname aan teambrede workshops en studiedagen en het bespreken van de manier van lesgeven met collega's (zie Tabel C.10). Daarnaast wordt ook regelmatig deelgenomen aan cursussen gericht op de eigen professionele ontwikkeling, lesobservatie en begeleiding door een ervaren collega/mentor. Het gezamenlijk lesgeven met meer ervaren collega's komt minder vaak voor (37%). En hetzelfde geldt voor deelname aan een introductiedag voor beginnende docenten (28%).

De meeste begeleidingsactiviteiten hebben volgens zij-instromers een (redelijk) positief effect gehad op hun manier van lesgeven (zie Tabel C.10). Dit geldt in het bijzonder voor:

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

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 Veen³⁷.

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 deze geringe effectiviteit 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 docenten³⁸. 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 zij-instromers geeft aan dat er lessen van hen zijn geobserveerd (zie Figuur 6.3). In de meeste gevallen (39%) gebeurde dat één of twee keer in het jaar. Bij een kleine groep meer dan 5 keer. Daar

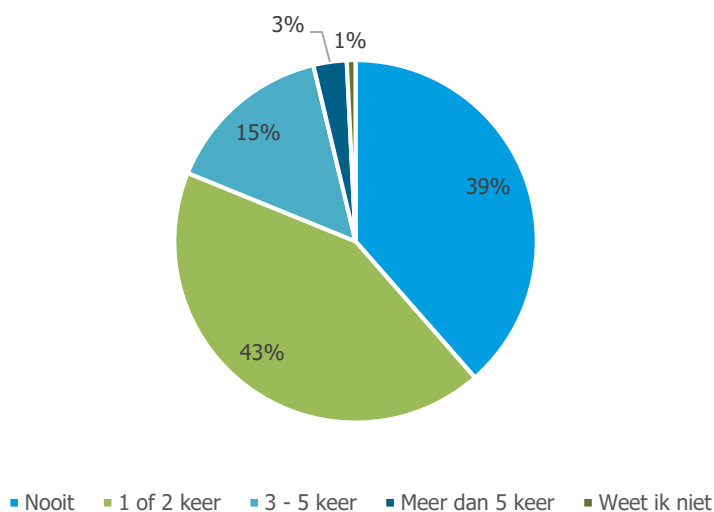
³⁷ Klaas van Veen e.a. (2010) *Professionele ontwikkeling van leraren*. ICLON: Leiden.

³⁸ OECD (2009) *Creating Effective Teaching and Learning Environments*. Parijs.

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.

Opmerkelijk zijn in dit verband overigens de verschillen tussen zij-instromers die (actief) worden begeleid en degenen die geen begeleiding krijgen (zie Tabel C.11). Van de eerste groep zijn bijna twee keer zo vaak lessen geobserveerd dan van de laatste (82% vs. 44%). Zij-instromers die begeleiding kregen nadat zij daar zelf om vroegen, vormen hier een tussengroep. Van twee derde van hen zijn lessen geobserveerd.

Figuur 6.3 – Hoe vaak zijn er 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 in hoeverre de onderwerpen die tijdens de begeleidingsactiviteiten aan bod zijn gekomen, aansloten op de individuele leerbehoefte. Dit laatste blijkt vaak het geval (zie Tabel C.13). Daarbij valt op dat de onderwerpen die het vaakst aan bod zijn gekomen ook goed aansluiten bij de leerbehoeften van zij-instromers. Dit geldt in het bijzonder voor:

1. Leerlinggedrag en klassenmanagement (96%);
2. Pedagogische vaardigheden in het lesgeven (92%);
3. Leerstof/vakkennis relateren aan de beroepspraktijk (97%);
4. Methodes voor gedifferentieerd lesgeven (92%); en
5. Methodes voor het beoordelen van studenten (92%).

De aandacht voor het lesgeven aan studenten met speciale leerbehoeften en/of gedragsproblemen, sluit relatief minder goed aan bij de individuele leerbehoeften. Al moet hier worden opgemerkt dat de meeste geënquêteerde zij-instromers werkzaam zijn in mbo-3/4 (zie Tabel C.8). Het lesgeven aan studenten met speciale leerbehoeften is daardoor mogelijk minder van toepassing.

Stellingen over de begeleiding op de werkplek

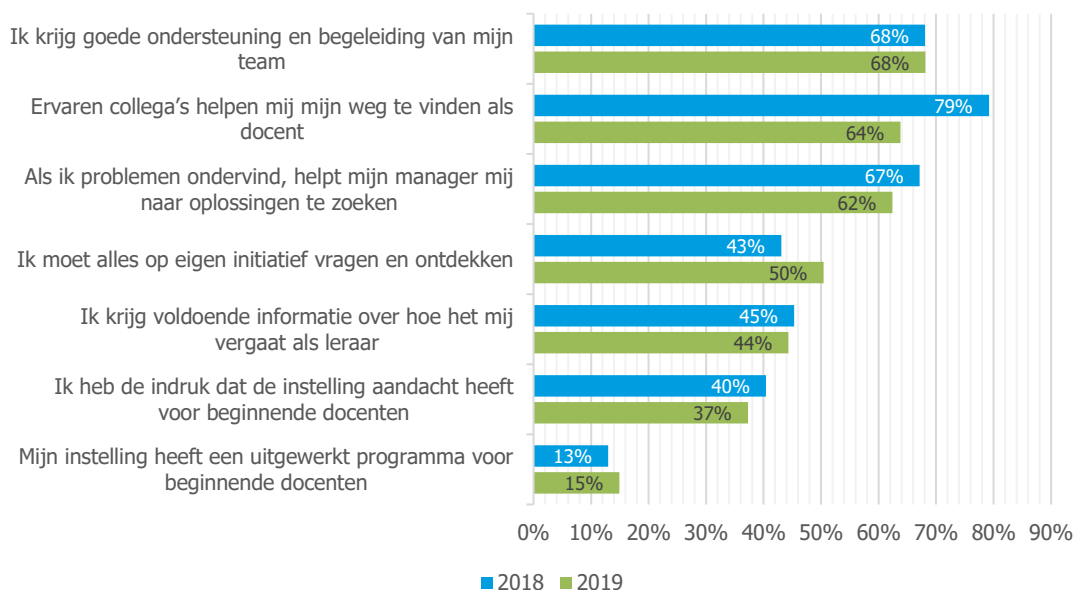
Om een gedetailleerd beeld te krijgen van de begeleiding van zij-instromers, is in de enquête ook een serie stellingen opgenomen. Daaruit blijkt dat de meeste zij-instromers goede ondersteuning krijgen vanuit hun

team (68%) en ook hulp krijgen van ervaren collega's om hun weg te vinden als docent (zie Figuur 6.4). Verder geeft 62 procent van de zij-instromers aan dat hun manager helpt als ze problemen ondervinden. Ondanks deze positieve signalen, is er ook ruimte voor verbetering. Ongeveer de helft van de zij-instromers geeft aan dat ze alles zelf moeten ontdekken en slechts 15 procent geeft aan dat de instelling een uitgewerkt begeleidingsprogramma heeft voor beginnende docenten. Verder heeft slechts 37 procent de indruk dat de instelling aandacht heeft voor beginnende docenten. Vorig jaar lag dit een fractie hoger. De aandacht voor een goede begeleiding lijkt hiermee iets te zijn afgevlakt.

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 3,2, hetgeen als matig getypeerd kan worden.

Nets als bij pas afgestudeerde leraren, hangt de begeleidingsintensiteit van zij-instromers nauw samen met het werkklimaat³⁹ op de 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. Beide factoren samen verklaren ongeveer 45 procent van de variatie in begeleidingsintensiteit.

Figuur 6.4 – Aandeel zij-instromers dat het eens is met de volgende stellingen (%)*

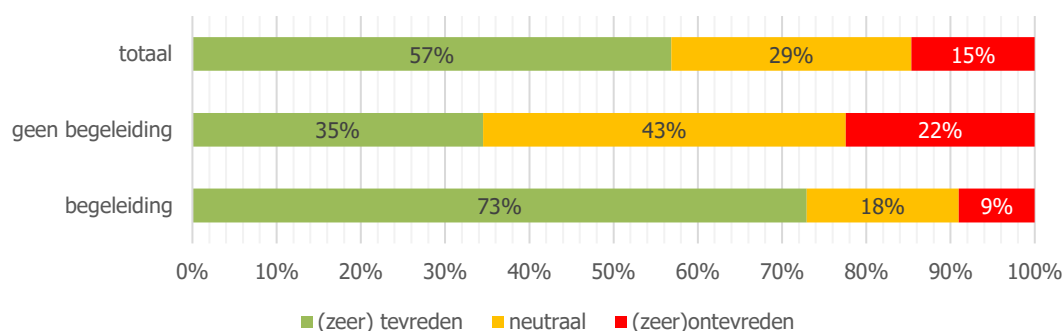


Tevredenheid over de begeleiding

De begeleiding van zij-instromers in het mbo loopt zowel qua vorm als intensiteit sterk uiteen, zo hebben we hiervoor gezien. Sommige zij-instromers krijgen niet of nauwelijks begeleiding en anderen heel veel. Dit verschil zien we terug in de tevredenheid over de begeleiding (zie Figuur 6.5). Van degenen die begeleiding hebben gekregen, is 73 procent daar (zeer) tevreden over. Onder zij-instromers die géén begeleiding hebben gekregen, ligt dat aandeel substantieel lager (35%). Dit is uiteraard niet verwonderlijk. Het bevestigt eigenlijk vooral dat het krijgen begeleiding (ongeacht de vorm en inhoud) samengaat met een grotere tevredenheid. Vergeleken met vorig jaar is er op dit vlak weinig veranderd.

³⁹ In de enquête is een serie stellingen opgenomen over het werkklimaat. Tabel toont de uitkomsten daarvan.

Figuur 6.5 – Tevredenheid over de begeleiding vanuit de instelling*



6.3 Werkbeleving van zij-instromers

Arbeidstevredenheid en werkdruk

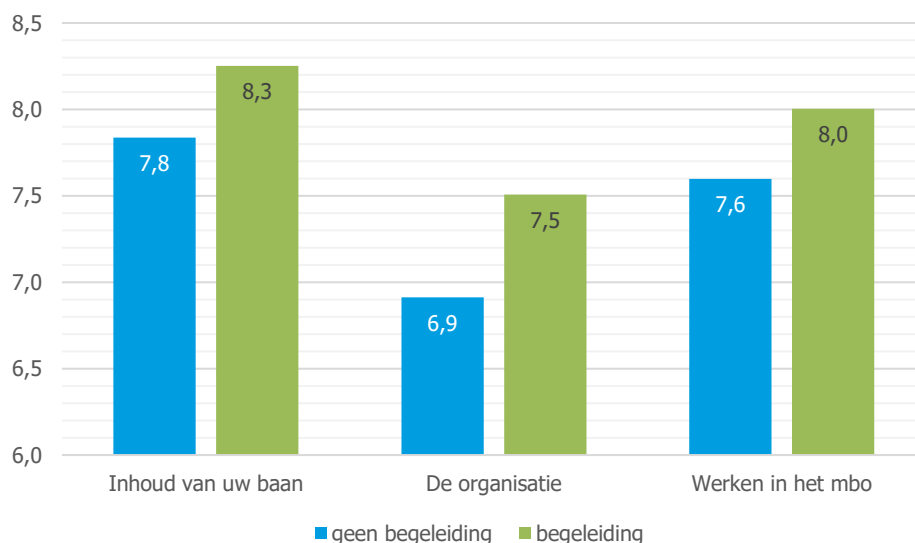
Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is bekend dat medewerkers in het onderwijs de werkdruk relatief hoog vinden⁴⁰. Onder zij-instromers in het mbo is dat niet anders; circa 68 procent ervaart (zeer) veel werkdruk (zie Tabel C.14). De ervaren werkdruk ligt hiermee iets hoger dan vorig jaar. De voornaamste oorzaken van de hoge werkdruk zijn: de hoeveelheid administratieve en niet-lesgebonden taken (zie Tabel C.15). Van de respondenten die (zeer) veel werkdruk ervaren, noemt circa driekwart dit als reden. Daarnaast spelen (in de ogen van zij-instromers) ook de *samenstelling van de studentenpopulatie* en de *omvang en diversiteit van de groepen* een rol. Ook vorig jaar werden deze factoren vaak als reden voor een hoge werkdruk genoemd.

Ondanks de hoge werkdruk, zijn zij-instromers tevreden met hun baan. Vooral over de *inhoud van hun werk* en het *werk in het mbo* zijn zij zeer te spreken (zie Figuur 6.6). Gemiddeld genomen, beoordelen zij de inhoud van hun werk met een 8,1 en het werk in het mbo met een 7,8. De tevredenheid met de organisatie is wat minder (deze wordt met een 7,3 beoordeeld); en hetzelfde geldt voor het salaris (6,7). Vergeleken met vorig jaar is de arbeidssatisfactie onder zij-instromers iets toegenomen (zie Tabel C.16). Dit geldt zowel voor de inhoud van het werk als de organisatie.

Verder komt uit de enquête opnieuw een duidelijk verband naar voren tussen de begeleiding van zij-instromers en de werktevredenheid en (zie Figuur 6.6). Zij-instromers die begeleiding krijgen, zijn gemiddeld genomen meer tevreden met hun baan dan degenen die geen begeleiding krijgen. En hetzelfde geldt voor de tevredenheid met de organisatie waar zij werken. Ook vorig jaar kwam dit verschil duidelijk naar voren.

⁴⁰ TNO (2019). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden*.

Figuur 6.6 – Werktevredenheid van zij-instromers mbo (rapportcijfers)



Uit regressieanalyse blijkt verder dat de algehele werktevredenheid ook samenhangt met de door zij-instromers ervaren *werkdruk* en de zogenaamde *person-job fit*. De relatie met werkdruk is daarbij negatief. Dit betekent dat hoe hoger de werkdruk, hoe minder tevreden men is. De mate waarin het werk aansluit bij de verwachtingen (*fit*) heeft een gunstig effect op de werktevredenheid. Een dat geldt ook voor de samenwerking in het team.

Geloof in eigen kunnen

In de afgelopen jaren is gewerkt aan verbetering van het scholingstraject voor zij-instromers in het mbo (PDG). Dat heeft geleid tot een duidelijke verhoging van de kwaliteit, zo blijkt uit onderzoek⁴¹. Toch zijn er ook onderwerpen die nog onvoldoende aan bod komen, zo hebben we hiervoor gezien (§ 6.1). Het gaat dan vooral om het begeleiden van studenten en het verbinden van onderwijs en beroepspraktijk. Het is dan ook interessant om na te gaan hoe het staat met het *bekwaamheidsgevoel* van zij-instromers die hun PDG hebben gehaald. Hebben zij het gevoel dat ze hun vak verstaan, of twijfelen ze nog ten aanzien van bepaalde docentvaardigheden? Net als bij pas afgestudeerde leraren, is in de enquête onder zij-instromers ook een aantal stellingen opgenomen over het bekwaamheidsgevoel. Deze stellingen zijn deels ontleend aan TALIS⁴² en kunnen worden geïnterpreteerd als een soort *self-assessment*. In welke mate zijn zij-instromers – naar eigen zeggen – in staat bepaalde vakinhoudelijke taken in de praktijk te brengen? Figuur 6.7 toont de belangrijkste uitkomsten hiervan.

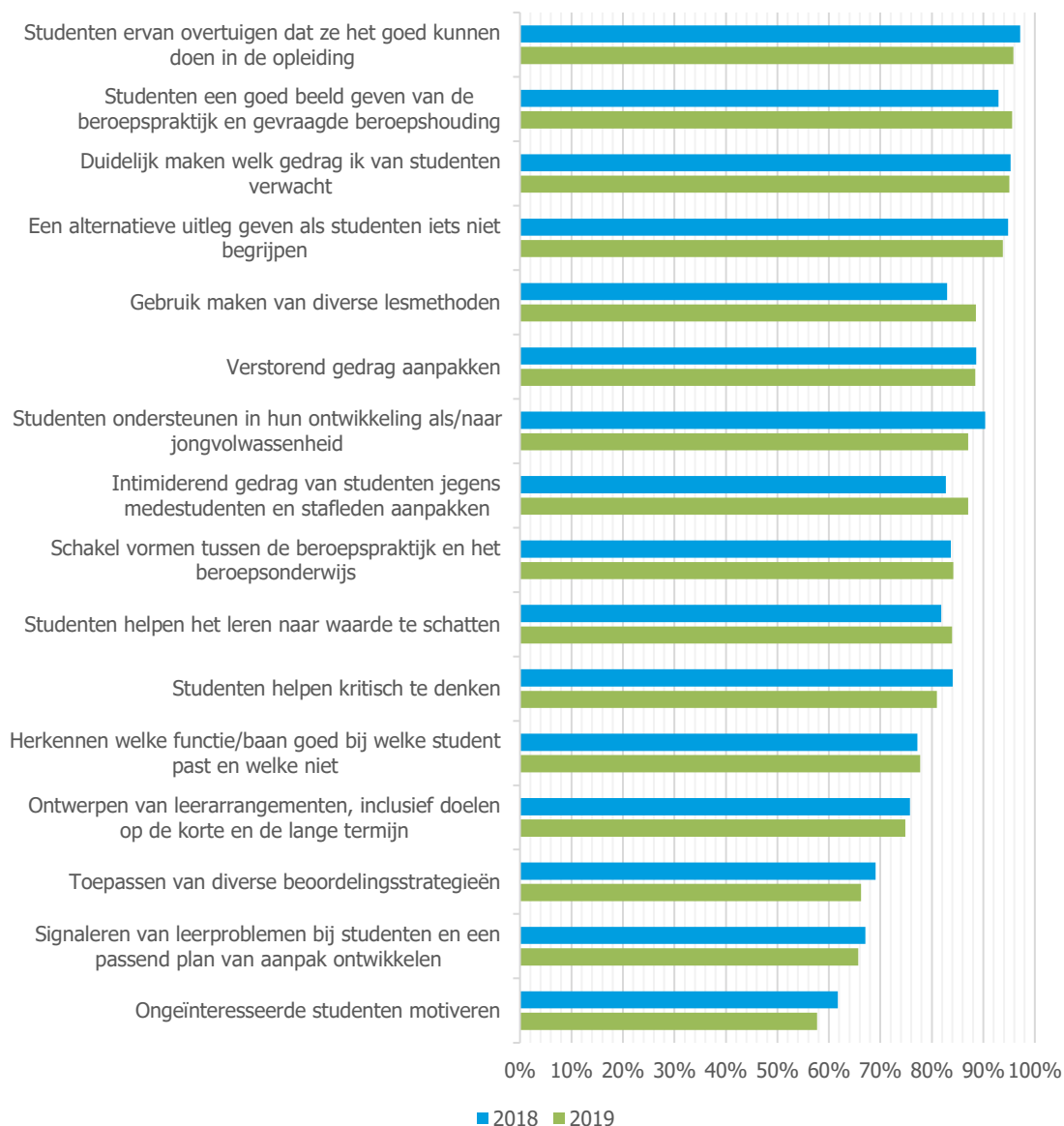
Uit de figuur blijkt dat de meeste zij-instromers geloof hebben in eigen kunnen. Ze zijn in staat om: studenten ervan te overtuigen dat ze het goed kunnen doen in de opleiding, hen een goed beeld te geven van de beroepspraktijk, duidelijk te maken welk gedrag ze van studenten verwachten en een alternatieve uitleg te geven als studenten iets niet begrijpen. Ook geven ze aan dat ze in staat zijn om diverse leermethoden te gebruiken, verstorend gedrag aan te pakken en studenten te ondersteunen in hun ontwikkeling naar jongvolwassenheid. Minder bedreven voelen zij zich in het signaleren en aanpakken van leerproblemen, het motiveren van ongeïnteresseerde studenten en het toepassen van diverse beoordelingsstrategieën. Dit laatste komt nauw overeen met het beeld van pas afgestudeerde leraren.

⁴¹ Ecorys/MOOZ (2017) *Monitor maatregelen lerarenopleiding beroepsonderwijs*.

⁴² TALIS is een grootschalig onderzoek van de OECD naar de werk- en leeromgeving van docenten. De afkorting staat voor: *Teaching and Learning International Survey*.

Vergeleken met vorig jaar is het beeld min of meer onveranderd. Ook toen kwam naar voren dat zij-instromers de basisvaardigheden meestal wel beheersen, maar soms nog moeite hebben met de meer complexe vaardigheden. Het gaat dan onder meer om het motiveren van ongeïnteresseerde studenten en het signaleren en aanpakken van leerproblemen. Hiervoor is klaarblijkelijk meer praktijkervaring nodig.

Figuur 6.7 – Aandeel zij-instromers dat - naar eigen zeggen – (goed) in staat is om... (%)

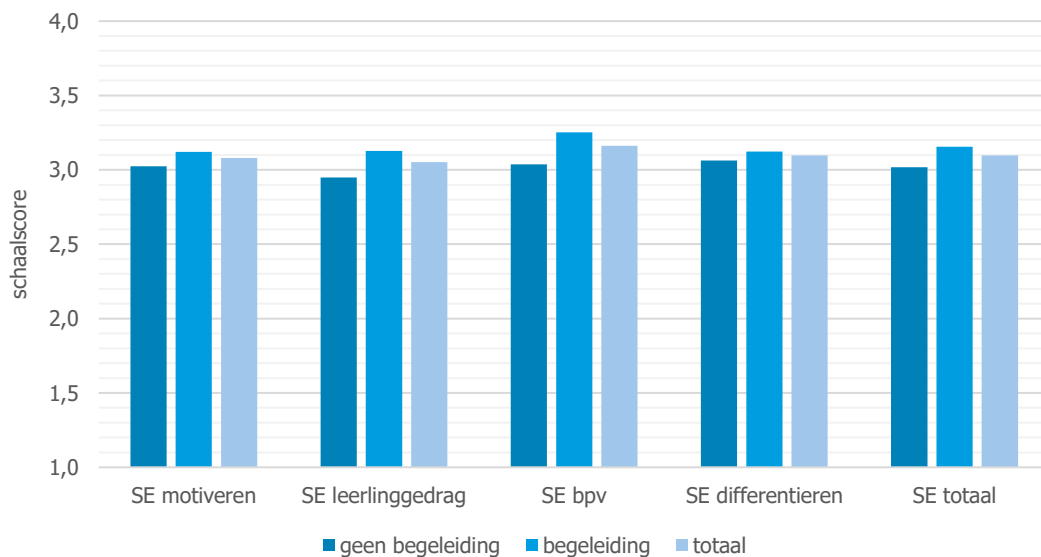


Uit de factoranalyse blijkt dat de stellingen over het bekwaamheidsgevoel van zij-instromers kunnen worden samengevoegd tot vier samenhangende clusters⁴³. Deze hebben betrekking op: klassenmanagement & leerlinggedrag, het motiveren van studenten, beroepspraktijkvorming en differentiëren. Figuur 6.8 toont de gemiddelde schaalscores voor alle vier de factoren, plus een totaalscore voor de self-efficacy van zij-instromers. Uit de figuur blijkt dat zij-instromers over het algemeen

⁴³ De meetschalen lopen van 1 (laag) tot 4 (hoog). De gemiddelde self-efficacy bedraagt 3,1; hetgeen als redelijk getypeerd kan worden.

zelfvertrouwen hebben in hun werk. Daarbij zijn er geen noemenswaardige verschillen tussen genoemde domeinen. Wel is er een duidelijk verschil in het bekwaamheidsgevoel tussen zij-instromers die enige vorm van begeleid krijgen en degenen die dat niet krijgen. Vooral op het vlak van BPV en klassenmanagement/ leerlinggedrag scoort de eerste groep beter.

*Figuur 6.8 - Self-efficacy onder zij-instromers mbo, in relatie tot begeleiding op werkplek**



* De meetschalen lopen van 1 (laag) tot 4 (hoog).

Bijlage A Steekproef & respons

Voor de enquête onder *pas afgestudeerde leraren* zijn de afgelopen jaren telkens twee afstudeercohorten benaderd. Dit betreft alle gediplomeerden van de lerarenopleidingen die één respectievelijk twee jaar geleden hun diploma hebben gehaald. Voor de meting in april/mei 2019 gaat het dus om de afgestudeerden die in 2017 en 2018 hun diploma hebben gehaald. In onderstaande tabellen presenteren we de steekproefaantallen en respons, voor de afgelopen 3 jaar. Hieruit wordt duidelijk dat de respons onder het 'meest recente afstudeercohort', systematisch hoger is dan onder de afgestudeerden van het jaar daarvoor. Daarnaast blijkt dat de respons onder gediplomeerden van de bachelor lerarenopleidingen lager is dan onder degenen van de pabo en de universitaire lerarenopleidingen.

Tabel A.1 – Steekproef en respons, naar afstudeercohort en opleidingstype (meest recente cohort)*

Cohort	Meting	N	n	%
Pabo				
2016	2017	3.400	945	27,8%
2017	2018	3.550	1.087	31,2%
2018	2019	3.721	1.087	29,2%
Lerarenopl. vo/mbo				
2016	2017	3.697	829	22,4%
2017	2018	3.810	917	24,1%
2018	2019	3.929	1.031	26,2%
Universitaire lerarenopl.				
2016	2017	793	248	31,3%
2017	2018	714	257	36,0%
2018	2019	668	231	34,6%

* Loopbaanmonitor 2017-2019 (steekproef meest recente cohort).

Tabel A.2 – Steekproef en respons, naar afstudeercohort en opleidingstype (2^e jaar na afstuderen)*

Cohort	Meting	N	n	%
Pabo				
2015	2017	3.715	606	16,3%
2016	2018	3.380	696	20,6%
2017	2019	3.534	647	18,3%
Lerarenopl. vo/mbo				
2015	2017	3.689	591	16,0%
2016	2018	3.673	620	16,9%
2017	2019	3.779	613	16,2%
Universitaire lerarenopl.				
2015	2017	763	213	27,9%
2016	2018	783	257	29,6%
2017	2019	706	211	29,9%

* Loopbaanmonitor 2017-2019 (cohort 2015-2017).

In de analyse is een weging toegepast om representatieve uitspraken te doen over de begeleiding van beginnende leraren. Daarbij is o.m. gecorrigeerd voor afwijkingen in de verdeling naar opleidingstype (en cohort).

Bijlage B Tabellen pas afgestudeerde leraren

Tevredenheid over de lerarenopleiding

Tabel B.1 – Aandeel pas afgestudeerden dat (zeer) tevreden is met lerarenopleiding, naar cohort (%)*

	2014	2015	2016	2017	2018
pabo	69%	70%	70%	69%	67%
2e graadsopleiding	72%	71%	72%	77%	73%
ulo	61%	53%	55%	64%	67%
totaal	70%	69%	70%	72%	70%

* Selectie pas afgestudeerde leraren (ca. ½ jaar na afstuderen).

Tabel B.2 – Hoe tevreden bent u met de volgende aspecten van de lerarenopleiding (%)*

	pabo			2egr opl.			ulo		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Het niveau van de opleiding	67%	63%	61%	74%	78%	76%	61%	69%	66%
De voorbereiding op de beroepspraktijk	69%	67%	69%	65%	62%	63%	49%	55%	60%
De studiebegeleiding (tijdens de studie)	60%	59%	60%	56%	58%	59%	51%	57%	58%
Het aanleren van pedagogisch-didactische vaardigheden	71%	70%	69%	65%	65%	66%	50%	54%	60%
Het aanleren van differentiatievaardigheden	58%	60%	61%	49%	50%	54%	21%	29%	27%
Het aanleren van een onderzoekende houding	67%	64%	64%	61%	62%	65%	51%	58%	61%
Het niveau van de vakinhoudelijke en vakdidactische programmaonderdelen	62%	61%	64%	70%	76%	74%	61%	66%	70%
Het opdoen van kennis over het curriculum van het basisonderwijs	60%	54%	56%	-	-	-	-	-	-
De aandacht voor methode onafhankelijk lesgeven	53%	52%	51%	-	-	-	-	-	-
Totaal (n=100%)	945	1.109	1.087	829	917	1.031	232	257	231

* Selectie pas afgestudeerde leraren (peiljaren).

Tabel B.3 – Mijn opleiding was van voldoende kwaliteit om als leraar aan de slag te gaan (%)*

Opleidingstype	2015	2016	2017	2018	2019
pabo	59,4%	59,0%	64,6%	61,3%	61,6%
2egr opl.	65,8%	65,4%	71,7%	72,8%	72,2%
ulo	58,7%	56,0%	62,2%	65,6%	63,5%

* Selectie beginnende leraren | percentages (helemaal) mee eens.

Tabel B.4 – Tevredenheid over de begeleiding tijdens de eindstage, naar afstudeercohort (%)*

		2015	2016	2017	2018
pabo	... door de begeleider in de klas	82%	81%	80%	80%
	... op de school in zijn geheel	75%	74%	72%	73%
	... vanuit de opleiding	56%	57%	55%	53%
	Totaal (n)	1.117	945	1.109	1.087
Zegr opl.	... door de begeleider in de klas	76%	75%	77%	74%
	... op de school in zijn geheel	68%	68%	70%	69%
	... vanuit de opleiding	52%	55%	53%	54%
	Totaal (n)	818	829	917	1.031
ulo	... door de begeleider in de klas	79%	77%	74%	74%
	... op de school in zijn geheel	70%	71%	64%	69%
	... vanuit de opleiding	58%	56%	61%	63%
	Totaal (n)	222	248	257	231

* Selectie pas afgestudeerde leraren.

Tabel B.5 – Afstudeerrichting pabo-gediplomeerden, naar geslacht en diplomajaar (%)*

	diploma 2017		diploma 2018	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Het jonge kind	13,6	39,3	15,8	38,6
Het oudere kind	77,9	49,9	74,5	48,8
Ik had geen specialisatie	8,6	8,1	6,0	9,0
Anders	-	2,7	3,7	3,6
Totaal (n)	80	567	153	934

Tabel B.6 – In hoeverre bent u voorbereid op het lesgeven in ... (%)*

	onvoldoende	matig	niet goed, niet slecht	goed	zeer goed	totaal (n)
groep 1/2	8,5	17,8	24,6	37,7	11,3	1.087
groep 3-8	,3	3,3	9,7	65,3	21,5	1.087
speciaal (basis-)onderwijs	44,1	26,1	19,9	8,0	2,0	1.087

* Selectie pabo gediplomeerden (cohort 2018).

Tabel B.7 – In hoeverre bent u voorbereid op het lesgeven in ... (%)*

	onvoldoende	matig	niet goed, niet slecht	goed	zeer goed	totaal (n)
havo/vwo	11,0	9,5	16,3	49,0	14,2	1.031
vmbo	7,3	14,8	20,7	46,1	11,1	1.031
mbo	19,4	20,8	20,7	30,4	8,7	1.031

* Selectie gediplomeerden van tweedegraads lerarenopleidingen (cohort 2018).

Tabel B.8 – Onderwijssector waarin tijdens de eindstage lesgegeven is, naar type opleiding (%)*

	AVO	BO	Overig	Totaal
Po	1%	2%	23%	8%
Vmbo/pro	34%	22%	16%	26%
Havo/vwo	40%	2%	31%	30%
Mbo	22%	66%	16%	29%
Anders	3%	8%	14%	7%
Totaal (n)	590	210	231	1031

* Selectie pas afgestudeerde leraren (hbo-bachelor).

Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren

Tabel B.9 – Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren (½ jaar na afstuderen), cohort 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Pabo</i>					
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	68,8	70,9	78,1	80,4	84,0
Buiten onderwijs	6,8	6,0	6,7	5,8	5,0
Binnen en buiten onderwijs	16,1	15,8	8,8	7,8	6,4
Geen betaalde baan	8,3	7,3	6,4	6,0	4,7
Totaal (n)	1.156	1.115	945	1.109	1.087
<i>Lerarenopl. vo/mbo</i>					
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	63,5	67,5	70,6	71,2	72,6
Buiten onderwijs	13,9	13,6	12,2	11,2	12,0
Binnen en buiten onderwijs	14,2	13,2	11,2	12,1	9,8
Geen betaalde baan	8,4	5,7	6,0	5,6	5,6
Totaal (n)	1.250	1.038	1.077	1.174	1.262

Bron: Loopbaanmonitor 2015-2019.

Tabel B.10 – Arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde leraren (direct na afstuderen), cohort 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Pabo</i>					
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	51,2	57,0	63,4	69,8	75,1
Buiten onderwijs	19,3	18,5	14,4	12,4	10,7
Binnen en buiten onderwijs	15,0	12,3	11,1	8,8	7,5
Geen betaalde baan	14,5	12,2	11,1	9,0	6,7
Totaal (n)	1.156	1.115	945	1.109	1.087
<i>Lerarenopl. vo/mbo</i>					
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	57,6	59,0	66,1	67,4	68,6
Buiten onderwijs	18,0	19,2	18,0	14,4	13,6
Binnen en buiten onderwijs	10,4	10,9	7,5	10,4	8,6
Geen betaalde baan	14,0	10,9	8,4	7,8	9,2
Totaal (n)	1.252	1.040	1.077	1.174	1.262

Tabel B.11 – Pas afgestudeerde leraren, naar soort baan (% , cohort 2014-2018)

		2014	2015	2016	2017	2018
Pabo	Vervangingsbaan	47,4	44,0	31,6	24,2	13,5
	Reguliere baan	52,6	56,0	68,4	75,8	86,5
	Totaal (n)*	978	920	815	971	973
Lerarenopl. vo/mbo	Vervangingsbaan	13,3	11,3	12,7	11,7	8,2
	Reguliere baan	86,7	88,7	87,3	88,3	91,8
	Totaal (n)*	984	843	891	979	1.047

* Selectie alumni die in het onderwijs werken.

Tabel B.12 – Pas afgestudeerde leraren, naar soort baan (% , cohort 2014-2018)

		2014	2015	2016	2017	2018
Pabo	Reguliere baan	36,0	38,5	50,6	60,4	72,0
	Reguliere & vervangingsbaan	16,6	17,6	17,8	15,4	14,5
	Vervangingsbaan	47,4	44	31,6	24,2	13,5
	Totaal (n)	978	958	815	971	973
Lerarenopl. vo/mbo	Reguliere baan	74,4	79,8	76,1	77,1	82,5
	Reguliere & vervangingsbaan	12,4	8,9	11,2	11,2	9,3
	Vervangingsbaan	13,3	11,3	12,7	11,7	8,2
	Totaal (n)	984	843	891	979	1.047

* Selectie alumni die in het onderwijs werken.

Tabel B.13 – Pas afgestudeerde leraren, naar type dienstverband (% , cohort 2014-2018)

		2014	2015	2016	2017	2018
Pabo	Vast contract	4,7	3,7	11,7	14,6	22,4
	Tijdelijk met uitzicht op vast	21,6	29,8	45,5	54,0	59,9
	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	37,2	33,9	25,6	14,3	8,4
	Flexibel contract	36,5	32,5	17,2	17,1	9,3
	Totaal (n)	978	958	815	971	973
Lerarenopl. vo/mbo	Vast contract	30,3	30,0	33,4	32,3	33,8
	Tijdelijk met uitzicht op vast	42,2	41,7	39,8	40,6	44,3
	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	17,1	18,4	18,2	17,4	15,4
	Flexibel contract	10,3	9,8	8,7	9,7	6,4
	Totaal (n)	984	843	891	979	1.047

* Selectie alumni die in het onderwijs werken.

Tabel B.14 – Pas afgestudeerde leraren, naar aanstellingsomvang (% , cohort 2014-2018)

		2014	2015	2016	2017	2018
Pabo	Voltijd: 36 uur of meer	30,6	34,1	40,2	48,8	51,3
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	29,9	32,2	30,5	28,1	26,8
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	30,4	27,4	23,3	17,6	17,2
	Deeltijd: < 12 uur	8,9	6,3	5,9	5,4	4,7
	Totaal (n)*	978	958	815	971	973
Lerarenopl. vo/mbo	Voltijd: 36 uur of meer	23,3	21,1	22,9	18,1	20,4
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	40,4	42,8	42,0	46,4	47,4
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	26,5	28	27,6	28,4	27,1
	Deeltijd: < 12 uur	9,7	7,9	7,5	7,2	5,1
	Totaal (n)	984	843	891	979	1.047

* Selectie alumni die in het onderwijs werken.

Tabel B.15 – Pas afgestudeerde leraren, naar sector en aanstellingsomvang (% , cohort 2014-2018)

		2014	2015	2016	2017	2018
Po	Voltijd: 36 uur of meer	28,2%	33,1%	37,7%	44,5%	48,7%
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	29,1%	31,4%	29,4%	28,5%	27,5%
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	30,7%	27,8%	25,3%	19,6%	18,1%
	Deeltijd: < 12 uur	12,1%	7,7%	7,6%	7,4%	5,7%
	Totaal (n)*	1037	981	865	1031	1040
Vo	Voltijd: 36 uur of meer	21,6%	20,1%	19,0%	16,8%	17,7%
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	43,6%	43,4%	46,7%	49,0%	50,5%
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	27,3%	30,4%	27,8%	29,2%	27,2%
	Deeltijd: < 12 uur	7,6%	6,1%	6,4%	5,1%	4,6%
	Totaal (n)	734	596	631	670	724
Mbo	Voltijd: 36 uur of meer	31,3%	24,7%	34,2%	25,3%	25,9%
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	38,1%	45,3%	38,8%	48,5%	45,5%
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	24,6%	23,5%	23,8%	22,3%	25,8%
	Deeltijd: < 12 uur	6,0%	6,4%	3,2%	4,0%	2,8%
	Totaal (n)	216	221	225	235	271

* Selectie alumni die in het onderwijs werken.

Tabel B.16 – Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren, naar vakgebied (% , ½ jaar na afstuderen)

	Binnen onderwijs	Buiten onderwijs	Binnen en buiten onderwijs	Geen betaalde baan	Totaal (n)
Talen	80,5	9,8	3,8	6,0	322
Exacte vakken	81,6	7,1	5,0	6,4	228
Technische vakken	75,8	15,1	7,5	1,6	88
Culturele/creatieve vakken	47,6	22,9	21,9	7,6	123
Maatschappijvakken/godsdienst	68,9	11,6	10,9	8,6	187
Economische vakken	80,4	7,4	8,2	4,0	81
Lichamelijke opvoeding	63,8	13,9	18,5	3,8	108
Verzorgende vakken	77,7	11,5	7,4	3,4	125
Totaal	72,6	12,0	9,8	5,6	1262

* Selectie alumni lerarenopleidingen vo/mbo.

Tabel B.17 – Pas afgestudeerde leraren, naar vakgebied en type dienstverband (% , lerarenopl. vo/mbo)

	Vast contract	Tijdelijk contract	Flexibel contract	Totaal (n)*
Talen	43,0	53,3	3,7	272
Exacte vakken	43,8	50,5	5,7	198
Technische vakken	57,2	41,6	1,2	73
Culturele/creatieve vakken	19,6	58,8	21,6	87
Maatschappijvakken/godsdienst	24,6	71,5	3,9	148
Economische vakken	33,0	61,1	5,9	73
Lichamelijke opvoeding	7,9	82,0	10,1	89
Verzorgende vakken	37,8	60,6	1,6	107
Totaal	33,8	59,8	6,4	1.047

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

Tabel B.18 – Pas afgestudeerde leraren, naar vakgebied en aanstellingsomvang (% , lerarenopl. vo/mbo)

	≥ 36 uur	24 tot 36 uur	< 24 uur	totaal (n)*
Talen	16,4	51,7	31,9	272
Exacte vakken	19,6	54,8	25,6	198
Technische vakken	49,3	37,3	13,3	73
Culturele/creatieve vakken	8,8	30,8	60,5	87
Maatschappijvakken/godsdienst	16,7	42,1	41,2	148
Economische vakken	22,7	41,6	35,7	73
Lichamelijke opvoeding	25,8	48,0	26,2	89
Verzorgende vakken	19,4	57,5	23,1	107
Totaal	20,4	47,4	32,2	1.047

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

Tabel B.19 – Redenen voor een parttime baan, naar sector (%)

	po	vo	mbo	totaal*
Ik kan geen baan vinden met een grotere aanstellingsomvang	12,5%	21,9%	19,5%	16,4%
Ik wil niet meer uren in het onderwijs werken	30,9%	38,5%	38,6%	35,9%
Vanwege de combinatie met zorg voor kinderen, huishouden, partner en/of mantelzorg	18,5%	16,0%	29,1%	19,4%
Ik studeer ernaast	22,5%	14,2%	6,9%	16,2%
Anders	30,7%	26,6%	25,2%	28,7%
Totaal (n)	491	547	178	1.208

* Selectie pas afgestudeerden met een parttime onderwijsbaan (cohort 2018) | incl. overige sectoren.

Tabel B.20 – Zou u meer uren in het onderwijs willen werken? – naar cohort (%)*

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Pabo</i>					
Ja, zonder meer	52%	47%	31%	20%	15%
Ja, onder voorwaarden	18%	24%	29%	31%	29%
Nee, zeker niet	21%	20%	34%	43%	48%
Weet niet	9%	8%	6%	6%	8%
Totaal (n)	737	596	465	458	440
<i>Lerarenopl. vo/mbo</i>					
Ja, zonder meer	32%	29%	30%	24%	22%
Ja, onder voorwaarden	27%	29%	30%	35%	34%
Nee, zeker niet	36%	38%	35%	36%	39%
Weet niet	5%	5%	5%	4%	5%
Totaal (n)	804	614	625	725	768

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

Tabel B.21 – Onder welke voorwaarden bent u bereid meer uren in het onderwijs te werken? (%)*

	po	vo	mbo	totaal*
Salarisverbetering	51%	49%	42%	49%
Vast contract	43%	40%	46%	41%
Duidelijke afspraken over werkbelasting	32%	40%	35%	36%
Ruimte voor eigen ontwikkeling	26%	30%	42%	30%
Doorgroeimogelijkheid	21%	24%	30%	23%
Reguliere baan (geen invalwerk)	32%	18%	15%	22%
Mogelijkheid tot combinatie met zorg voor anderen en/of studie	18%	23%	26%	22%
Voldoende inwerktijd/begeleiding	18%	17%	19%	18%
Weinig reistijd	20%	19%	3%	16%
Werken naar eigen inzicht	13%	15%	10%	15%
Mogelijkheid tot combinatie met huidige baan	13%	12%	20%	14%
Mogelijkheid tot voltijdbaai	7%	4%	3%	5%
Anders, namelijk	7%	7%	9%	8%
Totaal (n)	141	184	54	382

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

Tabel B.22 – 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%	89%	93%
Lesgeven gaf mij de mogelijkheid om bij te dragen aan de samenleving.	90%	83%	86%
Lesgeven gaf me de mogelijkheid mijn interesse in mijn vakgebied te delen.	83%	85%	84%
Lesgeven gaf me de mogelijkheid de ontwikkeling van minder bedeelde kinderen te versterken.	81%	64%	72%
Lesgeven bood een betrouwbaar inkomen.	40%	54%	47%
Lesgeven bood baanzekerheid.	42%	50%	46%
Lesgeven bood een stabiele loopbaan.	39%	48%	44%
Het werkschema (bijv. uren, vakanties, parttime banen) sloot aan bij verantwoordelijkheden in mijn privéleven.	31%	47%	39%
Totaal (n)	946	884	1.830

* Selectie beginnende leraren (cohort 2018).

Tabel B.23 – Wat zijn de belangrijkste redenen waarom u geen baan in het onderwijs heeft? (%)*

	Lerarenopl.		Totaal
	Pabo	vo/mbo	
Binnen het onderwijs is de werkdruk te hoog	73,8%	53,8%	58,9%
Buiten het onderwijs heb ik meer doorgroeimogelijkheden	39,9%	33,7%	35,2%
Buiten het onderwijs is er meer ruimte voor mijn eigen ontwikkeling	33,2%	34,0%	33,8%
Binnen het onderwijs is het salaris te laag	40,5%	19,7%	24,9%
Buiten het onderwijs kan ik naar eigen inzicht werken	34,1%	19,8%	23,4%
Ik kan binnen het onderwijs geen voltijdbaan vinden	-	23,7%	17,7%
Ik kan een onderwijsbaan niet combineren met mijn huidige baan buiten het onderwijs	10,2%	16,6%	15,0%
Ik kan binnen het onderwijs geen deeltijdbaan vinden	-	17,5%	13,1%
Binnen het onderwijs krijg je onvoldoende inwerktijd/begeleiding	13,2%	11,0%	11,6%
Ik kan binnen het onderwijs geen vast contract krijgen	5,8%	12,0%	10,4%
Ik kan een onderwijsbaan niet combineren met zorg voor kinderen/huishouden en/of studie	15,1%	6,5%	8,7%
Ik moet te ver reizen voor een baan binnen het onderwijs	-	9,8%	7,3%
Anders	34,2%	41,9%	40,0%
Totaal (n)	56	142	198

* Selectie pas afgestudeerden zonder baan of werkzaam buiten onderwijs (cohort 2018).

Tabel B.24 – Zou u in het onderwijs willen werken? (%)

	Diploma 2017			Diploma 2018		
	Pabo	Lero. vo/mbo	Totaal	Pabo	Lero. vo/mbo	Totaal
Ja, zonder meer	15,3%	20,8%	18,8%	21,2%	24,3%	23,4%
Ja, onder voorwaarden	50,8%	56,2%	54,3%	46,6%	51,5%	50,0%
Nee, zeker niet	15,0%	13,9%	14,3%	13,7%	14,9%	14,5%
Weet niet	19,0%	9,2%	12,6%	18,4%	9,3%	12,1%
Totaal (n)*	82	146	228	114	215	329

* LBM2019: Selectie pas afgestudeerden zonder baan of werkzaam buiten onderwijs

Tabel B.25 – Onder welke voorwaarden bent u bereid om in het onderwijs te werken? (%)*

	Pabo	Lerarenopl. vo/mbo	Totaal
Duidelijke afspraken over werkbelasting	56%	37%	43%
Salarisverbetering	51%	32%	38%
Ruimte voor eigen ontwikkeling	22%	38%	33%
Vast contract	15%	26%	23%
Doorgroeimogelijkheid naar management	28%	18%	21%
Voldoende inwerktijd/begeleiding	33%	16%	21%
Werken naar eigen inzicht	22%	19%	20%
Reguliere baan (geen invalwerk)	9%	23%	19%
Mogelijkheid tot combinatie met huidige baan	8%	22%	18%
Mogelijkheid tot deeltijdbaan	12%	20%	17%
Geen salarisachteruitgang	9%	15%	13%
Weinig reistijd	4%	13%	10%
Mogelijkheid tot combinatie met zorg voor kinderen/ huishouden en/of studie	10%	6%	7%
Mogelijkheid tot voltijdbaan	-	4%	3%
Anders	22%	10%	14%
Totaal (n)	52	110	162

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

Tabel B.26 – Bent u momenteel op zoek naar een (andere) baan? – naar cohort (%)*

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Pabo</i>					
Ja, alleen binnen het onderwijs	43,2	42,0	28,7	19,3	14,9
Ja, alleen buiten het onderwijs	1,2	0,9	0,7	1,4	2,2
Ja, zowel binnen als buiten het onderwijs	9,8	9,2	6,7	6,4	5,3
Nee	45,7	47,9	63,9	72,9	77,6
Totaal (n)	932	926	802	941	946
<i>Lerarenopl. vo/mbo</i>					
Ja, alleen binnen het onderwijs	21,4	17,1	21,3	20,4	17,8
Ja, alleen buiten het onderwijs	3,1	2,5	2,3	2,9	3,3
Ja, zowel binnen als buiten het onderwijs	12,8	11,7	10,6	12,0	9,7
Nee	62,7	68,7	65,9	64,7	69,3
Totaal (n)	822	680	730	846	884

* Selectie beginnende leraren (cohort 2014-2018).

Tabel B.27 – Waarom zoekt u (ook) een baan buiten het onderwijs? (%)*

	Pabo	Lerarenopl. vo	Totaal
De werkdruk in het onderwijs is te hoog	62%	54%	57%
Buiten het onderwijs is het salaris beter	64%	40%	49%
Ik wil graag ervaringen opdoen buiten het onderwijs	42%	32%	36%
Ik wil niet (meer) in het onderwijs werken	35%	28%	31%
De lage status van het werken in het onderwijs	32%	22%	26%
Ik wil geen invalwerk doen/wil meer baanzekerheid	8%	25%	19%
Ben bezig met/heb een andere studie gedaan (geen lerarenopleiding) en wil een baan die daarop aansluit	19%	14%	16%
Er zijn alleen kleine deeltijdbanen te vinden binnen het onderwijs	4%	18%	13%
Ik zou te ver moeten reizen voor een baan in het onderwijs	7%	15%	12%
Er is geen werk in het onderwijs	5%	14%	11%
Buiten het onderwijs zijn de kansen op werk veel groter		8%	5%
Anders	22%	29%	27%
Totaal (n)	71	115	186

* Selectie beginnende leraren (cohort 2018) die (ook) opzoek zijn naar een baan buiten het onderwijs.

Begeleiding van beginnende leraren

Tabel B.28– Aandeel beginnende leraren, naar cohort 2014-2018 (%)

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Pabo</i>					
Beginnende leraar**	99,2	99,6	99,8	99,2	99,6
Geen beginnende leraar	0,8	0,4	0,2	0,8	0,4
Totaal (n)*	978	958	809	961	949
<i>Lerarenopl. vo/mbo</i>					
Beginnende leraar	86,6	84,8	84,9	88,7	87,7
Geen beginnende leraar	13,4	15,2	15,1	11,3	12,3
Totaal (n)*	984	843	887	977	1.020

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

Tabel B.29 – Begeleiding van beginnende leraren, naar cohort 2014-2018 (%)

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Pabo</i>					
Wel begeleiding	72,2	78,6	82,6	83,7	87,8
Geen begeleiding	27,8	21,4	17,4	16,3	12,2
Totaal (n)*	932	926	802	941	946
<i>Lerarenopl. vo/mbo</i>					
Wel begeleiding	87,8	88,7	85,2	80,4	83,1
Geen begeleiding	12,2	11,3	14,8	19,6	16,9
Totaal (n)*	822	680	730	846	884

* Selectie beginnende leraren.

Tabel B.30 – Begeleiding van beginnende leraren, naar peiljaar (%)

		2015	2016	2017	2018	2019
PO	Ja, dit werd actief aangeboden	25%	30%	35%	36%	45%
	Ja, als ik hier om vroeg	39%	38%	36%	36%	34%
	Nee, geen begeleiding gekregen	29%	22%	19%	20%	13%
	Anders	8%	9%	10%	9%	8%
	Totaal (n)	980	948	839	1000	1007
VO	Ja, dit werd actief aangeboden	61%	63%	54%	55%	52%
	Ja, als ik hier om vroeg	25%	24%	27%	24%	27%
	Nee, geen begeleiding gekregen	8%	7%	10%	14%	14%
	Anders	5%	5%	9%	7%	7%
	Totaal (n)	621	492	525	586	613
MBO	Ja, dit werd actief aangeboden	29%	36%	29%	29%	28%
	Ja, als ik hier om vroeg	47%	42%	41%	36%	42%
	Nee, geen begeleiding gekregen	19%	16%	20%	26%	24%
	Anders	5%	5%	10%	10%	6%
	Totaal (n)	175	176	182	194	227

* Selectie beginnende leraren | cohort 2014-2018.

Tabel B.31– Organisatie van de begeleiding, naar sector en peiljaar (%)

	PO			VO			MBO		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Een introductiebijeenkomst voor beginnende leraren	21%	27%	35%	63%	65%	67%	54%	40%	48%
Een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren	23%	27%	33%	49%	49%	49%	27%	20%	26%
Groepje met nieuwe leerkrachten dat regelmatig bijeenkomt (intervisiegroep)	23%	27%	33%	59%	56%	59%	30%	27%	36%
Begeleiding door een ervaren docent (uit de vaksectie)	42%	38%	39%	51%	54%	50%	57%	47%	60%
Begeleiding door de schoolleiding	36%	31%	29%	18%	20%	18%	11%	8%	12%
Begeleiding door een mentor / coach	36%	42%	46%	49%	51%	45%	18%	32%	30%
Aantal lessen wordt bijgewoond door en nabesproken met een ervaren docent	31%	32%	34%	56%	49%	50%	29%	30%	28%
Er werd een cursus aangeboden	7%	10%	11%	10%	11%	10%	11%	11%	8%
Anders	16%	14%	11%	5%	5%	5%	6%	9%	8%
Totaal (n)	685	813	875	473	506	535	145	146	171

* Selectie beginnende leraren | cohort 2016-2018.

Tabel B.32– Inhoud van de begeleiding, naar sector en peiljaar (%)

	PO			VO			MBO		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Rondleiding door de school en kennismaking met collega's	30%	28%	22%	42%	45%	44%	41%	38%	36%
Op de hoogte brengen van het organisatorisch reilen en zeilen van de school	50%	49%	46%	56%	61%	60%	68%	55%	58%
Het voorbereiden van lessen	12%	9%	13%	13%	11%	13%	20%	22%	28%
Didactische vaardigheden	41%	39%	46%	40%	38%	35%	26%	30%	37%
Het omgaan met leerlingen	49%	47%	45%	55%	51%	51%	50%	39%	44%
Het omgaan met ouders	34%	35%	35%	25%	25%	25%	17%	20%	9%
Orde handhaven in de klas	37%	38%	32%	54%	51%	47%	32%	31%	25%
Het plannen van de werkzaamheden	34%	31%	32%	22%	19%	21%	28%	33%	34%
Anders	14%	11%	11%	7%	8%	7%	8%	11%	11%
Totaal (n)	685	813	875	473	506	535	145	146	171

* Selectie beginnende leraren | cohort 2016-2018.

Tabel B.33 – Lesobservatie door een ervaren docent of mentor/coach, naar sector en peiljaar (%)

	PO			VO			MBO		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Nooit	13%	12%	9%	10%	12%	13%	31%	27%	26%
1 of 2 keer	37%	39%	35%	36%	37%	39%	43%	54%	50%
3 - 5 keer	32%	33%	36%	35%	35%	34%	21%	14%	19%
Meer dan 5 keer	16%	15%	19%	17%	14%	14%	5%	3%	3%
Weet ik niet	1%	1%	1%	2%	2%	0%	-	1%	1%
Totaal (n)	839	1000	1007	525	586	613	182	194	227

* Selectie beginnende leraren met begeleiding (cohort 2016-2018).

Tabel B.34 – Gebruik van gevalideerd instrument om didactische vaardigheden in kaart te brengen (%)*

	PO			VO			MBO		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Ja	40%	36%	40%	51%	42%	46%	34%	25%	25%
Nee	16%	19%	22%	18%	20%	21%	35%	44%	44%
Weet niet	43%	45%	38%	32%	38%	33%	32%	30%	31%
Totaal (n)	839	1000	1007	525	586	613	182	194	227

* Selectie beginnende leraren met begeleiding (cohort 2016-2018).

Tabel B.35 – Stellingen over het werkklimaat op school, naar sector (% [zeer] eens)*

	po	vo	mbo	totaal*
Op deze school heerst een cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid voor school gerelateerde zaken.	86,0%	78,5%	77,9%	82,8%
Op deze school heerst een cultuur van samenwerking die wordt gekarakteriseerd door wederzijdse steun.	83,7%	73,7%	71,6%	79,1%
Op deze school werken we als team samen aan de ontwikkeling van het onderwijs.	85,5%	73,1%	79,5%	80,8%
Het management steunt de docenten bij problemen met een leerling/klas en werkt met hen samen om deze problemen op te lossen.	76,8%	62,3%	66,1%	70,6%
Als docenten (extra) ondersteuning nodig hebben, dan geeft de school die ook.	68,6%	61,7%	57,7%	65,0%
Ik krijg voldoende ruimte om me verder te ontwikkelen (bijvoorbeeld cursussen, bijscholing en studiedagen).	73,2%	69,7%	76,1%	72,7%
Ik krijg meer voorbereidingstijd voor mijn lessen dan meer ervaren docenten.	27,6%	42,5%	25,5%	31,9%
Totaal (n)	1.007	613	227	1.830

* Selectie beginnende leraren (cohort 2018) | stelling 1 t/m 4 de schaal over samenwerking/ondersteuning.

Tabel B.36 – Arbeidstevredenheid beginnende leraren, naar opleidingstype en cohort (rapportcijfer)

		2014	2015	2016	2017	2018
Pabo	Inhoud van de baan	7,7	7,8	7,7	7,7	7,8
	Organisatie waar men werkt	7,5	7,5	7,6	7,6	7,7
	Werken in het onderwijs	7,7	7,7	7,5	7,5	7,7
Lerarenopl. vo/mbo	Inhoud van de baan	7,8	7,7	7,8	7,8	7,8
	Organisatie waar men werkt	7,2	7,4	7,3	7,2	7,2
	Werken in het onderwijs	7,6	7,5	7,6	7,6	7,6

* Selectie beginnende leraren.

Tabel B.37 – Arbeidstevredenheid beginnende leraren, naar sector en begeleiding (rapportcijfer)*

		Inhoud van baan	Organisatie	Werk in het onderwijs	Totaal (n)
PO	wel begeleiding gekregen	7,8	7,8	7,8	875
	geen begeleiding gekregen	7,2	6,8	7,2	132
	Totaal*	7,8	7,6	7,7	1007
VO	wel begeleiding gekregen	7,7	7,3	7,6	535
	geen begeleiding gekregen	7,4	6,6	7,3	78
	Totaal	7,7	7,2	7,6	613
MBO	wel begeleiding gekregen	7,9	7,4	7,7	171
	geen begeleiding gekregen	7,4	6,2	7,6	56
	Totaal	7,8	7,1	7,7	227

* Selectie beginnende leraren (cohort 2018).

Tabel B.38 – Arbeidstevredenheid beginnende leraren, naar sector en peilmoment (rapportcijfer)

		2015	2016	2017	2018	2019
PO	De inhoud van uw baan	7,7	7,7	7,7	7,7	7,8
	De organisatie waarin men werkt	7,5	7,5	7,6	7,5	7,6
	Werken in het onderwijs	7,7	7,7	7,5	7,6	7,7
	Salaris	-	-	-	-	6,3
	Totaal (n)	980	948	839	1.000	1.007
VO	De inhoud van uw baan	7,7	7,7	7,7	7,7	7,7
	De organisatie waarin men werkt	7,2	7,4	7,2	7,2	7,2
	Werken in het onderwijs	7,6	7,5	7,5	7,5	7,6
	Salaris	-	-	-	-	6,5
	Totaal (n)	621	492	525	586	613
MBO	De inhoud van uw baan	7,9	7,7	7,9	7,9	7,8
	De organisatie waarin men werkt	7,1	7,3	7,3	7,2	7,1
	Werken in het onderwijs	7,7	7,6	7,6	7,8	7,7
	Salaris	-	-	-	-	6,9
	Totaal (n)	175	176	182	194	227

* Selectie beginnende leraren (cohort 2014-2018).

Tabel B.39 – Ervaren werkdruk onder beginnende leraren, naar sector en peiljaar* (%)

		Zeer veel	Veel	Niet veel/ niet 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%	1.000
	2019	13%	46%	34%	6%	1%	1%	1.007
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
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

* Selectie beginnende leraren (cohort 2015-2018).

Tabel B.40 – Oorzaken van ervaren werkdruk, naar sector (%)*

	po	vo	mbo	totaal
Hoeveelheid administratieve taken	82,0	60,3	78,2	75,3
Hoeveelheid overige niet-lesgebonden taken	74,1	58,3	72,5	70,0
Samenstelling leerlingenpopulatie	66,9	56,5	49,5	60,7
Diversiteit in niveau binnen groepen	67,1	41,8	38,6	56,5
Omvang van de groepen	48,9	59,8	44,0	50,1
Handhaven van discipline binnen en buiten de klas	36,3	48,6	27,5	37,9
Eisen/verwachtingen vanuit het management over de te leveren prestaties	36,4	36,9	33,1	36,8
Omgaan met lastige ouders	42,2	20,7	10,4	34,0
Beleidswijzigingen vanuit landelijk overheid	33,8	21,1	29,4	29,2
Verzuim van teamleden	20,2	18,1	27,0	21,4
Intimidatie/verbaal geweld van leerlingen	22,1	17,4	10,9	19,2
Gebrek aan teamspirit/individualistisch optreden collega's	11,7	21,4	23,5	18,2
Totaal (n)	594	358	138	1.086

* Selectie beginnende leraren die werkdruk ervaren (cohort 2018).

Tabel B.41 – Schaalscores self-efficacy, naar sector

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

* Selectie beginnende leraren.

Bijlage C Tabellen zij-instromers

Het PDG-traject

*Tabel C.1 – Aandacht voor docentvaardigheden tijdens pdg-traject (%)**

	2017	2018	2019
Toepassen van beroep gerelateerde vakkennis/ vakdidactiek	74%	72%	73%
Toepassen van pedagogische inzichten	93%	87%	96%
Toepassen van didactische inzichten	97%	89%	94%
Ontwerpen en uitvoeren van leerarrangementen/concepten	89%	79%	81%
Hanteren van de juiste toetsinstrumenten	70%	72%	72%
Omgaan met verschillende deelgroepen (differentiatie)	80%	75%	78%
Omgaan met studenten met speciale zorg	64%	56%	60%
Totaal (n)	61	119	166

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

*Tabel C.2 – Aandacht voor de begeleiding van studenten tijdens het pdg-traject (%)**

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

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

*Tabel C.3 – Aandacht voor het verbinden van opleiding en beroepspraktijk tijdens het pdg-traject (%)**

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

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

*Tabel C.4 – Aandacht voor de eigen professionele ontwikkeling tijdens het pdg-traject (%)**

	2017	2018	2019
Rol als teamspeler	93%	88%	89%
Zelfreflectie en actief in eigen prof. ontwikkeling	100%	97%	96%
In- en externe verantwoording afleggen voor handelen	93%	84%	83%
Totaal (n)	61	119	166

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

Tabel C.5 – Tevreden over de begeleiding tijdens het pdg-traject en de voorbereiding op de beroepspraktijk (%)*

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

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

Huidige werksituatie zij-instromers met PDG

Tabel C.6 – Zij-instromers in mbo, naar aanstellingsomvang (%)*

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

* Selectie zij-instromers die traject hebben afgerond

Tabel C.7 – Zij-instromers in mbo, naar type dienstverband (%)*

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

* Selectie zij-instromers die traject hebben afgerond

Tabel C.8 – Op welk niveau bent u werkzaam?*

	2018	2019
Entree-opleidingen	7%	2%
Mbo 2	36%	23%
Mbo 3	56%	47%
Mbo 4	83%	81%
Educatie	8%	8%
Anders	1%	2%
Totaal (n)	97	132

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

Begeleiding zij-instromers met PDG

Tabel C.9 – Heeft u na afloop van uw PDG-traject begeleiding gekregen?

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

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

Tabel C.10 – Deelname aan en effect van begeleidingsactiviteiten (%)*

	2018	2019	Redelijk positief	Heel positief
Een introductiedag voor beginnende docenten	37%	28%	59%	9%
Cursus(sen) gericht op mijn professionele ontwikkeling als docent	65%	49%	49%	41%
Intervisie gericht op mijn professionele ontwikkeling als docent	41%	40%	43%	38%
Teambrede workshops / studiedagen	97%	97%	52%	20%
Ik krijg begeleiding/coaching van mijn (direct) leidinggevende	43%	28%	54%	46%
Ik krijg begeleiding/coaching van een ervaren collega/mentor	51%	46%	42%	49%
Lesobservatie en coaching door collega's	44%	46%	49%	37%
Ik observeer lessen van meer ervaren collega's	54%	47%	42%	49%
Ik bespreek de manier waarop ik les geef met collega's	87%	92%	37%	58%
Gezamenlijk lessen voorbereiden met een meer ervaren collega	48%	45%	37%	48%
Gezamenlijk lessen geven met een meer ervaren collega	26%	37%	48%	37%
Totaal (n)	68	77		

* Selectie zij-instromers die traject hebben afgerond en begeleiding krijgen.

Tabel C.11 – Lesobservatie door een ervaren docent of mentor/coach (%)*

	Begeleiding werd actief aangeboden	Begeleiding nadat men hierom vroeg*	Geen begeleiding gekregen	Totaal
Nooit	18%	35%	54%	39%
1 of 2 keer	56%	36%	39%	43%
3 - 5 keer	24%	24%	3%	15%
Meer dan 5 keer	2%	4%	2%	3%
Weet ik niet	-	-	2%	1%
Totaal (n)	34	43	55	132

* Selectie zij-instromers die traject hebben afgerond | * incl. 'Anders'.

Tabel C.12 – Op welke wijze waren de activiteiten georganiseerd?*

	2017	2018	2019
Individueel (een op een)	50%	58%	60%
Samen met collega's uit team	73%	70%	65%
Samen met collega's binnen instelling	13%	22%	12%
Samen met collega's van andere instellingen	3%	7%	-
Totaal (n)	30	68	77

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

Tabel C.13 – Onderwerpen die aan bod zijn gekomen tijdens de begeleidingsactiviteiten en de aansluiting daarvan op de leerbehoeften (%)

	2019	Goede aansluiting	Sterke aansluiting
Leerlinggedrag en klassenmanagement	69%	76%	20%
Pedagogische vaardigheden in het lesgeven	61%	69%	23%
Leerstof/vakkennis relateren aan de beroepspraktijk	47%	75%	22%
Methodes voor gedifferentieerd lesgeven	46%	70%	22%
Methodes voor het beoordelen van studenten	45%	79%	13%
Lesgeven aan studenten met gedragsproblemen	44%	65%	18%
Loopbaanperspectieven bespreken met studenten en hen daarin adviseren	40%	60%	24%
Begrip van het reilen en zeilen op deze mbo-instelling	39%	67%	18%
Lesgeven aan studenten met speciale leerbehoeften	36%	51%	30%
Methodes om studenten meer generieke vaardigheden te leren	33%	83%	17%
Kennis en begrip van mijn vakgebied(en)	29%	73%	17%
Volgen van de ontwikkeling van individuele studenten en hun talenten	24%	73%	12%
<i>Geen van bovengenoemde onderwerpen</i>	2%	-	-
Totaal (n)	77		

* Selectie zij-instromers mbo die begeleiding krijgen.

Werkbeleving zij-instromers

Tabel C.14 – Ervaren werkdruk onder zij-instromers (%)

	2017	2018	2019
(Zeer) Weinig	6%	11%	11%
Niet veel/niet weinig	25%	29%	20%
Veel	49%	34%	48%
Zeer veel	20%	26%	20%
Geen / n.v.t.	-	-	1%
Totaal (n)	51	98	132

* Selectie zij-instromers mbo.

Tabel C.15 – Oorzaken van werkdruk (%)*

	2018	2019
Hoeveelheid overige niet lesgebonden taken	83%	75%
Hoeveelheid administratieve taken	80%	75%
Samenstelling studentenpopulatie/studenten met gedrags- en of leerproblemen	45%	46%
Diversiteit in niveau binnen groepen	31%	39%
Omvang van de groepen	34%	38%
Beleidswijzigingen vanuit landelijk overheid	57%	33%
Verzuim van teamleden	25%	26%
Eisen/verwachtingen vanuit het management over de te leveren prestaties	24%	24%
Gebrek aan teamspirit/individualistisch optreden collega's	25%	23%
Handhaven van discipline binnen en buiten de klas	19%	23%
Omgaan met lastige ouders	5%	7%
Intimidatie/verbaal geweld van studenten	7%	6%
Totaal (n)	57	91

* Selectie zij-instromers mbo die (zeer) veel werkdruk ervaren.

Tabel C.16 – Arbeidstevredenheid onder zij-instromers (gem. rapportcijfer)

	2018	2019
Inhoud van de baan	7,8	8,1
Organisatie waar men werkt	7,1	7,3
Werken in het onderwijs	7,6	7,8
Salaris	-	6,7
Totaal (n)	98	132

* Selectie zij-instromers mbo.

Tabel C.17 – Opinies over het werkklimaat (2019, %)*

	Ze er oneens	Ne utraal	Ze er eens	Totaal (n)
Mijn werkgever geeft de <i>medewerkers</i> de mogelijkheid om deel te nemen aan besluitvorming omtrent de school.	8,4	25,4	66,2	132
Mijn werkgever geeft <i>studenten</i> de mogelijkheid om deel te nemen aan besluitvorming omtrent de school.	13,6	27,8	58,6	132
In mijn team heerst een cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid voor onderwijsgerelateerde zaken.	14,6	8,1	77,3	132
In mijn team heerst een cultuur van samenwerking die wordt gekarakteriseerd door wederzijdse steun.	9,6	17,6	72,8	132
Mijn collega's en ik werken hecht samen als één team.	12,6	19,2	68,2	132
Het management steunt de docenten bij problemen met een student/klas en werkt met hen samen om deze problemen op te lossen.	12,4	24,7	63,0	132
Als docenten (extra) ondersteuning nodig hebben, dan geeft de manager die ook.	12,6	30,0	57,4	132
Ik krijg voldoende ruimte om me verder te ontwikkelen (bijvoorbeeld cursussen, bijscholing en studiedagen).	6,0	16,6	77,4	132
Ik heb voldoende tijd voor werkoverleg met collega's en mijn team	31,4	26,0	42,6	132

* Selectie zij-instromers mbo.