

# Loopbaanmonitor onderwijs 2024

Microdata: 2017 – 2023

Enquête: 2022 – 2023



<b>Datum</b>	November 2024
<b>Auteurs</b>	Jan Dirk Vlasblom Marcia den Uijl Sil Vrielink (MOOZ)
<b>Versie</b>	1.0
<b>Classificatie</b>	standaard



## **Uitgave**

Centerdata  
info@centerdata.nl  
www.centerdata.nl

## **Contact**

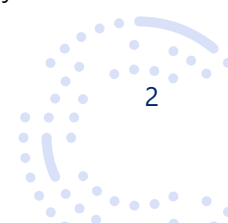
Jan Dirk Vlasblom  
JanDirk.Vlasblom@Centerdata.nl

## **© Centerdata, Tilburg, 2024**

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.

---

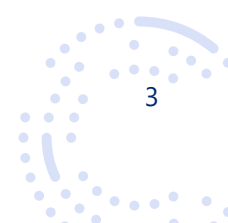
Loopbaanmonitor onderwijs 2024





# Inhoudsopgave

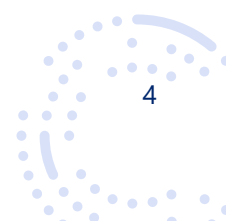
Deel 1 – Microdata	5
Samenvatting	6
1 Inleiding	11
1.1 Onderzoeksvragen	11
1.2 Opbouw rapport	12
1.3 Relatie tot ander onderzoek	13
2 Arbeidsmarkt na afstuderen	14
2.1 Beroepsrendement op hoofdlijnen	14
2.2 Beroepsrendement in detail	16
2.3 Dynamiek	18
2.4 Beroepsrendement naar achtergrondkenmerken	21
2.4.1 Beroepsrendement naar vak	21
2.4.2 Beroepsrendement naar opleidingsvorm	23
2.4.3 Beroepsrendement naar leeftijd	24
2.4.4 Beroepsrendement naar geslacht	25
2.5 Ontwikkeling arbeidsmarktpositie: vergelijking microdata – enquête	26
3 Uitgelicht: Werken tijdens de opleiding	27
4 Werken in de onderwijssector	30
4.1 Onderwijssector waarin men werkzaam is	30
4.2 Aanstellingsomvang	35
4.3 Baanmobiliteit	41
4.4 Regionale mobiliteit	44
5 Werken buiten het onderwijs	47
5.1 Sector waarin men werkzaam is	47
5.2 Uitstroom uit de onderwijssector	51
5.3 Betrekkingsomvang binnen en buiten het onderwijs	54
6 Uitgelicht: niet werkend	56
6.1 Studerend	56
6.2 Uitkeringsafhankelijkheid	57
Bijlagen	59
A Onderzoeksverantwoording	60
A.1 Kanttekening bij de gehanteerde definitie van de arbeidsmarktstatus	62





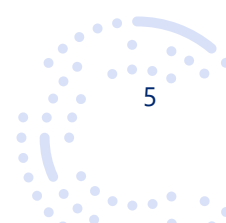
Deel 2 – Begeleiding van startende leraren	63
Managementsamenvatting	64
1 Inleiding	72
1.1 Aanleiding	72
1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen	72
1.3 Werkwijze	73
1.4 Leeswijzer	75
2 Blik op de lerarenopleidingen	76
2.1 Tevredenheid over lerarenopleiding	76
2.2 Voorbereiding op de beroepspraktijk	82
3 Arbeidsmarktpositie beginnende leraren	87
3.1 Arbeidsmarktpositie	87
3.2 Motieven om in het onderwijs te gaan werken	93
3.3 Een bijbaan in het onderwijs	95
4 Begeleiding startende leraren	98
4.1 Begeleiding startende leraren	98
4.2 Tevredenheid over de begeleiding	109
4.3 Een doorgaande leerlijn	110
5 Werkbeleving van startende leraren	112
5.1 Werkdruk en werktevredenheid	112
5.2 Professioneel zelfvertrouwen	115
5.3 Verloop	120
6 Zij-instromers in po, vo en mbo	121
6.1 Instroommotieven	122
6.2 Het scholingstraject	122
6.2.1 Zij-instroom in po en vo	124
6.2.2 Zij-instroom in het mbo	125
6.2.3 Tevredenheid over het zij-instroomtraject	126
6.3 Begeleiding van zij-instromers	129
6.3.1 Zij-instroom in po en vo	130
6.3.2 Zij-instroom in het mbo	136
6.3.3 Stellingen over de begeleiding op de werkplek	137
6.4 Werkbeleving van zij-instromers	139
Bijlagen	148
Bijlage A Steekproef en respons	149
Bijlage B Tabellen pas afgestudeerde leraren	149
Bijlage C Tabellen zij-instromers	164
Bijlage D Begrippenlijst	171

---





## Deel 1 – Microdata





## Samenvatting

De Loopbaanmonitor onderwijs richt zich op de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van recent afgestudeerde leraren. Het onderzoek kent twee onderdelen: analyses op CBS-microdata (afstudeercohorten 2016-2021) en een enquête onder pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen (cohort 2022 en cohort 2023). De uitkomsten van het eerste onderdeel staan centraal in deze samenvatting. Deze samenvatting is opgebouwd naar de opbouw van de loopbaan. Er wordt per onderwerp, indien relevant, onderscheid gemaakt naar opleidingstype. De samenvatting van het tweede deel is opgenomen als eerste hoofdstuk in het tweede deel van deze rapportage.

### Het aantal afstudeerders lager dan de voorgaande cohorten ...

Afstudeercohort 2022 kende bijna 3.900 afstudeerders van de pabo, bijna 4.000 van de tweedegraads lerarenopleidingen, en net iets meer dan 600 van de ulo. Voor de pabo is dat een stijging ten opzichte van de vier eerdere cohorten, voor de tweedegraads-opleidingen is het juist een (forse) daling ten opzichte van de twee voorafgaande cohorten. Voor de ulo is het voor het zesde jaar op rij een daling van het aantal afstudeerders. Het totaal aantal afstudeerders ligt lager dan in de voorgaande cohorten van afstudeerders.

Tabel 0.1 Aantal afgestudeerden van lerarenopleidingen<sup>1</sup>

Cohort	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Pabo	3.762	3.921	3.484	3.768	3.673	3.873
Tweedegraads lerarenopleiding	3.960	4.138	4.045	4.476	4.424	3.969
Ulo	769	730	657	649	678	605

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

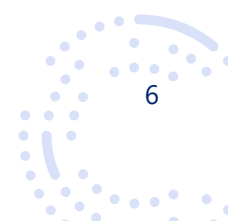
### ...maar hun loopbaan in het onderwijs begint steeds eerder

Net als bij andere opleidingen zien we een toenemend aantal studenten die werken tijdens hun opleiding. Bij cohort 2022 was de participatiegraad hoog: een jaar voor het afstuderen werkte 85% van de pabo-studenten, 85% van de studenten van de tweedegraadsopleidingen, en 70% van de ulo-studenten. Wat daarbij opvalt is dat een relatief groot deel van deze studenten al werkt in een onderwijsbaan<sup>2</sup>. Bij de pabo- en de ulo-studenten was dat 38% van de afstudeerders, bij de tweedegraads-afstudeerders lag dit percentage zelfs op 50%.

Waarschijnlijk zijn dit studenten die naast hun (vaak deeltijd-) opleiding al een baan als docent hebben, wellicht in aansluiting op hun stageperiode. Voor de ulo-studenten is dit percentage al een aantal cohorten constant, voor met name de pabo-studenten stijgt dit percentage dat tijdens de opleiding al werkt in de sector snel (het was 10% voor cohort 2017). Deze vervroeging van de aanvang van de loopbaan in het onderwijs maakt het lastiger om in te schatten hoeveel 'onderwijs capaciteit' erbij komt bij het afstuderen van een volgend cohort: een deel van hen werkt al (vrijwel) voltijds, een

<sup>1</sup> Deze cijfers wijken om verschillende redenen af van elders gepubliceerde (bv. [https://duo.nl/open\\_onderwijsdata/](https://duo.nl/open_onderwijsdata/)). Het gaat om afgestudeerden die hun eerste lerarenopleiding afronden, om cijfers per kalenderjaar, en om personen die gekoppeld kunnen worden met de CBS-microdata. Overigens blijken in de praktijk lang niet alle afstudeerders koppelbaar te zijn aan het SSB (niet in Nederland woonachtig en werkzaam). De aantallen waarover we berichten wijken dus tussen onderwerpen soms af van de hier genoemde aantallen afstudeerders per cohort.

<sup>2</sup> Zie ook de technische verantwoording: we weten dat ze werkzaam zijn bij een school, we hebben voor dit onderzoek niet uitgezocht wat hun beroep/takenpakket is.





deel kan na afstuderen de uren uitbreiden, een deel is nieuw, en een deel zal helemaal geen loopbaan in het onderwijs beginnen.

### Eerder beginnen leidt niet tot een hoger beroepsrendement....

De beroepsrendementen een jaar na afstuderen zijn al een aantal cohorten vrij constant. Het aandeel afgestudeerden dat werkt op het moment van afstuderen stijgt mee met de stijging van het aandeel studenten dat in de sector werkt tijdens de opleiding. Dat (soms veel) hogere percentage bij aanvang van de loopbaan vertaalt zich niet naar het rendement op één jaar na afstuderen. Van de pabo-afgestudeerden werkt 89% een jaar na afstuderen in het onderwijs, van de beide andere opleidingen is dat ongeveer 75%. Met uitzondering van de ulo-afgestudeerden is het beroepsrendement wel gestegen sinds cohort 2017, maar is de stijging ergens in de corona-jaren tot staan gekomen, en kijkend naar de cijfers lijkt er ook sprake van een (zeer) lichte daling in het beroepsrendement.

Tabel 0.2 Percentage afgestudeerden dat één jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs

Cohort	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Pabo	85	87	88	90	89	89
(N)	3.762	3.921	3.484	3.768	3.673	3.873
Tweedegraads lerarenopleiding	68	69	71	74	75	73
(N)	3.960	4.138	4.045	4.476	4.424	3.969
Ulo	72	71	74	77	72	73
(N)	769	730	657	649	678	605

\*Toelichting: van het cohort dat in 2017 aan de pabo is afgestudeerd, was 85% één jaar na afstuderen (m.a.w. in 2018) werkzaam in het onderwijs.

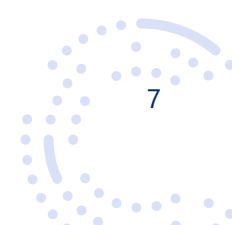
Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

### ...maar meer tot het vervroegen van veranderingen

Het stijgen van de participatie voor het afstuderen, en het niet stijgen van het beroepsrendement na een jaar lijken beide signalen dat er iets anders aan de hand is: in de eerdere cohorten steeg de gemiddelde participatie tot ongeveer drie jaar na het moment van afstuderen, om daarna licht te dalen. Dat hele patroon lijkt zich te verschuiven naar een eerder moment: de 'maximale' participatie van de afgestudeerden is maar nauwelijks veranderd. Wat wel veranderd is, is het moment waarop dat bereikt wordt. Werd voor de pabo-afgestudeerden van cohort 2017 dat moment bereikt 3 jaar na afstuderen (87% werkend in de sector), bij cohorten 2020 en 2021 werd het al een jaar na afstuderen bereikt (90% werkend in de sector). Het patroon van de dalende participatie verschilt in beide cohorten eigenlijk niet. Het lijkt er daarom op dat de jongere cohorten over de hele loopbaan weliswaar eerder beginnen, maar er zijn geen indicaties dat ze meer of langer werken in de sector.

### Pabo-afgestudeerden zijn meer op de onderwijssector gericht

Hoewel deze trends zich voordoen bij alle afgestudeerden, lijken de afgestudeerden van de pabo wel meer gericht op een loopbaan in het onderwijs: hun beroepsrendement is hoger, en ook hun 'cumulatieve rendement' is hoger. Daar waar bij de ulo- en tweedegraads-afgestudeerden uit cohort 2018 na 5 jaar ongeveer 85% op enig moment een baan in het onderwijs gehad heeft, ligt dit bij de pabo-afgestudeerden op 95%. Pabo-afgestudeerden lijken ook vaker een ononderbroken loopbaan in het onderwijs te hebben: 79% van hen was zowel één als vijf jaar na afstuderen werkzaam in de sector, bij de beide andere opleidingen lag dat veel lager rond de 60%.





Of dit push- of pullfactoren betreft is uit de data niet af te leiden. In ieder geval lijkt een stabiele loopbaan in het onderwijs voor de afgestudeerden uit deze opleidingen veel minder vanzelfsprekend dan voor de pabo-afgestudeerden.

Tabel 0.3 Arbeidsmarktdynamiek afgestudeerden, één versus vijf jaar na afstuderen, cohorten 2013 tot en met 2018 in %

Opleiding		Cohort					
		2013	2014	2015	2016	2017	2018
Pabo	In beide jaren werkzaam in onderwijs ("blijvers")	67	69	70	75	77	79
	Snelle uitvallers <sup>1</sup>	9	8	6	6	8	8
	Late instromers <sup>2</sup>	13	13	14	10	7	5
	In beide jaren niet in onderwijs	12	11	10	9	8	8
Tweedegraads lerarenopleiding	In beide jaren werkzaam in onderwijs ("blijvers")	53	56	59	59	61	61
	Snelle uitvallers <sup>1</sup>	7	7	7	7	7	8
	Late instromers <sup>2</sup>	13	11	10	11	10	10
	In beide jaren niet in onderwijs	27	26	23	23	22	22
Ulo	In beide jaren werkzaam in onderwijs ("blijvers")	62	64	64	64	63	59
	Snelle uitvallers	9	9	9	9	9	12
	Late instromers	8	6	7	7	5	6
	In beide jaren niet in onderwijs	21	21	21	20	23	23

<sup>1</sup> Eén jaar na afstuderen werkzaam in het onderwijs, vijf jaar na afstuderen niet

<sup>2</sup> Eén jaar na afstuderen niet werkzaam in het onderwijs, vijf jaar na afstuderen wel

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

### De meeste afgestudeerden komen terecht in de sector waarvoor ze zijn opgeleid...

Van de afgestudeerden uit het laatste cohort die in het onderwijs gaan werken komt het overgrote deel terecht in de onderwijssector waarvoor ze zijn opgeleid: 92% van de pabo-afgestudeerden gaat werken in het primair onderwijs, 86% van de tweedegraads-opgeleide afgestudeerden gaat werken in het vo of het mbo. Van de ulo-afgestudeerden komt 91% in het vo terecht.

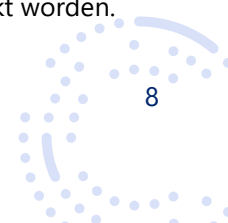
### ...maar zowel de opleidingsvorm...

Het blijkt dat de mensen die hun opleiding in deeltijd hebben gevolgd, gemiddeld genomen iets vaker op een andere plek gaan werken dan de mensen die een voltijdsopleiding volgden. Van de afgestudeerden van de voltijds pabo-opleiding komt 88% terecht in het basisonderwijs, en 4% in het speciaal onderwijs, van de deeltijdstudenten liggen die percentages op 84% en 8%. Kijken naar de oudere cohorten zien we dat dit verschil tussen voltijds- en deeltijdstudenten in de jaren na afstuderen alleen maar sterker wordt.

Bij de tweedegraads afgestudeerden zien we dat de deeltijders verhoudingsgewijs vaker een baan in het mbo krijgen, terwijl de voltijders verhoudingsgewijs iets vaker in het basisonderwijs terecht komen. Hier speelt waarschijnlijk mee dat bepaalde vakrichtingen alleen/voornamelijk in voltijd dan wel in deeltijd worden aangeboden.

Bij de ulo-afgestudeerden kan door te weinig waarnemingen dit onderscheid niet gemaakt worden.

---







### **...als de vakrichting maakt uit.**

Bij de tweedegraads lerarenopleidingen blijkt de vakrichting zeer bepalend te zijn voor de sector waarin men gaat werken. Zo komt van de afgestudeerde docenten lichamelijke opvoeding een zeer groot deel in het primair onderwijs terecht, en van de afgestudeerde docenten van de lerarenopleidingen gericht op zorg & welzijn komt het merendeel juist in het mbo terecht. Deze samenhang met vakrichting wordt natuurlijk in hoge mate verklaard door de vraag naar verschillende vakkrachten vanuit de onderwijssectoren.

### **Voltijds werken komt vaak voor, maar is zeker niet de norm**

De percentages afstudeerders die een jaar na hun afstuderen een baan met een deeltijdfactor van 0,8 fte of meer hebben liggen al jaren op ongeveer hetzelfde niveau. Bij cohort 2022 werkt van de pabo-afgestudeerden 76% in een baan met een deeltijdfactor van meer dan 0,8 fte. Bij de tweedegraadsopleiding is dat 61%, en bij de ulo-afgestudeerden 70%. Deeltijd werken komt dus relatief veel voor. Bij de pabo-afgestudeerden zien we in de oudere cohorten geen stijging in dat aandeel voltijders. Bij de ulo en de lerarenopleiding zien we wel een stijging: in cohort 2020 is het aandeel voltijders in deze groep werkenden gestegen van ongeveer 62% naar bijna 70%. De oplopende tekorten in de onderwijssector lijken effect te hebben op de aandelen voltijders.

### **Ondanks tekorten toch vertrek uit de sector**

Ondanks het feit dat er sprake is van tekorten in de onderwijssector, blijkt een relatief groot deel (lager bij de pabo afstudeerders dan bij afstudeerders van beide andere opleidingen) niet te kiezen voor een baan binnen de onderwijssector, of daar vrij snel nadat men begonnen is met werk weer uit te vertrekken.

De uitstroom tussen het eerste en tweede jaar is ongeveer 5% voor de pabo-afgestudeerden, en loopt tegen de 7% voor de ulo-afgestudeerden. Daarbij is geen verschil zichtbaar tussen mannen en vrouwen. Ook bij het beroepsrendement (het aandeel dat werkt na een jaar na afstuderen) is geen man-vrouw verschil zichtbaar.

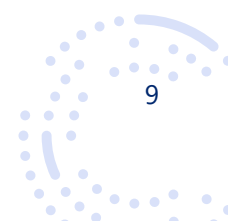
De vraag is wat het vertrek uit de sector stuurt. Op basis van de data is er geen harde uitspraak over te doen. Kijkend naar de uitstroomcijfers lijkt de arbeidsmarkt in de regio een factor te zijn: hoe meer opties, hoe groter de kans dat men elders gaat werken. Maar wellicht spelen er ook zaken mee rond de inhoud van het werk, of de werkzekerheid: het lijkt er niet op dat de toenemende tekorten leiden tot een zekerder arbeidsmarktpositie van docenten.

Of wellicht is bij een deel van de werkenden al sprake van een 'verzadigingseffect': na een aantal jaren in het onderwijs komt het einde van de salarisschaal in zicht, en 'hebben we alles al eens meegemaakt'. Dat zou verklaren waarom we tegelijk met het vervroegen van de aanvang van de loopbaan, ook een vervroeging van het uittrede-moment zien.

### **Concluderend: geen trendbreuk**

Alles samennemend zien we in deze loopbaanmonitor vooral voortzetting van bestaande trends: de aantallen afstudeerders, en hun beroepsrendementen stijgen niet. De uitstroomkansen uit de sector zijn al jaren vrij stabiel, en dalen niet, zelfs niet terwijl de beloning buiten het onderwijs minder lijkt dan in het onderwijs. Er worden de komende jaren grotere tekorten verwacht in het onderwijs. Vooral nog lijken deze verwachte tekorten niet te leiden tot (veel) hogere aantallen afstudeerders, of tot hogere beroepsrendementen.

-- .

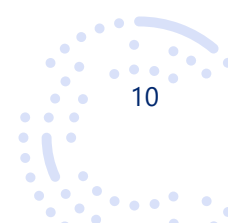




Bij de huidige beroepsrendementen zal er extra instroom nodig zijn, of bij de huidige instroom is het nodig dat het beroepsrendement van met name de tweedegraads-opleidingen omhoog gaat. Daarvoor is het wel nodig om goed na te gaan hoe de interactie is tussen opleidingstype, vakrichting en sector waarin men wil gaan werken enerzijds, en de bestaande tekorten anderzijds. Het achterblijvende beroepsrendement voor sommige vakrichtingen kan duiden op een slechte match in termen van een van deze factoren.

Wellicht is het ook nodig om daarin de regionale spreiding van de opleidingen te betrekken: de ulo-afgestudeerden zijn relatief mobiel (in termen van banen en regio), maar de pabo-afgestudeerden zoeken in een veel kleiner geografisch gebied: een tekort in Oost-Nederland laat zich dus niet makkelijk oplossen door extra instroom in de opleidingen in het westen.

Een laatste punt van aandacht zijn de (toch wel zorgelijke) trends rond de loopbaanontwikkelingen van de ulo-afstudeerders: de instroom is steeds lager, het beroepsrendement was en blijft laag, en de uitstroom is vergeleken met de afstudeerders van de andere opleidingen relatief hoog. Wellicht dat nader onderzoek binnen deze groep nodig is om te achterhalen welke processen hier een rol spelen.





# 1 Inleiding

De belangrijkste instroom van nieuwe leraren in het onderwijs wordt gevormd door de afstuderenden van de diverse lerarenopleidingen. De loopbaanmonitor onderwijs heeft als doel inzicht te krijgen in de overgang van deze groep pas afgestudeerden van hun opleiding naar de arbeidsmarkt. Daarnaast geeft deze monitor inzicht in het beroepsrendement van de lerarenopleidingen. Met beroepsrendement wordt daarbij het aandeel afgestudeerden bedoeld dat ook daadwerkelijk in het onderwijs aan de slag gaat.

De Loopbaanmonitor onderwijs bestaat uit twee onderdelen: een enquête onder leraren die recent hun eerste diploma voor een lerarenopleiding hebben behaald<sup>3</sup> en analyses op de microdata van het CBS<sup>4</sup>: gegevens op persoonsniveau die vanuit verschillende bestanden bij elkaar zijn gebracht. Voordeel van de microdata is dat het om feitelijke gegevens van de gehele populatie gaat. Met andere woorden, de informatie over loopbaanstappen is niet 'gekleurd' door een responsbias.

Dit eerste deel van het rapport is gebaseerd op deze analyses van de CBS-microdata. De focus ligt daarbij op de periode rond het afstuderen: de cijfers beslaan de periode van twee jaar voor het moment van afstuderen, tot (maximaal) vijf jaar na afstuderen.

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

Dit deel van de rapportage richt zich op de beantwoording van een aantal objectieve vragen die zich laten beantwoorden op basis van de beschikbare administraties bij het CBS. Het gaat daarbij vooral om statistieken over de (ontwikkeling van de) loopbanen van recent afgestudeerden uit de lerarenopleidingen:

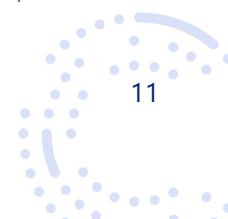
- Wat is de arbeidsmarktsituatie direct tot vijf jaar na afstuderen en in hoeverre verschilt dit tussen opleidingen en cohorten?
- Zijn er verschillen in arbeidsmarktsituatie naar vak, geslacht en leeftijd?
- Hoe zien de loopbanen er uit van afgestudeerden die in het onderwijs gaan werken: in welke onderwijssector gaan ze werken, wat is hun deeltijdfactor, wat zijn hun uurlonen, en hoe mobiel zijn deze werkenden?
- Waar komen de afgestudeerden terecht als ze niet in de onderwijssector gaan werken, en wat weten we over hun deeltijdfactor en beloning (al dan niet in verhouding tot de mensen die in het onderwijs (blijven) werken)?
- Wat weten we over de arbeidsmarktsituatie van niet-werkenden; welk deel studeert verder en welk deel ontvangt een uitkering?

Deze vragen worden beantwoord aan de hand van de door het CBS ter beschikking gestelde microdatabestanden.<sup>5</sup> Deze databestanden bevatten informatie op persoonsniveau van onder andere

<sup>3</sup> Deze enquête is opgesteld en geanalyseerd door MOOZ Onderzoek, waarbij Centerdata de hosting heeft verzorgd.

<sup>4</sup> De analyses op de microdata zijn uitgevoerd door Centerdata.

<sup>5</sup> Het gaat om de bestanden met betrekking tot de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, de kenmerken van bedrijfseenheden, personen met een bijstandsuitkering, de kwantitatieve gegevens van banen, kwalitatieve gegevens van banen, en personen die in een bepaald jaar een werkloosheidsuitkering hebben ontvangen.





alle in Nederland wonende en/of geregistreerde personen. Door gegevens van meerdere jaren uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) over arbeid en uitkeringen en uit het Register Onderwijsdeelname Hoger Onderwijs (ROD HO) met betrekking tot de (vervolg)opleiding op persoonsniveau te koppelen aan een cohort afgestudeerden van de lerarenopleidingen krijgen we 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 2017 tot en met 2023 (de meest recente gegevens die beschikbaar zijn) gebruikt.

In totaal gaat het in dit rapport om gegevens van ongeveer 8000 afgestudeerden per cohort (Tabel 1.1). In 2017 studeerden bijna 3800 pabo-studenten af, in cohort 2022 waren dat er ongeveer 3900. Een vergelijkbaar patroon is zichtbaar bij de omvang van de afstudeercohorten van de tweedegraadslerarenopleiding: in 2017 waren het er bijna 4000, in 2022 ook, maar in de tussenliggende corona-jaren waren het er flink meer: 4500 op jaarbasis. Het aantal afgestudeerden van de ulo vertoont al jaren een dalende trend: van 769 in 2017, tot 605 in 2022.

Tabel 1.1 Aantal afgestudeerden van lerarenopleidingen<sup>6</sup>

Cohort	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Pabo	3.762	3.921	3.484	3.768	3.673	3.873
Tweedegraads lerarenopleiding	3.960	4.138	4.045	4.476	4.424	3.969
Ulo	769	730	657	649	678	605

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

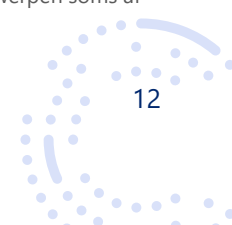
Dit rapport beschrijft de arbeidsmarktsituatie van deze afgestudeerden van lerarenopleidingen en analyseert daarbij (1) verschillen *tussen* cohorten, en (2) verschillen over de tijd (direct tot maximaal vijf jaar na afstuderen) *binnen* cohorten. Detailcijfers van het onderzoek worden ook beschikbaar gesteld in een afzonderlijk tabellenbestand (de statistische bijlage).

Voor een uitgebreidere verantwoording van de data en de gehanteerde afbakeningen, wordt verwezen naar Appendix A.

## 1.2 Opbouw rapport

In hoofdstuk 2 gaan we in op het beroepsrendement van de verschillende opleidingen. In de hoofdstukken daarna beschrijven we de loopbanen van de afzonderlijke cohorten. In hoofdstuk 3 beginnen we met een beknopt overzicht van de arbeidsmarktpositie in de laatste fase van de opleiding, waarna we in hoofdstuk 4 ingaan op de baankenmerken van de afgestudeerden die werkzaam zijn in de sector onderwijs. In hoofdstuk 5 bespreken we de situatie van afgestudeerden die *niet* werkzaam zijn in de sector onderwijs: waar komen ze terecht, en hoe verhoudt hun deeltijdfactor zich tot die van de afstudeerders die wel in de onderwijssector (zijn blijven) werken? In hoofdstuk 6 tot slot geven we inzicht in de situatie van de afgestudeerden die geen baan hebben binnen of buiten

<sup>6</sup> Deze cijfers wijken om verschillende redenen af van elders gepubliceerde (bv. [https://duo.nl/open\\_onderwijsdata/](https://duo.nl/open_onderwijsdata/)). Het gaat om afgestudeerden die hun eerste lerarenopleiding afronden, om cijfers per kalenderjaar, en om personen die gekoppeld kunnen worden met de CBS-microdata. Overigens blijken in de praktijk lang niet alle afstudeerders koppelbaar te zijn aan het SSB (niet in Nederland woonachtig en werkzaam). De aantallen waarover we berichten wijken dus tussen onderwerpen soms af van de hier genoemde aantallen afstudeerders per cohort.





de onderwijssector: Welk deel van deze groep ontvangt een uitkering? Welk deel staat ingeschreven als student?

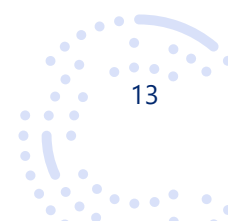
In vergelijking met de voorgaande editie van de Loopbaanmonitor wordt er in principe geen andere informatie geboden. Wel is getracht om de opbouw van de tekst te stroomlijnen, zodat informatie makkelijker vindbaar is. Nieuw is uiteraard wel het feit dat er gegevens over het afstudeercohort 2022 is opgenomen, en dat van alle opgenomen eerdere cohorten een extra waarnemingsjaar (2023) kan worden getoond. Inhoudelijk nieuw ten opzichte van vorige edities is de aanvullende informatie over het werken tijdens de opleiding (hoofdstuk 3), en de uitstroom uit de sector (hoofdstuk 5).

### 1.3 Relatie tot ander onderzoek

DUO publiceert eveneens cijfers met betrekking tot de uitval van startende leraren. Deze worden gepresenteerd op OCW in cijfers<sup>7</sup>. Er zijn echter belangrijke verschillen qua onderzoeksopzet. Het gaat bij DUO om starters in een reguliere baan als leraar tot een leeftijd van 30 jaar, onderscheiden tussen primair en voortgezet onderwijs, ongeacht de vraag of men is afgestudeerd of niet (dus ook zij-instroom vóór het behalen van een diploma en directe zij-instroom in het beroep waarvoor geen diploma maar een getuigschrift wordt gehaald), en ongeacht het moment van afstuderen. In dit rapport gaat het om (net) afgestudeerden met een eerste onderwijsdiploma<sup>8</sup>, ongeacht leeftijd, ongeacht functie in het onderwijs en ongeacht onderwijssector. Bij DUO is het peilmoment gerekend vanaf het jaar van instroom, in dit rapport vanaf het moment van afstuderen. De cijfers zijn dan ook niet direct vergelijkbaar. Voor meer inzicht hierin wordt verwezen naar de Trendrapporten van het ministerie van Onderwijs, Wetenschap en Cultuur.

<sup>7</sup> Zie [www.ocwincijfers.nl/sectoren/primair-onderwijs/personeel/uitval-startende-leraren-primair-onderwijs](http://www.ocwincijfers.nl/sectoren/primair-onderwijs/personeel/uitval-startende-leraren-primair-onderwijs) en [www.ocwincijfers.nl/sectoren/voortgezet-onderwijs/personeel/uitval-startende-leraren-voortgezet-onderwijs](http://www.ocwincijfers.nl/sectoren/voortgezet-onderwijs/personeel/uitval-startende-leraren-voortgezet-onderwijs).

<sup>8</sup> Dus in het algemeen geen diploma's SEN (special educational needs).





## 2 Arbeidsmarkt na afstuderen

Dit hoofdstuk geeft een korte schets van het beroepsrendement van de verschillende lerarenopleidingen. Het beroepsrendement van een opleiding is het aandeel afgestudeerden dat werkzaam is in de onderwijssector. Deze aandelen worden afzonderlijk getoond voor afstudeerders van de pabo, de tweedegraads lerarenopleiding en de ulo.

We zien dat:

- een relatief groot deel van de afstudeerders in de onderwijssector werkt op het moment van afstuderen, of kort daarna;
- zeker bij de afstudeerders van de pabo het zeer gebruikelijk is om een baan te hebben op het moment dat men afstudeert;
- bij de recente cohorten het aandeel mensen dat in de sector werkt is toegenomen;
- pabo-afgestudeerden een grotere binding met de onderwijssector hebben: verhoudingsgewijs is het beroepsrendement hoger, en de uitstroom uit de sector lager;
- na het tweede jaar na afstuderen er een netto uitstroom ontstaat: het aantal mensen dat de alsnog sector in komt is kleiner dan wat de sector uitgaat;
- ongeveer een op de tien afstudeerders de eerste vijf jaar na afstuderen helemaal niet in de onderwijssector werkt. Het aandeel afstudeerders dat in deze periode niet binnen de onderwijssector werkt ligt bij de tweedegraads lerarenopleiding en de ulo veel hoger dan bij de pabo.

### 2.1 Beroepsrendement op hoofdlijnen

De afgelopen jaren is het beroepsrendement op de korte termijn gestegen: het aandeel afgestudeerden dat een jaar na afstuderen een baan heeft in het onderwijs stijgt<sup>9</sup>. Er is daarbij wel een duidelijk verschil tussen de verschillende opleidingen. Het percentage van de afgestudeerden dat rond het moment van afstuderen een baan in het onderwijs heeft ligt het hoogst bij de pabo-afgestudeerden. Van het laatste cohort had ongeveer 89% van deze groep een baan binnen het onderwijs, al dan niet in combinatie met een baan daarbuiten. Bij de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding en de ulo lag dat op 73%.

Daarbij vallen twee dingen op: ten eerste dat de stijging van het aandeel afgestudeerden dat direct bij afstuderen een baan heeft in het onderwijs zich bij het laatste afstudeercohort niet heeft doorgezet: voor alle drie de opleidingstypen zien we een lichte daling ten opzichte van de percentages mensen met een baan in het onderwijs.

Het tweede dat opvalt, is dat de stijging van het beroepsrendement in de afgelopen jaren vooral op de 'korte termijn' gerealiseerd wordt: voor het afstudeercohort 2017 zien we in de jaren nadat ze afgestudeerd zijn een stijging van het aantal mensen dat in het onderwijs werkzaam is: van de pabo-afgestudeerden had bij afstuderen 75% een baan in het onderwijs, na vier jaar was dat 85%. Bij de

<sup>9</sup> Onder de groep 'werkzaam binnen onderwijs' verstaan we in dit hoofdstuk 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. Mensen die als ZZP-ers werkzaam zijn in het onderwijs vallen buiten deze aantallen: zij zijn in de registraties niet te herleiden.

---





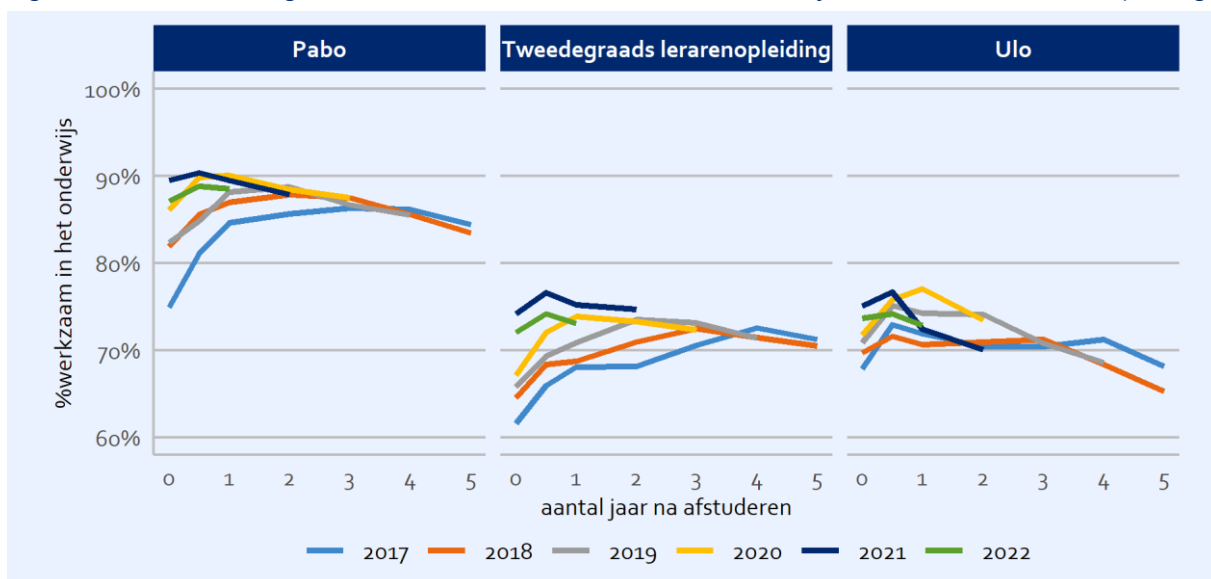
cohorten daarna zien we weliswaar een stijging van het aantal mensen dat rond het moment van bij afstuderen in het onderwijs werkzaam is, maar dat vertaalt zich niet naar een hoger percentage later in de loopbaan. Al na drie jaar na afstuderen is dat verschil tussen de afstudeercohorten niet meer zichtbaar. Sterker nog, bij de laatste cohorten zien we een daling van het aantal mensen dat na een aantal jaren (nog) in het onderwijs werkzaam is. Deze daling (hoewel het hier maar over een relatief klein aantal mensen gaat), is het duidelijkst zichtbaar bij de afgestudeerden van de ulo, waar voor afstudeercohort 2018 het aandeel werkzamen in het onderwijs daalt van 71 naar 65 procent van het aantal afgestudeerden. Bij afgestudeerden uit het cohort 2020 is er sprake van een daling bij alle opleidingen. Bij de pabo-afgestudeerden is dat 2 procentpunt in twee jaar (van 90% naar 88%). Bij de ulo-afgestudeerden is de daling met 9 procentpunt het grootst: van 77 naar 68 procent (Tabel 2.1 en Figuur 2.1).

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

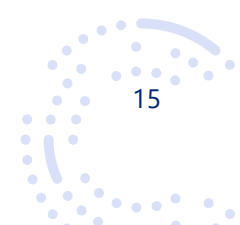
Jaren na afstuderen	Pabo			Lerarenopleiding vo			Ulo		
	1	3	5	1	3	5	1	3	5
Cohort 2017	85	86	84	68	71	71	72	70	68
Cohort 2018	87	88	83	69	73	71	71	71	65
Cohort 2019	88	87		71	73		74	71	
Cohort 2020	90	88		74	72		77	68	
Cohort 2021	89			75			72		
Cohort 2022	89			73			73		

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

Figuur 2.1. Aandeel van afgestudeerden dat werkzaam is binnen het onderwijs, naar afstudeercohort en opleiding



Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata





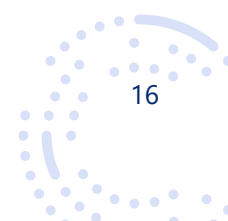
## 2.2 Beroepsrendement in detail

In de vorige paragraaf werd er gekeken of mensen in het onderwijs werkzaam zijn. Op basis van de beschikbare gegevens kunnen we de arbeidsmarktpositie iets verder uitsplitsen: er kan onderscheid gemaakt worden tussen mensen die in loondienst zijn binnen of buiten de onderwijssector, mensen die werkzaam zijn zowel binnen als buiten de sector, en mensen die niet in loondienst zijn (daar vallen zowel werklozen, niet-participerenden als ZZP-ers onder).

Voor alle afstudeercohorten is te zien dat het aandeel afgestudeerden dat een jaar na afstuderen banen binnen en buiten de onderwijssector combineert relatief constant is: bij de pabo-afgestudeerden is het aantal combineerders een jaar na afstuderen rond de 6%, in lijn met eerdere cohorten (Tabel 2.1). De grootste verandering vond plaats rond het moment van afstuderen: in het jaar van afstuderen ligt het aandeel combineerders bij recentere cohorten veel lager dan bij oudere cohorten. Het is gedaald van 15% in cohort 2017, naar 9% in cohort 2022. Deze ontwikkeling lijkt samen te hangen met het feit dat werken binnen de sector rond het moment van afstuderen steeds gebruikelijker wordt: het aandeel afgestudeerden dat bij afstuderen uitsluitend binnen de onderwijssector werkt is gestegen van ongeveer 60% naar bijna 80% in het laatste afstudeercohort (Figuur 2.2). Het moment waarop men in het onderwijs gaat werken lijkt vervroegd te zijn. Diezelfde ontwikkeling, alhoewel iets minder uitgesproken, zien we bij de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen.

Bij de afgestudeerden van de ulo zien we een iets andere beweging: bij deze groep daalt het aandeel mensen dat een baan binnen en buiten het onderwijs combineert in de onderwijssector werkt vrijwel niet, ook niet op het moment van afstuderen. Het aandeel werkenden in de onderwijssector ligt (zoals ook al in Figuur 2.1 te zien was) voor alle afstudeercohorten rond de 75% (in 2022 werkte 67% uitsluitend in de onderwijssector, en 7% combineerde een baan binnen en buiten de sector). Dat wil niet zeggen dat er niets gebeurt met de arbeidsmarktorientatie van deze groep: ze lijken, zeker naarmate hun loopbaan vordert, een overstap te maken van werkzaam in loondienst binnen de onderwijssector, naar een loopbaan geheel buiten de onderwijssector. Ook zien we in deze groep het aandeel niet-werkenden toenemen. Dat is vermoedelijk het gevolg van het feit dat ze als zelfstandige gaan werken, en niet in loondienst.

De trendmatige bewegingen (en de verschillen daarin) zijn af te leiden uit de tabel, maar voor de duidelijkheid ook grafisch weergegeven in Figuur 2.2. In de figuur valt, meer nog dan in de tabel, op dat er een brede trend zichtbaar is naar het werken buiten de onderwijssector. Weliswaar zijn de verschuivingen klein, maar ze spelen bij alle cohorten, en alle opleidingstypen. Nog geen 80% van de afgestudeerden is werkzaam in de sector, en dat het aandeel afgestudeerden dat wel werkzaam is in de sector stijgt niet. Niet alleen is er geen stijging tussen de cohorten, maar er is ook geen stijging binnen de cohorten over de (beginnende) loopbaan. Dit lijkt problematisch, want hoe langer mensen buiten hun vak werkzaam zijn, hoe lastiger het zal zijn om ze terug te halen naar de onderwijssector.







Tabel 2.2 Arbeidsmarktpositie van afgestudeerde leraren in %

A. Pabo

Cohort	Jaren na afstuderen	Werkzaam binnen het onderwijs	Beide	Werkzaam buiten het onderwijs	Niet werkzaam in loondienst	(N)
2017	1	78	7	10	5	
	3	83	3	9	5	
	5	82	3	10	5	(3762)
2018	1	81	6	9	4	
	3	84	4	9	4	
	5	81	3	11	6	(3921)
2019	1	83	5	7	5	
	3	83	3	8	5	(3484)
2020	1	85	5	6	4	
	3	83	4	8	5	(3768)
2021	1	84	5	6	5	(3673)
2022	1	83	6	6	5	(3873)

B. Tweedegraads lerarenopleiding

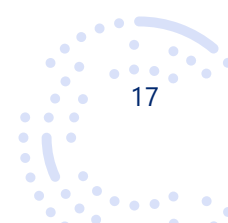
Cohort	Jaren na afstuderen	Werkzaam binnen het onderwijs	Beide	Werkzaam buiten het onderwijs	Niet werkzaam in loondienst	(N)
2017	1	61	7	21	11	
	3	66	4	19	11	
	5	68	4	18	11	(3960)
2018	1	62	7	20	11	
	3	68	4	17	10	
	5	67	3	18	12	(4138)
2019	1	64	7	19	10	
	3	69	4	17	10	(4045)
2020	1	67	7	17	9	
	3	69	4	17	11	(4476)
2021	1	69	6	15	10	(4424)
2022	1	68	6	15	11	(3969)

C. Ulo

Cohort	Jaren na afstuderen	Werkzaam binnen het onderwijs	Beide	Werkzaam buiten het onderwijs	Niet werkzaam in loondienst	(N)
2017	1	67	5	19	9	
	3	67	3	21	8	
	5	66	3	22	10	(769)
2018	1	66	5	20	9	
	3	68	3	20	9	(730)
		63	2	23	12	
2019	1	69	5	18	7	
	3	67	4	21	9	(657)
2020	1	74	3	18	5	
	3	68	- <sup>10</sup>	22	10	(649)
2021	1	69	4	20	7	(678)
2022	1	68	5	20	7	(605)

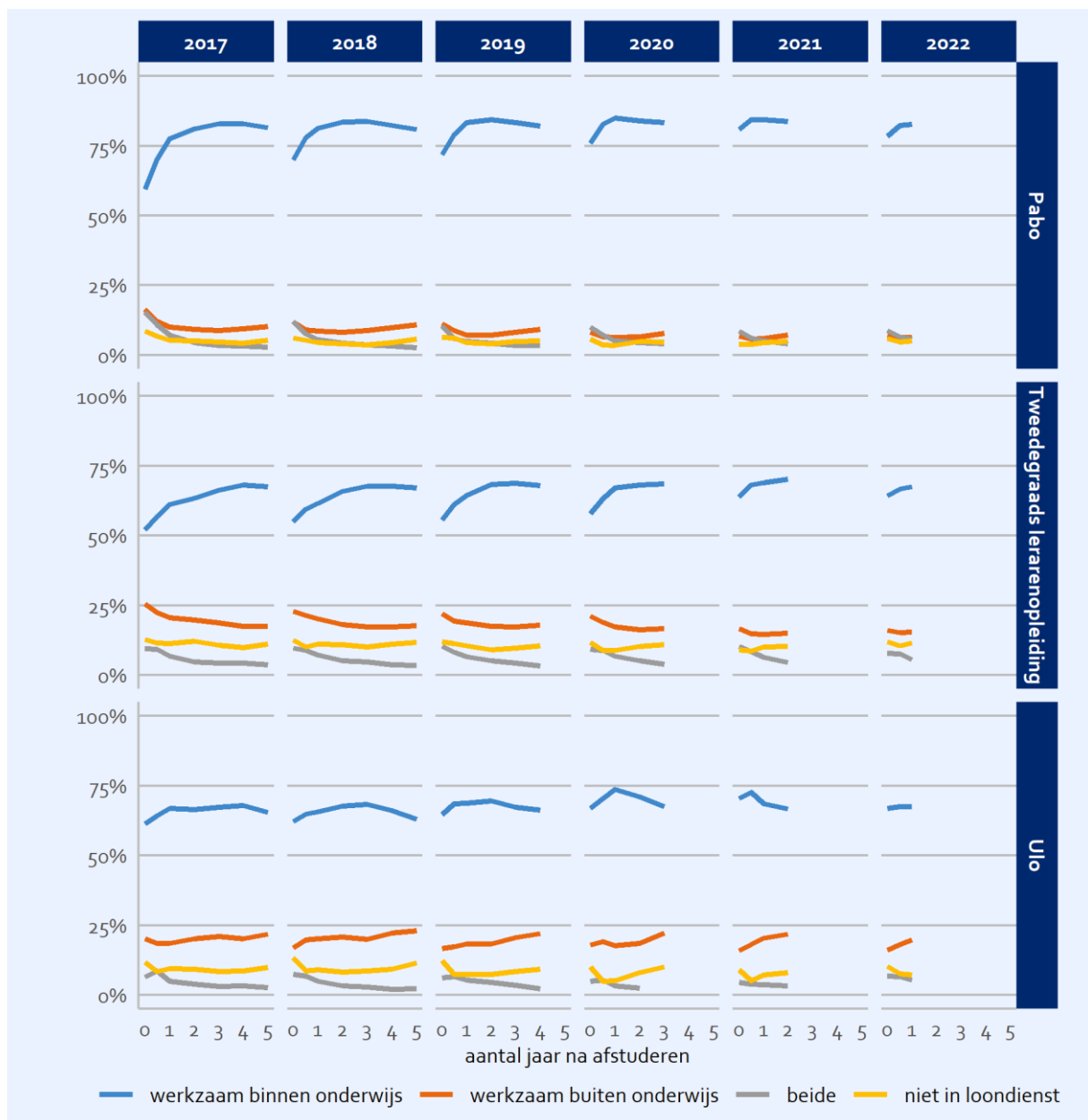
Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

<sup>10</sup>Een '-' in de tabel verwijst naar een cel die te weinig waarnemingen bevat om afzonderlijk vermeld te worden.





Figuur 2.2 Arbeidsmarktpositie van afgestudeerden per cohort en aantal jaren na afstuderen



Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

## 2.3 Dynamiek

Achter de standcijfers op de verschillende peilmomenten gaan verschillende dynamieken schuil. Er zijn mensen die beginnen in het onderwijs en de sector verlaten, en er zijn ook 'late instromers': mensen die na een jaar niet in het onderwijs werken maar vijf jaar na het afronden van hun opleiding wel. Op basis van gegevens van de afstudeercohorten 2013-2018 kunnen we een globale indeling maken van deze loopbaanpatronen.

In de loopbaandynamiek is een verschil zichtbaar tussen afgestudeerden van de verschillende opleidingen. Bij de pabo-afgestudeerden lijkt er sprake van 'stabiele loopbanen': het merendeel is op beide meetmomenten (1 en 5 jaar na afstuderen) werkzaam in het onderwijs (79% voor cohort 2018). Het aantal late instromers en het aantal mensen dat helemaal niet in het onderwijs werkt, daalt voor de



opeenvolgende afstudeercohorten. Het aandeel 'snelle uitvallers' blijft relatief constant rond ongeveer 8% van de afgestudeerden (Tabel 2.3).

De loopbanen van de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding laten globaal hetzelfde beeld van een stabiele loopbaan zien: men werkt ofwel binnen ofwel buiten de sector onderwijs, waarbij het aandeel dat op beide momenten in het onderwijs werkzaam is bij deze afgestudeerden met ca. 60% structureel op een veel lager peil ligt dan bij de pabo-afgestudeerden (waar ca. 80% op beide momenten in de sector onderwijs werkzaam is). Het aantal late instromers en het aantal afgestudeerden dat op beide momenten niet in het onderwijs werkzaam is, daalt.

Een iets ander beeld zien we bij de afgestudeerden van de ulo. Ook hier is het aandeel dat op beide meetmomenten buiten de onderwijssector werkzaam is hoger dan bij de pabo. Wat bij de ulo afwijkt is de trend in het aantal afgestudeerden dat een loopbaan in het onderwijs lijkt te krijgen. Het aandeel dat in beide jaren werkzaam is daalt en het aantal snelle uitvallers ligt (zeker bij het cohort 2018) hoger dan bij de andere twee opleidingen. Dat wordt niet gecompenseerd door de 'late instromers': ook deze groep is over de cohorten gezien niet groter geworden en bedraagt nu ongeveer 6% van het aantal afstudeerders.

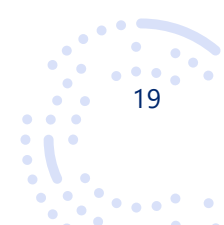
Tabel 2.3 Arbeidsmarktdynamiek één versus vijf jaar na afstuderen (cohort 2013 t/m 2018)

		Cohort					
Opleiding		2013	2014	2015	2016	2017	2018
Pabo	In beide jaren werkzaam in onderwijs ("blijvers")	67	69	70	75	77	79
	Snelle uitvallers <sup>1</sup>	9	8	6	6	8	8
	Late instromers <sup>2</sup>	13	13	14	10	7	5
	In beide jaren niet in onderwijs	12	11	10	9	8	8
	(N)	4437	4222	4053	3683	3762	3921
Tweedegraads lerarenopleiding	In beide jaren werkzaam in onderwijs ("blijvers")	53	56	59	59	61	61
	Snelle uitvallers	7	7	7	7	7	8
	Late instromers	13	11	10	11	10	10
	In beide jaren niet in onderwijs	27	26	23	23	22	22
	(N)	3830	3991	3909	3914	3960	4138
Ulo	In beide jaren werkzaam in onderwijs ("blijvers")	62	64	64	64	63	59
	Snelle uitvallers	9	9	9	9	9	12
	Late instromers	8	6	7	7	5	6
	In beide jaren niet in onderwijs	21	21	21	20	23	23
	(N)	813	894	839	844	769	730

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

Door deze in- en uitstroom uit de onderwijssector is het mogelijk dat uiteindelijk iedereen op enig moment een baan in de onderwijssector gehad heeft, terwijl op geen enkel moment 100% van de afstudeerders werkzaam is in het onderwijs. Maar ook dat is niet het geval: zelfs bij de afstudeerders van de pabo komt deze 'heeft ooit in het onderwijs gewerkt' niet boven de 95% uit. Bij de andere opleidingen ligt dat cumulatieve rendement (veel) lager. Zelfs 5 jaar na het verlaten van de opleiding heeft nog geen 85% van de afstudeerders van deze twee opleidingen een baan gehad in het onderwijs. Ook hier zien we dat de stijging tussen de cohorten vooral veroorzaakt wordt door een (iets) hoger aanvangsrendement en niet door het aantrekken van mensen die in eerste instantie buiten de sector werkzaam waren. Sterker nog, het initiële verschil dat bij de pabo behaald lijkt, lijkt verderop in de loopbaan weer te verdwijnen.

---





Als je de mensen die ooit in het onderwijs hebben gewerkt, maar dat nu niet meer doen, ziet als indicatie voor de omvang van de groep mensen die je relatief eenvoudig opnieuw zou kunnen inzetten als leraar, dan bedraagt deze groep zo'n 10% van de afstudeerders. Van hen heeft namelijk 95% ooit in het onderwijs gewerkt (Figuur 2.3) en werkt op dit moment zo'n 85% (Figuur 2.1). Tegelijkertijd moet de inzetbaarheid van deze groep ook niet overschat worden: het zijn mensen die werkervaring hebben in de sector, maar relatief snel zijn uitgestroomd. Voor een deel zal deze uitstroom veroorzaakt worden door het feit dat de match tussen werkende en werk niet optimaal was. Dat zou de herintrede van deze groep wellicht lastiger kunnen maken. Voor de afstudeerders van de ulo duiden alle cijfers er op dat voor deze groep de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt niet beter wordt: ze komen of 'niet binnen', of de mogelijkheden die ze elders hebben zijn beter, waardoor ze buiten de onderwijssector gaan (en blijven) werken.

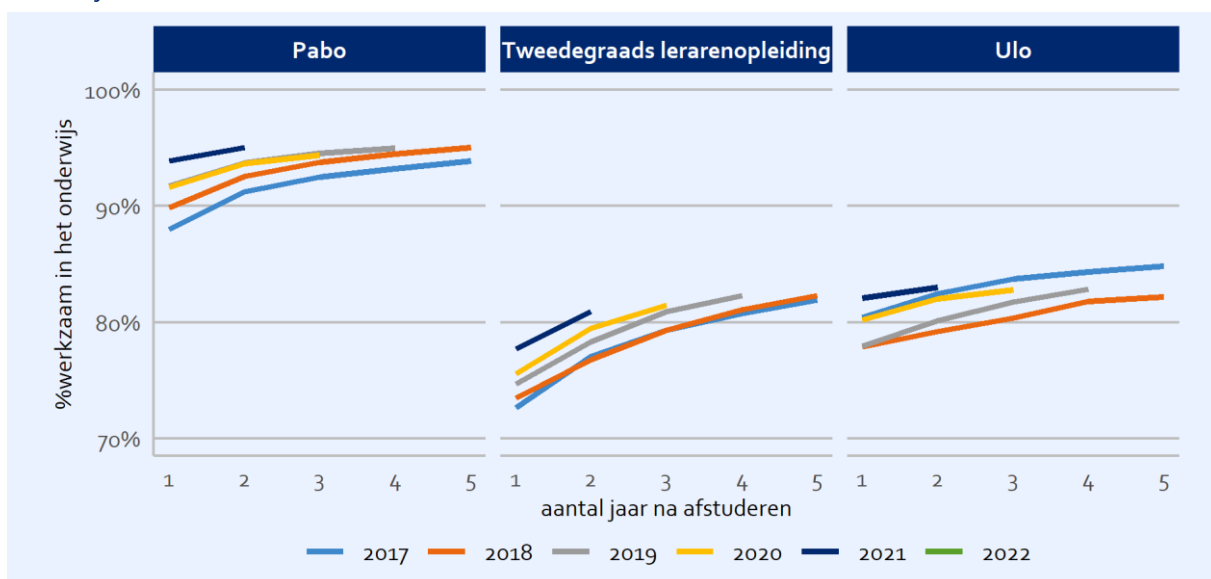
Tabel 2.4. Aandeel van de afgestudeerden dat op peildata (0, ½, 1, 2, 3, 4, 5 jaar na afstuderen) werkzaam is (geweest) binnen het onderwijs in %

Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	t/m 1	t/m 3	t/m 5	t/m 1	t/m 3	t/m 5	t/m 1	t/m 3	t/m 5
Cohort 2017	90	94	95	73	79	82	78	80	82
Cohort 2018	92	95	95	75	81	83	78	82	83
Cohort 2019	92	94		76	81		80	83	
Cohort 2020	94	96		78	83		82	83	
Cohort 2021	94			81			80		
Cohort 2022	93			79			80		

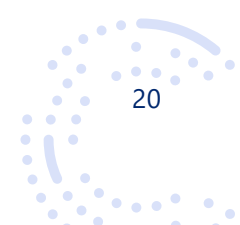
Toelichting: de interpretatie van de percentages is als volgt: 90% van de in 2017 aan de pabo-afgestudeerden had op een of meer van de 3 peilmomenten tussen afstuderen en een jaar na afstuderen (0, ½ en 1 jaar na afstuderen) een baan in het onderwijs, en 95% van dit cohort had op een of meer van de 7 peilmomenten (0, ½, 1, 2, 3, 4, 5 jaar na afstuderen) een baan in het onderwijs.

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

Figuur 2.3 Aandeel van de afgestudeerden dat op een of meer peildata werkzaam is (geweest) binnen het onderwijs in %



Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata





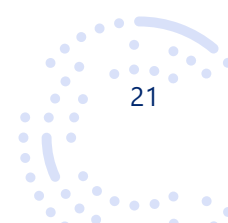
## 2.4 Beroepsrendement naar achtergrondkenmerken

Het beroepsrendement zoals in de voorgaande paragrafen getoond, blijkt sterk samen te hangen met de achtergrondkenmerken van de afgestudeerden. We laten in de volgende subparagrafen een aantal van deze samenhangen zien: naar vak, leeftijd, opleidingsvorm en geslacht.

### 2.4.1 Beroepsrendement naar vak

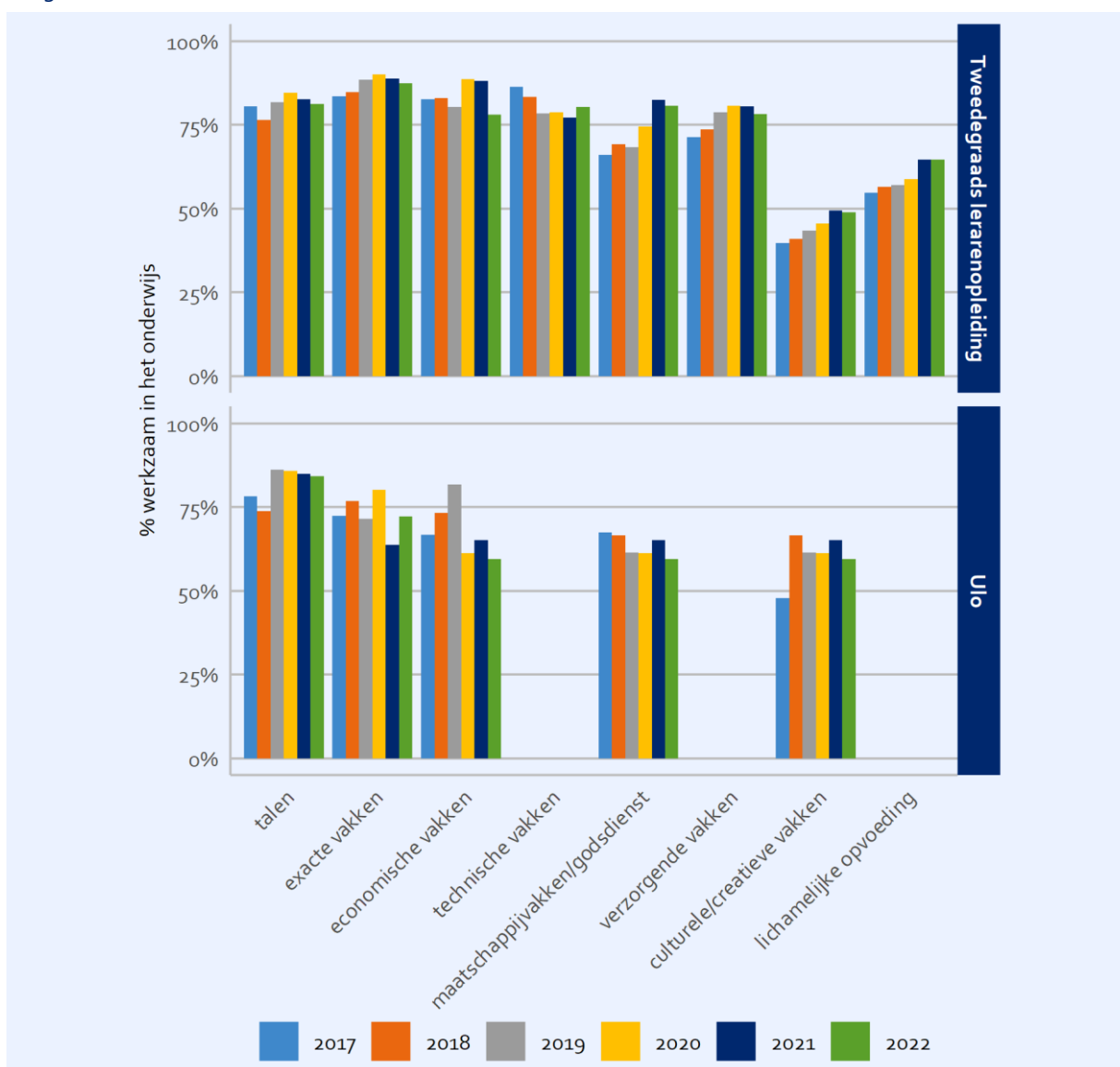
Er doet zich een zorgelijke ontwikkeling voor: bij de vakken met de grootste tekorten (technische, exacte vakken/talen) stijgt het beroepsrendement niet (Figuur 2.4). Ondanks het feit dat het aantal vacatures groot is, en groeit, kiezen afgestudeerden uit deze richtingen blijkbaar niet voor een baan in het onderwijs, of het lukt hen niet om een structurele plek te vinden.

Bij de tweedegraads lerarenopleidingen en de ulo blijkt het beroepsrendement overigens niet in alle vakgebieden dezelfde trend te volgen. De kleine veranderingen die in de totalen zichtbaar zijn, zijn het gevolg van het feit dat in sommige vakgebieden (vooral de 'zachte vakken') het rendement de afgelopen jaren flink groter is geworden: van de tweedegraadsleraren die in 2017 in de maatschappijvakken afstudeerden, was slechts 65% een jaar na afstuderen aan het werk in het onderwijs, voor cohort 2022 is dat gestegen naar 80%. Een vergelijkbare stijging is te zien bij de culturele/creatieve vakken en lichamelijke opvoeding. Bij de andere vakken is er ondanks de oplopende tekorten in het onderwijs geen sprake van een duidelijk opwaartse trend in het beroepsrendement. Diezelfde afwezigheid van een stijgend beroepsrendement in de tekortvakken is zichtbaar bij de afgestudeerden van de ulo. Het verschil is dat hier de trends minder uitgesproken zijn en dat bij de exacte en economische vakken de jaar-op-jaar variaties relatief groot zijn (Figuur 2.4). De tekorten voor mensen op deze vakgebieden strekt verder dan alleen in het onderwijs. Het gevolg daarvan is waarschijnlijk dat er voor deze groep ook goede loopbaanmogelijkheden zijn buiten het onderwijs, waardoor gestegen baankansen in het onderwijs niet zonder meer leiden tot een hoger beroepsrendement.



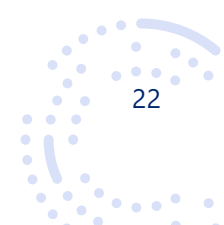


Figuur 2.4 Aandeel afgestudeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in het onderwijs, per cohort naar vakgebied<sup>a</sup>



<sup>a</sup> Ulo kent geen afstudeerrichtingen in technische en verzorgende vakken en lichamelijke opvoeding. Vanwege de aantallen zijn in de berekeningen vanaf cohort 2018 de culturele en maatschappijvakken samengevoegd. Vanaf 2020 zijn ook de economische vakken bij deze groep gevoegd. Omwille van de leesbaarheid van de grafiek worden de aandelen die voor de samengevoegde groepen bepaald zijn, hier voor afzonderlijke vakken gebruikt.

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

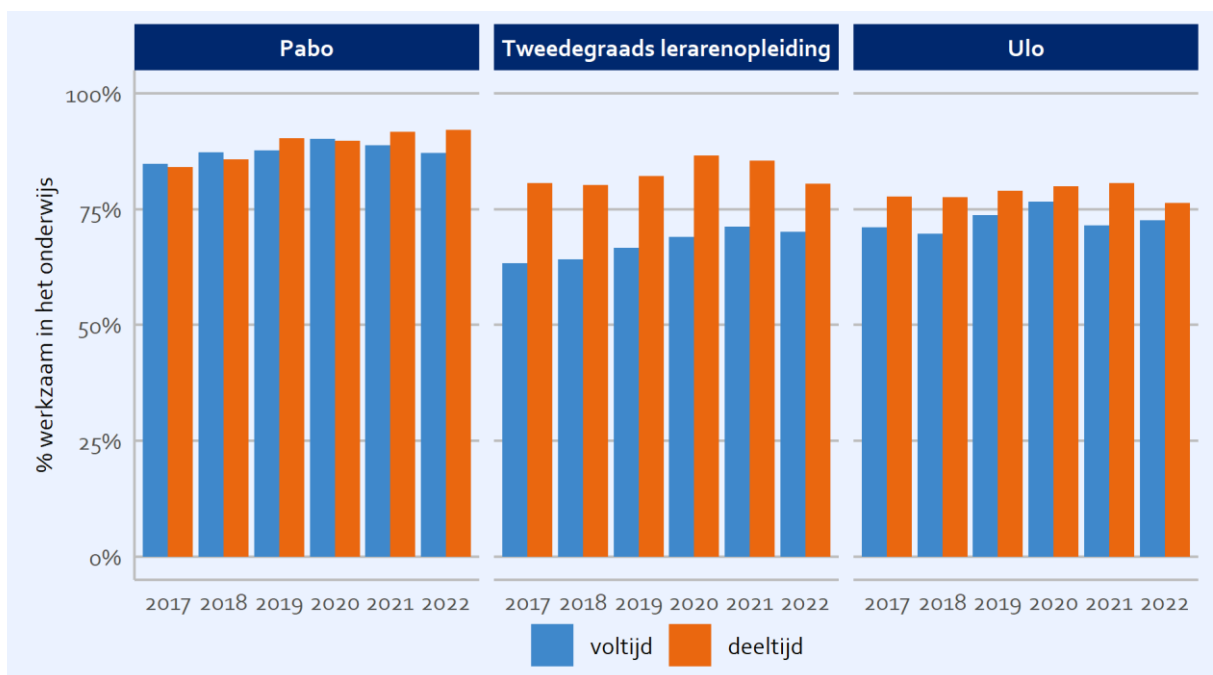




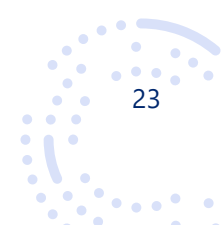
## 2.4.2 Beroepsrendement naar opleidingsvorm

Bij de afstudeerders uit het laatste cohort heeft net iets meer dan een kwart de opleiding in deeltijd afgerond. Daarbij zijn duidelijke verschillen tussen de opleidingstypen: 9% bij de ulo, 29% bij de tweedegraadsopleiding en de pabo-afgestudeerden (zie statistische bijlage). Het beroepsrendement van deze afstudeerders blijkt, zeker bij de tweedegraads- en ulo-opleidingen, te verschillen voor de studenten die hun opleiding in deeltijd en de studenten die hun opleiding in voltijd volgden. Bij beide opleidingstypen ligt het beroepsrendement van de 'deeltijders' hoger dan van de voltijders, waarbij het verschil bij de tweedegraads-lerarenopleiding het grootst is: van de voltijders heeft 70% een jaar na afstuderen werk in de sector, tegenover 80% van de deeltijd-opgeleiden. Dit verschil wordt overigens wel kleiner door de tijd heen. Zonder nadere gegevens over de afwegingen over de beroepskeuze van deze afgestudeerden is het lastig een sluitende verklaring voor deze verschillen te geven. Uit de cijfers in de bijlage is ook te zien dat bij de meeste cohorten het verschil tussen voltijders en deeltijders in de loop van de eerste 5 jaren na afstuderen kleiner wordt.

Figuur 2.5 Aandeel afgestudeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in het onderwijs, per cohort naar opleidingsvorm



Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

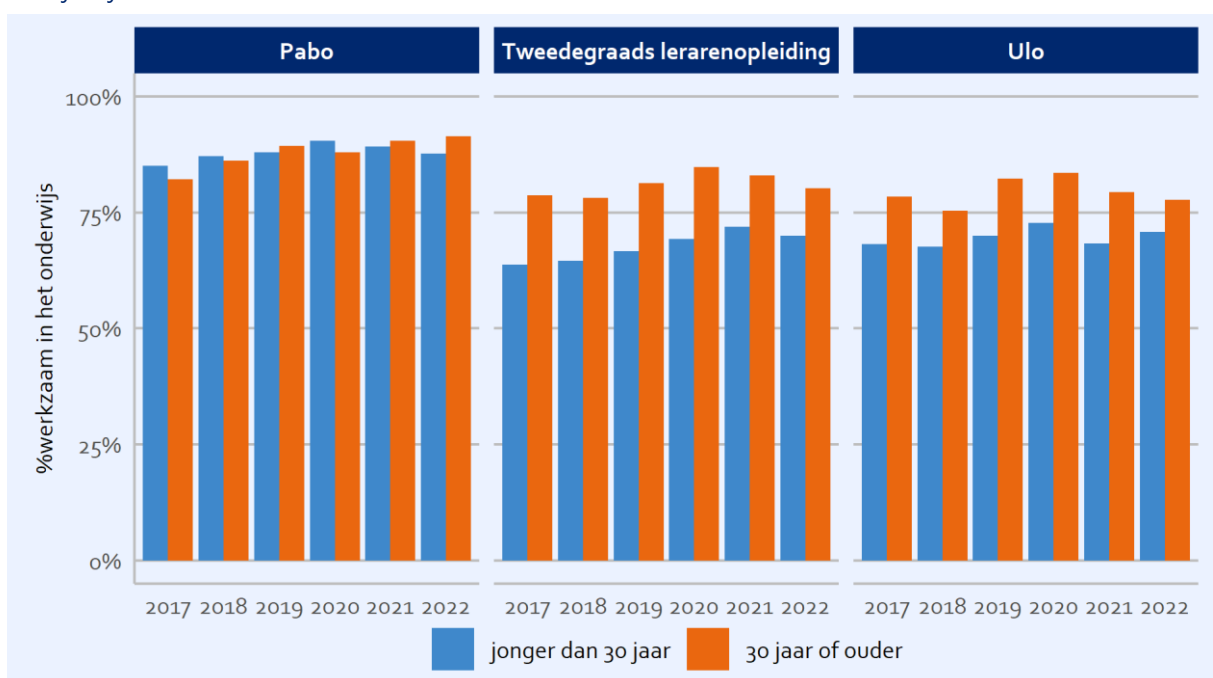




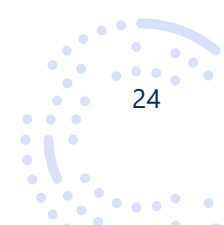
### 2.4.3 Beroepsrendement naar leeftijd

Er is een verschil in beroepsrendement naar leeftijd, maar dit valt (vrijwel) geheel samen met de verschillen in beroepsrendement naar de opleidingsvorm. Dit komt omdat de keus voor een deeltijdopleiding in hoge mate lijkt samen te vallen met de leeftijd: studenten die ouder zijn dan 30 volgen nauwelijks voltijdsopleidingen, jonge studenten volgen zelden een deeltijdopleiding. Het beroepsrendement van de oudere afstudeerders (zeker bij de tweedegraadsopleidingen en de ulo) ligt dus hoger dan voor de jongere afstudeerders.

Figuur 2.6 Aandeel afgestudeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in het onderwijs, per cohort naar leeftijd bij afstuderen



Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata



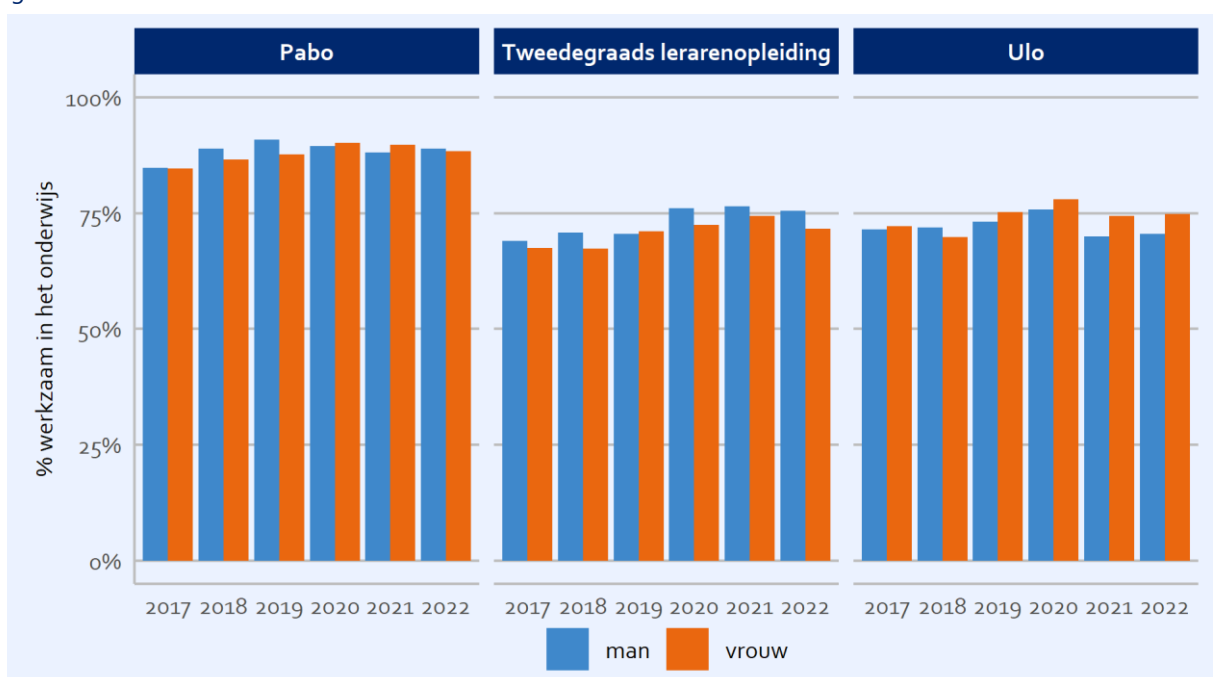




## 2.4.4 Beroepsrendement naar geslacht

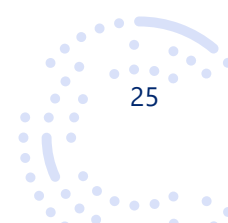
Er is een duidelijk verschil in de man-vrouw verhouding in de groep afgestudeerden: bij de pabo is 82% vrouw, bij de tweedegraadsopleidingen 63%, en bij de ulo 55%<sup>11</sup>. Daardoor is het onderwijs een sector waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn. Maar deze scheefheid in de instroom maakt niet dat de toegang tot een loopbaan in het onderwijs voor mannen afwijkt van die van vrouwen. Er is maar weinig verschil in beroepsrendement van mannen en vrouwen. Dat geldt voor alle typen lerarenopleidingen: bij de pabo-afgestudeerden de zijn de rendementen vrijwel identiek, bij de tweedegraads-afgestudeerden ligt het rendement van de mannen iets hoger, bij de ulo-afgestudeerden dat van de vrouwen. De trends zijn bij beide groepen overigens sterk vergelijkbaar, waardoor de onderlinge verschillen in alle jaren kleiner zijn dan 5%-punt.

Figuur 2.7 Aandeel afgestudeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in het onderwijs, per cohort naar geslacht



Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

<sup>11</sup> Zie statistische bijlage, kenmerken van afgestudeerden cohort 2022.





## 2.5 Ontwikkeling arbeidsmarktpositie: vergelijking microdata – enquête

Tabel 2.5 vergelijkt het beroepsrendement voor cohorten 2016 t/m 2021 op basis van CBS-microdata met de cijfers met betrekking tot de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van deze cohorten op basis van de surveygegevens. In de enquête worden duidelijk hogere percentages gevonden met betrekking tot het deel dat werkzaam is binnen het onderwijs dan op grond van de analyses met de microdata. Hier is mogelijk sprake van een selectie-effect in de deelname aan de enquête. Van de personen die in het onderwijs werken zou een groter deel bereid kunnen zijn deel te nemen aan de enquête. Een andere mogelijkheid is dat veel onderwijsgeevenden via bijvoorbeeld uitzendbureaus toch in het onderwijs werkzaam zijn. Deze personen zijn niet als ‘werkend in het onderwijs’ herkenbaar in de CBS data. De CBS data geven daarmee een ondergrens voor de aantallen die in het onderwijs werkzaam zijn. Bij de interpretatie van de cijfers dient hiermee rekening gehouden te worden.

Tabel 2.5. Arbeidsmarktpositie van afgestudeerde leraren in %: CBS-microdata (cohort 2017 t/m 2022) en ontwikkeling op basis van enquêtegegevens (cohort 2017 t/m 2022)

### A. Pabo

Cohort	Microdata						Enquête					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Jaren na afstuderen	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Werkzaam												
Binnen onderwijs	70	78	79	83	84	89	80	84	88	88	90	88
Binnen en buiten onderwijs	11	9	6	7	5	7	8	5	5	6	4	5
Buiten onderwijs	12	8	9	6	6	6	6	6	4	3	4	5
Niet werkzaam	7	5	6	4	4	5	6	5	3	3	3	3

### B. Tweedegraads en universitaire lerarenopleidingen

Cohort	Microdata						Enquête					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Jaren na afstuderen	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Werkzaam												
Binnen onderwijs	58	60	62	64	69	74	71	73	75	76	82	79
Binnen en buiten onderwijs	9	9	8	8	8	8	12	12	10	9	7	9
Buiten onderwijs	22	21	19	19	15	15	11	10	11	10	8	9
Niet werkzaam	11	10	11	8	8	11	6	6	5	5	3	4

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata





### 3 Uitgelicht: Werken tijdens de opleiding

- De cijfers over de arbeidsmarktpositie van studenten laten zien dat – zeker voor de pabo-studenten – de start van hun beroepsloopbaan steeds meer samenvalt met de eindfase van hun opleiding.

Werken tijdens de opleiding is voor veel studenten gebruikelijk. Afhankelijk van de opleiding werkt ongeveer tweederde van hen tijdens de laatste fase van de opleiding (Tabel 3.1), voor de ulo-studenten ligt het aandeel werkenden iets lager, voor de studenten van de tweedegraadsopleidingen iets hoger. Bij alle studenten is de jaren net voordat de opleiding afgerond wordt, een duidelijke verschuiving te zien naar een oriëntatie op de onderwijspraktijk: was van cohort 2022 twee jaar voor het afstuderen 16% van de pabo-studenten werkzaam in het onderwijs, een jaar voor afstuderen was dat gegroeid tot 38%. Voor een deel komt die toename door de afname van het aandeel niet werkenden (van 24% naar 15%), maar het overgrote deel komt door studenten die hun ‘studiebaan’ inruilen voor een baan in het onderwijs: het aandeel studenten dat buiten de sector onderwijs werkt daalt van 55% naar 29%. Daarnaast bevindt zich een deel van de studenten zich op dat moment in een overgangsfase: twee jaar voor het afstuderen combineert 5% een baan binnen de onderwijssector met een baan buiten de onderwijssector, een jaar voor afstuderen is dat 18%, en een jaar na de studie is dat weer gezakt naar 6% (zie ook Tabel 2.2).

Bij de studenten van de tweedegraadsopleidingen en de ulo zien we dezelfde verschuiving van arbeidsmarkt oriëntatie in de periode voor het afstuderen. Er is wel een verschil met de studenten van de pabo. Bij de pabo-studenten zien we dat werken in de sector tijdens de opleiding een relatief nieuw fenomeen is: in cohort 2017 werkte twee jaar voor afstuderen slechts 6% van de studenten in de onderwijssector, bij cohort 2022 is dat gegroeid tot 21%. Bij de andere twee opleidingstypen is die groei veel minder pregnant: bij de tweedegraads lerarenopleiding groeide dit aandeel van 35% naar 40% en bij de ulo was er van groei überhaupt geen sprake, daar ligt het aandeel over de hele periode rond de 20% van het aantal afstudeerders.

Tabel 3.1 Arbeidsmarktpositie van studenten tijdens de laatste fase van de opleiding

A. Pabo

Cohort	Jaren voor afstuderen	Werkzaam binnen het onderwijs	Beide	Werkzaam buiten het onderwijs	Niet werkzaam in loondienst	(N)
2017	2	4	2	61	29	3762
	1	10	7	54	29	
2018	2	5	3	64	29	3921
	1	14	9	52	25	
2019	2	6	3	65	27	3484
	1	21	13	44	22	
2020	2	11	4	59	26	3768
	1	29	13	38	20	
2021	2	14	4	57	25	3673
	1	32	16	33	19	
2022	2	16	5	55	24	3873
	1	38	18	29	15	





## B. Tweedegraads lerarenopleiding

Cohort	Jaren voor afstuderen	Werkzaam binnen het onderwijs	Beide	Werkzaam buiten het onderwijs	Niet werkzaam in loondienst	(N)
2017	2	28	7	40	25	3960
	1	40	10	31	19	
2018	2	28	8	41	23	4138
	1	41	11	30	18	
2019	2	27	8	42	23	4045
	1	41	13	29	17	
2020	2	29	9	40	22	4476
	1	45	13	27	15	
2021	2	30	9	39	22	4424
	1	45	13	27	17	
2022	2	31	9	38	22	3969
	1	50	14	22	15	

## C. Ulo

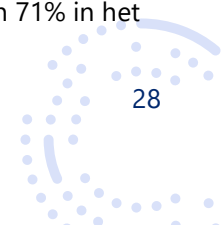
Cohort	Jaren voor afstuderen	Werkzaam binnen het onderwijs	Beide	Werkzaam buiten het onderwijs	Niet werkzaam in loondienst	(N)
2017	2	20	4	42	35	769
	1	35	6	23	36	
2018	2	19	2	42	37	730
	1	37	6	21	36	
2019	2	17	2	43	38	657
	1	38	7	21	33	
2020	2	22	3	41	35	649
	1	39	8	22	31	
2021	2	18	3	42	37	678
	1	35	6	22	37	
2022	2	17	3	43	37	605
	1	38	9	22	30	

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

Het lijkt er op dat als gevolg van tekorten in het onderwijs een toenemend aantal studenten rond de afstudeerfase al een baan heeft bij een school. Wellicht is dit de school waar de stage gelopen is, want zeker het aandeel studenten dat een jaar voor afstuderen al een baan in de sector heeft ligt zeer veel hoger dan twee jaar voor afstuderen. En deze groei tijdens dat laatste studiejaar is de afgelopen 5 cohorten sterk toegenomen: bij de pabo-studenten was in 2017 twee jaar voor afstuderen 6% werkzaam binnen het onderwijs (4% binnen het onderwijs, 2% binnen en buiten het onderwijs), 1 jaar voor het afstuderen bedroeg dat 17% (10% binnen het onderwijs, 7% binnen en buiten het onderwijs). Voor afstudeerders uit 2022 was deze groei veel groter: van 21% twee jaar voor afstuderen naar 56% één jaar voor afstuderen. Niet alleen het aandeel werkenden twee jaar voor de afronding van de studie stijgt, het aandeel dat in het laatste jaar voor het afstuderen werkt, stijgt nog veel sneller. Bij de tweedegraads lerarenopleiding is deze verandering van 15% naar 24%, en bij de ulo van 17% naar 27%. Tegelijkertijd zagen we – vooral bij de afstudeerders van de pabo - dat de sterke stijging in het aandeel dat werkt in de onderwijssector direct na het afstuderen verdwijnen. Het lijkt erop dat vooral bij deze groep het gebruikelijke loopbaanpatroon waarbij mensen eerst afstuderen, en daarna werk zoeken, vervangen is door het patroon dat bij de afstudeerders van de twee andere opleidingstypen al gebruikelijker was: een baan zoeken in de laatste fase van de opleiding.

Aanvullende cijfers (statistische bijlage) laten zien dat de stijging van het aandeel 'vroegwerkers' in het westen van het land veel hoger ligt dan in de andere delen: de 55% is het gemiddelde van 71% in het

---





westen, en 43% in de rest van het land (in cohort 2017 was er een veel kleiner verschil tussen de regio's: 20% in het westen, 9% in het zuiden). De afweging rond een baan in het onderwijs tijdens de opleiding hangt overigens sterk samen met de vraag of men de opleiding in voltijd of deeltijd volgt: voltijds studenten hebben aanzienlijk minder ruimte om de opleiding te combineren met een grote baan in het onderwijs dan deeltijdstudenten. Van de deeltijdpabo-studenten uit cohort 2022 had 12% twee jaar voor afstuderen een baan in het onderwijs, en 50% een jaar voor afstuderen, van de deeltijdstudenten was dat resp. 44 en 74%.

Kijkend naar de sectoren waar mensen tijdens hun studie werken, zien we een relatief stabiel beeld (zie ook statistische bijlage): van de pabo-studenten die werken in het onderwijs, werkt ongeveer 90% in het primair onderwijs. Dit aandeel is al een aantal cohorten vrij vergelijkbaar. Wat daarbij wel verschoven is, is het aandeel werkenden dat werkzaam is binnen het speciaal onderwijs: dat is relatief gezien gedaald sinds cohort 2017. Bij de tweedegraadsopleidingen werkt ongeveer 90% van de werkenden in het voortgezet onderwijs (ca. 60%) en het mbo (ca. 30%). Hier hebben zich nauwelijks verschuivingen voorgedaan over de cohorten. Zo'n zelfde constant beeld zien we bij de ulo: vrijwel alle studenten die in het onderwijs werken tijdens hun opleiding zijn werkzaam in het voortgezet onderwijs.

Studenten die tijdens hun opleiding werken buiten de sector onderwijs werken vooral in de typische studentensectoren (twee jaar voor afstuderen heeft 60% van de pabo-afstudeerders een baan in de handel/horeca, en 17% in de zakelijke dienstverlening. Bij de tweedegraadslerarenopleidingen zijn deze aandelen resp. 46% en 21%). Het minst duidelijke beeld geeft de groep ulo-afstudeerders: deze lijken veel meer verspreid over de arbeidsmarkt: 21% in de horeca/handel, 38% in de zakelijke dienstverlening, en 28% in de sector openbaar bestuur<sup>12</sup>.

Overigens gaat het bij de onderwijsbanen in alle jaren en voor alle werkenden om substantiële banen: de gemiddelde deeltijdfactor van de onderwijsbanen ligt rond de 0,6fte. Bij de banen buiten de onderwijssector ligt de deeltijdfactor rond de 0,4fte. Ook dit kan verband houden met het feit dat veel van de banen buiten de sector de bijbanen zijn die studenten hebben om in hun levensonderhoud te voorzien, terwijl de onderwijsbanen waarschijnlijk veel meer gericht zijn op hun toekomstige arbeidsmarktloopbaan in de onderwijssector (al dan niet gekoppeld aan, of het gevolg van een stageperiode).

<sup>12</sup> Omwille van de aantallen moesten de sector onderwijs en openbaar bestuur worden samengevoegd. Omdat het hier gaat over mensen die 'buiten het onderwijs werken', en dus niet in de sector onderwijs, zijn dit banen in het openbaar bestuur.





## 4 Werken in de onderwijssector

Dit hoofdstuk geeft een schets van de banen van de afgestudeerden die werken in de onderwijssector. Het gaat dieper in op de arbeidsmarktpositie, beloning en aanstellingsomvang van de afgestudeerden per cohort en het aantal jaren dat ze zijn afgestudeerd.

We zien dat:

- veruit de meeste afstudeerders terecht komen in de onderwijssector waar hun opleiding op gericht is;
- mensen die hun opleiding in deeltijd gevolgd hebben juist vaker terecht komen in een sector met 'iets meer uitdaging';
- het vakgebied voor de tweedegraads-opgeleiden medebepalend lijkt te zijn voor de sector waar ze werken;
- voltijds werken vaak voorkomt, maar niet 'de norm' is, zeker niet bij mensen die hun opleiding in deeltijd volgden;
- werkenden met een pabo-achtergrond minder mobiel zijn dan de andere afgestudeerden, zowel in termen van baanmobiliteit als in regionale mobiliteit (buiten de randstad zijn afgestudeerden mobieler dan in de randstad).

### 4.1 Onderwijssector waarin men werkzaam is

De meeste afgestudeerden komen terecht in de onderwijssector waar hun opleiding op gericht is. Van de pabo-afgestudeerden die in het onderwijs gaan werken komt de overgrote meerderheid (87%) terecht in het basisonderwijs. Een klein deel van de afgestudeerden komt terecht in het speciaal onderwijs (6%) of in het voortgezet onderwijs (6%). Het aandeel pabo-afgestudeerden dat in het mbo of hbo werkzaam is, is verwaarloosbaar. Deze percentages zijn al een aantal cohorten lang vrij constant, en ze wijzigen eigenlijk niet naarmate het betreffende cohort langer op de arbeidsmarkt actief is (zie Tabel 4.1).

Ook bij de tweedegraads lerarenopleiding zijn de verdelingen constant over de tijd en over cohorten: ruim 60% komt terecht in het voortgezet onderwijs, 24% in het mbo, 8% in het basisonderwijs, en het resterend deel in het speciaal onderwijs (3%) en het hbo (3%).

Bij de ulo-afgestudeerden komt een nog groter deel in het voortgezet onderwijs terecht: van cohort 2017 was een jaar na afstuderen 85% van de in het onderwijs werkzame personen werkzaam in het voortgezet onderwijs, bij het meest recente cohort was dat aandeel gegroeid tot 91%. Daarnaast was 5% werkzaam in het primair onderwijs, en 4% in het mbo/hbo.

Voor de volledigheid staan deze cijfers in Tabel 4.2 ook uitgesplitst naar de afstudeerders van voltijds- en deeltijdopleidingen. De verschillen zijn klein, maar wel aanwezig. Ze zijn overigens voor alle drie de opleidingstypen hetzelfde: de mensen uit de voltijdsvariant zijn iets meer gericht op hun 'eigen' sector, terwijl de deeltijders blijkbaar iets meer gericht lijken te zijn op een 'uitdaging', en dus zowel bij aanvang van de loopbaan als daarna sneller de overstap maken naar een andere sector.

Bij de pabo-afgestudeerden werkt van de afgestudeerden uit de voltijdsopleiding een relatief groter aandeel in het basisonderwijs, terwijl relatief veel mensen uit de deeltijdopleiding kiezen voor een baan in het speciaal onderwijs of ook wel het voortgezet onderwijs. Dat verschil tussen beide opleidingsvarianten wordt groter, naarmate het cohort afgestudeerden langer op de arbeidsmarkt is.

---

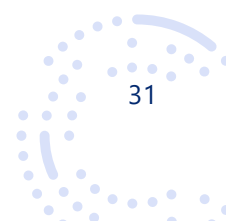




Van de afstudeerders uit cohort 2018 daalt het aantal deeltijd-opgeleiden dat werkt in het basisonderwijs van 83% naar 76%, terwijl het aandeel dat in het speciaal onderwijs werkt stijgt van 10 naar 12%, en het aandeel dat werkt in het voortgezet onderwijs stijgt van 7% naar 10%. Dit kan zowel het gevolg zijn van het feit dat mensen 'overstappen' naar een andere sector, of van het feit dat de uitstroomkans van mensen in het basisonderwijs groter is dan in het speciaal onderwijs.

Bij de tweedegraads lerarenopleiding werkt van de voltijders uit afstudeercohort 2022 67% in het voortgezet onderwijs en 18% in het mbo. Van deeltijders werkt 63% in het vo, en 26% in het mbo. Naarmate de loopbaan vordert blijven deze verschillen vergelijkbaar, en gaat van beide richtingen een iets groter deel in het hbo werken.

Bij de ulo-afgestudeerden is het lastig om trends te onderscheiden: de aantallen studenten waar het hier om gaat (zeker van de deeltijdopleiding) zijn zo klein dat alleen geconcludeerd kan worden dat ook hier de afgestudeerden uit de voltijdsopleiding iets vaker in het vo gaan werken dan de deeltijdopgeleiden.





Tabel 4.1 Sector waarin men werkzaam is

## A. Pabo

Cohort	Jaren na afstuderen	Basis-onderwijs	Speciaal onderwijs	Voortgezet onderwijs	Mbo	Hbo	(N)
2017	1	87	6	6	1	0	(3185)
	3	86	7	7		1	(3249)
	5	83	7	8	1	1	(3174)
2018	1	87	6	6		1	(3411)
	3	86	7	6		1	(3432)
	5	83	7	7	1	1	3272
2019	1	87	6	6		1	(3072)
	3	84	7	8	1	0	(3020)
2020	1	88	5	6		1	(3394)
	3	85	6	8	0	1	3297
2021	1	87	6	6		1	(3287)
2022	1	87	5	7		1	(3428)

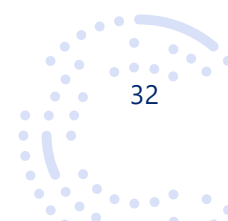
## B. Tweedegraads lerarenopleiding

Cohort	Jaren na afstuderen	Basis-onderwijs	Speciaal onderwijs	Voortgezet onderwijs	Mbo	Hbo	(N)
2017	1	7	3	65	23	1	(2697)
	3	8	3	63	23	2	(2795)
	5	8	3	62	24	3	(2825)
2018	1	8	2	62	25	2	2845
	3	8	3	60	26	3	3002
	5	9	4	59	25	4	2919
2019	1	9	3	63	23	2	2868
	3	9	3	62	24	2	2958
2020	1	7	3	63	24	3	3308
	3	8	3	62	24	3	3240
2021	1	8	3	64	23	2	3328
2022	1	8	3	66	20	3	2901

## C. Ulo

Cohort	Jaren na afstuderen	Basisonderwijs, speciaal onderwijs	Voortgezet onderwijs	Mbo	Hbo	(N)
2017	1	8	85	3	4	(553)
	3	6	86	3	5	(542)
	5	7	81	4	8	(525)
2018	1	5	88	4	3	(516)
	3	6	83	5	6	(520)
	5	5	83	5	7	477
2019	1	6	86	4	3	(488)
	3	8	81	5	6	(465)
2020	1	6	87	4	4	(500)
	3	5	85	4	5	448
2021	1	4	90		6	(491)
2022	1	5	91		4	(441)

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata







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		(N)	
		vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt
2017	1	88	82	5	8	6	8	-	-	-	-	(2637)	(548)
	3	87	81	6	11	7	7	1 <sup>2</sup>	2 <sup>3</sup>	-	-	(2706)	(543)
	5	83	78	7	11	8	9	1	3 <sup>3</sup>	1	-	(2644)	(530)
2018	1	88	83	6	10	6	7 <sup>1</sup>	0 <sup>2</sup>	-	-	-	(2879)	(532)
	3	86	81	6	11	6	6	0	2 <sup>3</sup>	1	-	(2895)	(537)
	5	85	76	6	12	7	10	1	2 <sup>3</sup>	1	-	2759	513
2019	1	88	85	6	9	6	6 <sup>1</sup>	0 <sup>2</sup>	-	-	-	(2501)	(571)
	3	84	83	7	8	8	9 <sup>1</sup>	1 <sup>2</sup>	-	-	-	(2464)	(556)
2020	1	88	87	5	8	7	5 <sup>1</sup>	0 <sup>2</sup>	-	-	-	(2666)	(728)
		85	84	6	8	8	7	1 <sup>2</sup>	1 <sup>2</sup>	-	-	2605	692
2021	1	88	86	5	7	6	7 <sup>1</sup>	0 <sup>2</sup>	-	-	-	(2473)	(814)
2022	1	88	84	4	8	8	8 <sup>2,3</sup>	-	-	-	-	(2419)	(1009)

<sup>1</sup>Inclusief dt mbo, hbo <sup>2</sup>Inclusief vt hbo <sup>3</sup>Inclusief dt hbo

B. Tweedegraads lerarenopleiding

Co-hort	Jaren na afstuderen	Basis-onderwijs		Speciaal onderwijs		Voortgezet onderwijs		Mbo		Hbo		(N)	
		vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt
2017	1	10	2	3	2	66	64	20	30	1	2	(1820)	(877)
	3	10	3	4	2	64	61	20	30	2	3	(1938)	(857)
	5	10	4	4	2	63	59	21	30	3	4	(1973)	(852)
2018	1	10	2	3	2	64	59	22	34	1	2	(1897)	(948)
	3	10	3	3	3	61	58	22	34	2	3	(2033)	(969)
	5	11	4	4	3	60	56	22	32	3	5	2002	917
2019	1	11	3	3	3	65	60	20	29	1	3	(1966)	(902)
	3	11	4	3	3	63	59	21	31	2	3	(2069)	(889)
2020	1	9	3	3	2	64	62	21	30	3	3	(2232)	(1076)
	3	9	3	3	2	63	60	21	30	3	3	2202	1038
2021	1	10	3	3	2	66	60	19	31	2	3	(2279)	(1049)
2022	1	10	4	3	3	67	63	18	26	2	4	(1978)	(923)

C. Ulo

Cohort	Jaren na afstuderen	Basisonderwijs, speciaal onderwijs		Voortgezet onderwijs		Mbo		Hbo		(N)	
		vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt
2017	1	8	6	86	83	2	-	4	10 <sup>2</sup>	(483)	(70)
	3	6	-	86	85	3	-	5	15 <sup>1</sup>	(475)	(67)
	5	7	-	81	81	3	-	8	19	(455)	(70)
2018	1	5	-	89	80	4	-	3	20 <sup>1</sup>	(450)	(66)
	3	6	-	84	75	4	-	6	25 <sup>1</sup>	(455)	(65)
	5	4	-	85	84	4	-	7	16 <sup>1</sup>	415	62
2019	1	6	-	87	82	-	-	7 <sup>3</sup>	18 <sup>1</sup>	(428)	(60)
	3	8	-	82	78	5	-	5	22	(407)	(58)
2020	1	6	-	88	80	3	-	3	20 <sup>1</sup>	(436)	(64)
	3	6	-	86	-	4	-	4	-	388	60
2021	1	4	-	90	-	6 <sup>4</sup>	-	-	-	(437)	(54)
2022	1	5	-	91	-	4 <sup>4</sup>	-	-	-	399	42

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata



- : Onvoldoende waarnemingen om afzonderlijk te tonen

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

<sup>2</sup>Inclusief dt mbo

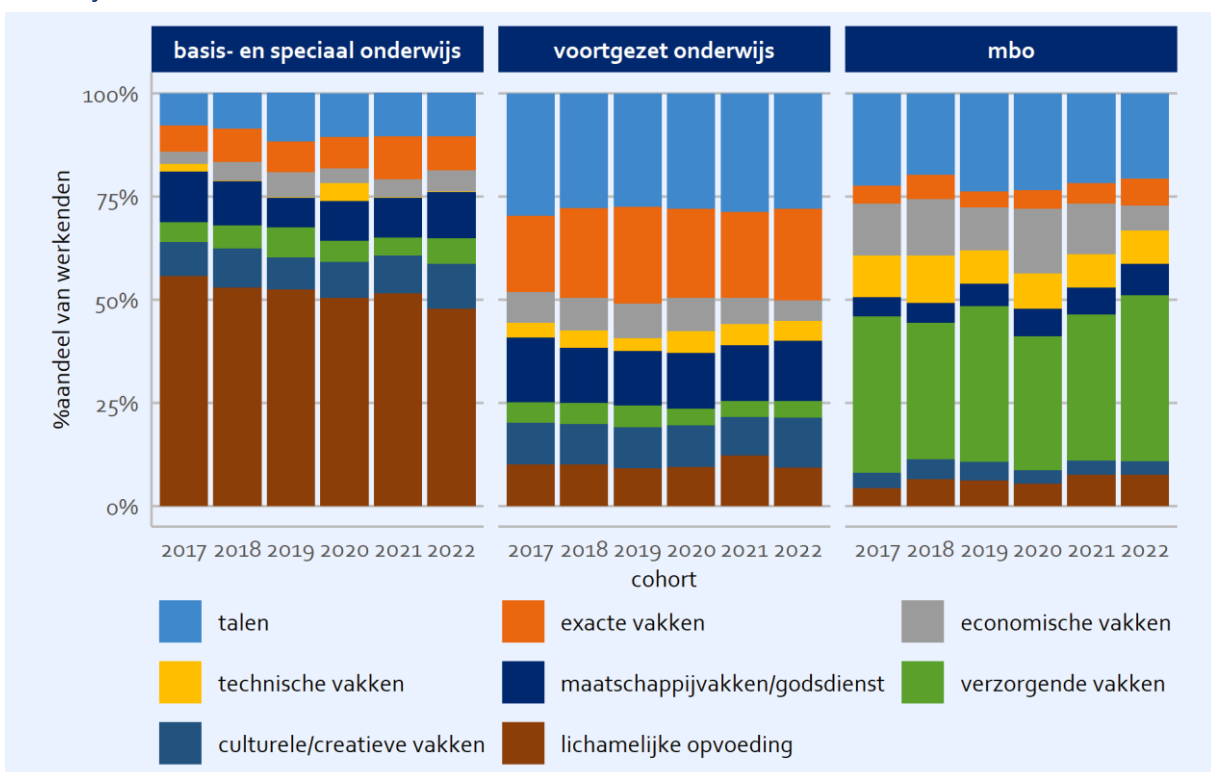
<sup>3</sup>Inclusief vt mbo

<sup>4</sup>Inclusief vt hbo

In Figuur 4.1 staat van de mensen die een tweedegraads lerarenopleiding gevolgd hebben, en nu in het onderwijs werkzaam zijn, aangegeven welke vakrichtingen waar terecht gekomen zijn: veruit de meeste docenten die in het primair onderwijs zijn gaan werken, hebben een lerarenopleiding in lichamelijke opvoeding. Dit is bijna de helft van het aantal afgestudeerden in deze vakrichting. Er is daarnaast een voorzichtige trend zichtbaar dat een toenemend deel van de instroom in het primair onderwijs afkomstig is uit afstudeerrichtingen in de culturele of de maatschappijvakken.

De afgestudeerden die in het voortgezet onderwijs terecht komen, hebben vaak een lerarenopleiding in talen, exacte vakken, en in mindere mate de maatschappijvakken afgerond. Van de afgestudeerden van de tweedegraadslerarenopleiding die in het mbo gaan werken, hebben de meeste juist een lerarenopleiding gevolgd in de richting van zorg & welzijn. Het overgrote merendeel van afgestudeerden met deze achtergrond komt in het mbo terecht, het aandeel met een lerarenopleiding in de talen is ook relatief groot, maar voor deze richting is werken in het mbo veel minder gebruikelijk: Van het meest recente cohort kwam ongeveer 20% van de afgestudeerden met een lerarenopleiding in de talen in het mbo terecht.

Figuur 4.1 Vakgebied van werkenden in het onderwijs uit de tweedegraads lerarenopleiding, naar cohort en onderwijssector



Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata



## 4.2 Aanstellingsomvang

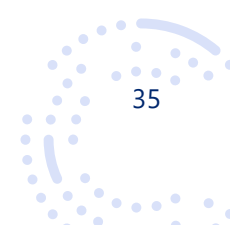
Werken in voltijd komt vaak voor, maar is zeker niet de norm. Van de pabo-afgestudeerden werkt een jaar na afstuderen ongeveer 80% in een baan met een deeltijdfactor van 0,8 of hoger (Tabel 4.3). Bovendien zien we al jarenlang een beweging waarbij het aandeel voltijds werkenden stijgt aan het begin van de loopbaan, terwijl na een aantal jaren het aandeel voltijds werkenden gedaald is. Van de twee afstudeercohorten die we over een langere periode gevolgd hebben, is te zien dat hoewel het aandeel voltijds werkenden bij afstuderen van cohort 2018 boven dat van cohort 2017 ligt, het verschil in aandeel voltijds werkenden 5 jaar na afstuderen veel kleiner geworden is. Datzelfde patroon zien we bij de meer recente afstudeercohorten: Het aandeel voltijds werkenden op het moment van afstuderen ligt hoger bij meer recente cohorten, maar het verschil is twee jaar na afstuderen verdwenen. Wat ook niet verdwijnt is de daling in het aandeel voltijds werkenden naarmate de loopbaan vordert. Blijkbaar is de deeltijd-norm sterk verankerd in het primair onderwijs.

Anders is het beeld van de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding en de ulo. Daar is een lichte trend zichtbaar in het aandeel dat voltijds werkt direct na afstuderen, maar daar is ook sprake van een stijgende trend naarmate het cohort langer op de arbeidsmarkt is. Hier lijkt het er op dat jongere cohorten na verloop van tijd niet alsnog terecht komen in deeltijdbanen, nadat ze als voltijder begonnen zijn. Daar staat tegenover dat het aandeel voltijdwerkers nog steeds lager ligt dan bij de pabo-afgestudeerden, zeker bij de ulo-afgestudeerden. Voor de beide afstudeercohorten die we wat langer konden volgen is te zien dat het aandeel voltijds werkenden van de pabo en van de tweedegraads lerarenopleiding 5 jaar na afstuderen vergelijkbaar is, met ongeveer 70% (Figuur 4.2). Uiteraard geldt ook hier weer de kanttekening dat de verschuivingen niet het gevolg hoeven zijn van het feit dat afgestudeerden gedurende hun loopbaan hun deeltijdfactor aanpassen, het kan ook een 'samenstellingseffect' zijn: In paragraaf 2.3 is getoond dat er in de afzonderlijke cohorten sprake is van 'snelle uitstromers' en 'late intreders'. Als deze twee groepen andere afwegingen maken ten aanzien van hun deeltijdfactor, treden er verschuivingen op in het aandeel voltijds werkenden in de sector, zonder dat individuele leerkrachten hun deeltijdfactor aanpassen.

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

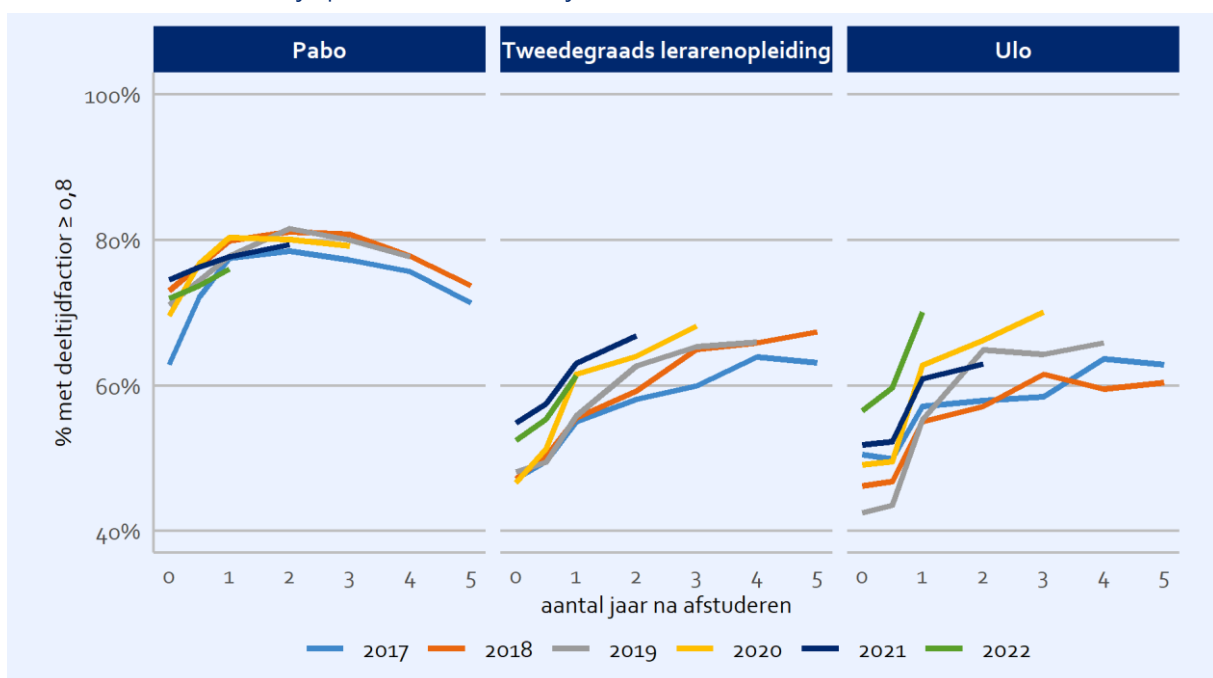
Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	1	3	5	1	3	5	1	3	5
Cohort 2017	78	77	71	55	60	63	57	58	63
Cohort 2018	80	81	74	56	65	67	55	62	60
Cohort 2019	78	80		56	65		55	64	
Cohort 2020	80	79		62	68		63	70	
Cohort 2021	78			63			61		
Cohort 2022	76			61			70		

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

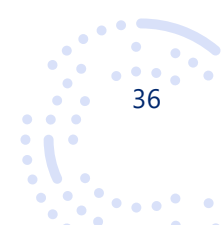




Figuur 4.2 Aandeel afgestudeerden dat een baan met een deeltijdfactor  $\geq 0,8$  heeft, een jaar na afstuderen werkzaam is in het onderwijs, per cohort naar aantal jaren sinds afstuderen



Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata





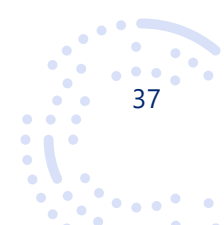
Er is voor alle opleidingstypen en cohorten een duidelijke samenhang tussen studeren en werken in voltijd: van het meest recente cohort werkt 83% van de voltijdsstudenten van de pabo in een voltijdsbaan, tegenover 60% van de afgestudeerden uit de deeltijdopleiding. Ook bij de ulo-afgestudeerden is het verschil ruim 20 procentpunt (72% vs 48%). Bij de werkenden met een tweedegraads lerarenopleiding, is het verschil kleiner: 65% van de voltijdsstudenten heeft een voltijdsbaan, tegenover 54% van de deeltijd-opgeleiden. Kijken we naar de veranderingen binnen de cohorten dan zien we dat deze verschillen over de loopbaan niet kleiner worden, in de meeste gevallen worden ze zelfs groter. Bij afstudeercohort 2020 zien we dat de afgelopen twee jaar het aandeel voltijdswerkenden bij de mensen uit de voltijdsopleiding gestegen is bij de afstudeerders van de tweedegraadslerarenopleiding en de ulo met 8 procentpunt (van 64% naar 72%). Het aandeel voltijdswerkenden uit de deeltijdopleiding is in diezelfde periode ook gestegen, maar slechts met twee procentpunt. Het bestaande verschil is dus eerder groter dan kleiner geworden. Het zou interessant zijn om te kunnen achterhalen waarom mensen uit de deeltijdopleiding zulke andere afwegingen maken dan die uit de voltijdsopleiding.

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		
		1	3	5	1	3	5	1	3	5
Jaren na afstuderen										
2017	vt	81	82	75	55	63	67	59	60	64
	dt	60	54	54	55	53	55	43	48	54
2018	vt	82	84	77	57	70	72	57	64	61
	dt	68	62	58	52	55	57	41	48	56
2019	vt	82	85		58	69		57	67	
	dt	60	60		51	57		45	47	
2020	vt	85	85		64	72		64	72	
	dt	62	59		56	59		55	57	
2021	vt	84			68			63		
	dt	60			57			46		
2022	vt	83			65			72		
	dt	60			54			48		

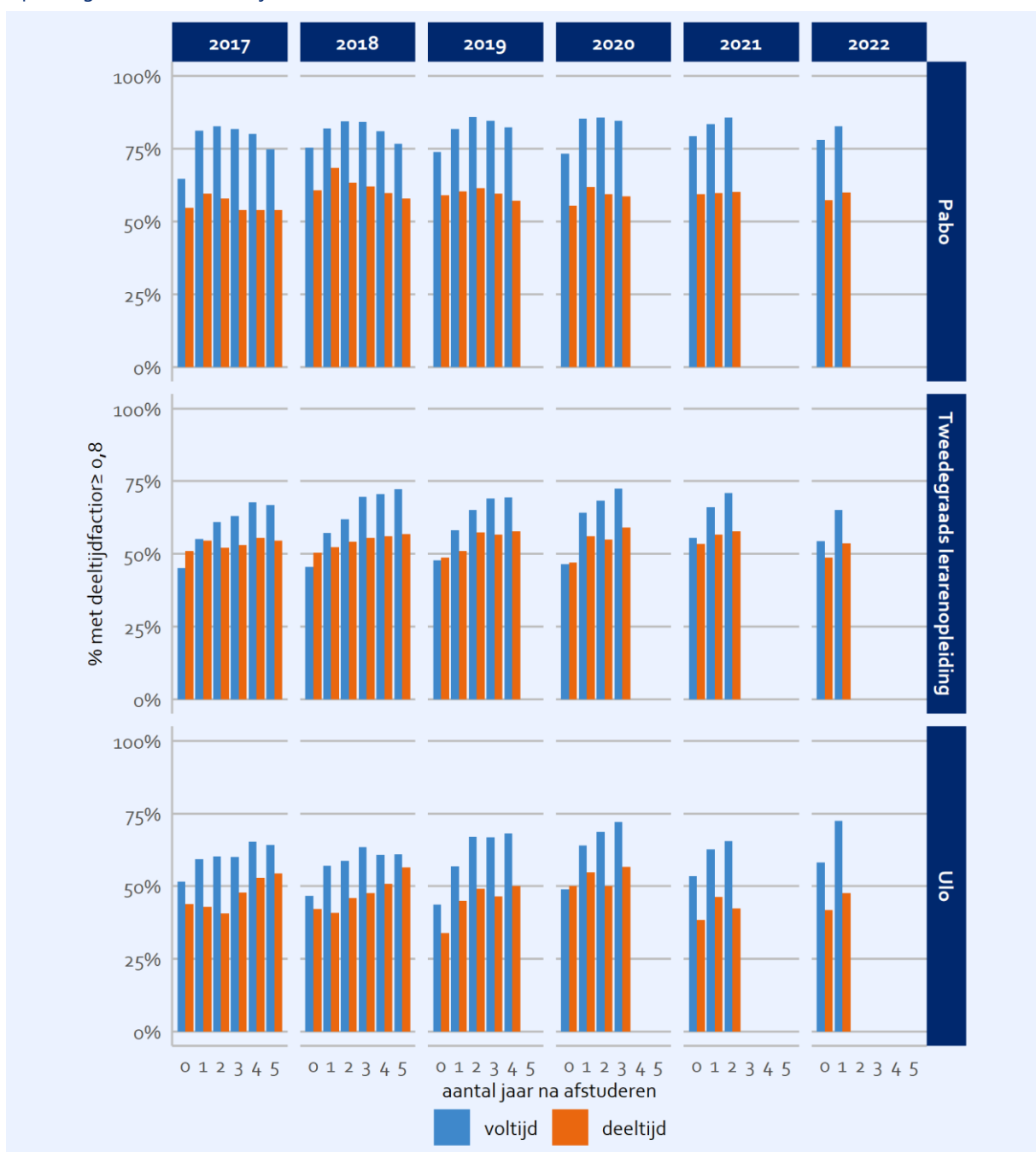
Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

vt = voltijd, dt = deeltijd

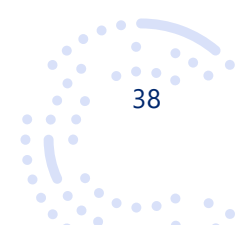




Figuur 4.3 Aandeel afgestudeerden dat een baan met een deeltijdfactor  $\geq 0,8$ fte heeft, per cohort en opleidingsvorm naar aantal jaren sinds afstuderen

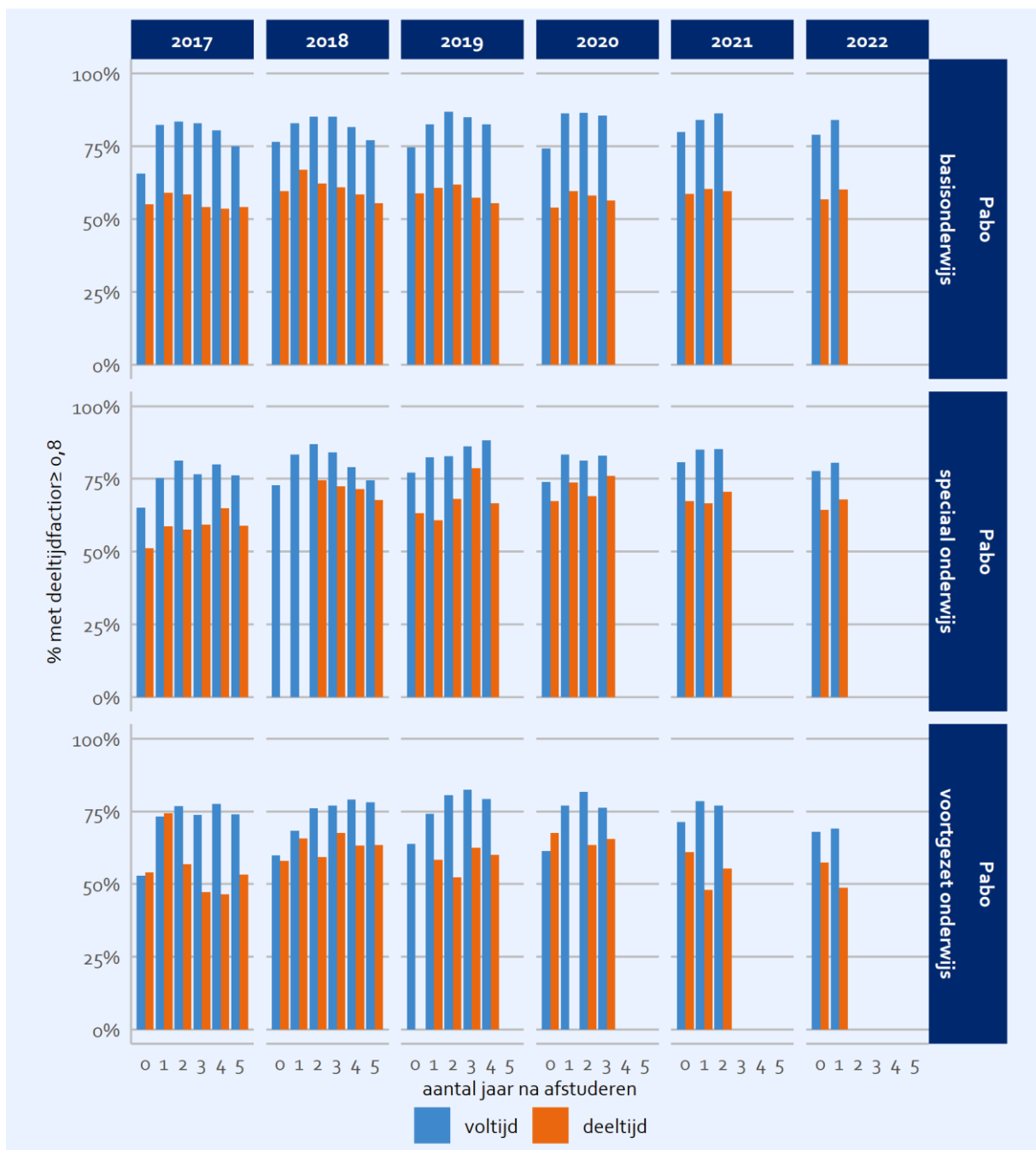


Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

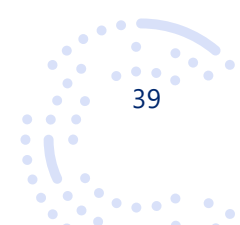




Figuur 4.4 Aandeel afgestudeerden van de pabo dat een baan met een deeltijdfactor >0,8fte heeft, per cohort, onderwijssector en opleidingsvorm naar aantal jaren sinds afstuderen

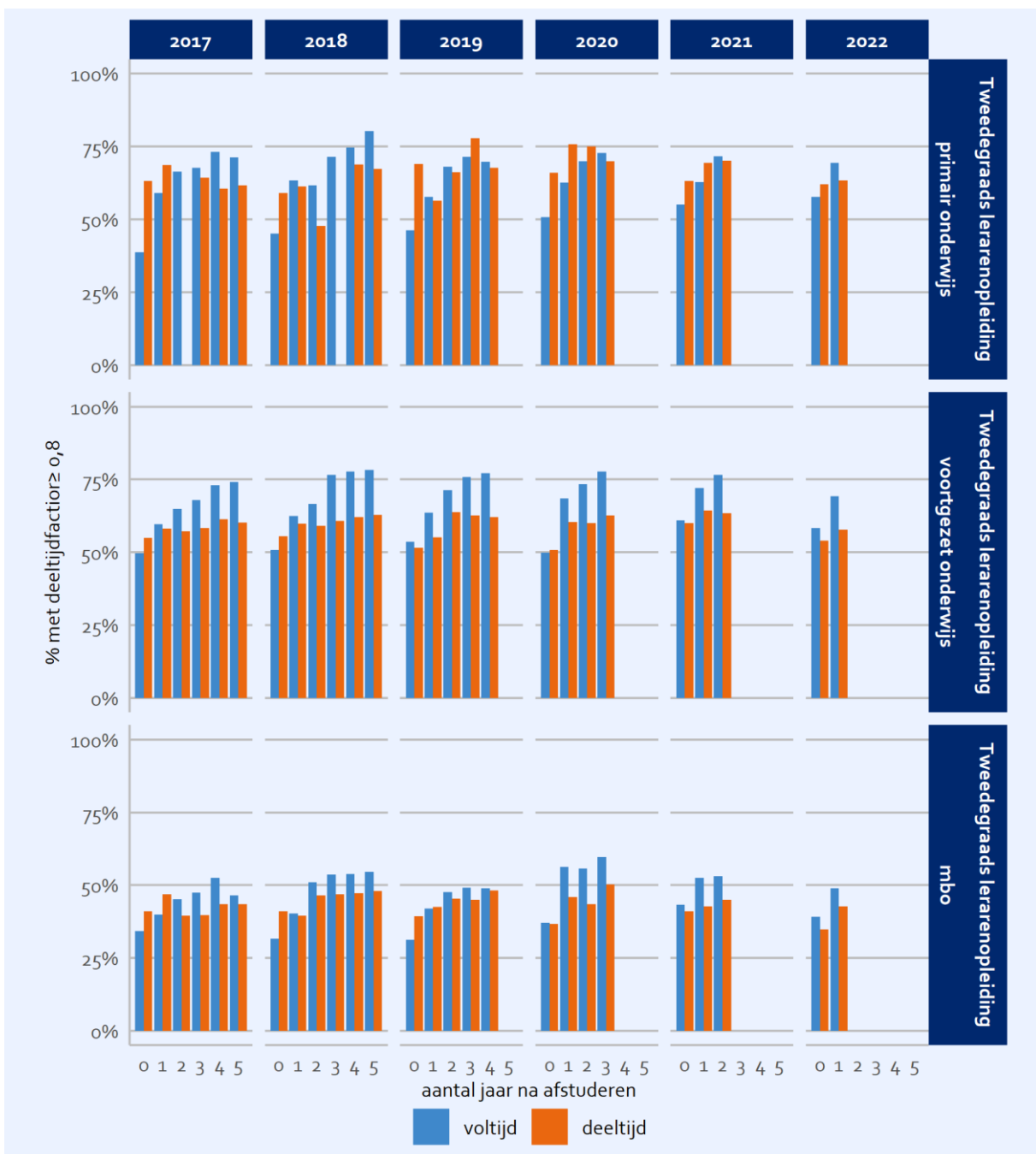


In een aantal gevallen ontbreken gegevens, omdat deze niet voldeden aan de CBS-publicatiegrenzen.  
Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

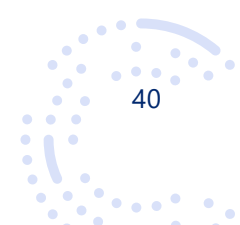




Figuur 4.5 Aandeel afgestudeerden van de Tweedegraads lerarenopleiding dat een baan met een deeltijdfactor >0,8 heeft, per cohort, onderwijssector en opleidingsvorm naar aantal jaren sinds afstuderen



In een aantal gevallen ontbreken gegevens, omdat deze niet voldeden aan de CBS-publicatiegrenzen.  
Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata







### 4.3 Baanmobiliteit

De baanmobiliteit van de afstudeerders is relatief laag voor de pabo-afgestudeerden. Het tweede half jaar na afstuderen verandert nog geen 10% van hen van baan (Tabel 4.5/Figuur 4.6). Dat aandeel daalde voor de oudere cohorten naarmate de loopbaan vorderde, voor de jongere cohorten lijkt het juist iets (maar niet veel) op te lopen naarmate de loopbaan vordert. Wellicht dat een krappe arbeidsmarkt de mogelijkheid biedt om gericht naar een betere plek te zoeken. Het gaat hier om de mobiliteit van mensen die binnen het onderwijs blijven werken: uitstroom uit de onderwijssector is in deze cijfers niet opgenomen.

De afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen en de ulo zijn wisselen vaker van baan dan de pabo-afgestudeerden: van de tweedegraads-afgestudeerden wisselde 12% van werkgever in het tweede halfjaar, voor de ulo-afgestudeerden was dit 14% (Tabel 4.5/Figuur 4.6). De percentages zijn al een aantal cohorten relatief constant: de verschillen tussen de opleidingen zijn groter dan de veranderingen over de tijd. Er lijkt een kleine verschuiving te zijn naar veranderingen later in de loopbaan: vergelijken we de cohorten, dan zien we dat de recentere cohorten iets mobieler zijn in latere jaren. Het lastige bij de interpretatie daarvan is dat er mogelijk een corona-effect is: in die periode lag de mobiliteit relatief laag, waarna er wellicht een inhaaleffect optrad, dat voor de verschillende cohorten op een ander moment in de loopbaan viel (Tabel 4.7).

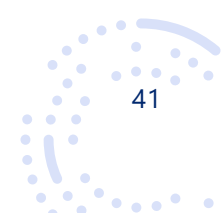
Er is in de baanmobiliteit van pabo-afgestudeerden een duidelijk regionaal onderscheid zichtbaar: daar waar in het westen en zuiden van het land het aandeel baanwisselaars met een pabo-opleiding relatief laag ligt (ca 7%), ligt dit in het noorden en oosten van het land een stuk hoger (ca.12%) (Figuur 4.7). Bij de andere twee vooropleidingen zijn de regionale verschillen een stuk kleiner: deze groep is mobieler en de regionale verschillen zijn minder uitgesproken.

Tabel 4.5 Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat (binnen het onderwijs) van werkgever verandert

Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5
Cohort 2017	13	7	9	12	8	9	17	8	12
Cohort 2018	10	7	7	11	10	10	12	9	12
Cohort 2019	7	11		12	12		12	14	
Cohort 2020	9	10		11	12		15	11	
Cohort 2021	8			11			15		
Cohort 2022	9			12			14		

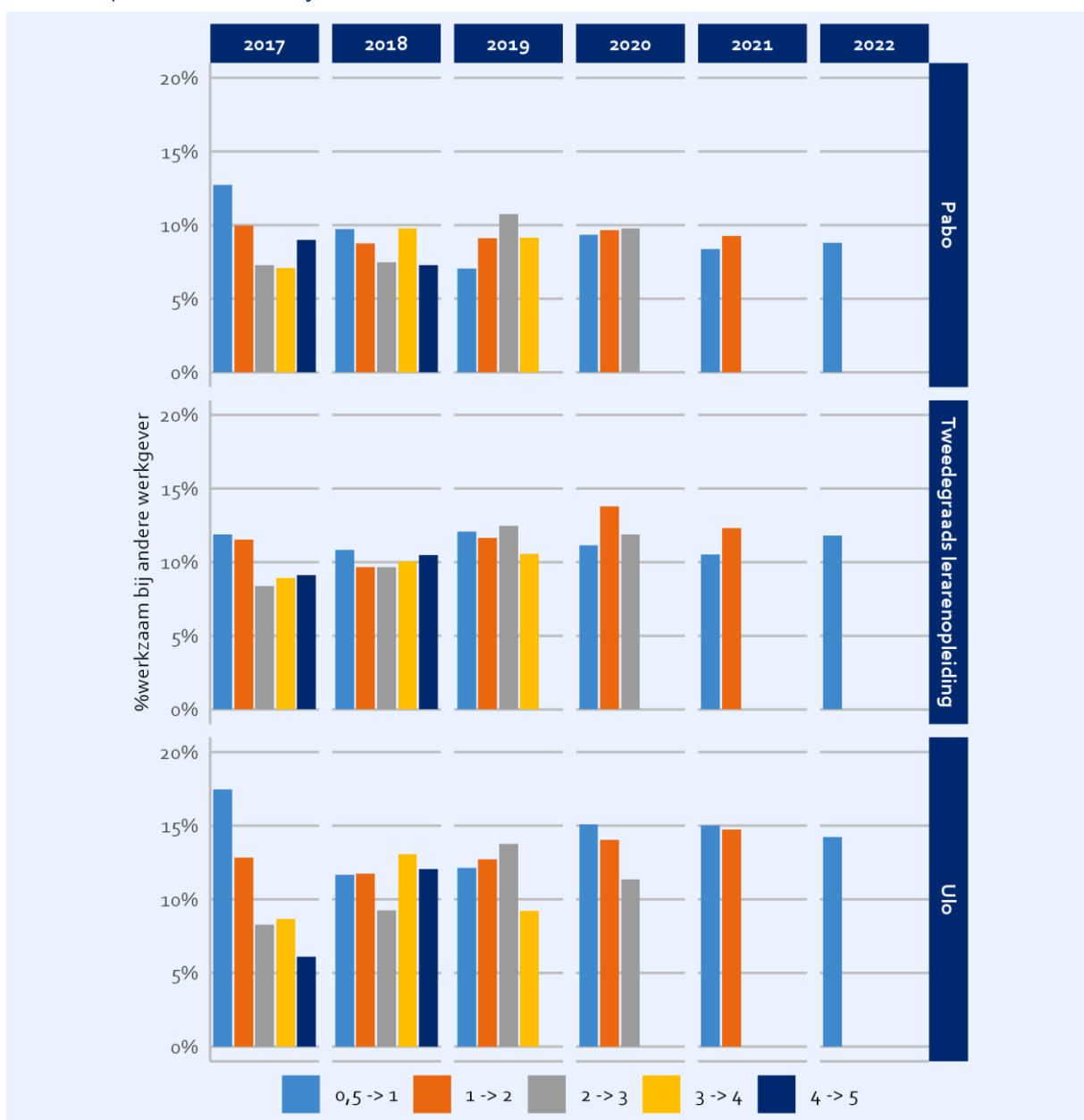
Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

Toelichting: Van de in 2017 aan pabo afgestudeerden die een half jaar na afstuderen werkzaam waren in het onderwijs was een jaar na afstuderen 13% binnen het onderwijs van werkgever veranderd. Van degenen die twee jaar na afstuderen in het onderwijs werkten was een jaar later 7% van werkgever veranderd, etc.

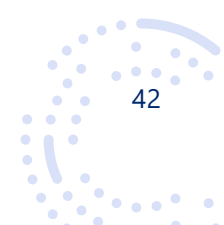




Figuur 4.6 Aandeel binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat (binnen het onderwijs) van werkgever verandert, per cohort en aantal jaren na afstuderen

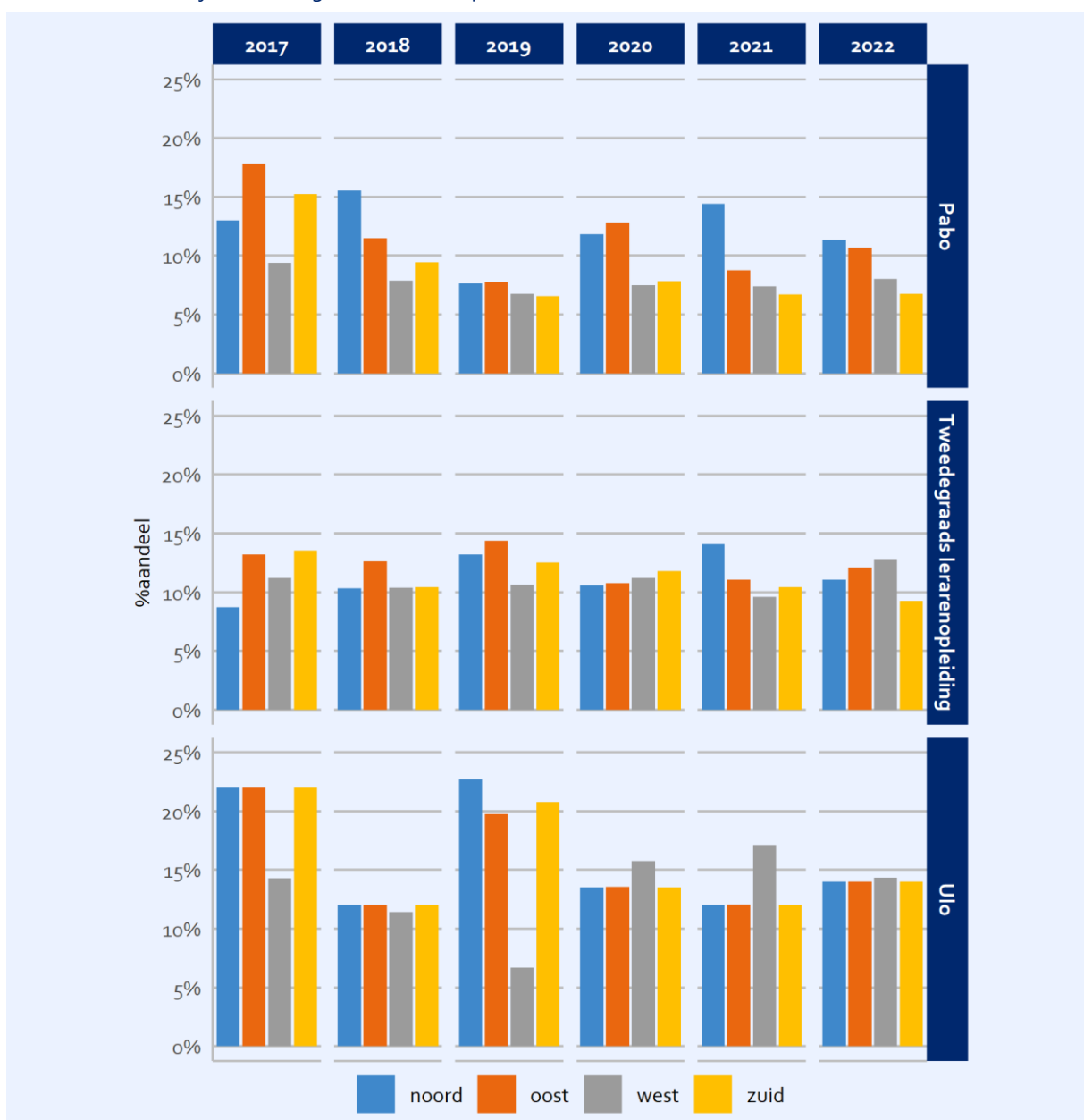


Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

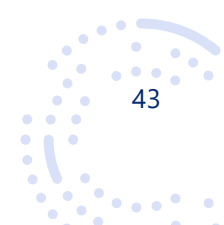




Figuur 4.7 Aandeel binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat tussen een half en een jaar na afstuderen (binnen het onderwijs) van werkgever verandert, per cohort en landsdeel



Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata





## 4.4 Regionale mobiliteit

De mobiliteit van afstudeerders verschilt tussen de afzonderlijke groepen: pabo-studenten gaan doorgaans veel dichterbij hun opleidingsplek werken dan docenten uit de tweedegraadsopleiding, of van de ulo. Dit verschil is niet onverwacht: het aantal plekken waar je een pabo-opleiding kunt volgen, ligt hoger dan het aantal opleidingsplekken voor de tweedegraads opleidingen en de ulo. Ook is het aantal middelbare scholen kleiner dan het aantal basisscholen. De kans dat iemand dus verder bij de opleidingsplek vandaan gaat werken ligt dus hoger.

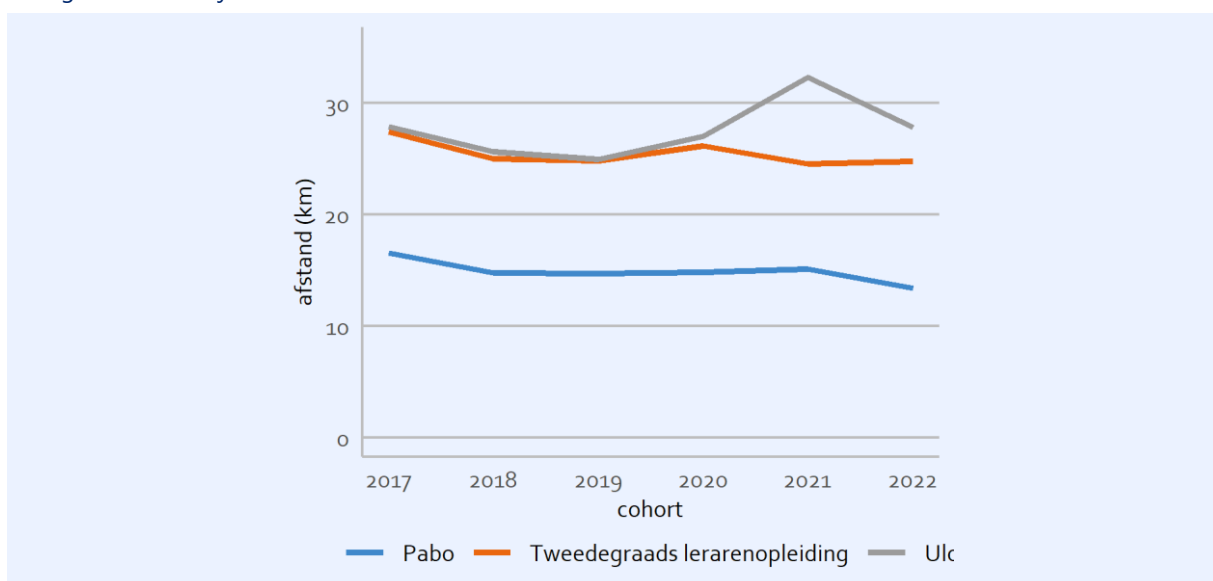
Deze verschillen in afstand tussen de verschillende opleidingstypen verschillen vrij sterk naar regio (Zie statistische bijlage). Daar waar vrijwel alle pabo-afgestudeerden in Noord-Holland een jaar na afstuderen nog in Noord-Holland werkzaam zijn (92%), bedraagt dit percentage voor de afgestudeerden uit Drenthe 65%. Ditzelfde patroon is zichtbaar voor de afgestudeerden van de tweedegraads-opleidingen: Ook daar varieert de mate van mobiliteit: in het westen van het land blijft zo'n 85% binnen de provincie werken, in Drenthe ligt dat met 40% een flink stuk lager. In de bijlage zijn ook de verschillen per vak getoond, maar die lijken over de tijd heen vrij constant te zijn, en in hoge mate de algemene regionale verschillen te volgen.

Tabel 4.6. Gemiddelde afstand in kilometers tussen de woongemeente ten tijde van afstuderen en de werkgemeente één jaar na afstuderen

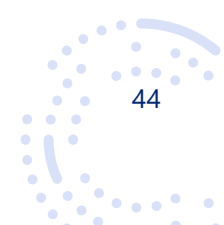
Cohort	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Pabo	17	15	15	15	15	13
Tweedegraads lerarenopleiding	27	25	25	26	25	25
Ulo	28	26	25	27	32	28

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

Figuur 4.8 Gemiddelde afstand in kilometers tussen de woongemeente ten tijde van afstuderen en de werkgemeente één jaar na afstuderen



Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata





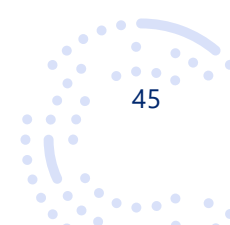
Deze grotere regionale mobiliteit van de tweedegraadsopgeleiden ten opzichte van de pabo-afstudeerders zien we niet alleen tussen het moment van afstuderen en de eerste baan. Ook bij baanwisselingen binnen het onderwijs zien we bij de tweedegraads-opgeleiden een (iets) hogere regionale mobiliteit, alhoewel deze verschillen klein zijn. Kijken we naar de veranderingen in het eerste half jaar bij het laatste cohort, dan zien we dat 2% van de baanwisselaars binnen de groep pabo-afgestudeerden ook verandert van provincie (dat is 23% van het totaal aantal baanwisselaars), bij baanwisselaars uit de groep met tweedegraadsopleiding is dat 4% (36% van de baanwisselaars), bij de ulo-afgestudeerden gaat het om 6% van de groep die op beide momenten in het onderwijs werkzaam is (45% van de wisselaars) (zie Tabel 4.7/Figuur 4.9).

Tabel 4.7 Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat een werkgever in een andere provincie krijgt<sup>a</sup>

Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5	0,5 -> 1	2 -> 3	4 -> 5
Cohort 2017	3	2	2	5	3	3	8	4	4
Cohort 2018	3	2	2	4	4	3	4	3	4
Cohort 2019	2	2		4	5		6	5	
Cohort 2020	3	3		4	3		7	3	
Cohort 2021	2			4			8		
Cohort 2022	2			4			6		

<sup>a</sup> Het gaat hier om percentages binnen de groep van mensen die op beide momenten een baan heeft binnen het onderwijs. Van de groep pabo-afgestudeerden uit cohort 2022 dat zowel een half jaar als een jaar na afstuderen werkzaam is in het onderwijs, is 2% op dat tweede moment werkzaam bij een werkgever in een andere provincie dan op het eerste moment.

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

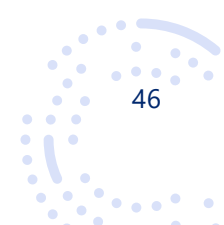




Figuur 4.9 Aandeel binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat tussen een half en een jaar na afstuderen (binnen het onderwijs) van werkgever en provincie verandert, per cohort



Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata





## 5 Werken buiten het onderwijs

Dit hoofdstuk geeft een schets van de banen van de afgestudeerden die wel werken, maar niet in de onderwijssector. Het gaat dieper in op de arbeidsmarktpositie, beloning en aanstellingsomvang van de afgestudeerden per cohort en het aantal jaren dat ze zijn afgestudeerd.

We zien dat:

- er (zeker bij de oudere cohorten pabo-afgestudeerden) nog een transitie zichtbaar is van bijbaan naar 'echte baan': de sector horeca verlies aan belang over de loopbaan;
- voor de pabo-afgestudeerden de zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur en zorg later in de loopbaan de belangrijke sectoren zijn. Voor de ulo-afgestudeerden is de sector zorg vrijwel niet van belang als werkgever. De afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen nemen een tussenpositie in.
- de uitstroom uit de sector het eerste jaar ongeveer 5% bedraagt. Daarbij is geen man-vrouw verschil zichtbaar;
- uitstromers zich niet anders over de economische sectoren lijken te verdelen dan mensen die na een jaar al werkzaam zijn buiten de onderwijssector;
- de deeltijdfactor binnen de onderwijssector gemiddeld genomen hoger ligt dan bij de banen van afgestudeerden buiten de sector. Dit verschil verdwijnt naarmate het cohort langer op de arbeidsmarkt aanwezig is;

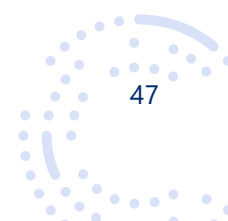
### 5.1 Sector waarin men werkzaam is

Een deel van de afstudeerders werkt niet in het onderwijs, maar daarbuiten. Zoals in hoofdstuk 3 al zichtbaar was, werkt een deel van de studenten in de horeca, en zegt deze baan pas rond het afstuderen op. Dat zien we terug in de sector waar de afstudeerders werken (Tabel 5.1). Van de pabo-afstudeerders uit cohort 2022 werkt een jaar na afstuderen ongeveer een kwart in de sector horeca, en een kwart in de sector zakelijke dienstverlening. Na een aantal jaren zien we een verschuiving naar de andere sectoren: van afstudeercohort 2018 werkt vijf jaar na afstuderen een op de vijf mensen in de sector openbaar bestuur, een vrijwel even groot aandeel in de sector zorg. Een aandeel dat na een aantal jaren stijgt is het aandeel dat werkt in de sector maatschappelijke dienstverlening. Het aandeel werkers in de horeca halveert over die eerste jaren van 22 naar 11%. Dit sluit aan bij de conclusie die we al trokken bij het bespreken van de sectoren waar men tijdens de studie werkzaam is: horeca en handel lijken vooral te maken te hebben met de 'bijbanen', en verliezen rond, of vrij snel na het afstuderen een deel van hun aantrekkingskracht voor de afstudeerders.

Een vergelijkbaar beeld zien we bij de afstudeerders van de tweedegraadsopleiding: alhoewel de spreiding daar iets gelijkmatiger is: ook de sectoren openbaar bestuur en sport/cultuur trekken daar een flink aandeel van de werkers (resp. 17% en 24%). Ook zien we in deze groep veel minder terug van de transitie van 'bijbaan' naar 'echte baan'. Dat is in lijn met de bevinding uit hoofdstuk 3, waarin we zagen dat deze transitie voor deze groep eigenlijk al plaatsvindt in de laatste studiefase.

Voor de ulo-afgestudeerden is er een minder grote spreiding: daar komt een substantieel gedeelte terecht in de sectoren zakelijke dienstverlening (32%), en de sector openbaar bestuur (34%). Bij deze groep zien we een kleine terugloop in het relatieve aandeel dat werkt in de sector zakelijke dienstverlening.

---





Over de cohorten heen is dit beeld vrij constant: er is een zekere variatie in de cijfers, maar er lijkt geen sprake van een duidelijke trendmatige ontwikkeling.

Tabel 5.1 Procentuele verdeling over arbeidsmarktsectoren van afgestudeerden die werken buiten het onderwijs

**A. Pabo**

Cohort	Jaren na afstuderen	Landbouw, industrie, bouw, openbaar nut	Handel, vervoer, horeca	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs <sup>13</sup>	Zorg	Maatschappelijke dienstverlening	Sport, recreatie, cultuur, overig non-profit	(N)
2017	1	3	27	30	11	11	8	10	(644)
	3	4	13	23	17	19	13	10	(459)
	5	5	11	23	20	19	12	11	(492)
2018	1	3	22	28	12	14	7	14	(556)
	3	4	15	24	17	19	9	12	(489)
	5	5	11	23	20	19	12	11	492
2019	1	-	22	23	12	17	14	12 <sup>1</sup>	(422)
	3	-	13	21	20	21	12	13 <sup>1</sup>	(408)
2020	1	6	24	23	11	14	11	11	(433)
	3	5	17	19	20	19	8	12	447
2021	1	2	23	24	12	15	8	16	(406)
2022	1	5	22	22	11	14	10	16	(463)

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

**B. Tweedegraads lerarenopleiding**

Cohort	Jaren na afstuderen	Landbouw, industrie, bouw, openbaar nut	Handel, vervoer, horeca	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Zorg	Maatschappelijke dienstverlening	Sport, recreatie, cultuur, overig non-profit	(N)
2017	1	2	17	31	12	11	9	18	(1089)
	3	3	14	23	16	15	10	20	(910)
	5	5	11	21	21	17	8	18	(841)
2018	1	3	18	28	13	9	8	22	(1130)
	3	4	14	23	18	12	10	20	(917)
	5	5	13	21	20	12	8	21	874
2019	1	5	18	24	14	10	9	20	(1019)
	3	5	11	20	22	13	8	20	(874)
2020	1	3	19	19	17	11	10	21	(1082)
	3	4	14	19	23	11	8	21	919
2021	1	4	16	22	18	9	8	23	(927)
2022	1	5	17	20	17	10	8	24	(834)

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







### C. Ulo

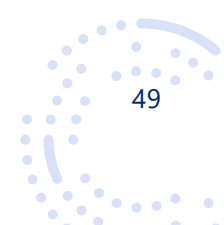
Cohort	Jaren na afstuderen	Landbouw, industrie, bouw, openbaar nut	Handel, vervoer, horeca	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Zorg, maatsch. dienstverlening	Sport, recreatie, cultuur, overig non-profit	(N)
2017	1	4	8	41	39	-	9 <sup>2</sup>	(181)
	3	-	8	33	40	-	19 <sup>3</sup>	(186)
	5	5	6	33	39	5	12	(189)
2018	1	5	9	34	38	7	7	(184)
	3	6	8	26	41	9	9	(167)
	5	-	10 <sup>1</sup>	27	46	-	17 <sup>2</sup>	186
2019	1	-	11 <sup>1</sup>	42	29	7	11	(156)
	3	8	8	30	38	7	9	(159)
2020	1	-	13 <sup>1</sup>	34	37	7	8	(137)
	3	-	12 <sup>1</sup>	28	44	-	15 <sup>3</sup>	153
2021	1	7	8	36	38	-	10 <sup>2</sup>	(164)
2022	1	-	20 <sup>1</sup>	32	34	-	15	(152)

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

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

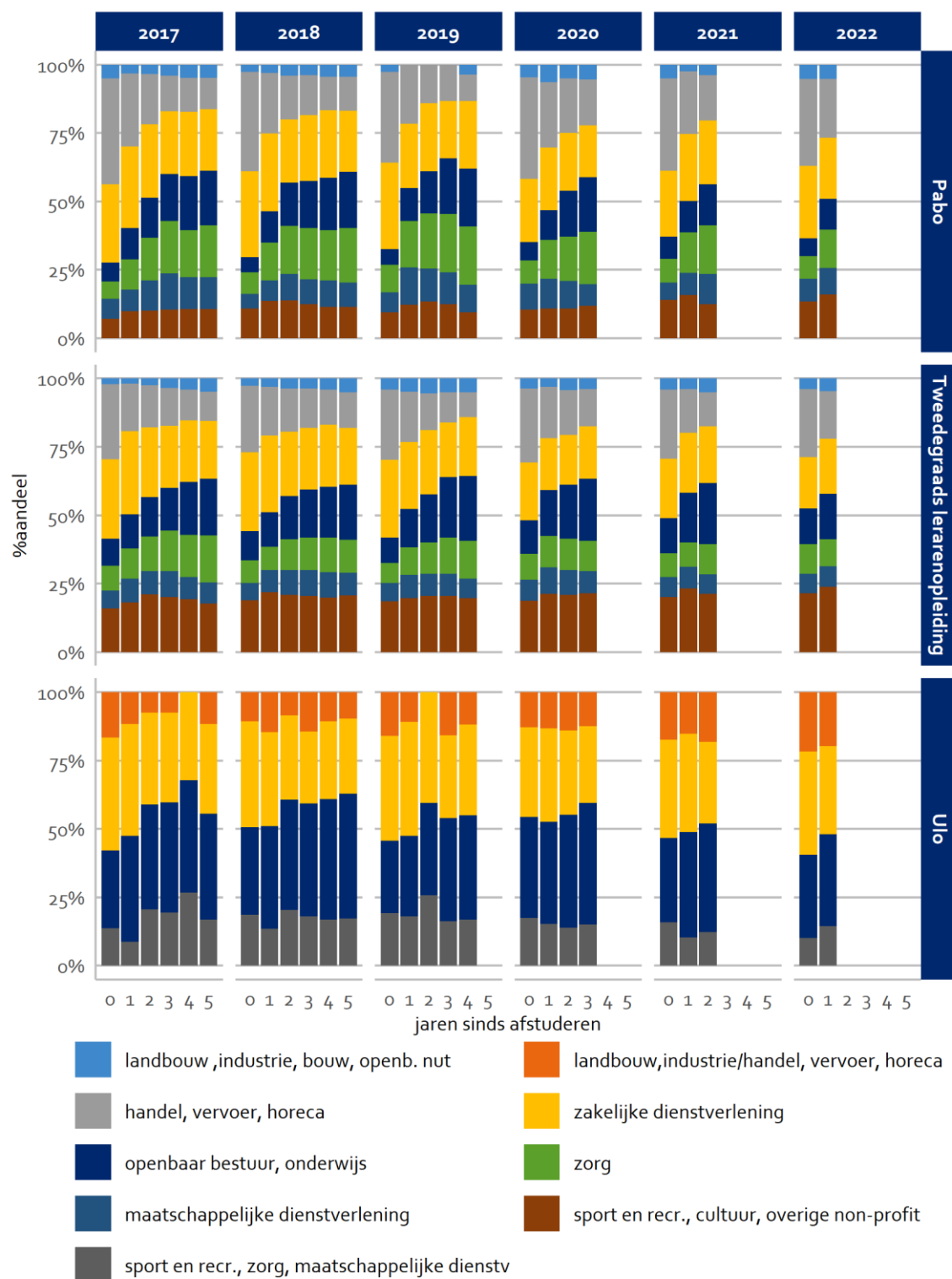
<sup>3</sup>Inclusief Landbouw, industrie etc. en Zorg, maatschappelijke dienstverlening

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata





Figuur 5.1 Verdeling over de economische sectoren van afgestudeerden die niet in het onderwijs werkzaam zijn, per cohort en jaren sinds afstuderen



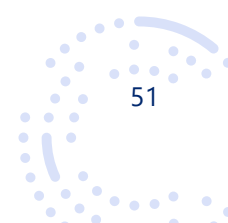
Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata



## 5.2 Uitstroom uit de onderwijssector

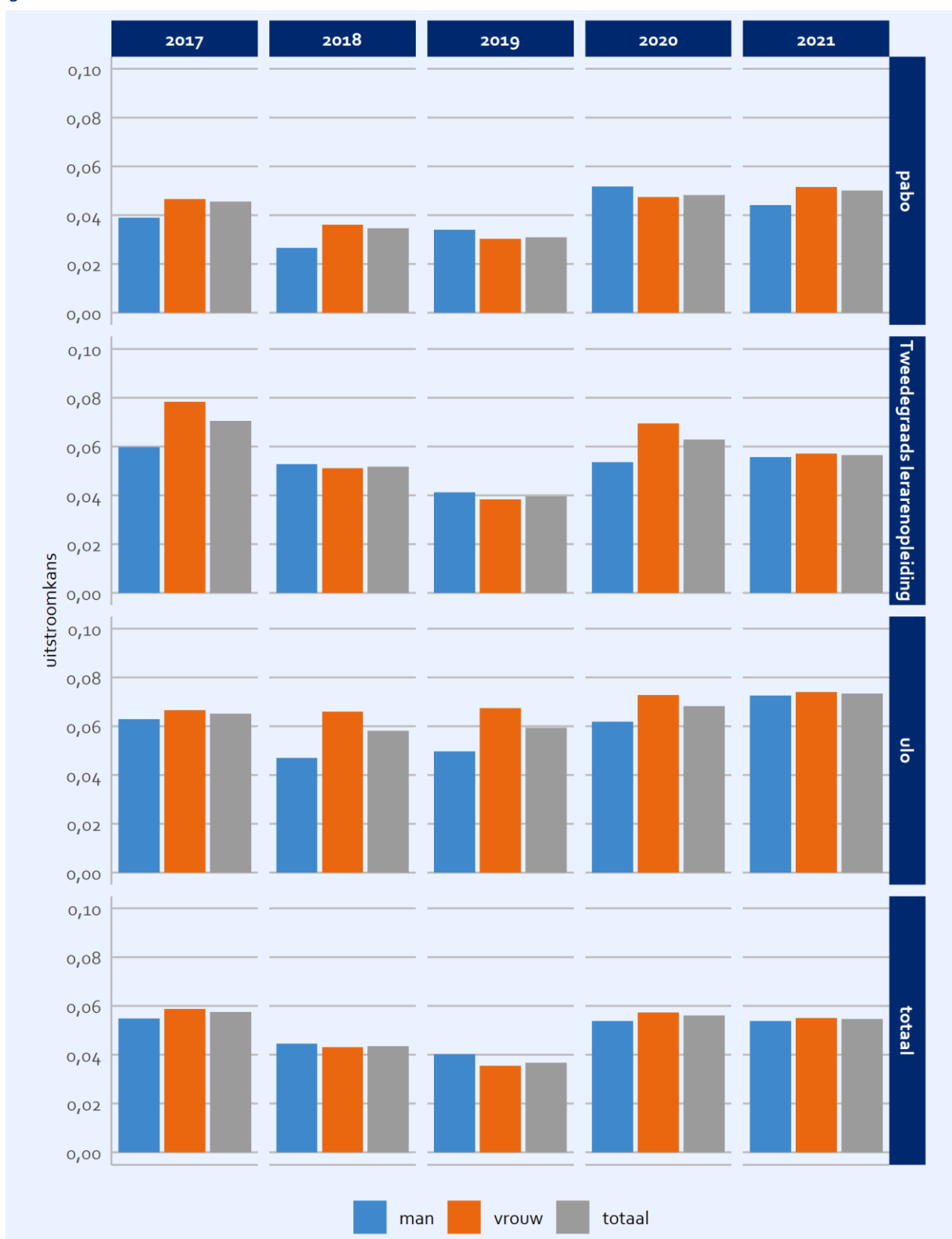
Uit de cijfers in paragraaf 2.3 blijkt dat een deel van de mensen die een jaar na de opleiding in de sector werkt, vrij snel daarna al uitstroomt. De uitstroom tussen het eerste en tweede jaar na afstuderen ligt ongeveer tussen de 5 en 6% van het aantal werkende afgestudeerden (Figuur 5.2). Vergelijking met de cijfers uit hoofdstuk 2 laat zien dat dat voor de cohorten 2017 en 2018 globaal de helft van de uitstroom tussen het eerste en het vijfde jaar na uitstromen is. Bij cohort 2019 lag de uitstroom flink lager, maar dat komt omdat het bij deze groep mensen gaat om de uitstroom tussen oktober 2020 (en jaar na afstuderen) en oktober 2021 (twee jaar na afstuderen). Dat valt vrijwel geheel samen met de corona-periode. De arbeidsmarktmobiliteit lag in die periode lager. Na die periode lag de uitstroom weer hoger. Hoewel het verleidelijk is om in de figuur naar patronen op zoek te gaan, zijn er geen duidelijke man-vrouw-verschillen zichtbaar: daar waar ze zichtbaar lijken, gaat het om dermate kleine aantallen dat de zichtbare verschillen nauwelijks relevant zijn. Ook hier zien we dat hoewel vrouwen sterk oververtegenwoordigd zijn in de instroom in de onderwijsopleidingen dat dit er niet toe leidt dat de mannen meer moeite hebben met een loopbaanstart: ze vertonen niet alleen hetzelfde beroepsrendement na een jaar (paragraaf 0), maar ook vergelijkbare uitstroombpercentages (Figuur 5.2).

Kijken we naar de sectoren waar de uitstromers een nieuwe baan vinden, dan zien we dat deze verdeling in hoge mate de verdeling volgt die we ook in paragraaf 5.1 zagen. Ongeveer een kwart stroomt uit naar de sectoren handel/horeca, een ruim kwart naar de sector zakelijke dienstverlening, 20% naar openbaar bestuur, en de rest verdeelt zich over de overige sectoren. De aantallen waar het over gaat zijn klein, dus nadere uitsplitsingen naar opleidingsachtergrond en/of vakgebied laten zich hier niet maken (Tabel 5.2/Figuur 5.3).

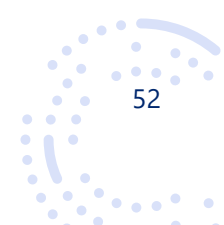




Figuur 5.2 Uitstroom van afstudeerders die een jaar na afstuderen werkzaam zijn in het onderwijs, naar cohort en geslacht



Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata





Tabel 5.2 Procentuele verdeling bestemming uitstromers

Cohort	Jaren na afstuderen	Landbouw, industrie/ Handel, vervoer, horeca	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Zorg	Maatschappelijke dienstverlening	Sport, recreatie, cultuur, overig non-profit	(N)
2017	1	18 <sup>1</sup>	43	12	6	7	13	(171)
	3	16 <sup>1</sup>	27	18	16	13	11	(103)
	5	14 <sup>1</sup>	25	23	15	10	14	(155)
2018	1	21 <sup>1</sup>	34	17	9	8	11	(182)
	3	14 <sup>1</sup>	27	21	16	12	10	(113)
	3	15 <sup>1</sup>	24	31	19 <sup>4</sup>	-	11	150
2019	1	20 <sup>1</sup>	30	16	12	14	8	(131)
	3	18 <sup>1</sup>	25	28	14	8	7	(183)
2020	1	23 <sup>1</sup>	25	20	11	22 <sup>3</sup>	-	(142)
	3	14 <sup>1</sup>	28	31	12	6	10	177
2021	1	14 <sup>1</sup>	31	28	12	14		(173)
2022	1	23 <sup>1</sup>	28	22	9	6	12	(166)

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

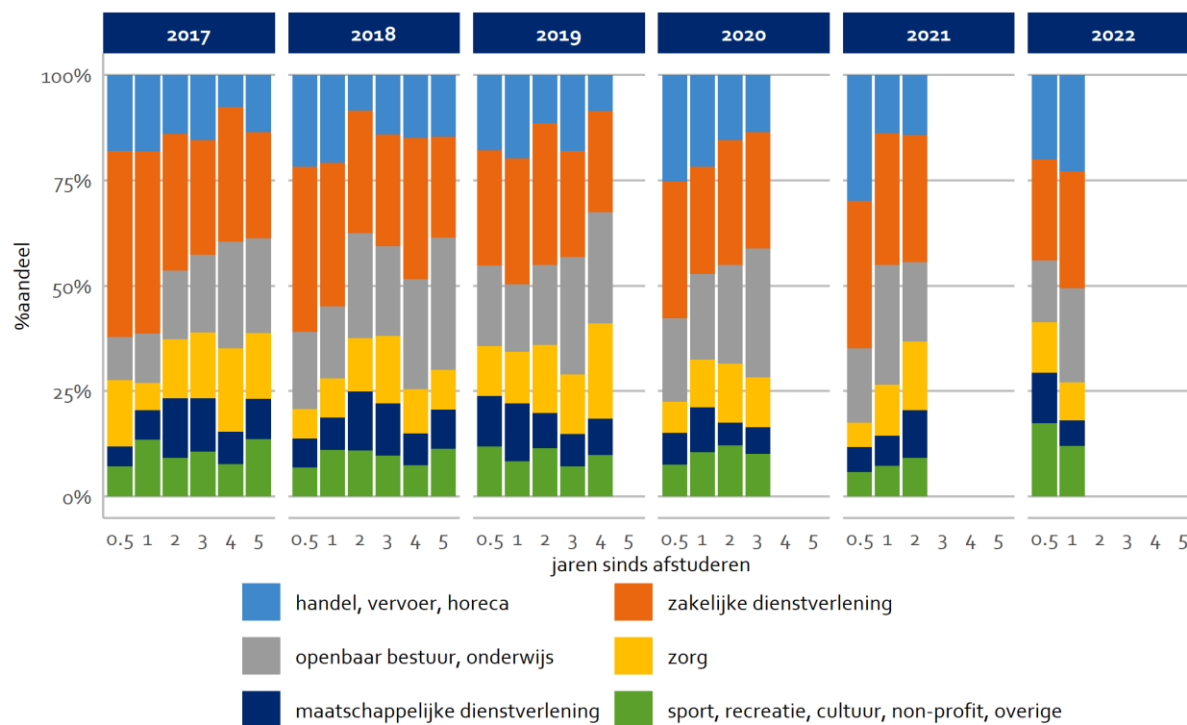
<sup>2</sup>Inclusief Handel, vervoer, horeca, Maatschappelijke dienstverlening, Sport, recreatie etc

<sup>3</sup>Inclusief, Sport, recreatie, cultuur, overige non-profit

<sup>4</sup> Inclusief Maatschappelijke dienstverlening

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

Figuur 5.3 Verdeling over de economische sectoren uitstroom van uitstromers, naar cohort en jaren sinds afstuderen



Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata



### 5.3 Betrekkingsomvang binnen en buiten het onderwijs

De aanstellingsomvang van de mensen die in het onderwijs werken bespreken we in paragraaf 4.2, in Tabel 5.3 en Figuur 5.4 vergelijken we deze met de deeltijdfactoren van de 'cohortgenoten' die buiten de onderwijssector werkzaam zijn.

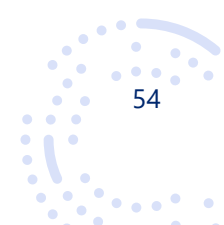
Afstudeerders die buiten het onderwijs werken, hebben gemiddeld genomen een kleinere baan dan de mensen uit hetzelfde afstudeercohort die binnen de onderwijssector blijven werken. Van het meest recente cohort was van de in het onderwijs werkzame pabo-afstudeerders de deeltijdfactor 0,86 fte, buiten de onderwijssector was dit slechts 0,68 fte. Voor de afgestudeerden van de tweedegraadsopleiding was dit verschil kleiner (0,81 fte vs 0,73 fte). Bij de afgestudeerden van de ulo werken de afgestudeerden buiten de onderwijssector juist in een grotere baan (0,81 fte vs 0,92 fte). Kijken we naar de ontwikkeling van deze verschillen naarmate de loopbaanlanger duurt, dan zien we bij de oudere cohorten dat de verschillen over de tijd afnemen: na vijf jaar is het verschil in deeltijdfactor voor de pabo-afgestudeerden verdwenen: zowel de mensen die binnen als buiten de onderwijssector werkzaam zijn, hebben een baan van gemiddeld 0,86 fte. Bij de afgestudeerden van de tweedegraads-opleiding zien we de deeltijdfactor van beide groepen stijgen. De deeltijdfactor van de groep die buiten het onderwijs werkt stijgt meer, zodat ook bij de afgestudeerden van deze opleiding na 5 jaar de deeltijdfactor in beide groepen globaal even groot is en op hetzelfde niveau als dat van de pabo-afgestudeerden.

Ook hier wijkt de groep ulo-afgestudeerden weer licht af: hier stijgt de deeltijdfactor in beide groepen ongeveer even veel zodat het verschil dat een jaar na afstuderen bestaat na een aantal jaren nog steeds bestaat: van afstudeercohort 2017 was het verschil een jaar na afstuderen 0,78 fte vs. 0,83 fte, na vijf jaar was dit 0,80 fte vs. 0,88 fte: De groep die buiten de onderwijssector werkt, blijft gemiddeld genomen meer werken dan de groep die in de onderwijssector werkzaam is.

Tabel 5.3 Gemiddelde deeltijdfactor binnen en buiten het onderwijs (fte)

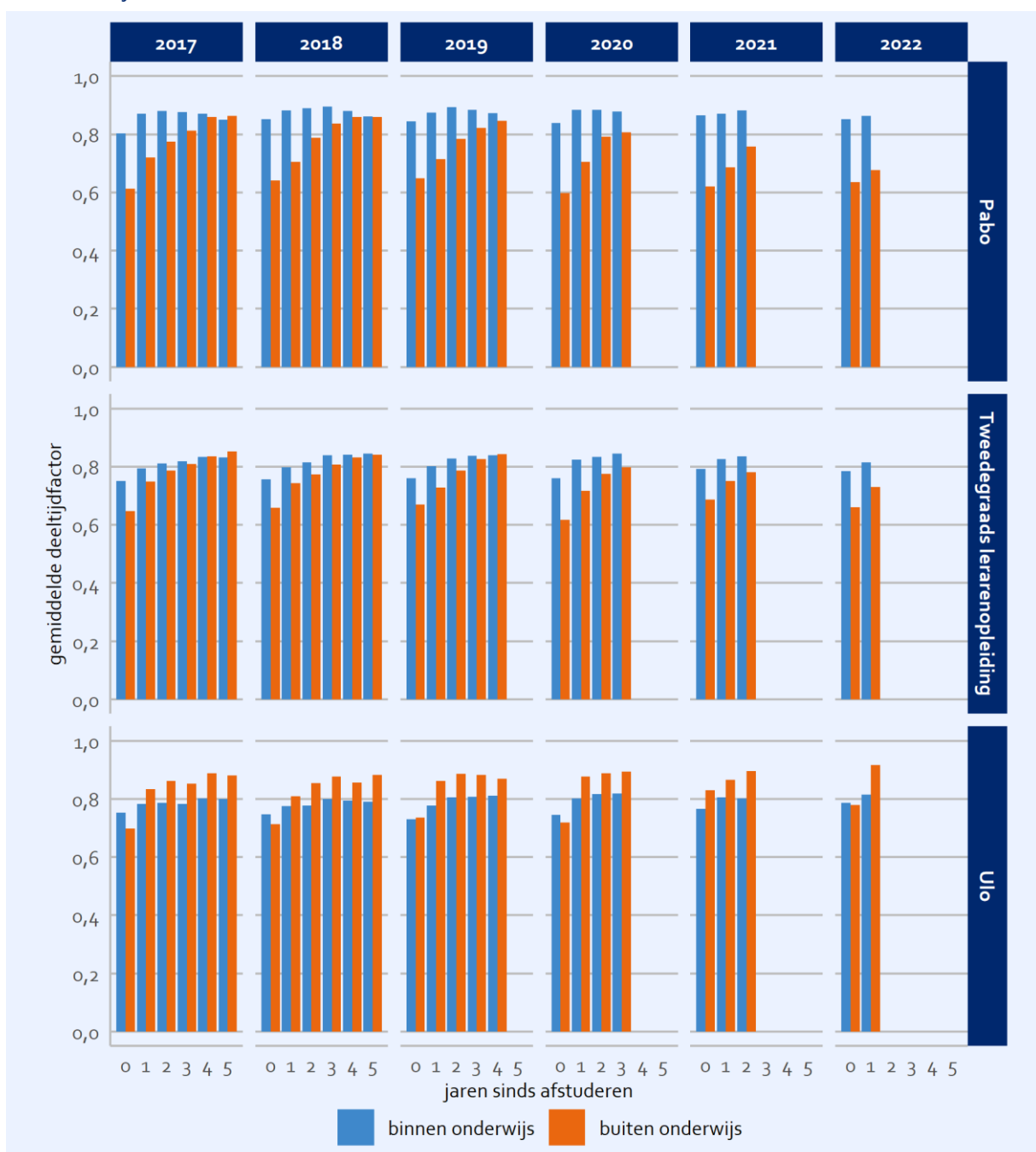
Cohort	Jaren na afstuderen	Pabo		Tweedegraads lerarenopleiding		Ulo	
		Binnen	Buiten	Binnen	Buiten	Binnen	Buiten
2017	1	0,87	0,72	0,79	0,75	0,78	0,83
	3	0,88	0,81	0,82	0,81	0,78	0,85
	5	0,85	0,86	0,83	0,85	0,80	0,88
2018	1	0,88	0,71	0,80	0,74	0,78	0,81
	3	0,90	0,84	0,84	0,81	0,80	0,88
	5	0,86	0,86	0,84	0,84	0,79	0,88
2019	1	0,88	0,71	0,80	0,73	0,78	0,86
	3	0,88	0,82	0,84	0,83	0,81	0,88
2020	1	0,89	0,70	0,82	0,72	0,80	0,88
	3	0,88	0,81	0,84	0,80	0,82	0,89
2021	1	0,87	0,69	0,83	0,75	0,81	0,87
2022	1	0,86	0,68	0,81	0,73	0,81	0,92

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

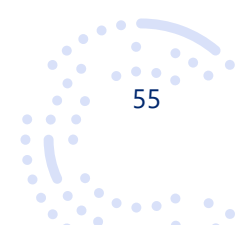




Figuur 5.4 Gemiddelde deeltijdfactor van afstudeerders werkzaam binnen en buiten de onderwijssector, per cohort, naar jaren sinds afstuderen



Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata





## 6 Uitgelicht: niet werkend

In dit hoofdstuk laten we een aantal statistieken zien van de groep afgestudeerden die niet in loondienst zijn. Zoals uitgelegd in Appendix A.1 omvat deze groep verschillende subgroepen: studerende, werklozen, maar ook zelfstandigen.

We zien dat

- ongeveer 8% van de groep afgestudeerden een jaar na afstuderen nog of weer een opleiding volgt. Dit aandeel ligt bij de pabo-afgestudeerden iets hoger dan bij de tweedegraads afgestudeerden;
- de uitkeringsafhankelijkheid in deze groep ligt – zeker de laatste jaren – laag.

### 6.1 Studerend

Een deel van de studenten volgt na een opleiding tot docent nog een vervolgopleiding, al dan niet met het oog op een loopbaan in het onderwijs. Bij de pabo-studenten ligt dat percentage hoger dan bij de studenten van de tweedegraads lerarenopleiding. (resp. 35% en 25% op het moment van afstuderen voor het meest recente cohort, zie Figuur 6.1). Ook loopt het aandeel vrij snel af nadat men afgestudeerd is: 2 jaar na afstuderen is het afgenomen tot 10%. Een deel van de hogere percentages op het moment van afstuderen zou verklaard kunnen worden uit administratieve redenen: de peildatum van 1 oktober is een administratieve keus, een deel van de studenten heeft wellicht op dat moment de opleiding nog niet afgerond, en is dus nog ingeschreven. Voor de tweedegraads docenten lijkt er veel meer een stabiel patroon, waarbij een deel van de afgestudeerden een vervolgopleiding volgt: het aandeel ingeschrevenen daalt na het eerste jaar maar heel traag, hetgeen er op duidt dat ingeschreven staan hier een wat ‘stabielere’ situatie is: men volgt (nog) een opleiding. De cijfers hebben betrekking op mensen die niet werkzaam zijn in het onderwijs: het zijn dus geen mensen die een (vervolg)opleiding combineren met een deeltijdbaan in het onderwijs.

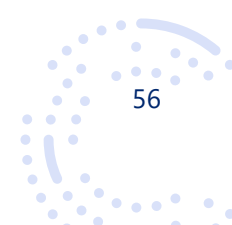
Bij de pabo lijkt er ook sprake van een conjunctuur (of een corona)-effect: alle cohorten lijken zo rond 2020 een verhoogd aantal ingeschrevenen te hebben, terwijl de post-corona cohorten een veel lager aandeel ingeschrevenen heeft. Ook daalt het aandeel ingeschreven studenten heel sterk na 2020. Het volgen van een opleiding was voor de baanzoekers waarschijnlijk een goed (tijdelijk) alternatief voor het zoeken naar een baan in het onderwijs.

Tabel 6.1 Percentage van de niet werkende afgestudeerden dat ingeschreven staat als student (hbo/wo)

Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding		
	1	3	5	1	3	5
Cohort 2017	26	12	-	16	10	3
Cohort 2018	36	10	5	17	9	4
Cohort 2019	32	10		17	7	
Cohort 2020	25	8		18	7	
Cohort 2021	17			18		
Cohort 2022	22			13		

-: te weinig waarnemingen

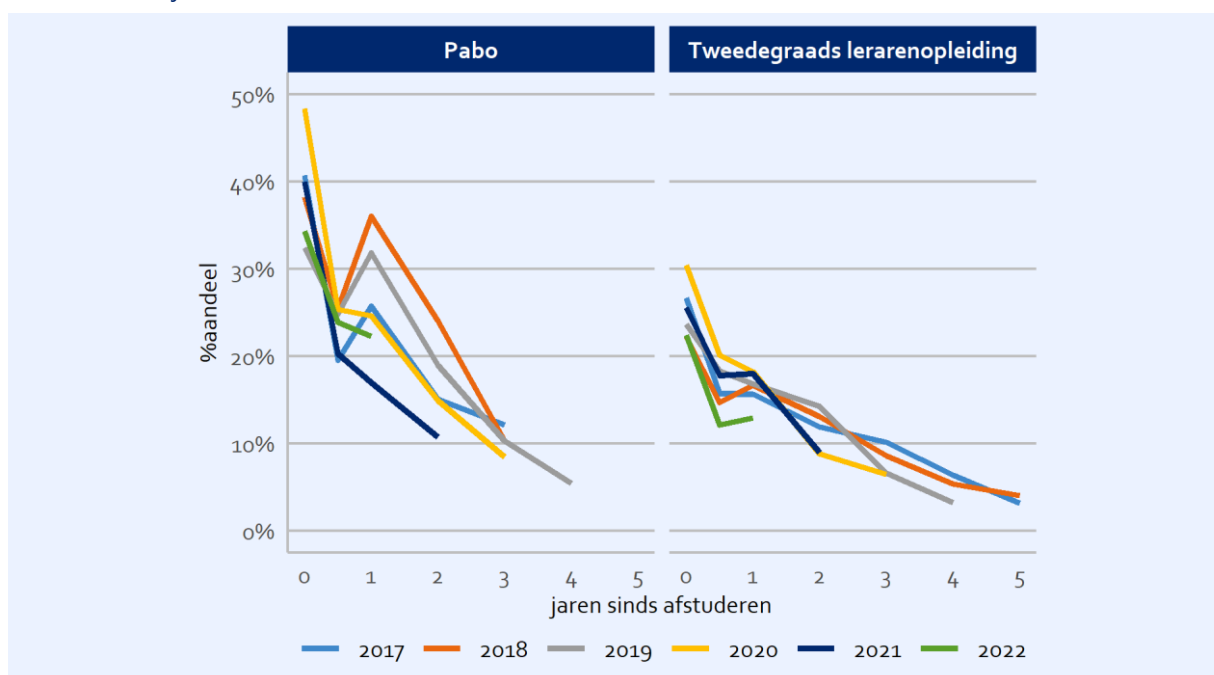
Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata







Figuur 6.1 Aandeel van de niet in loondienst werkende afstudeerders dat ingeschreven staat als student (hbo/wo), naar cohort en jaren sinds afstuderen



Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

## 6.2 Uitkeringsafhankelijkheid

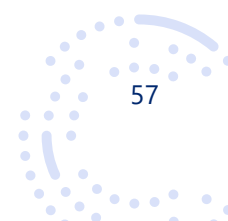
Onder de recent afgestudeerden die niet werkzaam zijn in het onderwijs is de uitkeringsafhankelijkheid relatief laag: de laatste jaren niet hoger dan ongeveer 10%. Een groot deel van de mensen die niet werken in het onderwijs is elders werkzaam of volgt een opleiding. Bovendien gaat het – zeker bij de meer recente cohorten – om heel kleine aantallen: het merendeel van de afstudeerders is werkzaam (al dan niet binnen het onderwijs). Dat is ook de reden van de incompleetheit van de getoonde reeksen: het gaat om minder dan 10 personen die op een gegeven tijdstip afhankelijk zijn van een uitkering. Alleen bij de afgestudeerden van de tweedegraads-opleidingen gaat het om een iets groter volume, maar ook daar zijn de aantallen waar het over gaat klein. Overigens moet er wel bedacht worden dat het feit dat afstudeerders geen uitkering ontvangen niet impliceert dat ze werken en in hun eigen onderhoud kunnen voorzien. Immers: vanwege de toekenningseisen voor een uitkering kan het ook zijn dat ze, hoewel zonder werk en inkomsten, toch geen uitkering ontvangen: er is geen recht op een werkloosheidsuitkering en de eisen voor een bijstandsuitkering voor schoolverlaters zijn vrij strikt.

Tabel 6.2 Ontvangers uitkering als percentage van niet-werkzame afgestudeerden

Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
	1	3	5	1	3	5	1	3	5
Cohort 2017	8	17	9	9	17	10	16	18	17
Cohort 2018	-	9	7	8	12	10	16	-	18
Cohort 2019	8	-	-	15	8	-	22	-	-
Cohort 2020	-	6	-	8	8	-	-	-	-
Cohort 2021	-	-	-	6	-	-	-	-	-
Cohort 2022	5	-	-	7	-	-	-	-	-

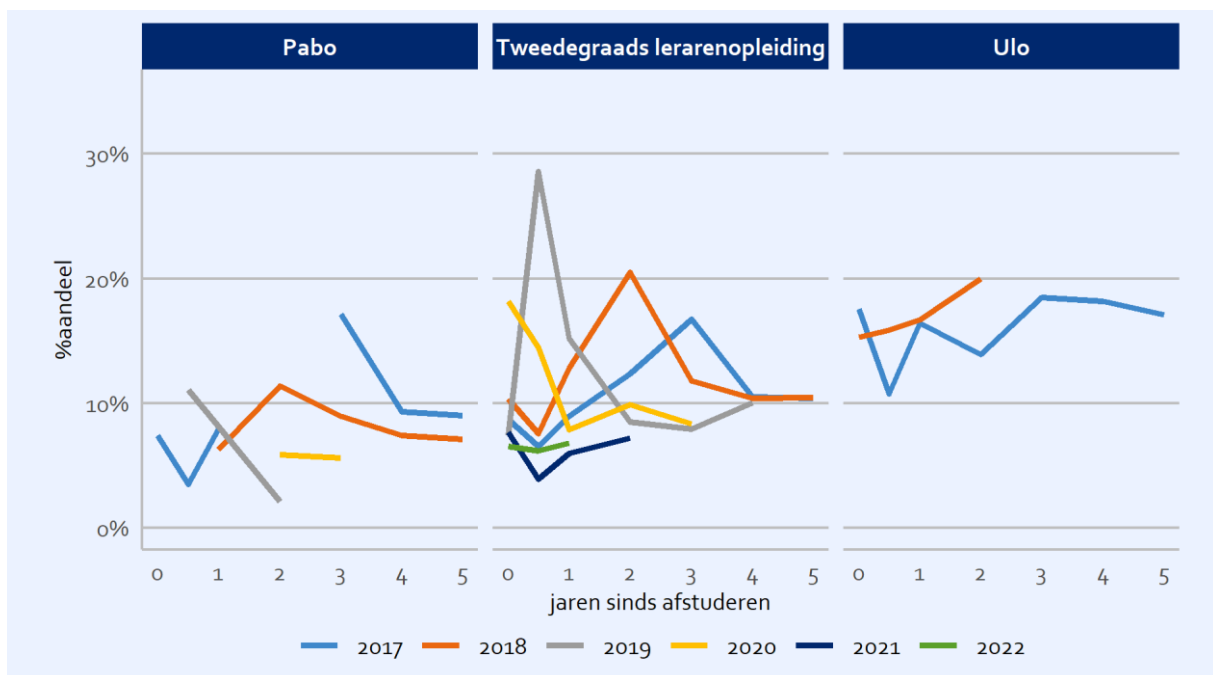
-: te weinig waarnemingen

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

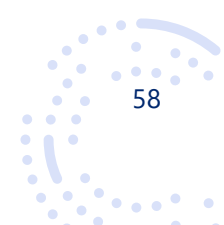




Figuur 6.2 Aandeel van de niet in loondienst werkende afgestudeerden dat een uitkering ontvangt, naar cohort en jaren sinds afstuderen

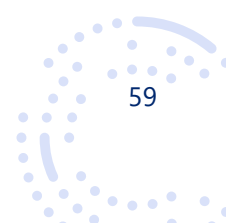


Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata





## Bijlagen





## A Onderzoeksverantwoording

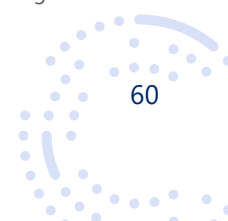
Het CBS stelt microdatabestanden beschikbaar voor onderzoek. De cijfers die daarover worden gepresenteerd in dit rapport betreffen analyses op basis van deze microdatabestanden.<sup>14</sup> Deze databestanden bevatten informatie op persoonsniveau van onder andere *alle* in Nederland wonende afgestudeerden 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 Register Onderwijsdeelnemers Hoger Onderwijs (ROD 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 2017 tot en met 2023 (de meest recente gegevens die beschikbaar zijn) gebruikt. In een enkel geval gebruiken we ook data over eerdere jaren/cohorten.

Op basis van de ROD HO-data zijn degenen geselecteerd die in 2017 tot en met 2022 een lerarenopleiding<sup>15</sup> succesvol hebben afgerond. Deze selectie van afgestudeerden is door DUO rechtstreeks aan CBS geleverd, voorzien van het burgerservicenummer. In verband met de privacy heeft CBS het burgerservicenummer van de afgestudeerden versleuteld, waarna de bestanden onderling op het versleutelde persoonsnummer gekoppeld en geanalyseerd konden worden. De analyses zijn door de onderzoekers zelf uitgevoerd via een zogeheten remote access verbinding.

Het gaat bij deze rapportage over de microdata om afgestudeerden die *voor het eerst* een lerarenopleiding (pabo, tweedegraads lerarenopleiding of ulo) hebben afgerond. Om dubbeltelling te voorkomen blijven personen die na het behalen van hun tweedegraadsbevoegdheid ook een eerstegraadsdiploma (hbo-master) behalen of een tweedegraadsdiploma in een ander schoolvak en personen die na het voltooien van de pabo een masterdiploma (bijvoorbeeld (S)EN) of een tweedegraadsdiploma halen buiten beschouwing. Ook worden studenten die een educatieve minor, een educatieve module of een ingedaald educatief masterprogramma volgden niet meegenomen omdat de daarvoor benodigde gegevens niet beschikbaar zijn. Het gaat steeds om in Nederland afgestudeerde personen in ROD HO; dat kunnen ook studenten uit het buitenland zijn. Personen die in het buitenland werken vallen buiten de statistieken. Ook zij-instromers in het beroep, die worden opgeleid tot een bevoegdheid voor het primair onderwijs of eerstegraads of tweedegraads bevoegdheid en zij-instromers met een pedagogisch didactisch getuigschrift (PDG) in het mbo ontbreken in de data in deel 1 van deze Loopbaanmonitor. De data over de groep zij-instromers in het beroep worden in deel 2 van de Loopbaanmonitor toegelicht.

<sup>14</sup> Het gaat om de bestanden met betrekking tot de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, de kenmerken van bedrijfseenheden, personen met een bijstandsuitkering, de kwantitatieve gegevens van banen, kwalitatieve gegevens van banen, en personen die in een bepaald jaar een werkloosheidsuitkering hebben ontvangen.

<sup>15</sup> Alle opleidingen in ROD 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.





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. Ook afgestudeerden die als ZZP-er of freelancer werkzaam zijn in het onderwijs vallen buiten deze rapportage: de CBS-gegevens laten niet toe om te identificeren hoe en op welke momenten deze mensen werkzaam zijn. De consequentie daarvan is dat ze in onze tellingen in de groep 'niet-werkzaam' terechtkomen, en dat we daarmee dus een onderschatting hebben van het aandeel werkenden.

Het peilmoment dat we hanteren in dit onderzoek is steeds 1 oktober. Waar we spreken over 'nul jaar na afstuderen' gaat het dus om de arbeidsmarktpositie op 1 oktober van het jaar van afstuderen, en bij '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 A.1 is per cohort het aantal afgestudeerden van de lerarenopleidingen gegeven waarop de microdata betrekking hebben. Op het eerste gezicht zijn de aantallen over de afgelopen periode vrij constant: In 2017 studeerden bijna 3800 pabo-studenten af. Dit aantal varieert vervolgens tussen ruim 3.900 in 2018, en ruim 3.400 in 2019, om in 2022 uit te komen op bijna 3900. Eenzelfde 'golfbeweging' is zichtbaar in het aantal afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen, dat van een niveau van bijna 4.000 gediplomeerden in 2017 de jaren daarna kleine variaties vertoonde, en in 2022 weer uitkwam op het niveau van ongeveer 4.000 afgestudeerden. Alleen tijdens de corona-periode lag het aantal afgestudeerden met ruim 4.400 duidelijk hoger. Het aantal afgestudeerden van de ulo ligt al jaren laag, en vertoont een dalende trend: het is tussen 2017 en 2022 gedaald van 769 tot 605.

Tabel A.1 Aantal afgestudeerden van lerarenopleidingen<sup>16</sup>

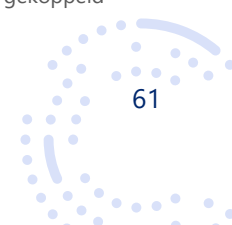
Cohort	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Pabo	3.762	3.921	3.484	3.768	3.673	3.873
Tweedegraads lerarenopleiding	3.960	4.138	4.045	4.476	4.424	3.969
Ulo	769	730	657	649	678	605

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

Dit rapport beschrijft de arbeidsmarktsituatie van deze 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 tabellenbestand. Dit bestand functioneert als statistische bijlage bij dit rapport.

<sup>16</sup> Deze cijfers wijken om verschillende redenen af van elders gepubliceerde (bv. [https://duo.nl/open\\_onderwijsdata/](https://duo.nl/open_onderwijsdata/)). Het gaat om afgestudeerden die hun eerste lerarenopleiding afronden, om cijfers per kalenderjaar, en om personen die gekoppeld kunnen worden met de CBS-microdata.

---



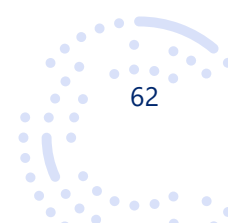


## A.1 Kanttekening bij de gehanteerde definitie van de arbeidsmarktstatus

In dit rapport wordt op verschillende plekken gebruik gemaakt van het begrip 'arbeidsmarktsituatie'. Op basis van de gehanteerde CBS-microdata (de polisadministratie), kunnen we daarbij onderscheid maken tussen vier verschillende arbeidsmarktposities:

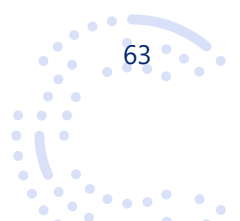
1. *Werkzaam binnen het onderwijs*: afgestudeerden van lerarenopleidingen die een baan hebben binnen het onderwijs, ongeacht functie of aanstellingsomvang. Het gaat hier om een baan binnen het basisonderwijs, speciaal (basis)onderwijs, voortgezet onderwijs, mbo en hbo. Banen binnen het universitair onderwijs worden buiten beschouwing gelaten, omdat niet met zekerheid kan worden vastgesteld wat de verhouding onderzoek-onderwijs binnen dit type banen is. Deze vallen dus buiten het onderwijs;
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 in loondienst*: 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) en zzp'ers vallen in deze categorie.

Met name de afbakening van de vierde categorie kan leiden tot een vertekening van de aandelen werkzamen: de CBS-gegevens laten niet toe om te identificeren hoe en op welke momenten ZZP-ers werkzaam zijn. De consequentie daarvan is dat ze in onze tellingen in de groep 'niet-werkzaam' terechtkomen, en dat we daarmee dus een onderschatting hebben van het aandeel werkenden.





## Deel 2 – Begeleiding van startende leraren





## Managementsamenvatting

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

In deze managementsamenvatting presenteren we de belangrijkste uitkomsten een enquête onder pas afgestudeerde leraren en zij-instromers in het beroep. De resultaten zijn gebaseerd op de gegevens van circa 2.814 pas afgestudeerde leraren en 890 zij-instromers in het beroep. Bij de pas afgestudeerden gaat het om personen die in 2023 voor het eerst een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald. Bij de zij-instromers gaat het om personen die een (gesubsidieerd) zij-instroomtraject volgen, gericht op het po, vo of mbo.

### Oordeel over de opleiding

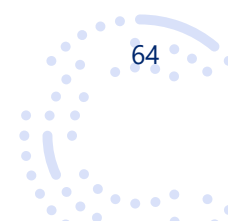
De meeste pas afgestudeerde leraren zijn tevreden over de door hen gevolgde lerarenopleiding. Dit geldt vooral voor de afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen en de universitaire lerarenopleidingen. Circa 70 procent van hen is tevreden of zeer tevreden over de gevolgde opleiding. Onder pabo-gediplomeerden ligt dit aandeel met 61 procent duidelijk lager. Daarbij valt op dat de tevredenheid de laatste jaren is afgenomen, vooral onder pabo-gediplomeerden en tweedegraders. Sinds 2019 is de algehele tevredenheid bij beide groepen met 7 procentpunt gedaald, en daarnaast is ook de tevredenheid over de pedagogisch-didactische vaardigheden en differentiatievaardigheden die zij hebben geleerd, afgenomen.

Uit trendcijfers blijkt dat pas afgestudeerde leraren die hun opleiding in deeltijd hebben gevolgd over het algemeen minder tevreden zijn dan degene die een voltijdopleiding volgden. Dit verschil zien we zowel bij pabo-gediplomeerden als bij de tweedegraders. Vooral over het aanleren van pedagogisch-didactische vaardigheden, differentiatievaardigheden en de aandacht voor basisvaardigheden (taal, lezen, rekenen) zijn deeltijders minder tevreden.

### ***Verminderde tevredenheid over voorbereiding op beroepspraktijk***

De tevredenheid over de voorbereiding op de beroepspraktijk is sinds 2020 sterk afgenomen, met name onder pabo-gediplomeerden en afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen. In de periode 2019-2023 nam de tevredenheid onder pabo-gediplomeerden met 20 procentpunt af (van 70% naar 50%), en die onder tweedegraders met 12 procentpunt (van 68% naar 56%).

Daarnaast zien we dat ook de kwaliteit van de lerarenopleidingen minder wordt beoordeeld dan in eerdere jaren. De meeste startende leraren vinden dat de lerarenopleiding van voldoende kwaliteit was om aan de slag te gaan als leraar, maar vergeleken met eerdere jaren, is het aandeel afgestudeerden dat de kwaliteit positief beoordeelt wel afgenomen. Dit geldt vooral voor de pabo-







gediplomeerden en de afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen. Vergeleken met 2019, ligt het aandeel afgestudeerden dat de kwaliteit van de opleiding goed vindt nu 9 procentpunt lager.

### **Grote verschillen tussen instellingen**

De tevredenheid met de gevolgte opleiding varieert niet alleen naar sector, maar loopt ook sterk uiteen tussen instellingen. De meeste instellingen worden positief beoordeeld, maar er zijn ook instellingen waar de tevredenheid laag of juist heel hoog is. Vooral tussen pabo's is de variatie groot (50 procentpunt) en dit vertaalt zich in regionale verschillen in de voorbereiding op de beroepspraktijk.

## **Verbetering arbeidsmarktpositie**

Het tekort aan leraren is de afgelopen jaren sterk toegenomen, vooral in het primair onderwijs. Pas afgestudeerden vinden daardoor steeds vaker een baan in het onderwijs, zo blijkt uit analyse van CBS-gegevens (Deel I). Dit geldt zowel voor de afgestudeerden van de pabo, als voor degenen die een tweedegraadsopleiding hebben gevolgd. Uit de enquête blijkt dat steeds meer afgestudeerden in het onderwijs gaan werken en startende leraren in het po ook steeds vaker een reguliere baan hebben. Deze ontwikkeling hangt samen met de toegenomen vraag naar leraren. Gegevens over de *baanzoekduur* bevestigen dit; het aandeel afgestudeerden dat al vóór z'n diploma een baan in het onderwijs heeft, is sinds 2020 toegenomen, vooral onder pabo-gediplomeerden en afgestudeerden van de ulo.

Om het dreigende tekort aan leraren tegen te gaan, heeft het ministerie van OCW diverse maatregelen genomen. Eén daarvan is het stimuleren van deeltijders om meer uren te gaan werken<sup>17</sup>. Uit de enquête blijkt dat circa 12 procent van de starters met een deeltijdbaan zonder meer bereid is om meer uren te gaan werken en nog eens 32 procent dat onder voorwaarden wil doen (samen dus 44%). De belangrijkste voorwaarden daarbij zijn: een *salarisverbetering*<sup>18</sup> en duidelijke *afspraken over de werkbelasting*. Daarnaast noemt bijna 30 procent van de starters een vast contract en/of een dagdeel vrij als voorwaarde om meer uren te werken.

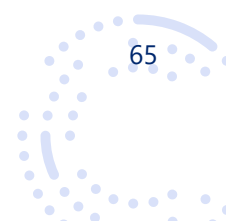
### **Een bijbaan in het onderwijs**

In de enquête is dit jaar ook gevraagd naar de werkervaring van pas afgestudeerde leraren tijdens hun studie. Hebben zij - los van hun eindstage - een 'bijbaan' in het onderwijs gehad? En, zo ja, hebben zij tijdens hun werk in het onderwijs als student zelfstandig lesgegeven?

Uit de enquête blijkt dat ongeveer de helft van alle pas afgestudeerden naast z'n studie in het onderwijs heeft gewerkt. Onder afgestudeerden van de universitaire en tweedegraadsopleidingen ligt dit aandeel duidelijk hoger dan onder de pabo-gediplomeerden, en zij hadden ook vaker een bijbaan als leraar/docent. Opmerkelijk hierbij is dat deeltijdstudenten vaker in het onderwijs hebben gewerkt dan afgestudeerden van de voltijdopleidingen. Dit verschil zien we zowel bij de pabo-gediplomeerden

<sup>17</sup> Zie: [Kamerbrief over lerarenstrategie](#).

<sup>18</sup> Onduidelijk is of het hierbij gaat om een hoger uurloon of een hoger salaris vanwege de extra uren die men werkt.





als bij de afgestudeerden van de universitaire en tweedegraadsopleidingen en hangt vermoedelijk samen met het volgen van een verkort traject (door deeltijders).

Uit de enquête blijkt verder dat praktisch alle afgestudeerden die een bijbaan als leraar of docent hebben gehad, als student zelfstandig voor de klas hebben gestaan. En dit geldt ook voor de afgestudeerden die tijdens hun studie als onderwijsassistent of instructeur werkzaam zijn geweest.

## Begeleiding startende leraren

Een goede begeleiding van startende leraren is van groot belang voor hun professionele ontwikkeling. Het helpt hen de fijne kneepjes van het vak te leren en hun vakbekwaamheid te ontwikkelen. Het ministerie van OCW stimuleert scholen en besturen daarom ook al langere tijd om te investeren in de begeleiding van startende leraren. Uit dit onderzoek blijkt dat verreweg de meeste starters begeleiding krijgen op de werkplek. In het po en vo geldt dit voor bijna 90 van de startende leraren. In het mbo ligt het begeleidingspercentage (met 79%) duidelijk lager. Daarbij valt op dat de begeleiding van startende leraren in het funderend onderwijs ook vaker *actief is aangeboden* door de school, dan in het mbo.

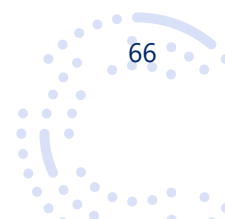
Kijken we naar de *aard van de begeleiding*, dan zijn er geen wezenlijke verschillen met voorgaande jaren. Net als in 2023, nemen startende leraren vaak deel aan een introductiebijeenkomst en worden zij ook vaak begeleid door een ervaren leraar en/of mentor/coach. Daarnaast nemen starters in het vo regelmatig deel aan een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren en aan een intervisiegroep. In het po en mbo gebeurt dat minder en worden ook minder frequent lessen bijgewoond en nabesproken met een ervaren docent. De begeleiding in het vo wijkt hiermee in positieve zin af van die in po en mbo, hetgeen ook blijkt uit het gemiddeld aantal begeleidingsactiviteiten waar startende leraren in het vo aan deelnemen. Al met al is onze conclusie dan ook dat in het vo vaker sprake is van een *begeleidingsarrangement* dat bestaat uit meerdere onderdelen.

Kijken we naar de *onderwerpen* die aan bod komen, dan blijkt het vooral om praktische en pedagogische-didactische zaken te gaan, zoals het op de hoogte brengen van het reilen en zeilen op school, (algemene) didactische vaardigheden, de omgang met leerlingen en orde handhaven. Daarnaast wordt ook regelmatig aandacht besteed aan de 'eigen' professionele ontwikkeling en aan het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen en het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen. Dit laatste is een positief signaal, omdat startende leraren met name op dit vlak vaak nog veel moeten leren.

Vergeleken met eerdere jaren zien we dit jaar minder aandacht voor *enculturatie*. Het gaat dan om de kennismaking met collega's en het informeren van starters over het organisatorisch reilen en zeilen op school. Vooral in het po en vo wordt hier minder frequent aandacht aan besteed. Dit is opmerkelijk omdat dit wel één van de onderdelen is van een effectief begeleidingsarrangement.

### **Grote variatie in begeleidingsintensiteit**

De begeleiding van startende leraren toont, net als in eerdere jaren, een grote variatie in intensiteit. Sommige starters worden intensief begeleid en nemen deel aan een begeleidingsprogramma dat bestaat uit meerdere activiteiten. Andere starters worden niet of nauwelijks begeleid en moeten alles





zelf uitdokteren. Dit verschil in begeleiding zien we terug in de tevredenheid van starters. De meeste starters die begeleiding hebben gekregen, zijn daarover tevreden of zeer tevreden, maar hierbij geldt: hoe intensiever de begeleiding, hoe meer tevreden. Daarnaast speelt de aansluiting op de leerbehoeften van starters een belangrijke rol. Naarmate de begeleiding beter aansluit op de leerbehoeften, zijn starters daarover meer tevreden. Dit betekent dat een intensieve begeleiding met voldoende maatwerk het meest wordt gewaardeerd door startende leraren.

Uit onderzoek van de OECD is bekend dat lesobservatie en feedback effectieve instrumenten zijn voor de professionalisering van docenten. De Loopbaanmonitor bevestigt dit en laat zien dat bij de meeste starters in po en vo (91%) ook lessen worden geobserveerd. In het mbo gebeurt dat minder vaak (68%). Opmerkelijk hierbij is dat in het po en vo ook steeds vaker meerdere lessen per jaar worden geobserveerd en na besproken. Dit wijst op een intensievere vorm van begeleiding.

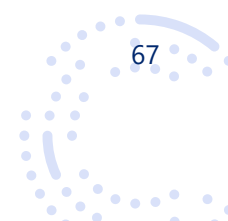
## Zij-instroom in het beroep

### ***Tevredenheid over het scholingstraject***

Zij-instromers in het beroep volgen een *duaal traject* dat bestaat uit een combinatie van werken en leren. Het scholingsdeel van dit traject wordt verzorgd door de lerarenopleiding, maar is een ander traject dan voor reguliere studenten. De begeleiding op de werkplek gebeurt door een werkplek-begeleider. Voorafgaand aan het zij-instroomtraject moeten kandidaten eerst een geschiktheids-onderzoek (assessment) doen, waarin wordt gekeken of men geschikt is om direct als leraar te kunnen worden aangesteld, binnen 2 jaar een bevoegdheid kan halen en welke aanvullende scholing en begeleiding men nodig heeft.

Uit de enquête blijkt dat de tevredenheid over het scholingstraject varieert. Inhoudelijk wordt het scholingstraject positief beoordeeld. De meeste zij-instromers geven aan dat er (ruim) voldoende aandacht is besteed aan de ontwikkeling van docentvaardigheden en het toepassen van pedagogische en didactische inzichten. Dit geldt voor alle drie de sectoren. De tevredenheid over de ondersteuning en begeleiding vanuit de opleiding loopt echter uiteen. In het vo en mbo zijn de meeste zij-instromers hierover tevreden. In het po is dat minder het geval en zijn zij-instromers ook minder tevreden over de aansluiting tussen het door de lerarenopleiding verzorgde onderwijs en de beroepspraktijk. Opmerkelijk is hierbij wel dat de tevredenheid over de *begeleiding vanuit de opleiding* dit jaar in het po en vo flink is toegenomen, mogelijk door toename van het Samen Opleiden (SO&P).

In de zij-instroomtrajecten wordt in de meeste gevallen (po 71%, vo 84% en mbo 65%) rekening gehouden met Eerder Verworven Competenties (EVC), zoals diploma's en werkervaring. De mate waarin maatwerk wordt geboden, loopt echter uiteen. In het primair onderwijs wordt relatief weinig maatwerk geleverd: 37 procent van de zij-instromers in het po geeft aan dat de opleiding voldoende maatwerk biedt. De rest is het daar niet mee eens (34%) of heeft geen uitgesproken mening (29%). In het vo en mbo wordt vaker maatwerk geboden (bij resp. 51 en 53 procent van de zij-instromers). Al met al kunnen we dan ook concluderen dat de scholingstrajecten in het po ruimte laten voor verbetering. Er wordt daarin minder vaak maatwerk geboden en in de beleving van zij-instromers sluiten de trajecten ook niet altijd even goed aan op de beroepspraktijk.





### **Begeleiding van zij-instromers in het beroep**

De begeleiding van zij-instromers in het beroep komt in po en vo in grote lijnen overeen met die van pas afgestudeerde leraren. Ook zij worden vaak begeleid door een ervaren docent of mentor/coach, en daarnaast worden er lessen bijgewoond en nabesproken met een ervaren leraar/docent en wordt vooral in vo ook relatief vaak deelgenomen aan begeleidingsprogramma's en intervisiegroepen. De inhoudelijke focus is bij zij-instromers in het po en vo vooral gericht op klassenmanagement (orde houden), de omgang met leerlingen en op didactische vaardigheden. Daarnaast wordt in beide sectoren ook aandacht besteed aan het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen, het effectief inzetten van digitale leermiddelen en het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen.

Vergeleken met pas afgestudeerde leraren, worden zij-instromers 'intensiever' begeleid. Niet alleen is het *gemiddeld aantal activiteiten* waaraan zij deelnemen groter, maar datzelfde geldt voor het *aantal onderwerpen* dat aan bod komt. Dit wijst op een bredere focus. Daarnaast blijkt dat lesobservatie en feedback bij zij-instromers een veel belangrijker onderdeel vormen van de begeleiding dan bij pas afgestudeerde leraren, en dat er vaker aandacht wordt besteed aan het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen. De begeleiding van zij-instromers heeft, al met al, dus een meer uitgewerkt karakter.

Los van de inhoudelijke verschillen, wordt de begeleiding van zij-instromers in po en vo wezenlijk anders vormgegeven. In het po geven zij-instromers vaak eerst een tijdje *samen met een collega* les, in dubbele bezetting en worden ze veelal door een mentor of coach begeleid. In het vo gaan de meeste zij-instromers direct *zelfstandig* voor de klas staan en vindt de begeleiding vaak plaats door een ervaren docent. Daarnaast wordt in het vo vaker deelgenomen aan intervisie en inductieprogramma's.

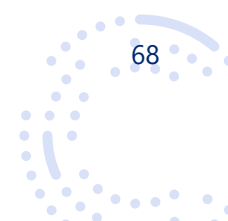
### **Begeleiding van pdg'ers**

Bij zij-instromers in het mbo richt de begeleiding (na afloop van het pdg-traject<sup>19</sup>) zich vooral op pedagogische vaardigheden en studentengedrag en klassenmanagement. Bij circa 60 procent van de pdg'ers wordt hier aandacht aan besteed. Daarnaast wordt in het mbo ook regelmatig aandacht besteed aan: kennis van kwalificatiedossiers, het reilen en zeilen op de mbo-instelling, gedifferentieerd lesgeven, het volgen en beoordelen van studenten. Deze onderwerpen sluiten in de regel goed aan bij de leerbehoeften van pdg'ers. Opmerkelijk hierbij is dat de begeleidingsintensiteit tussen mbo-instellingen sterk verschilt. Sommige mbo-instellingen bieden zij-instromers (pdg'ers) een intensieve begeleiding aan en andere een vrij magere. De gemiddelde begeleidingsintensiteit loopt daarbij uiteen van een 2,9 tot een 3,6 (op een schaal van 1-5). Dit betekent dat het in de praktijk nogal uitmaakt waar men als zij-instromer gaat werken.

### **Tevredenheid over het zij-instroomtraject**

De meeste zij-instromers zijn tevreden over het werk in het onderwijs en de *inhoud* van het scholingstraject. Het gaat dan vooral om de aandacht voor het toepassen van pedagogische en didactische inzichten. Ook over de begeleiding tijdens het zij-instroomtraject, zijn de meeste zij-

<sup>19</sup> PDG staat voor *pedagogisch didactisch getuigschrift*. De zij-instromers in het mbo die een pdg-traject volgen (gericht op een pdg) worden daarom ook wel pdg'ers genoemd.





instromers tevreden. In het po is 71 procent van de zij-instromers tevreden over de begeleiding door de begeleider op de werkplek. In het vo is 63 procent die en in het mbo 71 procent. De tevredenheid over de begeleiding vanuit de opleiding loopt meer uiteen. In het mbo is de tevredenheid over de begeleiding vanuit de lerarenopleiding – net als in eerdere jaren – het grootst (70%), gevolgd door het vo (68%) en het po (59%).

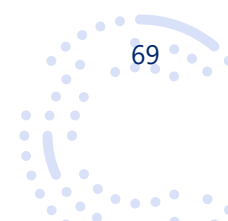
## Een doorgaande leerlijn?

Om ervoor te zorgen dat startende leraren zich snel ontwikkelen in hun vak, is een goede begeleiding van belang. Idealiter wordt daarbij voortgebouwd op de kennis en vaardigheden die starters tijdens de opleiding hebben geleerd. In de literatuur wordt in dit verband wel gesproken over *doorgaande leerlijn*. Uit de enquête blijkt dat van een dergelijke leerlijn niet altijd sprake is. Circa 53 procent van de pas afgestudeerde leraren vindt dat de begeleiding goed aansluit op de kennis en vaardigheden die zij tijdens de opleiding heb geleerd. De rest beoordeeld de aansluiting minder of heeft geen uitgesproken mening. Zij-instromers beoordelen de aansluiting over het algemeen minder goed. Dit geldt in het bijzonder voor zij-instromers in het po. Circa 45 procent van alle zij-instromers vindt dat de scholing en begeleiding goed op elkaar zijn afgestemd. In het po ligt dit met 40 procent duidelijk lager dan in het vo (47%) en mbo (50%). Daarbij valt op dat op opleidingsscholen in het po en vo de aansluiting beter wordt beoordeeld dan op niet-opleidingsscholen. Er is daar dus vaker sprake van een doorgaande leerlijn.

## Opleiden in de school

De wijze waarop leraren worden opgeleid is de laatste jaren aan het veranderen. Steeds vaker wordt de opleiding door lerarenopleidingen en scholen samen vormgegeven in zogenaamde opleidingsscholen. Een deel van de opleiding wordt daarbij verplaatst van de hogeschool of universiteit naar de scholen. Uit dit onderzoek komen enkele positieve signalen over opleidingsscholen naar voren:

- Pabo-gediplomeerden die hun eindstage hebben gelopen op een erkende opleidingsschool zijn meer tevreden over de opleiding dan afgestudeerden die elders stageliepen. Vooral over het aanleren van pedagogisch-didactische vaardigheden en differentiatievaardigheden zijn zij meer tevreden.
- Verder blijkt dat pas afgestudeerde leraren die hun eindstage op een erkende opleidingsschool deden, vaker tevreden zijn over de voorbereiding op de beroepspraktijk dan degenen die op een niet-opleidingsschool hun eindstage liepen. Dit geldt zowel voor de pabo-gediplomeerden als voor de tweedegraders.
- Voormalige studenten van opleidingsscholen zijn ook positiever over de begeleiding in de klas en op school dan pas afgestudeerde leraren die hun eindstage niet binnen een opleidingsschool volgden.
- Startende leraren die op een opleidingsschool werken, worden intensiever begeleid dan collega's op niet-opleidingsscholen. Dit laatste geldt zowel voor pas afgestudeerden als voor zij-instromers in het beroep. Starters die op een opleidingsschool werken, nemen vaker deel aan begeleidingsprogramma's en intervisiegroepen en worden ook vaker begeleid door een mentor/coach dan starters op niet-opleidingsscholen. Deze verschillen zien we vooral in po en vo.





- De inzet van zij-instromers verschilt in het po sterk tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen. De meeste zij-instromers die op een erkende opleidingsschool zijn gestart, hebben eerst een tijdje met een collega lesgegeven (in dubbele bezetting). Zij-instromers die op een niet-opleidingsschool zijn gestart, doen dat minder vaak en gaan vaker direct zelfstandig voor de klas staan.

## **Werkbeleving van beginnende leraren**

Beginnende leraren ervaren over het algemeen veel werkdruk op hun school. Dit geldt zowel voor pas afgestudeerde leraren als voor de zij-instromers in het beroep. De belangrijkste oorzaken van werkdruk zijn (net als vorig jaar) de hoeveelheid administratieve en niet-lesgebonden taken. Daarnaast spelen (met name in po en vo) ook de samenstelling van de leerlingenpopulatie, de omvang en diversiteit van de groep en het handhaven van discipline een rol.

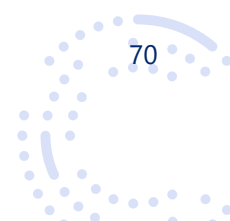
Om de werkdruk van startende leraren te verminderen, hebben zij recht op extra duurzaamheidsuren of een reductie van de lestaak. Daarnaast krijgt een deel van de starters meer voorbereidingstijd voor hun lessen dan meer ervaren leraren. Uit regressieanalyses blijkt dat dit laatste een gunstig effect heeft op de ervaren werkdruk. Starters die meer voorbereidingstijd krijgen, ervaren minder werkdruk. Dit geldt zowel voor pas afgestudeerden als voor zij-instromers.

Ondanks de hoge werkdruk, zijn de meeste starters wel tevreden met hun baan. Vooral over de inhoud van hun werk en het werken in het onderwijs zijn zij zeer te spreken. Dit geldt zowel voor de pas afgestudeerden als de zij-instromers. Gemiddeld genomen, beoordelen startende leraren de inhoud van hun werk en het werk in het onderwijs met een rapportcijfer 7,8. Over de organisatie zijn starters relatief minder tevreden. Dit geldt in het bijzonder voor de starters in het vo en het mbo. Startende leraren in het po zijn gemiddeld genomen meer tevreden over hun werk dan starters in het vo en mbo. De tevredenheid over het salaris is de laatste jaren in het po ook significant toegenomen.

Uit regressieanalyse blijkt dat de werktevredenheid nauw samenhangt met de begeleidingsintensiteit. Startende leraren die intensief worden begeleid, zijn gemiddeld genomen meer tevreden met hun werk dan degenen die geen begeleiding krijgen. Dit wijst erop een *begeleidingsarrangement* dat bestaat uit meerdere onderdelen leidt tot een grotere werktevredenheid. Daarnaast hebben ook de *aansluiting bij de leerbehoeften* en de *person-job fit* een positief effect op de werktevredenheid. Naarmate de begeleiding beter aansluit bij de leerbehoeften van starters en het werk in het onderwijs overeenkomst met hun verwachtingen, neemt de werktevredenheid toe. Dit onderstreept het belang van maatwerk.

### **Professioneel zelfvertrouwen**

De meeste startende leraren voelen zich bekwaam om les te geven in het po, vo of mbo. Zij geven aan een veilig leerklimaat te kunnen creëren, leerlingen te kunnen overtuigen dat zij het goed kunnen doen op school, duidelijk te maken welk gedrag zij van leerlingen verwachten en een alternatieve uitleg te kunnen geven als leerlingen iets niet begrijpen. Minder bedreven voelen startende leraren zich in het signaleren en aanpakken van leerproblemen, het gebruik maken van niet-klassikale lesmethoden, het toepassen van verschillende beoordelingsstrategieën en het kiezen van een vorm

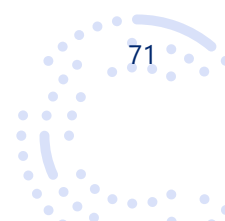




van toetsen die past bij de gestelde leerdoelen. Dit geldt zowel voor de pas afgestudeerde leraren als voor zij-instromers in het beroep (waaronder pdg'ers). Opmerkelijk is wel dat de zij-instromers in het po minder geloof hebben in eigen kunnen dan de pas afgestudeerden. In het vo is er geen verschil tussen beide groepen, maar is het professioneel zelfvertrouwen van universitair geschoolde leraren wel lager dan dat van tweedegraders. Dit laatste samen met het verschil in opleidingsduur.

Uit verklarende analyses blijkt dat de begeleiding van startende leraren een positief effect heeft op hun bekwaamheidsgevoel. Naarmate starters intensiever worden begeleid, neemt hun bekwaamheidsgevoel toe. Een intensieve begeleiding zorgt zodoende voor een snellere ontwikkeling<sup>20</sup>. Daarnaast zijn ook de (gepercipieerde) kwaliteit van de lerarenopleiding en het scholingstraject van invloed op het bekwaamheidsgevoel van starters. Het gaat dan vooral om de aandacht voor pedagogisch-didactische en differentiatievaardigheden. Starters die positief oordelen over de scholing op dit vlak, voelen zich meer bekwaam dan degenen waarbij dit minder aan bod is gekomen. Het onderzoek onderstreept hiermee het belang van goede scholing en begeleiding van startende leraren en laat tegelijkertijd zien dat er op dit vlak ruimte is voor verbetering. Cruciaal is daarbij dat er wordt aangesloten bij de leerbehoeften van startende leraren.

<sup>20</sup> Onder begeleidingsintensiteit verstaan we in dit onderzoek een verschil in schaalscore (op een schaal van 1 t/m 5).





# 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 gericht zich op de arbeidsmarktpositie en begeleiding van pas afgestudeerde leraren.

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

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

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

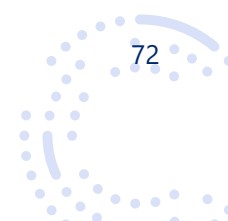
Daarnaast gaan we kort in op de arbeidsmarktpositie van starters en de motieven om in het onderwijs te gaan werken.

## 1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

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

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

1. Hoe beoordelen pas afgestudeerden de kwaliteit van hun lerarenopleiding en met name in hoeverre deze hen heeft voorbereid op het beroep?
2. Hoe beoordelen zij-instromers het zij-instroomtraject?







3. Wat vinden beginnende leraren (incl. zij-instromers) van de begeleiding door de school bij de start van hun loopbaan?
  - a. In hoeverre worden starters begeleid op de werkplek?
  - b. Om wat voor soort activiteiten gaat het hierbij, en in hoeverre sluiten deze aan bij de individuele behoeften (ontwikkelpunten)?
  - c. Hoe tevreden zijn starters over de begeleiding die zij krijgen vanuit de school en/of de opleiding?
  - d. Wat zijn de effecten van een goede begeleiding op de professionele ontwikkeling van pas afgestudeerde leraren?
4. Hoe beoordelen startende leraren hun geloof in eigen kunnen (self-efficacy), en in hoeverre zijn zij tevreden over de inhoud van hun werk en de organisatie en waar zij werkzaam zijn?
  - a. In hoeverre hangt het bekwaamheidsgevoel samen met de begeleiding van beginnende leraren op de werkplek?
  - b. Wat is het effect van een goede begeleiding op de werkbeleving?

Over de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerden is in het eerste deel van dit rapport uitgebreid gerapporteerd, op basis van CBS-gegevens. In dit deel van het rapport beperken we ons daarom tot de belangrijkste uitkomsten van de enquête op dit terrein<sup>21</sup>.

### 1.3 Werkwijze

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

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

#### Enquête pas afgestudeerde leraren

Voor de eerste enquête zijn alle afgestudeerden benaderd die in 2023 (voor het eerst) een diploma hebben gehaald van de pabo, de tweedegraads lerarenopleiding<sup>22</sup> (hbo) of de universitaire lerarenopleiding. De selectie van deze groep is gemaakt op basis van diplomabestanden van DUO. Bij de *universitaire lerarenopleidingen* gaat het om personen die een diploma van een *educatieve master* hebben gehaald. Personen die een 'educatieve track' hebben gevolgd binnen een niet-educatief masterprogramma zijn buiten beschouwing gelaten, omdat zij niet traceerbaar zijn in de diplomabestanden van DUO. De enquête geeft daardoor slechts een partieel beeld van de gediplomeerden van de ULO.

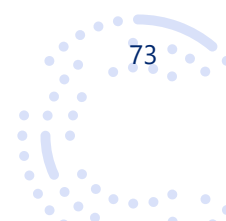
Voor het onderzoek zijn 8.085 afgestudeerden uitgenodigd per brief<sup>23</sup>. Hiervan hebben er uiteindelijk 2.814 de vragenlijst ingevuld<sup>24</sup>. Dit komt neer op een respons van 35 procent (zie Bijlage A). Onder de

<sup>21</sup> We beperken ons hierbij tot de pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Aan zij-instromers in het beroep is niet gevraagd naar de arbeidsmarktsituatie.

<sup>22</sup> De lerarenopleidingen voor de kunstvakken en LO scharen we in dit onderzoek gemakshalve onder de tweedegraadsopleidingen, tenzij nadrukkelijk anders vermeld.

<sup>23</sup> De mailing is net als vorig jaar verzorgd door DUO. Er is twee keer gerappelleerd.

<sup>24</sup> Dit is exclusief de respondenten die (naar eigen zeggen) geen lerarenopleiding hebben gevolgd of eerder al een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald.





afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen (47%) was de respons hoger dan onder afgestudeerden van de pabo (36%) en de tweedegraadsopleidingen (31%). Vergelijken met vorig jaar is de respons duidelijk toegenomen (zie Bijlage A). De gemiddelde invultijd bedroeg 16 minuten.

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

De primaire focus in dit rapport is gericht op de studenten die in 2023 voor het eerst een lerarenopleiding hebben afgerond. We richten ons daarbij op de situatie in mei/juni 2024, ruim een half jaar na afstuderen. In Bijlage A presenteren we naast de huidige respons ook de respons van eerdere metingen van de loopbaanmonitor.

### Enquête zij-instromers

Om inzicht te krijgen in de werkbeleving van zij-instromers is een internetenquête gehouden onder *zij-instromers in het beroep*. Het gaat hierbij om mensen die vanuit een ander beroep instromen in het onderwijs en een duaal traject volgen om leraar te worden<sup>25</sup>. Voor de selectie van deze zij-instromers in het beroep is gebruik gemaakt van de subsidiebestanden van DUO. Net als vorig jaar, zijn zij-instromers in po, vo en mbo benaderd. Voor de enquête in het mbo zijn alle (791) *gesubsidieerde zij-instromers* (pdg'ers<sup>26</sup>) benaderd, die in schooljaar 2021/22 met hun PDG-traject zijn begonnen. Hiervan hebben er 335 de enquête ingevuld. Dit komt neer op een respons van circa 42 procent<sup>27</sup>. In het primair en voortgezet onderwijs is een iets andere selectie gemaakt en zijn alle (*gesubsidieerde*) *zij-instromers* benaderd die in schooljaar 2022/23 met hun scholingstraject zijn begonnen<sup>28</sup>. Het ging daarbij in totaal om 1.141 personen (820 po en 321 vo). Hiervan heeft bijna 49 procent de enquête ingevuld. In het po lag de respons wat hoger dan in het vo (resp. 50% en 44%). Het gaat hierbij om een respons van 414 zij-instromers uit het po en 141 zij-instromers uit het vo. Vergelijken met vorig jaar is de respons flink toegenomen. Dit komt vermoedelijk doordat het veldwerk eerder is gestart en dit jaar makkelijker was om de vragenlijst op een iPad, tablet of mobiel in te vullen (via QR-code).

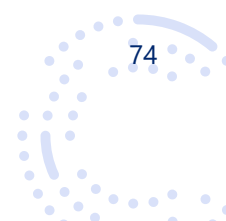
Mede door het verschil in selectiecriteria, verschillen de respondenten in po en vo ook wat van die in het mbo. In po en vo zijn de meeste zij-instromers nog bezig met hun zij-instroomtraject, terwijl die in het mbo hun traject in meerderheid (89%) al hebben afgerond. In de analyse is een *weging* toegepast om representatieve uitspraken te kunnen doen over zij-instroom in po, vo en mbo. Hierbij is gecorrigeerd voor (bepaalde) afwijkingen in de verdeling naar sector, leeftijd en geslacht.

<sup>25</sup> Zij-instromers in de opleiding vallen hier buiten. Zij volgen in de regel een (verkorte) deeltijdopleiding en staan ingeschreven als student.

<sup>26</sup> PDG staat voor Pedagogisch Didactisch Getuigschrift.

<sup>27</sup> De respons ligt hiermee een stuk hoger dan vorig jaar, toen 28% van de pdg'ers aan het onderzoek meedeed.

<sup>28</sup> Deze selectie is gebaseerd op de startdatum genoemd op het aanvraagformulier.



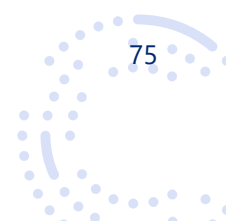


In verband met de interpretatie van de gegevens willen we er nogmaals op wijzen dat de enquête zich richt op *zij-instromers in het beroep*, en niet op zij-instromers in de opleiding. Daar waar we spreken over 'zij-instromers' bedoelen we dan ook alleen degenen die een duaal traject volgen, dat bestaat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

## 1.4 Leeswijzer

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

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





## 2 Blick op de lerarenopleidingen

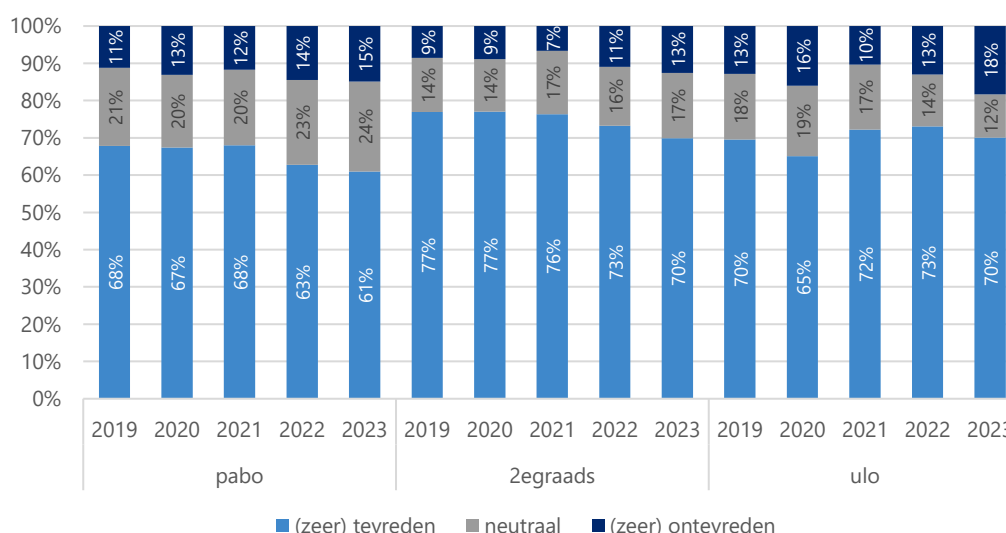
De weg naar leraarschap begint op de opleiding. Tijdens de lerarenopleiding worden studenten op vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch terrein voorbereid op de beroepspraktijk. In dit hoofdstuk staan de lerarenopleidingen centraal. We kijken naar tevredenheid over de lerarenopleidingen (pabo, 2<sup>e</sup>graadsopleidingen en universitaire lerarenopleidingen) en naar hoe goed de lerarenopleidingen er in de ogen van de pas afgestudeerde leraren in zijn geslaagd hen voor te bereiden voor het leraarsvak.

### 2.1 Tevredenheid over lerarenopleiding

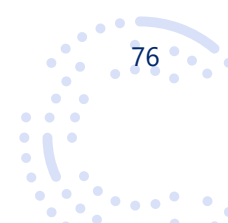
Pas afgestudeerde leraren zijn in meerderheid (zeer) tevreden over de lerarenopleiding die ze hebben gevolgd (Figuur 2.1). Dat geldt vooral voor de afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen en de universitaire lerarenopleiding. Circa 70 procent van deze groep gediplomeerden is tevreden of zeer tevreden over de gevolgde opleiding. Onder pabo-gediplomeerden ligt dit aandeel met 61 procent duidelijk lager. Het aandeel afgestudeerden dan (zeer) ontevreden is over de opleiding is beperkt (15 à 18%).

Ten opzichte van eerdere jaren, zien we dat de tevredenheid onder pabo-gediplomeerden en afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen is gedaald, terwijl die onder afgestudeerden van de ulo de laatste jaren niet wezenlijk is veranderd. Het aantal afgestudeerden van de ulo dat ontevreden is, is overigens wel iets toegenomen.

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



In de vragenlijst is naast de algemene tevredenheid ook gevraagd naar een aantal specifieke aspecten van de opleiding. Figuur 2.2 toont de tevredenheid van pas afgestudeerden hiermee. Uit de figuur blijkt dat afgestudeerden van de universitaire en tweedegraadsopleidingen meer tevreden zijn dan pabo-gediplomeerden over het niveau van de opleiding en het niveau van de vakinhoudelijke en -

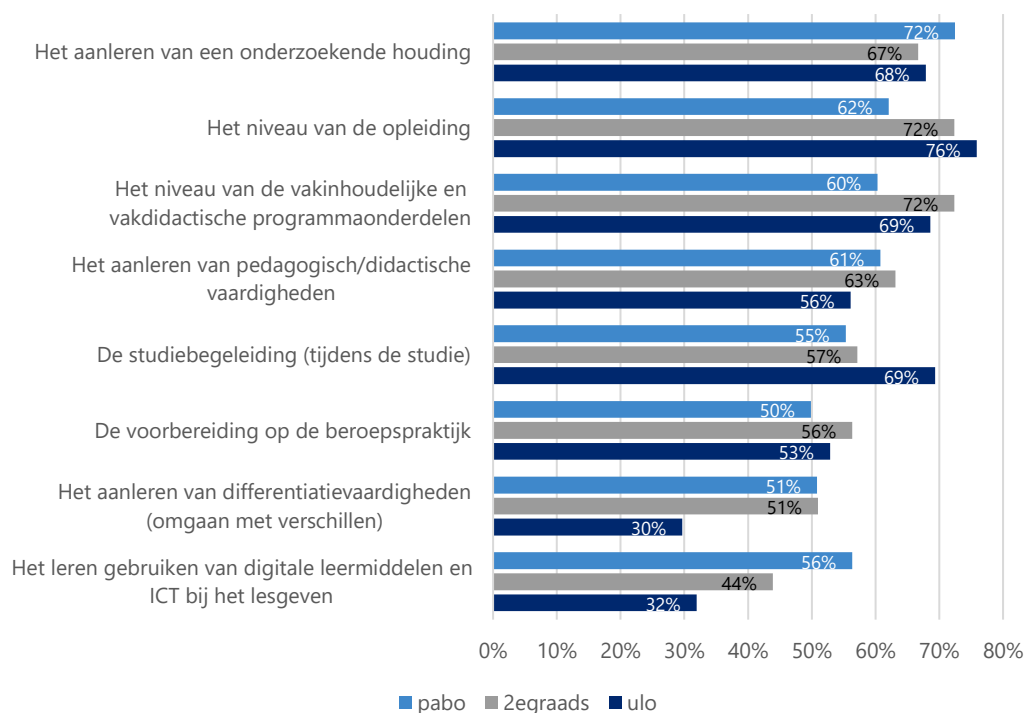




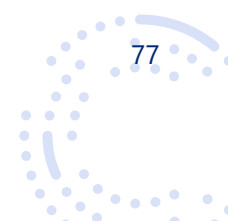
didactische programmaonderdelen. Daarnaast zijn de ulo-gediplomeerden ook meer tevreden over de studiebegeleiding. Voor de tevredenheid over het aanleren van *pedagogisch-didactische* vaardigheden en *differentiatievaardigheden* is het beeld omgekeerd (zie Figuur 2.2). Pabo-gediplomeerden en afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen zijn hierover meer tevreden dan afgestudeerden van de ulo, en hetzelfde geldt voor het leren gebruiken van digitale leermiddelen.

Kijken we naar de ontwikkeling in de afgelopen jaren, dan valt op dat pabo-gediplomeerden minder tevreden zijn over het aanleren van pedagogisch-didactische vaardigheden en differentiatievaardigheden dan in eerdere jaren (zie Tabel B1). Sinds 2020 is de tevredenheid hiermee met respectievelijk 8 en 10 procentpunt afgenomen. Voor de tweedegraadsopgeleide leraren geldt hetzelfde. De tevredenheid over de pedagogisch/didactische vaardigheden die zij hebben geleerd, is in 5 jaar tijd gedaald van 71 naar 63 procent, en de tevredenheid over de differentiatievaardigheden van 57 naar 51 procent.

Figuur 2.2 - Tevredenheid met aspecten van de lerarenopleiding, naar type opleiding (cohort 2023)



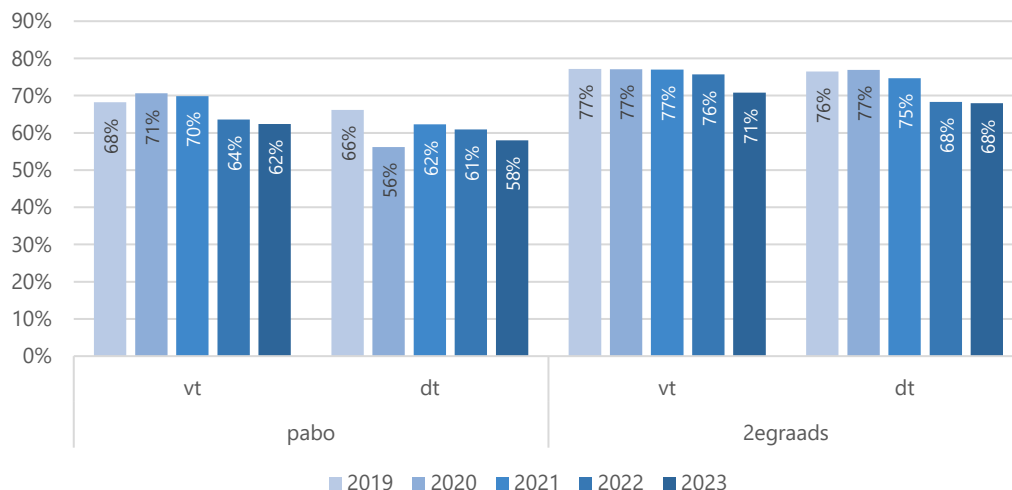
Uit trendcijfers blijkt dat pas afgestudeerde leraren die hun opleiding in deeltijd hebben gevolgd over het algemeen minder tevreden zijn dan degene die een voltijdopleiding volgden (zie Figuur 2.3). Dit verschil zien we zowel bij pabo-gediplomeerden als bij de tweedegraders. Tabel B2 (in Bijlage B) toont de verschillen naar opleidingsvorm meer en detail. Daaruit blijkt dat pas afgestudeerde leraren die hun opleiding in deeltijd hebben gevolgd op diverse punten minder tevreden zijn dan de leraren die een voltijdopleiding volgden. Het sterkst geldt dat voor pabo-gediplomeerden wat betreft het aanleren van pedagogisch/didactische vaardigheden, differentiatievaardigheden en de aandacht voor basisvaardigheden (zie Tabel B2). Voor de tweedegraadsopleidingen zijn de verschillen tussen





voltijders en deeltijders het grootst wat betreft de voorbereiding op de beroepspraktijk, het aanleren van differentiatie vaardigheden en het leren gebruiken van digitale leermiddelen en ICT.

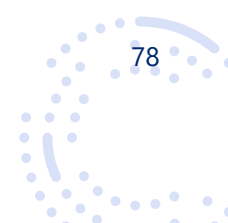
Figuur 2.3 - Tevredenheid met de gevolgde lerarenopleiding, naar opleidingsvorm en afstudeerjaar (%)



Naast deze verschillen naar opleidingsvorm, zijn er verschillen tussen afgestudeerden die hun eindstage al dan niet op een opleidingsschool<sup>29</sup> hebben gedaan. Pabo-gediplomeerden die stage hebben gelopen op een erkende opleidingsschool zijn meer tevreden over de opleiding dan afgestudeerden die elders stage hebben gelopen (Tabel B3). Vooral over het aanleren van pedagogisch-didactische vaardigheden, het aanleren van differentiatievaardigheden en de aandacht voor basisvaardigheden zijn zij meer tevreden. Bij de tweedegraadsopleidingen zijn de verschillen tussen degenen die in een opleidingsschool opgeleid zijn en degenen die dat niet zijn, kleiner. Maar ook hier zien we dat degene die op een opleidingsschool stage hebben gelopen meer tevreden zijn over het aanleren van pedagogisch/didactische en differentiatievaardigheden en het leren gebruiken van digitale (leer)middelen voor het lesgeven.

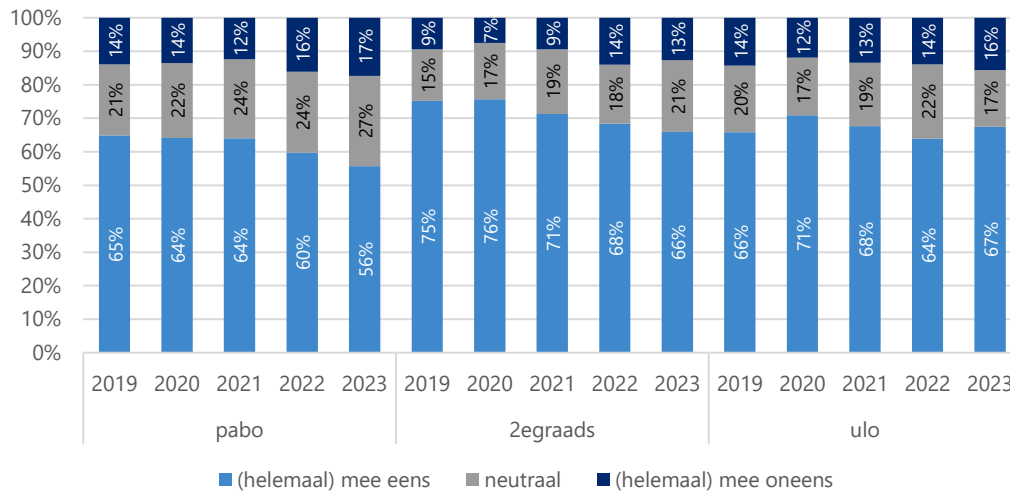
Een kleine meerderheid van de beginnende leraren is van mening dat de lerarenopleiding van voldoende kwaliteit is om aan de slag te gaan als leraar (Figuur 2.4). Dat geldt voor pas afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen het meest (67%), gevolgd door de tweedegraders (66%) en de pabo-gediplomeerden (56%). Vergeleken met eerdere jaren, is het aandeel afgestudeerden dat de kwaliteit positief beoordeelt afgenomen. Dit geldt vooral voor de pabo-gediplomeerden en de afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen. Vergeleken met 2019, ligt het aandeel afgestudeerden dat de kwaliteit van de opleiding goed vindt nu 9 procentpunt lager. Dit bevestigt de verminderde tevredenheid onder pas afgestudeerden in de afgelopen vijf jaar.

<sup>29</sup> Bij een *opleidingsschool* werken de lerarenopleiding en school nauw samen en wordt de opleiding tot docent deels gegeven op het opleidingsinstituut en deels door een schoolopleider op de school zelf. Het gaat hierbij om het opleiden binnen de partnerschappen van Samen Opleiden & Professionalisering (SO&P).





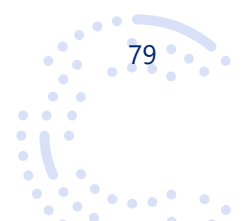
Figuur 2.4 – Mijn lerarenopleiding was van voldoende kwaliteit om aan de slag te gaan als leraar (%)



### Begeleiding tijdens de eindstage

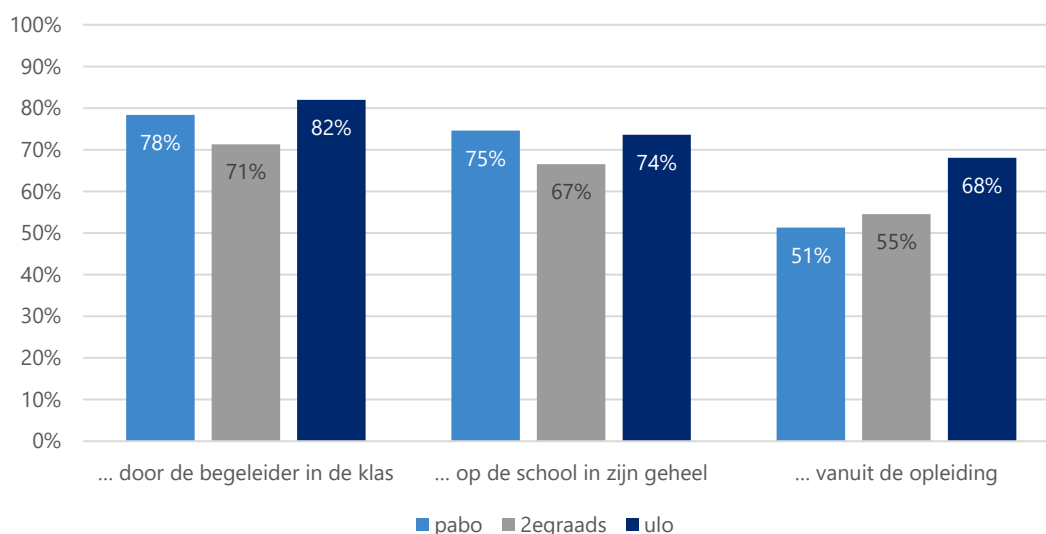
Studenten aan de lerarenopleidingen moeten in hun laatste studiejaar een eindstage lopen. Deze stage vervult een belangrijke rol in de voorbereiding op het lerarenberoep. Een goede begeleiding is daarbij essentieel. In de enquête is gevraagd hoe tevreden pas afgestudeerden zijn over de begeleiding tijdens de eindstage. Net als in eerdere jaren, zijn de meeste studenten tevreden of zeer tevreden over de begeleiding op de stageplek (zie Figuur 2.5 en Tabel B4 in Bijlage B). Circa 80 procent van de pas afgestudeerden is hier (zeer) tevreden over. Ook over de begeleiding op school, is ruim twee derde van de pas afgestudeerde leraren (zeer) tevreden. Beduidend minder positief wordt er geoordeeld over de begeleiding vanuit de opleiding: hierover is net iets meer dan de helft tevreden. Onder de ulo-afgestudeerden is de tevredenheid wel groter dan onder de pabo-gediplomeerden en tweedegraders. In Tabel B4 in de bijlage is weergegeven hoe deze cijfers over de afgelopen jaren zijn veranderd. Daarbij valt op dat de tevredenheid over de begeleiding vanuit de lerarenopleiding de laatste jaren duidelijk is afgenomen, met name onder pabo-gediplomeerden. Van de afgestudeerden uit 2019 was 58 procent tevreden over de begeleiding, nu nog 51 procent. De tevredenheid over de begeleiding in de klas nam in dezelfde periode ook af, vooral bij de tweedegraads leraren. Bij de groep die de universitaire lerarenopleiding deed, is de tevredenheid over de begeleiding vanuit de opleiding de afgelopen jaren iets toegenomen.

Vergelijken we de pas afgestudeerden van de opleidingsscholen met de groep die z'n eindstage niet op een opleidingsschool deed, dan blijken de voormalige studenten van de opleidingsscholen positiever over de begeleiding in de klas (78% vs. 68%) en op school (76% vs. 61%) dan de pas afgestudeerde leraren die hun eindstage niet binnen een opleidingsschool volgden.





Figuur 2.5 - Tevredenheid over de begeleiding tijdens de eindstage (% [zeer] tevreden)



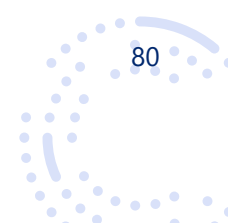
### *Verschillen in tevredenheid met de opleiding*

Uit eerdere metingen van de Loopbaanmonitor is bekend dat de tevredenheid met de gevolgde lerarenopleiding sterk verschilt tussen instellingen. Figuur 2.6 toont de verschillen in tevredenheid tussen pabo's<sup>30</sup>. Hieruit blijkt dat er grote verschillen zijn in de *tevredenheid met de opleiding* en de *tevredenheid over de voorbereiding op de beroepspraktijk*. Bij sommige instellingen zijn vrijwel alle studenten (zeer) tevreden, waar dat op andere instellingen hooguit voor een deel geldt. In Figuur 2.6 is de gemiddelde tevredenheid met de opleiding afgezet tegen de tevredenheid over de voorbereiding op de beroepspraktijk. Daarbij valt op dat sommige pabo's op beide punten hoog scoren (kwadrant rechtsboven) en anderen op allebei de punten laag (linksonder). Daarnaast is er een groep die rond het gemiddelde scoort. De pabo's met de hoogste tevredenheid, betreffen veelal categorale pabo's. De pabo's die onderaan de lijst staan, zijn in meerderheid onderdeel van een grote hogeschool. De verschillen in omvang vormen daarmee mogelijk ook een verklaring voor de verschillen in (gepercipieerde) kwaliteit.

De tevredenheid over de tweedegraadsopleidingen varieert ook tussen instellingen, maar minder dan bij de pabo's. Op de hogescholen die het beste scoren, is ruim 80 procent van de afgestudeerden tevreden. Op de hogescholen met de laagste scores, ligt dat rond de 65 procent. Het verschil tussen de hoogste en laagste score ("de range") bedraagt circa 25 procent.

Omdat de meeste pabo's een sterk regionale functie hebben en het gros van hun studenten uit de nabije omgeving komt, vertalen de verschillen tussen instellingen zich ook in regionale verschillen in tevredenheid. Daarbij valt op dat de algehele tevredenheid in het noorden en westen van het land significant lager liggen dan in het oosten en zuiden.

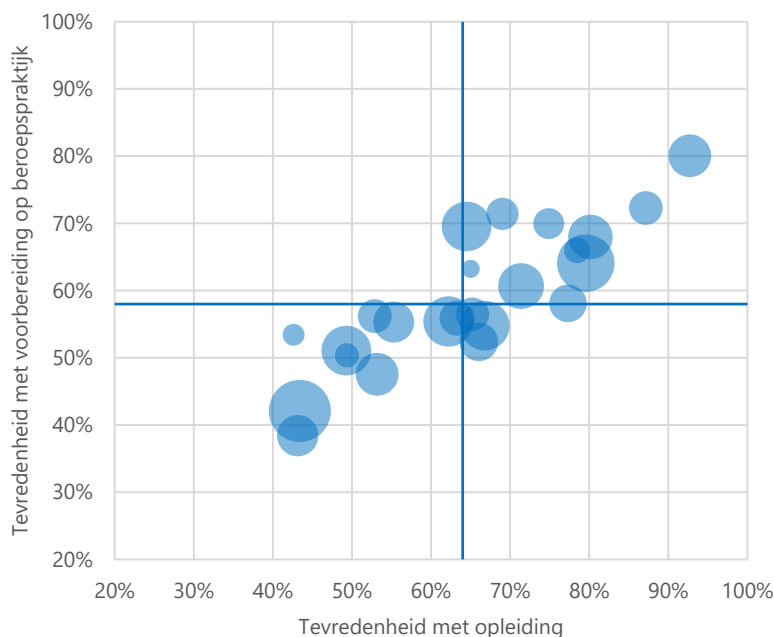
<sup>30</sup> De gegevens zijn gebaseerd op gepoolde data van 4 jaar (cohort 2020-2023). De stippen in de grafiek betreffen de instellingen (brinnummers), niet de pabo-locaties.







Figuur 2.6 - Verschillen in tevredenheid tussen pabo's (o.b.v. gepoolde data cohort 2020-2023)\*

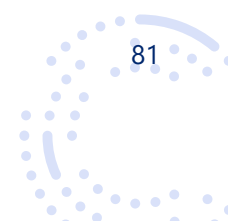
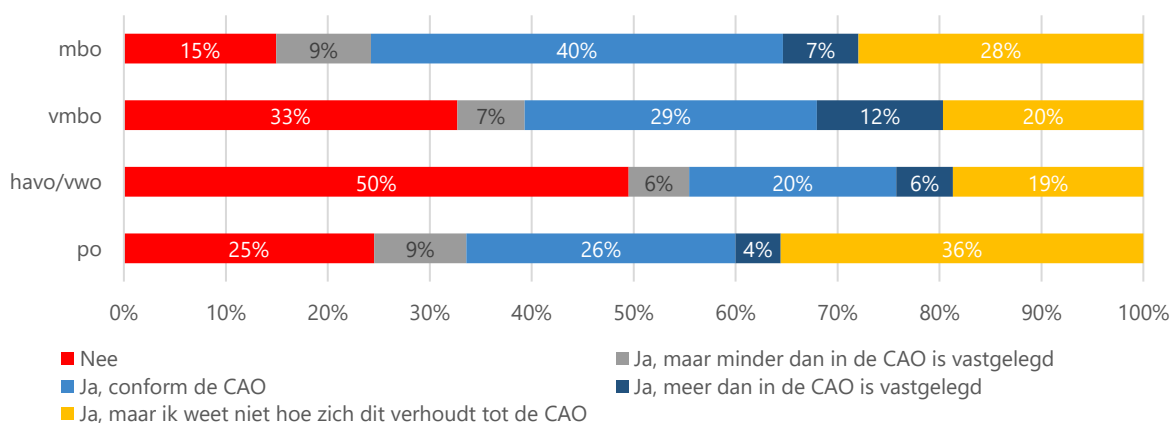


\* De stippen in de figuur betreffen hbo-instellingen (brinnummers). De omvang van de stippen is naar rato van het aantal respondenten.

### Stagevergoeding

In de CAO is afgesproken dat studenten tijdens hun eind- of LIO-stage een financiële vergoeding krijgen van de school of instelling waar zij hun stage lopen. In de praktijk gebeurt dit echter lang niet altijd (zie Figuur 2.7). In po en vo treffen we een aanzienlijke groep afgestudeerden die géén financiële vergoeding heeft gekregen. In het mbo heeft 85 procent van de afgestudeerden wel een financiële vergoeding gekregen tijdens de eindstage, al was die niet altijd conform CAO. Hierbij moet overigens worden opgemerkt dat een belangrijk deel van de pas afgestudeerden niet weet of de vergoeding overeenkomt met CAO afspraken. Vooral onder de groep die de eindstage in het po heeft gedaan betreft dit een aanzienlijke groep (36%).

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



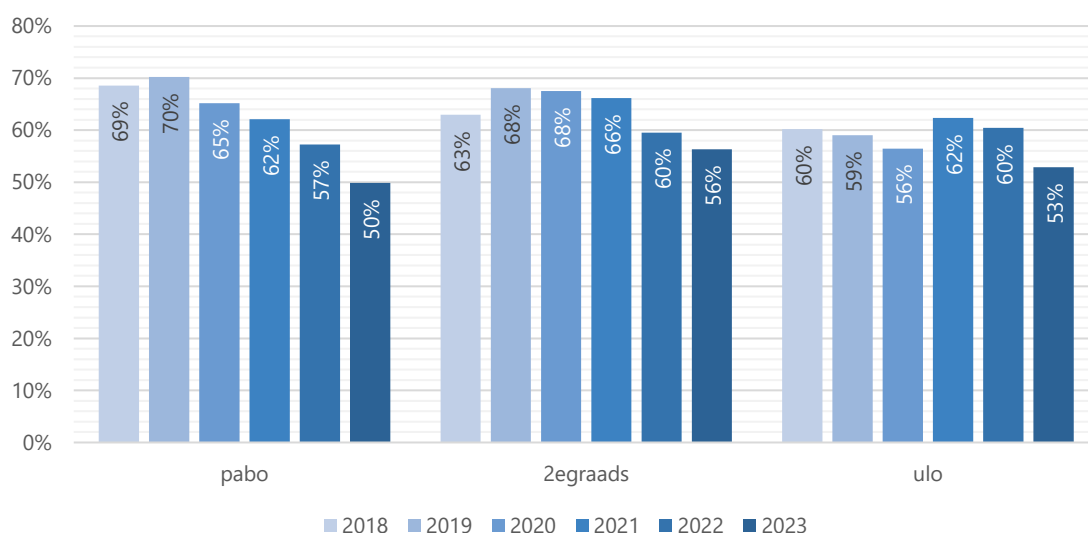


## 2.2 Voorbereiding op de beroepspraktijk

In paragraaf 2.1 hebben we gekeken naar de tevredenheid over de lerarenopleiding in het algemeen. In deze paragraaf zoomen we in op de voorbereiding op de beroepspraktijk. Net als in eerdere jaren, maken we daarbij opnieuw een onderscheid naar onderwijstype en gaan we in op de specialisatie die afgestudeerden hebben gevolgd.

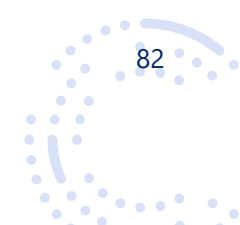
De tevredenheid over de voorbereiding op de beroepspraktijk is de afgelopen jaren gedaald (zie Figuur 2.8). Van de afgestudeerden uit 2019 gaf 68 procent aan tevreden te zijn over de voorbereiding op de beroepspraktijk. Van degenen die in 2023 hun diploma hebben behaald, is 53 procent (zeer) tevreden. Dit komt neer op een daling van 15 procentpunt. Vooral onder pabo-gediplomeerden en afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen is de tevredenheid sterk afgenomen. In de periode 2019-2023 nam de tevredenheid onder pabo-gediplomeerden met 20 procentpunt af (van 70% naar 50%), en die onder tweedegraders met 12 procentpunt (van 68% naar 56%). De tevredenheid van pas afgestudeerden van de ulo toont een wat gematigder beeld (zie Figuur 2.8).

Figuur 2.8 - Tevredenheid met voorbereiding op de beroepspraktijk, naar afstudeerjaar (% [zeer] tevreden)



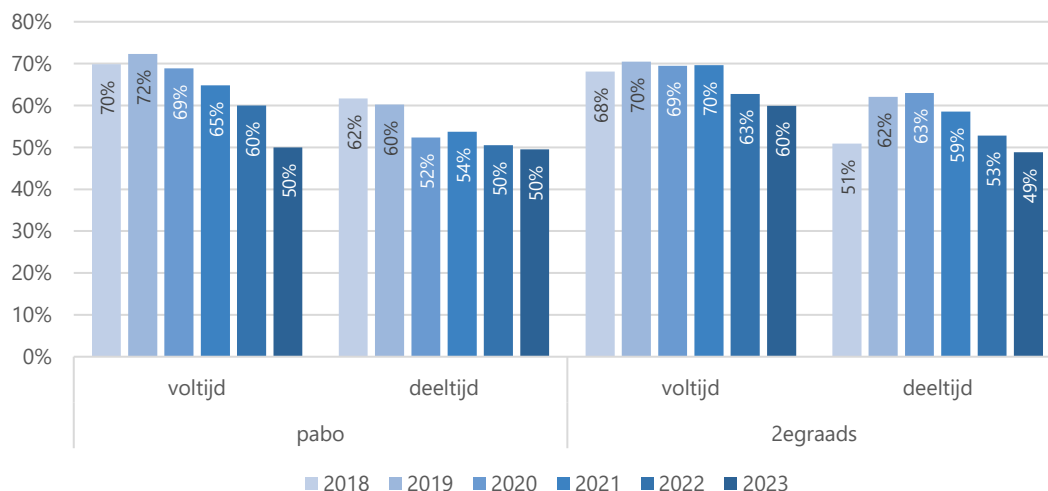
De tevredenheid over de voorbereiding op de beroepspraktijk verschilt niet alleen naar opleidingstype, maar ook naar opleidingsvorm (zie Figuur 2.9). Pas afgestudeerden die de voltijdopleiding hebben gevolgd, zijn in de regel vaker tevreden over de voorbereiding op de beroepspraktijk dan de afgestudeerden die de opleiding in deeltijd volgden (Figuur 2.9). Dit geldt zowel voor de pabo-gediplomeerden als de afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen. Opmerkelijk daarbij is dat de tevredenheid onder pabo-gediplomeerden die de voltijdopleiding deden sterker is gedaald dan onder de deeltijders, en er dit jaar geen verschil is tussen beide groepen.

Verder blijkt uit de loopbaanmonitor dat pas afgestudeerde leraren die hun eindstage op een erkende opleidingsschool deden, vaker tevreden zijn over de voorbereiding op de beroepspraktijk dan degenen die op een niet-opleidingsschool hun eindstage liepen (zie Tabel B3). Dit geldt zowel voor de pabo-gediplomeerden (52% vs. 44%) als voor de tweedegraders (59% vs. 50%).





Figuur 2.9 - Tevredenheid met voorbereiding op de beroepspraktijk, naar opleidingsvorm (%)



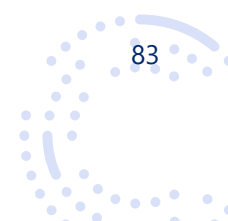
In de vorige paragraaf hebben we gezien dat er grote verschillen zijn in tevredenheid tussen pabo's. Dit geldt ook voor de tevredenheid over de voorbereiding op de beroepspraktijk. Op sommige pabo's wordt de voorbereiding veel beter beoordeeld dan op andere. Daarbij kunnen drie groepen worden onderscheiden: 1) pabo's waar de voorbereiding goed wordt beoordeeld, 2) pabo's die rond het gemiddelde scoren en 3) pabo's waar de voorbereiding op het beroep achterblijft. Bij de eerste groep is ten minste twee derde van de afgestudeerden tevreden over de beroepsvoorbereiding; bij de derde groep is ten hoogste 53 procent dat. Het verschil in tevredenheid tussen de twee uitersten bedraagt ruim 40 procentpunt (resp. 80% en 38%).

#### *Vorbereiding op onder- en bovenbouw*

De pabo's in Nederland bereiden studenten voor om les te geven in het primair onderwijs. Dit omvat zowel om het basisonderwijs als het gespecialiseerd onderwijs, en richt zich op de kleuterklassen, de middenbouw en de bovenbouw. Om het tekort aan leraren terug te dingen en meer mannen voor de klas te krijgen, overweegt het nieuwe Kabinet om in de pabo losse opleidingen te introduceren voor het jonge en oudere kind<sup>31</sup>.

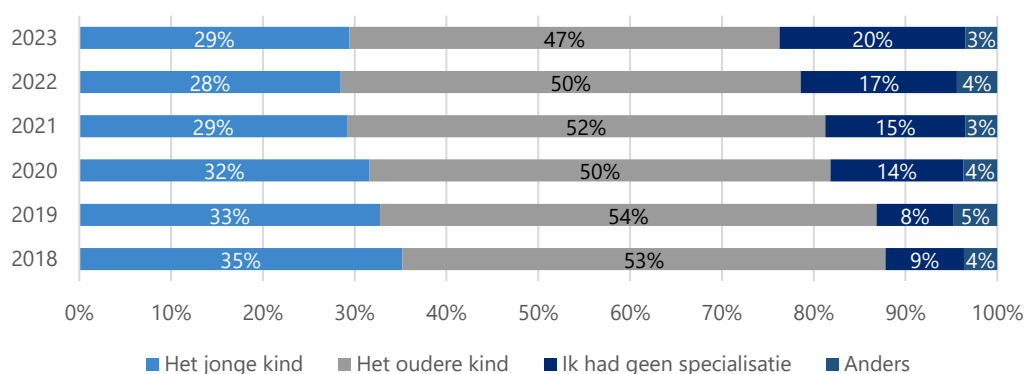
In de enquête is aan alle pabo-gediplomeerden gevraagd welke afstudeerrichting of specialisatie zij hebben gevolgd. Hieruit blijkt dat het aandeel afgestudeerden dat een specialisatie heeft gevolgd de laatste jaren is afgenomen (van 88% in 2018 naar 76% in 2023). Dit is opmerkelijk gezien alle inzet om de specialisaties groter te maken en verplicht te laten zijn. Van de afgestudeerden uit 2023 heeft 29 procent zich gespecialiseerd in het jonge kind en 47 procent zich gespecialiseerd in het oudere kind. De rest heeft geen specialisatie gevolgd. Onder degene die in 2018 afstudeerden, lagen deze percentages met 35 en 53 procent iets hoger.

<sup>31</sup> Zie hoofdlijnen akkoord (2024): *HOOP, LEF EN TROTS - Hoofdlijnenakkoord 2024 – 2028*.



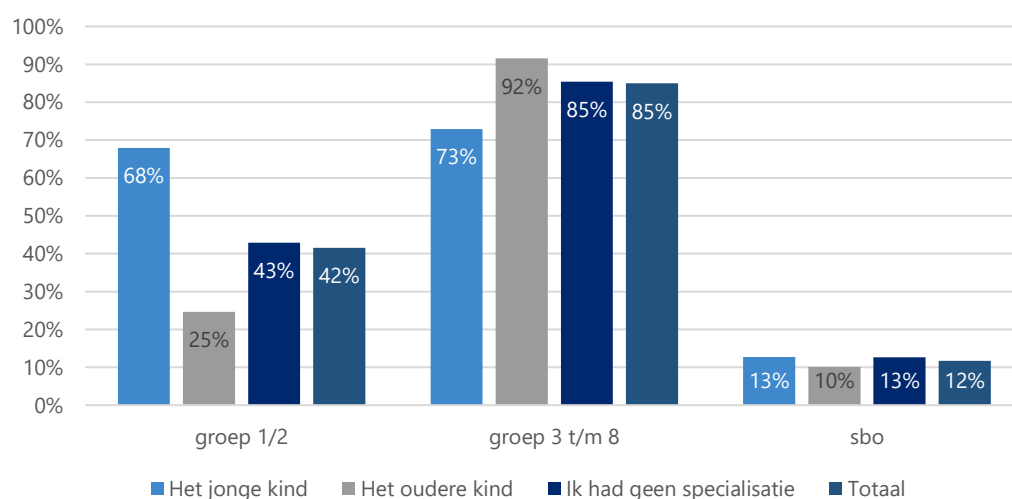


Figuur 2.10 – Pabo-gediplomeerden, naar afstudeerrichting/specialisatie en afstudeerjaar (%)

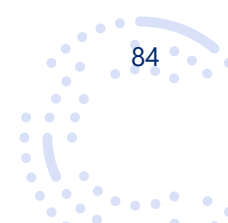


Uit eerdere metingen van de Loopbaanmonitor is bekend dat de door studenten gevolgde specialisatie sterk van invloed is op de voorbereiding op het lesgeven in de onder- en bovenbouw. Dat is dit jaar niet anders (zie Figuur 2.11). Van alle pabo-gediplomeerden zegt 42 procent (zeer) goed te zijn voorbereid op het lesgeven in groep 1/2 en is 85 procent (zeer) goed voorbereid op het lesgeven aan groep 3 t/m 8. De mate waarin de pas afgestudeerde leraren zich goed voorbereid voelen, hangt sterk samen met hun specialisatie. Afgestudeerden die een specialisatie hebben gedaan gericht op het jonge kind beoordelen de voorbereiding op het lesgeven in de onderbouw (groep 1/2) significant hoger dan degenen die zich hebben gespecialiseerd in het oudere kind. Omgekeerd geldt dit ook voor het lesgeven aan groep 3 t/m 8, al is dit verschil wel kleiner. Opmerkelijk is hierbij wel dat degenen die de specialisatie *Jonge kind* hebben gedaan, zich beter voorbereid voelen op het oudere kind (groep 3 t/8) dan het jongere.

Figuur 2.11 - Percentage pabo-gediplomeerden dat goed of zeer goed is voorbereid op lesgeven in de onder- of bovenbouw, naar specialisatie (%)



De voorbereiding op het speciaal (basis)onderwijs laat te wensen over. Circa 12 procent van alle pabo-gediplomeerden geeft aan hier goed op voorbereid te zijn. Dit aandeel verschilt niet naar afstudeerrichting, maar wel naar stageplek. Van de afgestudeerden die hun eindstage in het gespecialiseerd onderwijs hun gedaan, voelt 61 procent zich goed voorbereid op het lesgeven in het



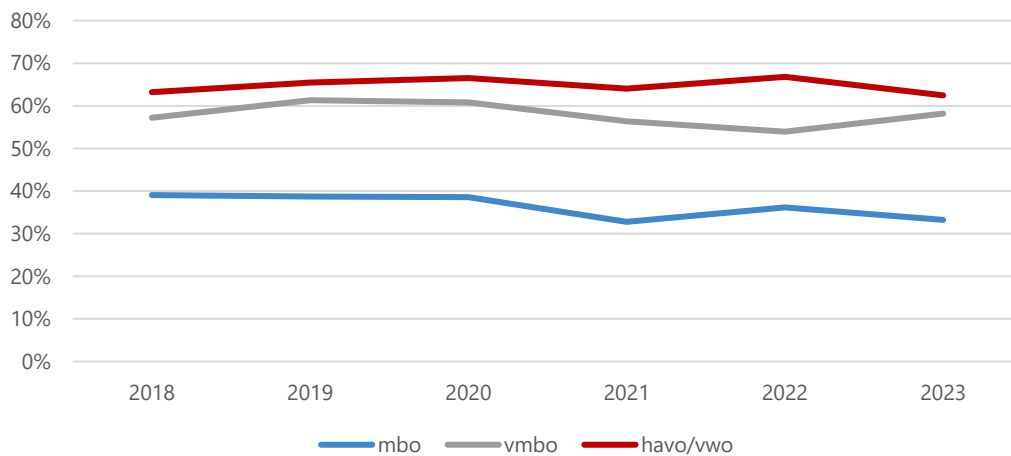


\*s(b)o. Onder degenen die hun eindstage in het reguliere basisonderwijs hebben gedaan, ligt dat met 9 procent een stuk lager.

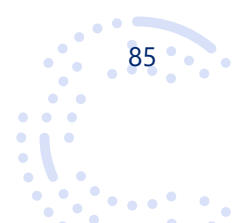
### Voorbereiding op vmbo, havo/vwo en mbo

Aan afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen (incl. LO en kunst) is gevraagd hoe goed zij zich voorbereid voelden op het lesgeven in vmbo, havo/vwo en mbo. Hieruit komt een vrij stabiel beeld naar voren. Ruim 60 procent van de pas afgestudeerde leraren geeft aan goed voorbereid te zijn op lesgeven in havo/vwo, en 58 procent is goed voorbereid op het vmbo (Figuur 2.12). In eerdere jaren was dat soortgelijk. De voorbereiding op het mbo wordt minder goed beoordeeld: hierover zegt 33 procent van de pas afgestudeerde tweedegraders dat ze er goed op zijn voorbereid. Daarbij valt op dat de voorbereiding op het vmbo dit jaar iets is toegenomen en de voorbereiding op mbo en havo/vwo iets is afgenomen.

Figuur 2.12 – Percentage afgestudeerden dat goed of zeer goed is voorbereid op vmbo, mbo en havo/vwo (%)

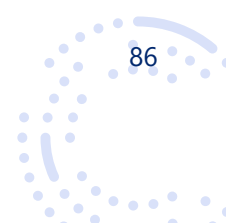
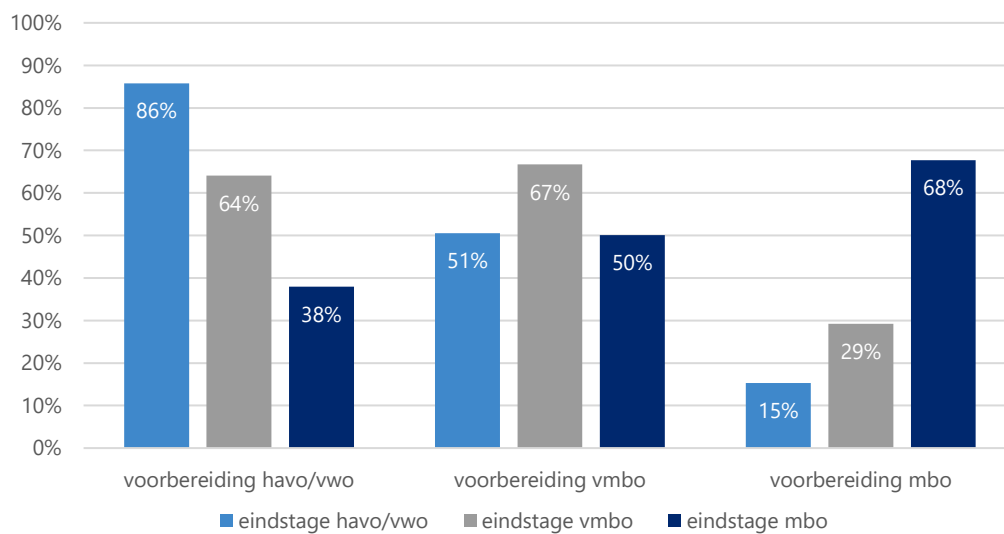


Uit eerder onderzoek is bekend dat de voorbereiding op de diverse onderwijstypen, sterk samenhangt met het onderwijsniveau van de klas waarin pas afgestudeerden hun eindstage hebben gelopen. Dat is het duidelijkst te zien bij degenen die hun eindstage in het mbo of in havo/vwo hebben gedaan. Van de groep die de eindstage in het mbo heeft gedaan, voelt 68 procent zich (zeer) goed voorbereid op lesgeven in het mbo. Onder degenen die in het vo stage liepen ligt dit significant lager (zie Figuur 2.13). Omgekeerd zien we dat de afgestudeerden die hun eindstage in havo/vwo deden, beter voorbereid zijn op het lesgeven in havo/vwo dan degene die in het (v)mbo stageliepen. Dit betekent dat de eindstage sterk bepalend is voor de voorbereiding op het algemeen vormend en beroepsgericht onderwijs. In eerdere jaren zagen we dit ook. De specialisatie binnen de tweedegraadsopleidingen leidt al met al dus tot gedifferentieerde voorbereiding op de beroepspraktijk. De eindstage vormt daarbij een cruciale schakel, zo blijkt uit Figuur 2.13.





Figuur 2.13 - Percentage afgestudeerden dat (zeer) goed is voorbereid op het lesgeven in (v)mbo en havo/vwo, naar stageplek (%)





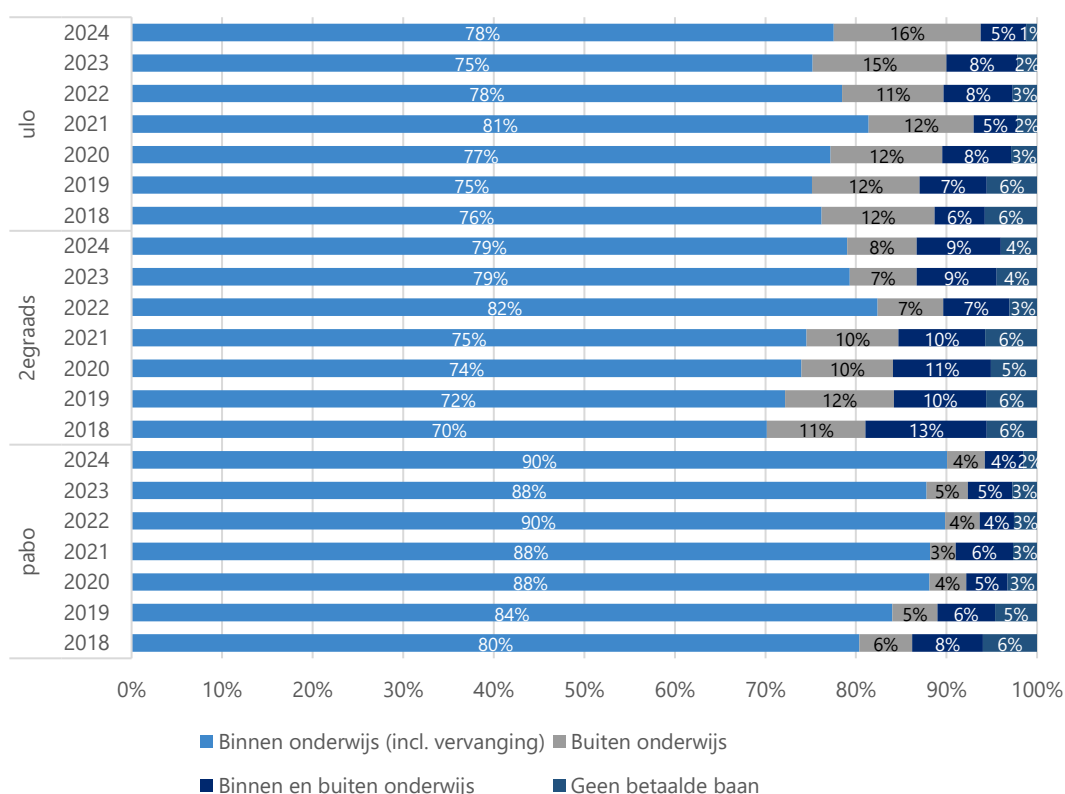
### 3 Arbeidsmarktpositie beginnende leraren

In deel I van dit rapport is, op basis van CBS Microdata de arbeidsmarktpositie van beginnende leraren in kaart gebracht. In dit hoofdstuk richten we ons op het soort baan dat beginnende leraren hebben en de motieven om leraar te worden. Daarnaast gaan we in op de afgestudeerden dat tijdens hun studie in het onderwijs hebben gewerkt. We maken hiervoor gebruik van de uitkomsten van het enquêteonderzoek.

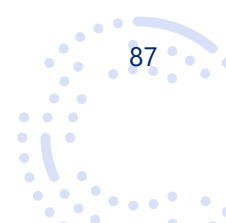
#### 3.1 Arbeidsmarktpositie

Het tekort aan leraren is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Pas afgestudeerden vinden daardoor steeds vaker een baan in het onderwijs. Dit geldt zowel voor de afgestudeerden van de pabo, als voor degenen die een tweedegraadsopleiding hebben gevolgd (zie figuur 3.1). Circa 90 procent van de pabo-gediplomeerden heeft een half jaar na afstuderen een baan in het onderwijs, en daarnaast vervult nog eens 4 procent een combinatiebaan (in onderwijs en elders)<sup>32</sup>. Vergelijken we dit met de baankansen van eerdere cohorten, dan zien we dat steeds meer afgestudeerden in het onderwijs werken. In 2018 werkte 80 procent van de pabo-gediplomeerden in het onderwijs, nu 90 procent.

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



<sup>32</sup> De op CBS-gegevens gebaseerde percentages liggen in de regel wat lager dan die uit de enquête. Dit kan komen mogelijk door selectieve respons, maar ook doordat starters die niet in loondienst werken (PNIL) door CBS niet als onderwijspersoneel wordt gezien. Het gaat dan bijvoorbeeld om korttijdelijke vervanging via een uitzendbureau of invalpool.



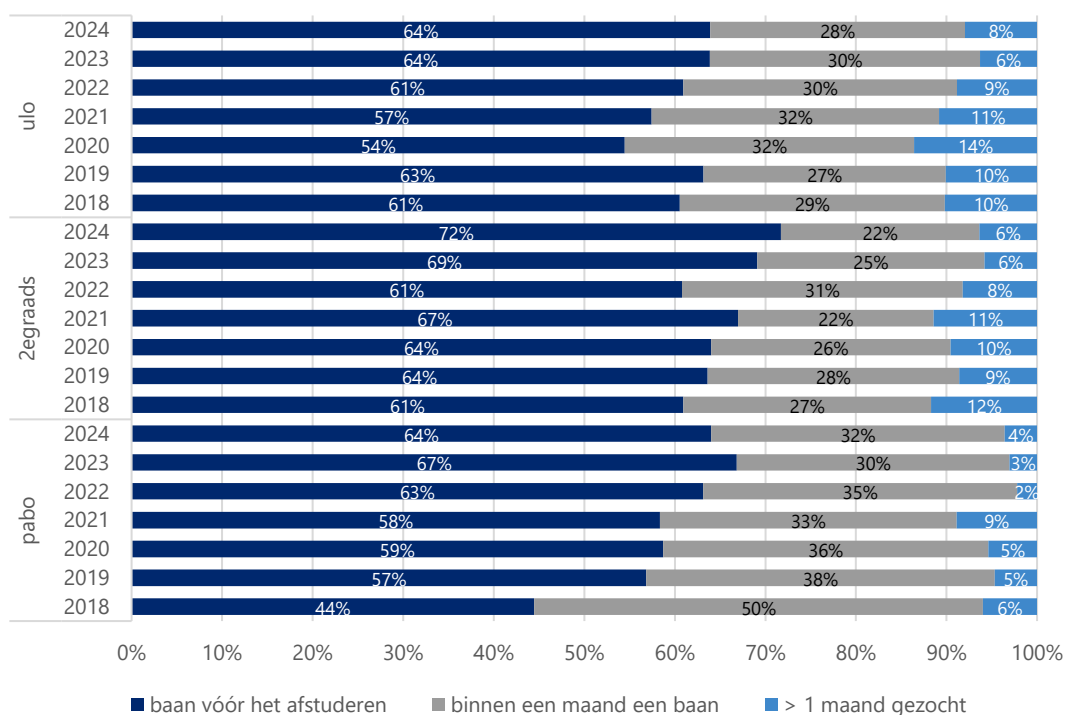


Ook voor afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen is de arbeidsmarktpositie duidelijk verbeterd. Van de studenten die in 2023 afstudeerden, werkt 88 procent een half jaar na afstuderen in het onderwijs. Onder de afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen ligt dat een fractie lager (83%). Vergeleken met de précorona jaren (2018, 2019), is vooral het beroepsrendement van tweedegraders toegenomen. Het aandeel afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen is de afgelopen jaren niet veel gewijzigd.

Uit de gegevens over de *baanzoekduur* (zie figuur 3.2) blijkt eveneens het gunstige arbeidsmarkt-perspectief voor pas afgestudeerde leraren. In de enquête is aan alle afgestudeerden die in het onderwijs werken gevraagd hoeveel maanden zij hebben gezocht naar hun (eerste) onderwijsbaan. Hieruit blijkt dat een groot deel van de pas afgestudeerden al vóór het afstuderen een baan in het onderwijs had of daar hoogstens een maand naar heeft moeten zoeken. Dit geldt voor alle drie de opleidingstypen.

Vergeleken met de situatie in 2020, hoeven pas afgestudeerde leraren nu minder lang te zoeken naar een onderwijsbaan. Dit bevestigt dat de arbeidsmarkt voor leraren krapp(er) is geworden.

Figuur 3.2 Baanzoekduur, naar opleidingstype en peiljaar (%)



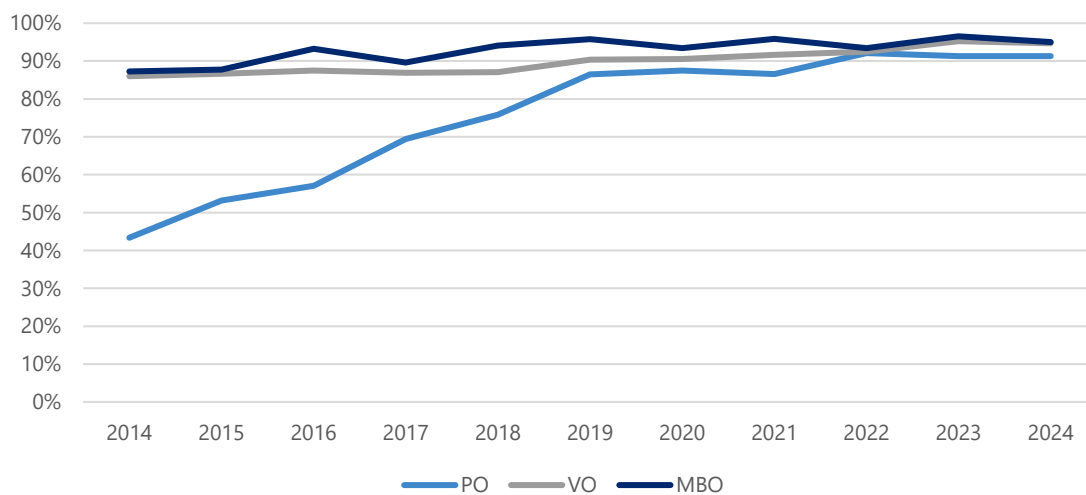




### Vaker een reguliere baan

De toegenomen krapte op de onderwijsarbeidsmarkt heeft ook effect op het soort baan dat afgestudeerden krijgen (Figuur 3.3). Dit geldt vooral voor de pabo-gediplomeerden. Daar waar afgestudeerden in het verleden vaak waren aangewezen op invalwerk in het po, vervullen zij nu vaak een *reguliere baan*<sup>33</sup>. In het vo en mbo is het aandeel afgestudeerden met een reguliere baan de afgelopen 10 jaar ook toegenomen, maar veel minder dan in het po. Circa 95 procent van de afgestudeerden die in deze sectoren zijn gaan werken, heeft een reguliere baan.

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

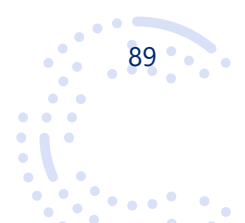


### ... en vaker een vast contract

Het aandeel afgestudeerden met een vast contract is de afgelopen jaren in alle drie de sectoren gestegen. Circa 46 procent van de pas afgestudeerden die in het po of vo zijn gaan werken, beschikt over een vast contract. In het mbo ligt dit aandeel nog een fractie hoger (48%). Uit trendcijfers blijkt dat vooral in het po het aandeel starters met een vast contract sterk is toegenomen (zie Figuur 3.4). In 2018 had 18 procent van de starters een vast contract. In 2024 is dat gestegen naar 46 procent. Het aandeel starters met een kort tijdelijk dienstverband nam in dezelfde periode af van 34 naar 14 procent. In het vo en het mbo zien we een meer gematigde ontwikkeling, maar is het aandeel starters met een kort tijdelijk dienstverband ook afgenomen.

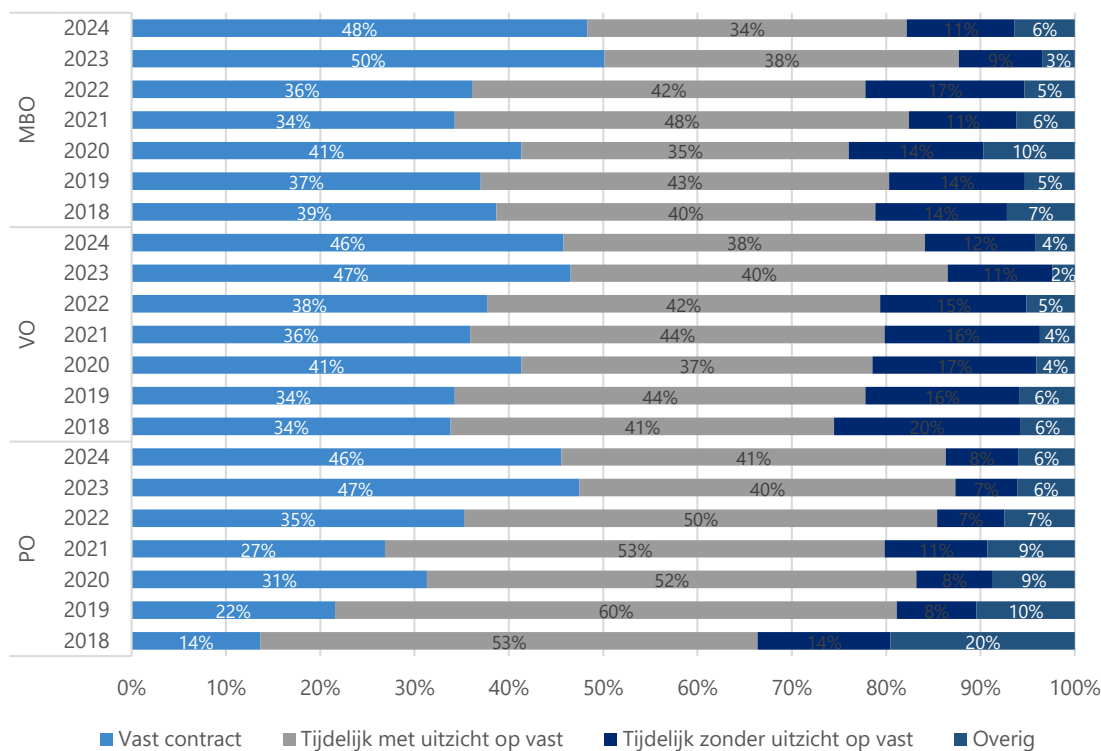
Het aandeel starters met een *'flexibel contract'* is de laatste jaren in het po ook sterk gedaald. Het gaat daarbij onder meer om oproep- en uitzendkrachten en om freelancers/zzp'ers.

<sup>33</sup> Een reguliere baan betreft een baan die tot de reguliere formatie behoort; dus geen vervanging.





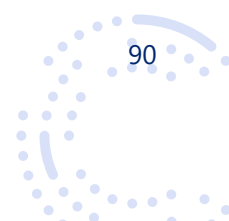
Figuur 3.4 Pas afgestudeerde leraren, naar sector, type dienstverband en peiljaar (cohort 2017-2023)



### Verschillen in arbeidsmarktpositie naar regio en vakgebied

Het lerarentekort in het po toont grote regionale verschillen, zo blijkt uit de jaarlijkse tekortmeting van Centerdata. Deze verschillen zien we ook als we kijken naar de arbeidsmarktpositie van pabo-gediplomeerden. Uit regressieanalyse blijkt dat de kansen op een reguliere baan in de Randstad (Noord-Holland, Zuid-Holland, Utrecht en Flevoland) significant groter zijn dan in de rest van het land, en dat deze relatief klein zijn in Overijssel en delen van Gelderland (Rijk van Nijmegen, Achterhoek). Hetzelfde geldt voor de kansen op een langdurig contract. In Flevoland, Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht is de kans op een langdurig contract het grootst. In het noorden en oosten van het land zijn de kansen op een langdurig contract een stuk lager. Dit geldt vooral voor afgestudeerden in de Achterhoek, Twente, het Rijk van Nijmegen, Midden-Gelderland en Drenthe.

Onder afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo/mbo zijn er aanzienlijke verschillen in de arbeidsmarktpositie naar vakgebied (zie Tabel B9). Net als in eerdere jaren, zijn de kansen op een baan in het onderwijs het grootst voor de talen, exacte vakken, economie en de verzorgende vakken. Voor afgestudeerden van de lerarenopleiding lichamelijke opvoeding, de creatieve vakken en de maatschappijvakken zijn de perspectieven op werk in het onderwijs het kleinst. Deze groep afgestudeerden werkt verhoudingsgewijs vaker buiten het reguliere onderwijs. Regionale verschillen in arbeidsmarktkansen zijn er in het vo en mbo ook, maar deze zijn in de regel kleiner dan die naar vakgebied. Net als in het po, zien we dat de baankansen in de Randstad (Utrecht, Noord- en Zuid-Holland) het grootste zijn.





Uit verdiepende analyses blijkt dat niet alleen het aandeel afgestudeerden met een baan in het onderwijs verschilt, maar ook het aandeel afgestudeerden met een langdurig contract. Daarbij tekent zich een duidelijke cesuur af tussen *tekortvakken* en *overschotvakken* voor wat betreft kans op een langdurig contract. Tot de eerste groep horen de talen (Nederlands, Duits, Engels, klassieke talen), exacte vakken (wiskunde, natuurkunde, scheikunde) en techniek. En tot de tweede groep behoren onder meer de kunstvakken (beeldende kunst en vorming, muziek, dans/drama), maatschappijvakken (aardrijkskunde, geschiedenis), en lichamelijke opvoeding. Voor deze overschotvakken geldt dat de kans op een langdurig contract kleiner is.

### *Uitbreiding aanstellingsomvang*

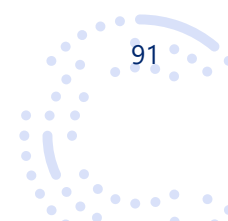
De meeste leraren en docenten in Nederland werken in deeltijd. Zij hebben een aanstelling van minder dan 36 uur per week. Dit geldt ook voor startende leraren, zo blijkt uit dit onderzoek (zie Tabel B8). Van de pas afgestudeerden die in het po werken, heeft circa 47 procent een voltijdbaan en 29% een grote deeltijdbaan (van 24 tot 36 uur). In het vo en het mbo is het beeld omgekeerd. Ongeveer een kwart van de afgestudeerde leraren in het vo/mbo heeft een voltijdbaan en circa 53 procent heeft een grote deeltijdbaan.

Uit de enquête blijkt dat het hebben van een deeltijdbaan voor een deel van de parttimers een bewuste keuze is. Zij willen niet meer uren werken in het onderwijs (41%), vervullen naast hun baan ook zorgtaken (28%) of doen (nog) een studie naast hun werk (14%). Circa 10 procent van de parttimers geeft aan dat ze geen grotere baan kunnen vinden. In vo ligt dit aandeel met 13 procent iets hoger dan in het mbo (11%) en het po (7%).

Om het tekort aan leraren terug te dringen, worden deeltijders al enkele jaren gestimuleerd om meer uren te gaan werken<sup>34</sup>. Aan pas afgestudeerden met een deeltijdbaan is gevraagd of zij dat ook willen. Circa 12 procent van de pas-afgestudeerden is zonder meer bereid om meer uren te werken en nog eens 32 procent is daar onder voorwaarden toe bereid. In het vo en mbo liggen deze percentages een fractie hoger dan in het po (zie Figuur 3.5).

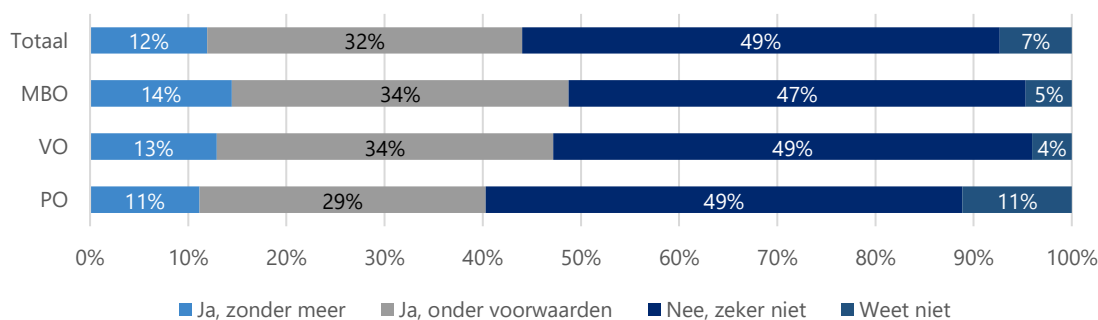
Uit trendcijfers blijkt dat de bereidheid om meer uren te werken de laatste jaren is gedaald (zie Tabel B12). Zes jaar geleden was 33 procent van de deeltijders in het po zonder meer bereid om meer te gaan werken, nu is (nog) 11 procent dat. In het vo zien we een soortgelijke ontwikkeling; het aandeel deeltijders dat zonder meer bereid is om meer uren te gaan werken, is afgenomen en de groep die niet bereid is om meer uren te werken, is gedaald (zie Tabel B12). Hierbij moet worden opgemerkt dat er nu minder starters zijn met een kleine parttime baan (< 24 uur) dan vroeger en degenen die meer uren willen werken dat vaak al doen (zie Tabel B8). In het mbo is het beeld wat grilliger en wil ongeveer een derde van de startende leraren onder voorwaarden meer uren werken.

<sup>34</sup> In de Kamerbrief van 1 juli 2022 is het stimuleren van grotere (arbeids)contracten als een van de focuspunten genoemd.





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



\* Selectie: pas afgestudeerden met een parttime onderwijsbaan (cohort 2023).

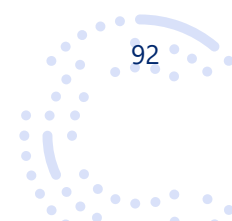
De belangrijkste voorwaarden om meer te gaan werken, zijn: een salarisverbetering en duidelijke afspraken over de werkbelasting (zie figuur 3.6). Daarnaast noemt bijna 30% van de starters een vast contract en/of een dagdeel vrij (23%) als voorwaarde om meer uren te werken. Vooral voor starters in het vo en mbo zijn dit belangrijke voorwaarden. Voor degenen die in het primair onderwijs zijn gaan werken, speelt een vast contract minder mee in de beslissing om meer te gaan werken. Zij noemen naast salarisverbetering en duidelijke afspraken over de werkbelasting, vooral voldoende inwerktijd en de mogelijkheid tot combineren van werk met zorg en/of studie als belangrijke voorwaarden (zie Tabel B13).

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



### Academische pabo

Sinds 2008 zijn verspreid over het land diverse academische pabo's gestart die zorgen voor meer universitair opgeleide leraren in het primair onderwijs. Het gaat hierbij om verschillende varianten, zoals ALPO (waarbij de pabo wordt gecombineerd met een universitaire opleiding), PWPO (universitaire bachelor leidend tot bevoegdheid po) en EMPO (universitaire master leidend tot





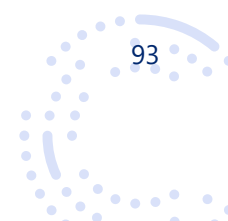
bevoegdheid po). Het aantal afgestudeerden van deze pabo's is vooralsnog beperkt. Van de pabo-ge diplomeerden uit 2023 heeft (naar eigen zeggen) 8 procent een academische pabo gedaan. Een klein deel hiervan (18%) vervult, door z'n academische achtergrond, een andere rol (structureel dan wel incidenteel) op school dan collega's. Het merendeel (55%) doet dat niet, maar geeft aan dit eigenlijk wel te willen. De rest (26%) vervult geen andere rol en heeft daar ook geen behoefte aan. Bij ongewijzigd beleid, zal deze situatie niet snel zal veranderen, zo blijkt uit de enquête. De meeste scholen hebben géén beleid voor (de inzet van) leraren met een academische achtergrond. De extra talenten van deze groep leerkrachten blijven daardoor in de praktijk vaak onbenut. In de afgelopen jaren was deze situatie soortgelijk.

### 3.2 Motieven om in het onderwijs te gaan werken

Uit grootschalig enquêteonderzoek is bekend dat leraren over het algemeen zeer bevlogen zijn over hun vak en sterk intrinsiek gemotiveerd zijn om les te geven.<sup>35</sup> Onder beginnende leraren is dat niet anders (zie Figuur 3.7). Gevraagd naar de motieven om leraar te worden, geeft ruim 90 procent van de beginnende leraren aan dat ze lesgeven interessant vonden en dat dit hen de mogelijkheid biedt om de ontwikkeling van kinderen en jongeren te beïnvloeden. Daarnaast noemt een grote groep het delen van hun vakinhoudelijk interesse en het leveren van een bijdrage aan de samenleving als motief om leraar te worden. Een betrouwbaar inkomen, een stabiele loopbaan en baanzekerheid worden minder vaak genoemd als motief om leraar te worden. Dit geldt vooral voor beginnende leraren in het po, maar ook voor starters in het vo en mbo spelen deze extrinsieke factoren (inkomen, loopbaan, baanzekerheid) een kleinere rol dan de intrinsieke.<sup>36</sup> Dit beeld komt overeen met wat in eerdere jaren qua motieven gevonden is.

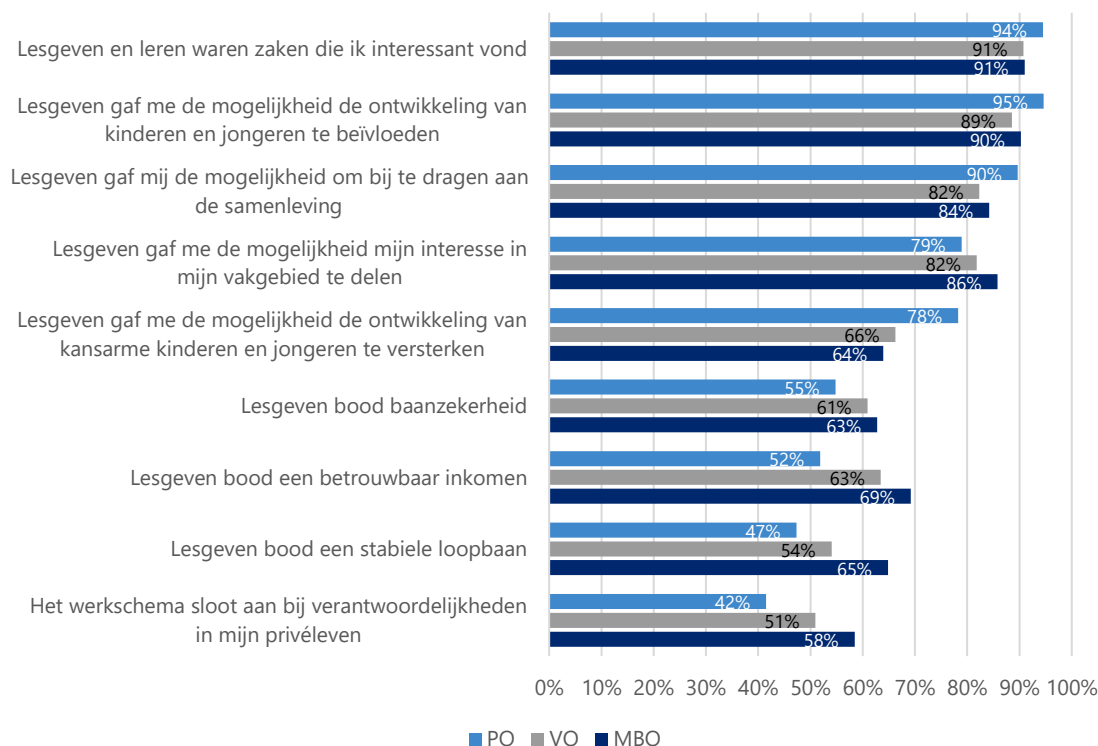
<sup>35</sup> Zie: Ministerie van BZK (2022) *Kernrapport Werkonderzoek 2022*. Den Haag.

<sup>36</sup> Deze verschillen hangen mogelijk samen met het verschil in leeftijd tussen startende leraren in vo/mbo en starters in po.





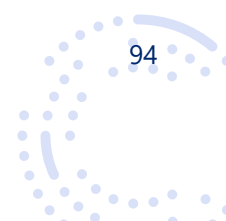
Figuur 3.7 Motieven om leraar te worden, naar sector (%)



Afgezien van genoemde sectorale verschillen, zijn er slechts beperkte verschillen in keuzemotieven naar leeftijd en geslacht. De *public service motivatie* is onder vrouwen in het po wat groter dan onder mannen. Voor de externe motivatie geldt precies het omgekeerde; deze is onder mannen in het po groter dan onder vrouwen. In het vo en mbo zijn er géén verschillen naar geslacht, maar zien we wel verschillen in externe motivatie naar leeftijd. Voor jongeren spelen inkomen, een stabiele loopbaan en baanzekerheid een grotere rol dan voor ouderen. Verder blijkt dat de aansluiting van het werkschema op verantwoordelijkheden in het privéleven voor afgestudeerden die een deeltijdopleiding hebben gevolgd een veel belangrijker keuzemotief dan voor afgestudeerden van een voltijdopleiding. Dit verschil zien we in alle drie de sectoren en hangt voor een deel samen met het verschil in leeftijd tussen voltijd- en deeltijdopgeleiden.

Ondanks de sterke intrinsieke motivatie, zijn goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden wel van belang om startende leraren te binden en te boeien. Gegevens over de keuzemotieven van pas afgestudeerden die buiten het onderwijs werken wijzen daar op. In de enquête is aan deze groep gevraagd waarom zij *niet* in het onderwijs werken (zie Tabel B14). De hoge werkdruk in het onderwijs staat bij hen met stip op één, als reden om niet in het onderwijs te werken. Vooral door pabo-gediplomeerden wordt dit vaak als reden genoemd (71%). Daarnaast wordt door een derde van de pas afgestudeerden aangegeven dat er buiten het onderwijs meer doorgroeimogelijkheden zijn en men meer autonomie heeft in het werk.<sup>37</sup> Hierbij moet wel opgemerkt worden dat het maar om een

<sup>37</sup> Een belangrijk deel van de respondenten 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, werkomstandigheden, etc. Voor een deel betreft dit een nadere toelichting op gegeven antwoorden.

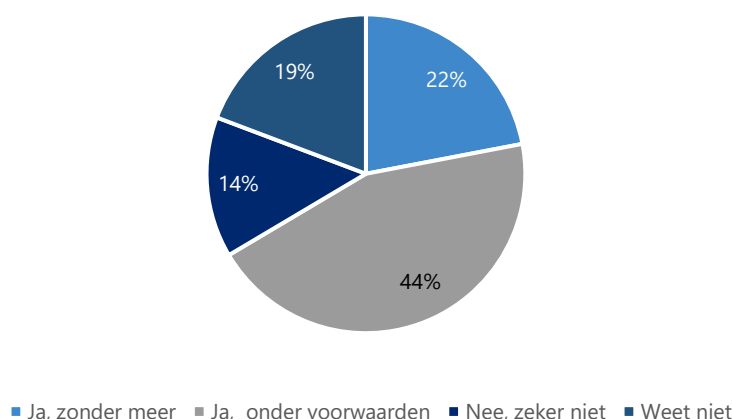




kleine groep afgestudeerden gaat, die op het moment van de enquête buiten het onderwijs werkte (zie Tabel B5).

Van de afgestudeerden zonder baan of met een baan buiten het onderwijs, wil 22 procent graag in het onderwijs werken en is nog eens 44 procent onder voorwaarden bereid om dat te gaan doen (zie Figuur 3.8). Dit is vergelijkbaar met vorig jaar.

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



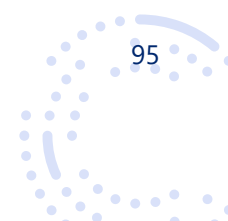
\* Selectie: pas afgestudeerde leraren zonder baan of met een baan buiten het onderwijs.

Duidelijke afspraken over de werkbelasting en voldoende inwerktijd/begeleiding zijn voor deze groep de belangrijkste voorwaarden om in het onderwijs te gaan werken (zie Tabel B16). Daarnaast noemt ongeveer een derde van de pas afgestudeerden het *werken naar eigen inzicht* als voorwaarde om in het onderwijs te gaan werken. Bij de interpretatie van deze gegevens moet opnieuw worden bedacht dat het aandeel pas afgestudeerden die geen onderwijsbaan heeft, erg klein is (zie Tabel B5). Bij de pabo-gediplomeerden gaat het om circa 6 procent en bij de afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen en de ulo's om 13 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 culturele/creatieve vakken, lo en verzorgende vakken zijn oververtegenwoordigd.

### 3.3 Een bijbaan in het onderwijs

Uit voorgaande analyses blijkt dat de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde leraren de laatste jaren sterk is verbeterd. Zij vinden steeds vaker een baan in het onderwijs en hebben ook steeds vaker een vast contract. Veel afgestudeerden hebben ook al een baan voor hun afstuderen.

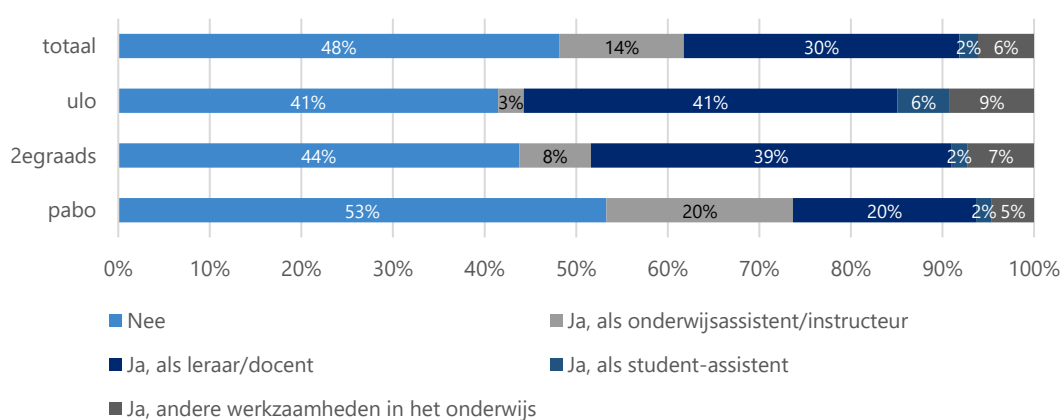
In deze paragraaf gaan we nader in op de werkervaring van pas afgestudeerde leraren tijdens hun studie. Hebben zij - los van hun eindstage - een 'bijbaan' in het onderwijs gehad? En, zo ja, hebben zij tijdens hun werk in het onderwijs als student zelfstandig lesgegeven?





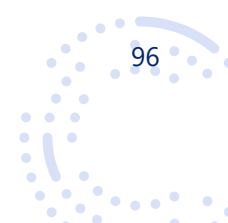
Uit de enquête blijkt dat ongeveer de helft van alle pas afgestudeerden naast z'n studie in het onderwijs heeft gewerkt (Figuur 3.9). Het gaat daarbij om andere werkzaamheden dan tijdens de eind- of LIO-stage zijn verricht. Afgestudeerden van de universitaire en tweedegraadsopleidingen hebben tijdens hun studie vaker in het onderwijs gewerkt dan pabo-gediplomeerden. Van hen heeft respectievelijk 56 en 59 procent een 'bijbaan' in het onderwijs gehad. Onder de pabo'ers ligt dat met 47 procent wat lager. Daarbij valt op dat afgestudeerden van de universitaire en tweedegraadsopleidingen ook vaker een bijbaan als leraar/docent hadden. Van de pabo-gediplomeerden heeft 20 procent naast z'n studie als leraar gewerkt. Onder de eerste en tweedegraders heeft 40 procent dat gedaan (zie Figuur 3.9). Bij dit verschil speelt mee dat het in het vo (onder voorwaarden) is toegestaan dat studenten van de lerarenopleiding invallen als leraar, maar in het po.

Figuur 3.9 Aandeel afstudeerden dat naast z'n studie in het onderwijs heeft gewerkt (los van eindstage) (%)



Van de afgestudeerden die als student in het onderwijs hebben gewerkt, hebben de meesten in de sector gewerkt waarvoor zij werden opgeleid. Zo werkte 92 procent van de pabo-gediplomeerden met een bijbaan in het po, 82 procent van de tweedegraders in vo of mbo en 78 procent van de ulo-gediplomeerden in het vo. Daarnaast werkte een (beperkt) deel in het hoger onderwijs, bijvoorbeeld als student-assistent of in een andere onderwijssetting, zoals een bijlesbureau, sport-, muziek of dansschool, etc.

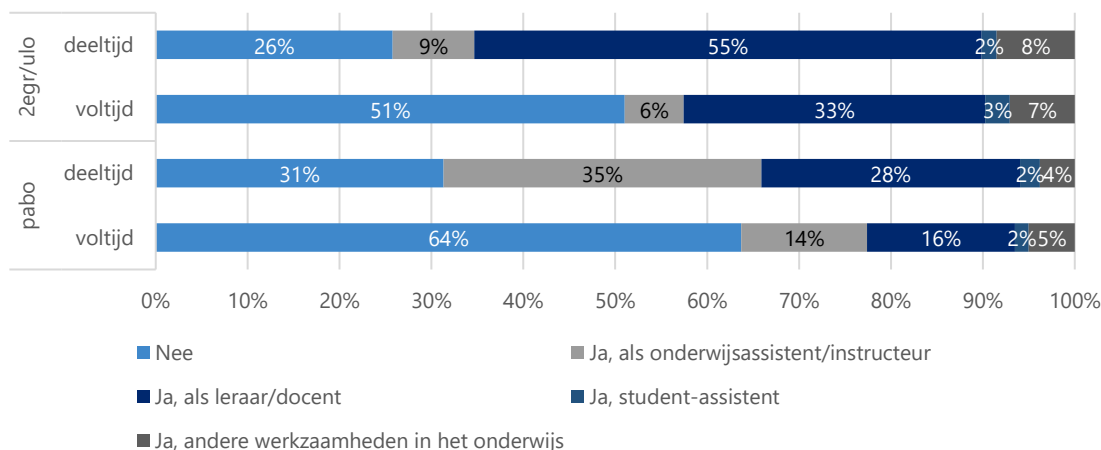
Uit nadere analyse blijkt dat het aandeel afgestudeerden dat als student in het onderwijs heeft gewerkt sterk verschilt naar opleidingsvorm (zie Figuur 3.10). Daarbij valt op dat deeltijders veel vaker in het onderwijs hebben gewerkt dan afgestudeerden van de voltijdopleidingen. Dit verschil zien we zowel bij de pabo-gediplomeerden als bij de afgestudeerden van de universitaire en tweedegraadsopleidingen. Hierbij moet worden bedacht dat veel deeltijdstudenten de opleiding als *zij-instromer in de opleiding* hebben gevolgd, of reeds als onderwijsassistent werkzaam waren.





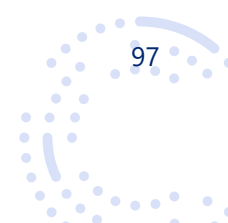


Figuur 3.10 Aandeel afgestudeerden dat naast z'n studie in het onderwijs heeft gewerkt (los van eindstage) (%)



Om les te mogen geven in het po, vo of mbo, moeten leraren een onderwijsbevoegdheid hebben of benoembaar zijn als leraar (zoals LIO's en zij-instromers in het beroep). De pas afgestudeerden die tijdens hun studie een bijbaan als leraar hebben gehad, vallen hier in beginsel buiten. Zij mogen niet zelfstandig lesgeven, maar alleen onder verantwoordelijkheid van een bevoegde leraar of docent. Uit de enquête blijkt evenwel dat praktisch alle afgestudeerden die een bijbaan als leraar of docent hebben gehad (99%) als student zelfstandig voor de klas hebben gestaan. Dit geldt zowel voor de pabo-gediplomeerden als voor de afgestudeerden van de universitaire en tweedegraadsopleidingen. Opmerkelijk is verder dat van de afgestudeerden die als onderwijsassistent of instructeur werkzaam zijn geweest ook ruim 90 procent zelfstandig les heeft gegeven. Onbekend is of het hierbij gaat om incidentele vervanging bij ziekte of verlof, of om een meer structurele inzet, en ook is niet bekend of de lessen in de praktijk toch onder verantwoordelijkheid van een bevoegde docent zijn uitgevoerd. Wel is duidelijk dat een substantieel deel van de pas afgestudeerden zelfstandig les heeft gegeven tijdens zijn of haar studie. Dit geldt vooral voor degenen die een deeltijdopleiding hebben gevolgd.

Hoewel studenten van de lerarenopleidingen niet zelfstandig les mogen geven, voordat zij hun diploma hebben gehaald, blijkt uit de enquête dat de afgestudeerden die een bijbaan als leraar hadden na hun studie vaker in het onderwijs gaan werken dan degenen die geen bijbaan in het onderwijs hadden. Dit geldt althans voor degene die een universitaire of tweedegraadsopleiding hebben gevolgd. De werkervaring die betrokkenen tijdens de studie hebben opgedaan, lijkt daarmee een factor die de baankansen beïnvloed.





## 4 Begeleiding startende leraren

De begeleiding van startende leraren is één van de speerpunten van het lerarenbeleid in Nederland. Het voornaamste doel hiervan is om (voortijdige) uitval te voorkomen en ervoor te zorgen dat starters zich snel ontwikkelen in hun vak. In de vakliteratuur wordt in dit verband wel gesproken over het versnellen van de professionele ontwikkeling. In dit hoofdstuk gaan we in op de begeleiding van startende leraren in po, vo en mbo. We baseren ons daarbij op enquêtegegevens.

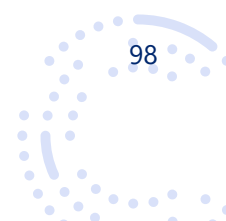
In paragraaf 4.1 brengen we allereerst in kaart hoeveel starters begeleiding krijgen en hoe die begeleiding eruit ziet. Vervolgens gaan we na hoe tevreden starters zijn met de begeleiding (§ 4.2) en in hoeverre er – in de beleving van starters – sprake is van een doorgaande leerlijn (§ 4.3). We richten ons hierbij vooral op de studenten die in 2023 zijn afgestudeerd, maar presenteren daarnaast ook trendcijfers.

### 4.1 Begeleiding startende leraren

Een goede begeleiding van startende leraren is van groot belang voor hun professionele ontwikkeling. Het helpt hen om de fijne kneepjes van het vak te leren en zich te ontwikkelen tot een vakbekwame leraar of docent. Het ministerie van OCW stimuleert scholen en besturen daarom ook al langere tijd om te investeren in de begeleiding van startende leraren. De ambitie daarbij is dat alle nieuwe leraren de begeleiding krijgen die zij nodig hebben om hun werk als lid van een professioneel team te kunnen doen. Figuur 4.1 laat zien dat verreweg de meeste starters een of andere vorm van begeleiding krijgen op de werkplek. In het primair en voortgezet onderwijs gebeurt dat het vaakst; 88 procent van de startende leraren in po en vo krijgt begeleiding. In het mbo ligt dat aandeel met 79 procent iets lager.

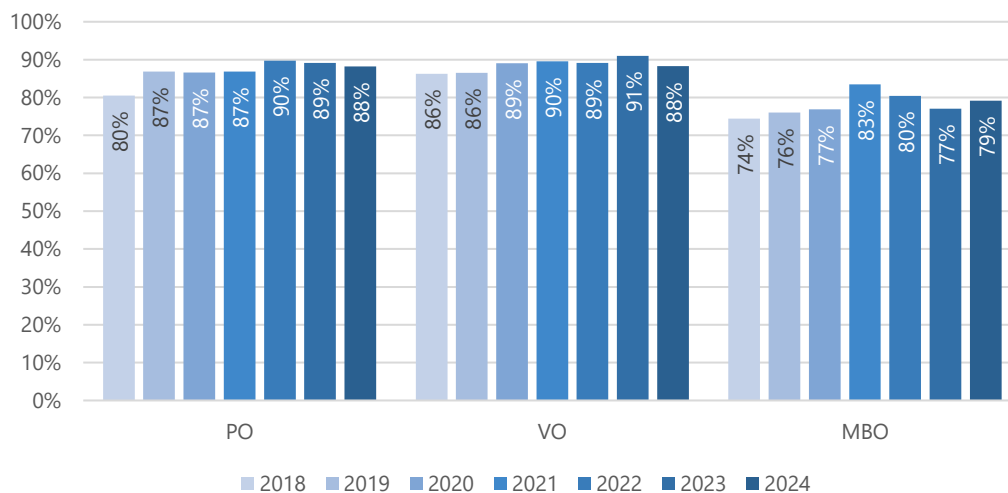
Kijken we naar de ontwikkelingen in de afgelopen jaren dan valt op dat het aandeel starters dat begeleid wordt in het po sinds 2018 duidelijk is toegenomen. In 2018 kreeg 80 procent van de startende leraren in het po begeleiding, nu ongeveer 88 procent. In het voortgezet onderwijs is het aandeel starters dat begeleid wordt de laatste jaren vrij constant en dat geldt ook voor het mbo (zie Figuur 4.1). Met uitzondering van 2021 schommelt het begeleidingspercentage in het mbo rond de 78 procent.

Uit nadere analyses blijkt dat de begeleiding van startende leraren in het po en vo relatief vaak *actief is aangeboden* door de school (zie Tabel B20). Dit geldt voor ongeveer de helft van de startende leraren. In het mbo ligt dit aandeel met 34 procent duidelijk lager. In eerdere jaren was dit ook het geval. De cijfers bevestigen hiermee dat in het funderend onderwijs (po en vo) vaker sprake is van een *actief begeleidingsaanbod* vanuit de school, dan in het mbo. Hierbij moet overigens worden opgemerkt dat de begeleiding in het po nu vaker actief wordt aangeboden, dan in voorgaande jaren.





Figuur 4.1 Begeleiding beginnende leraren, naar sector en peiljaar (%)



Los van deze sectorale verschillen, is er ook een verschil in begeleiding tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen. Dit geldt vooral voor het po en vo. Van de starters die op een opleidingsschool zijn gaan werken, heeft circa 90 procent begeleiding gekregen op de werkplek (po 92%, vo 89%). Onder degenen op een niet-opleidingsschool ligt dit aandeel (met resp. 83 en 85%) iets lager. In het mbo zien we geen duidelijk verschil.

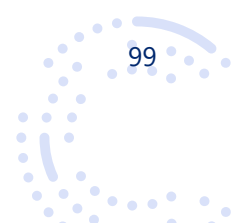
### Begeleidingsactiviteiten

Uit eerder inductie-onderzoek is bekend dat niet alle begeleidingsactiviteiten even effectief zijn. Sommige activiteiten<sup>38</sup> hebben meer impact dan andere, zoals: coaching, lesobservatie en feedback, werkreductie en aandacht voor professionele ontwikkeling. In de enquête is daarom gevraagd hoe de begeleiding is georganiseerd en welke onderwerpen daarbij aan bod zijn gekomen. Net als vorig jaar, nemen startende leraren vaak deel aan een introductiebijeenkomst en worden zij ook vaak begeleid door een ervaren leraar en/of mentor/coach (zie Figuur 4.2). Daarnaast nemen starters in het vo ook regelmatig deel aan een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren en intervisiegroepen. In het po en mbo gebeurt dat minder. Verder worden in het vo relatief vaak lessen bijgewoond en nabesproken met een ervaren docent. De begeleiding in het vo wijkt hiermee in positieve zin af van die in po en mbo. Het gemiddeld *aantal begeleidingsactiviteiten* waar startende leraren aan deelnemen, ligt in het vo dan ook hoger dan in de andere sectoren. Dit is een belangrijk aanwijzing dat in het vo vaker sprake is van een begeleidingsarrangement of -pakket, bestaande uit meerdere onderdelen.

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

De *begeleiding door een buddy* komt voornamelijk weinig voor, vooral in het po en vo. In het po is 21 procent van de beginnende leraren door een buddy begeleid en in het vo 17 procent. In het mbo

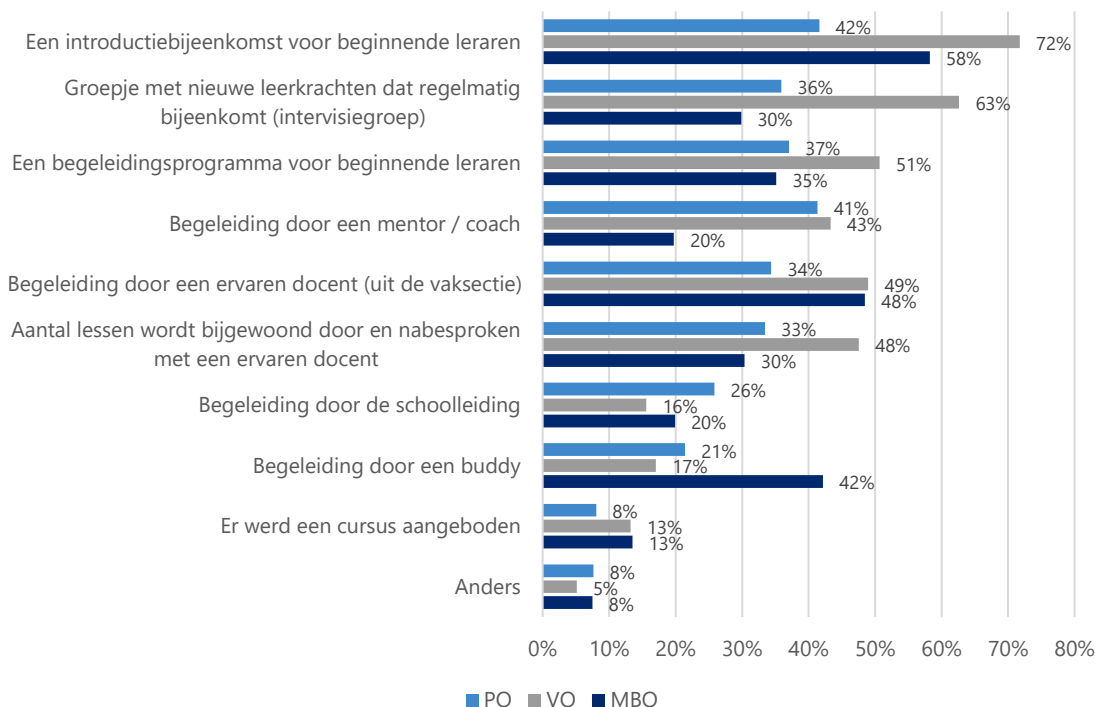
<sup>38</sup> Helms-Lorenz (2020) *Begeleiding van startende leraren 2014-2019*. RUG: Groningen.





komt deze vorm van begeleiding wat vaker voor (42%), maar ook daar gaat het voornamelijk om een beperkte groep.

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



\* Meer antwoorden mogelijk | selectie startende leraren die begeleiding hebben gekregen.

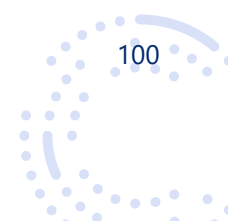
Uit trendcijfers blijkt dat de *aard van de begeleiding* de laatste jaren niet wezenlijk is veranderd (zie Tabel B21). Dit geldt voor alle drie de sectoren. Het enige dat opvalt, is dat starters in het po nu wat vaker aan intervisiegroepen en begeleidingsprogramma's deelnemen dan enkele jaren geleden, en starters in het mbo vaker deelnemen aan een introductiebijeenkomst, maar minder vaak worden begeleid door een ervaren docent of mentor/coach. Dit bevestigt dat de begeleiding van startende leraren in het po de laatste jaren serieuzer ter hand wordt genomen en in het mbo wat onder druk staat.

Nadere analyses tonen verder dat de begeleiding van startende leraren ook tussen scholen verschilt. Starters die op een opleidingsschool werken, nemen significant vaker deel aan introductiebijeenkomsten, begeleidingsprogramma's en intervisiegroepen dan starters op niet-opleidingsscholen. Dit geldt vooral voor de starters in het po en vo.<sup>39</sup> In het mbo zijn de verschillen kleiner.

### Inhoud van de begeleiding

Kijken we naar de onderwerpen die tijdens de begeleiding aan bod komen, dan zien we geen noemenswaardige verschillen met vorig jaar. Ook nu wordt het vaakst aandacht gegeven aan het

<sup>39</sup> Dit verschil blijkt uit analyse op gepoolde data van de afgelopen vier jaar (2020-2024).



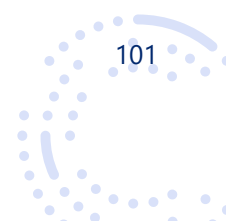


organisatorisch reilen en zeilen op school en de omgang met leerlingen (zie Figuur 4.3). Daarnaast wordt ook regelmatig aandacht besteed aan didactische vaardigheden, orde houden in de klas en de eigen professionele ontwikkeling.

De enige ontwikkeling die uit trendcijfers naar voren komt, is de verminderde aandacht voor *enculturatie*. Het gaat dan om de kennismaking met collega's en het informeren van starters over het organisatorisch reilen en zeilen op school. Vergeleken met 2020 gebeurt dit in po en vo nu minder vaak. In het mbo zijn er geen wezenlijke verschillen in aandacht voor het reilen en zeilen op school vergeleken met eerdere jaren.

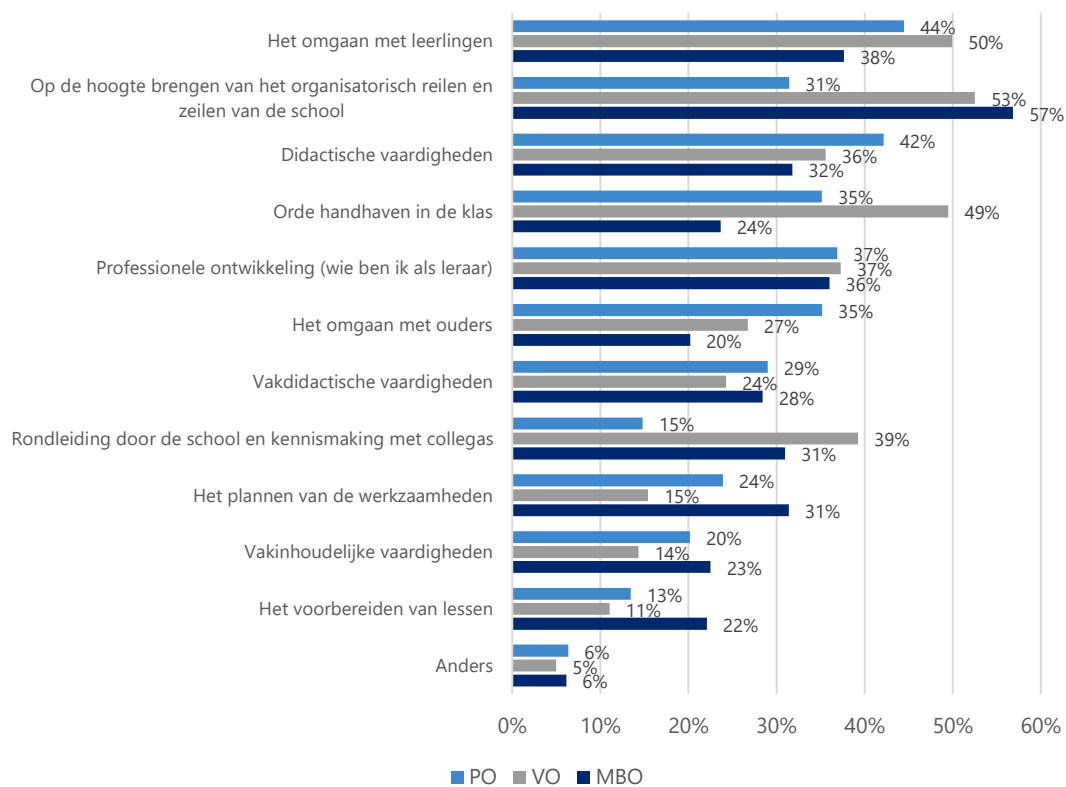
Figuur 4.3 laat zien dat de inhoudelijke focus (net als in eerdere jaren) enigszins verschilt naar sector. In het po wordt relatief vaak aandacht besteed aan de omgang met leerlingen en ouders en aan (algemene) didactische vaardigheden. In het vo wordt relatief vaak aandacht besteed aan de omgang met leerlingen, orde houden in de klas en het reilen en zeilen op school, en in het mbo het plannen van werkzaamheden, het reilen en zeilen op school en de 'eigen' professionele ontwikkeling. Dit betekent dat niet alleen het aandeel starters dat begeleid wordt verschilt, maar ook de begeleiding qua vorm en inhoud verschilt. In het vo is daarbij vaker sprake van een meer uitgewerkt 'begeleidingspakket'. Het *gemiddeld aantal onderwerpen* dat in het vo aan bod komt, ligt de afgelopen jaren steevast hoger dan in het po en mbo.

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

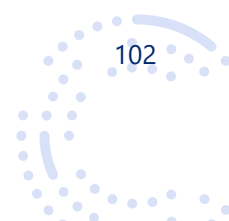




Figuur 4.3 Inhoud van de begeleiding, naar sector (%)\*



\* Meer antwoorden mogelijk | selectie startende leraren die begeleiding hebben gekregen.

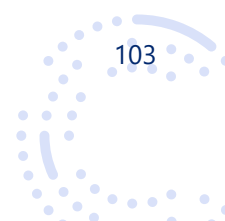




Om een goed beeld te krijgen van de begeleiding op de werkplek, is in de enquête ook gevraagd of een aantal specifieke onderwerpen aan bod zijn gekomen en zo niet, of men daar behoefte aan had. Het gaat daarbij onder meer om het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen, het bieden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

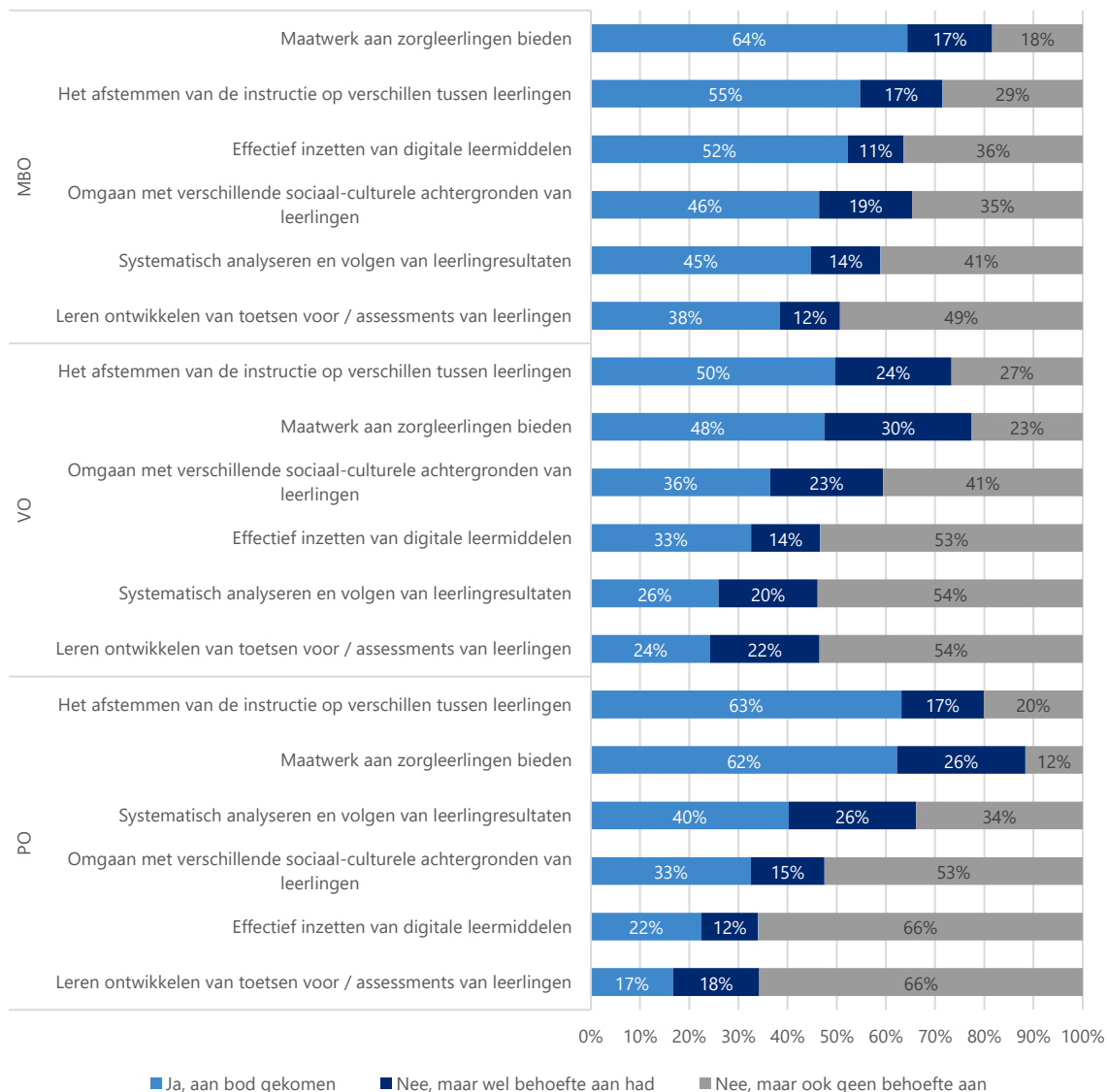
In het po gebeurt dit iets vaker dan in het vo en mbo, maar in alle drie de sectoren zijn dit de thema's waar veel aandacht naar uitgaat. In het po wordt daarnaast ook regelmatig aandacht besteed aan het systematisch analyseren en volgen van leerling-resultaten. In het vo gebeurt dat minder, en wordt verhoudingsgewijs vaak aandacht besteed aan de omgang met verschillende sociaal-culturele achtergronden van leerlingen. In eerdere jaren was dit ook het geval. Het beeld over de inhoud van de begeleiding toont wat dit betreft geen grote veranderingen.

Kijken we naar de leerbehoeften, dan valt op dat er in alle drie de sectoren behoefte is aan begeleiding bij het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen. Dit geldt vooral voor de starters in het vo. Circa 30 procent van hen heeft behoefte aan begeleiding op dit terrein. In het po en mbo ligt dit aandeel (met 26 en 17%) wat lager.





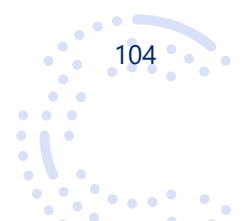
Figuur 4.4 Aandacht voor specifieke onderwerpen , naar sector (%)



### Lesobservatie en feedback

Uit onderzoek van de OECD is bekend dat lesobservatie en feedback effectieve instrumenten zijn voor de professionalisering van docenten<sup>40</sup>. In de enquête is daarom ook expliciet gevraagd hoe vaak het afgelopen jaar lessen zijn geobserveerd door een ervaren docent of mentor/coach. Een ruime meerderheid van de beginnende leraren geeft aan dat er lessen van hen zijn geobserveerd (zie Figuur 4.5). Dit geldt in het bijzonder voor de starters in het primair en voortgezet onderwijs. Bij circa 90 procent van de starters in po en vo zijn lessen geobserveerd. In het mbo gebeurde dat bij 68 procent van de startende leraren. Het aandeel starters waarbij lessen zijn geobserveerd, ligt hiermee in het mbo een stuk lager dan in po en vo. In de afgelopen jaren was dit niet anders. Ook toen werden er bij starters in het mbo minder vaak lessen geobserveerd dan in het funderend onderwijs.

<sup>40</sup> OECD (2020) TALIS 2018 Results. Teachers and school leaders as values professionals. Parijs.

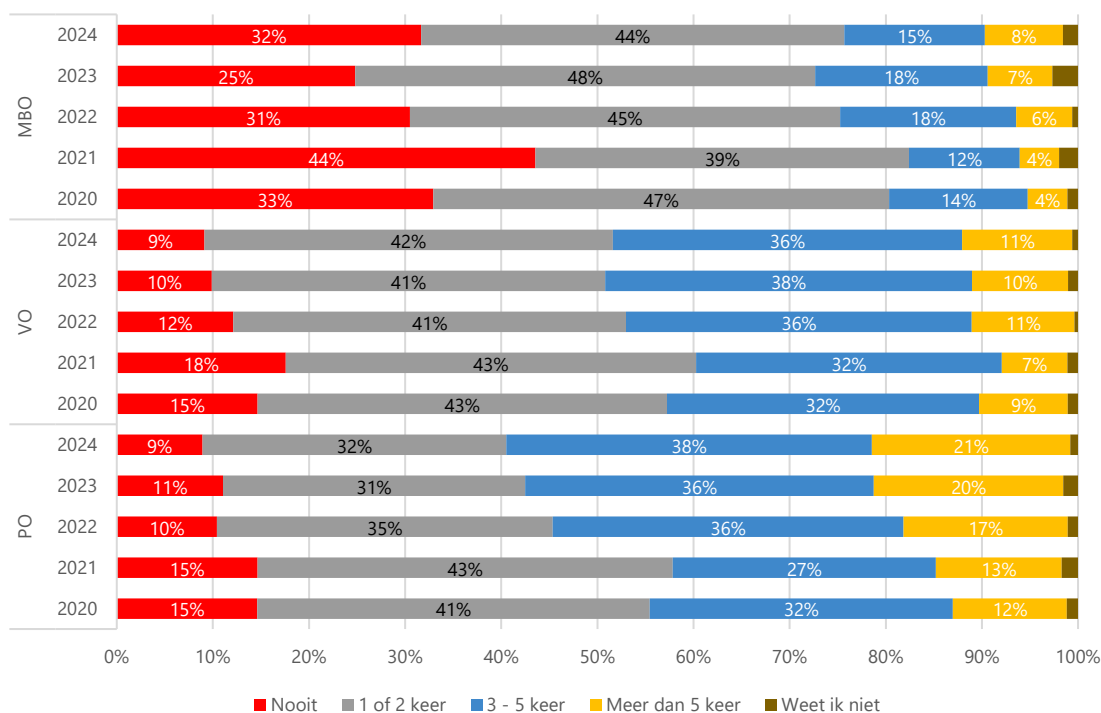






Uit trendcijfers blijkt dat verder dat lesobservatie in het po en vo ook steeds vaker gebeurt, dan in het verleden. In 2021 werd bij ongeveer 40% van de starters ten minste 3 keer een les geobserveerd. In 2024 ligt dat aandeel in het po op 59 procent en in het vo op 48 procent. Dit wijst op een intensievere vorm van begeleiding, waarbij bij een steeds grotere groep starters meerdere keren per jaar lessen worden bezocht en besproken. Deze aanpak draagt bij aan de professionele ontwikkeling van starters, omdat de lesobservatie bijna altijd gepaard gaat met feedback en/of gerichte coaching.

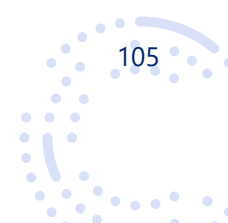
Figuur 4.5 Lesobservatie door een ervaren docent of mentor/coach (%)



### Extra voorbereidingstijd en reductie van de lestaak

Het is bekend dat startende leraren de eerste periode dat zij lesgeven vaak zwaar vinden. Ze staan opeens alleen voor een klas en zijn verantwoordelijk voor de leerprestaties van hun leerlingen. In de literatuur wordt in dit verband wel gesproken over de *praktijkschok*. Om de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt soepel te laten verlopen is in de CAO-PO afgesproken dat startende leraren recht hebben op een bijzonder duurzaamheidsbudget van 40 uur per jaar. In het vo hebben starters in hun eerste en tweede jaar recht op een reductie van hun lesgevende taak van respectievelijk 20 en 10 procent en in het mbo op tijd voor inwerkactiviteiten (6,25% van hun normjaartaak).

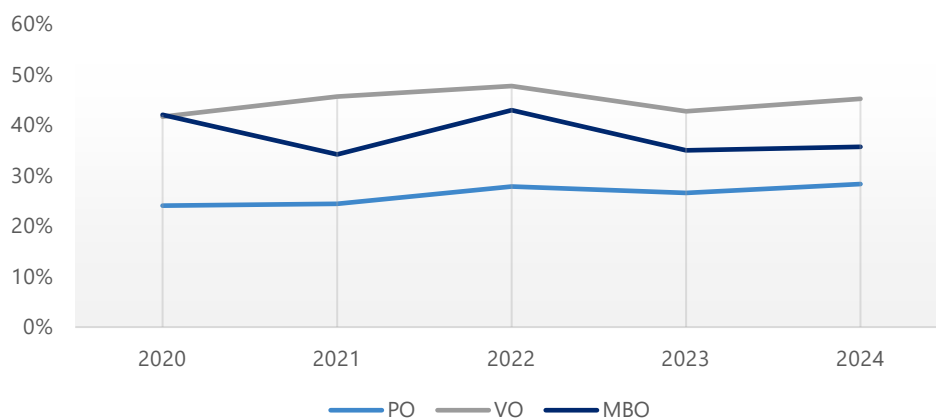
In de enquête is aan startende leraren gevraagd of zij meer voorbereidingstijd krijgen voor hun lessen dan meer ervaren leraren, en of zij overeenkomstig de CAO extra duurzaamheidsuren of een reductie van de lestaak hebben gekregen. Figuur 4.6 toont het percentages starters dat meer voorbereidingstijd heeft gekregen. Van de startende leraren in het vo krijgt 45 procent meer voorbereidingstijd voor z'n lessen. In het po en mbo ligt dat aandeel, met respectievelijk 28 en 36





procent, een stuk lager. In de afgelopen jaren was dit niet anders; ook toen kregen starters in het vo relatief vaker meer voorbereidingstijd dan collega's in het po en mbo.

Figuur 4.6 Percentage starters dat meer voorbereidingstijd krijgt voor z'n lessen dan ervaren leraren (%)



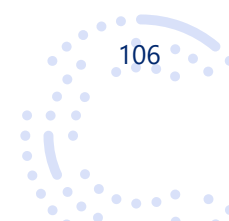
Kijken we naar de CAO afspraken, dan zien we een soortgelijk beeld. Ruim een kwart van de starters in het po (28%) heeft extra duurzaamheidsuren gekregen op de school waar men werkt. De rest heeft die uren niet gekregen (36%) of weet het niet (37%). In eerdere jaren was dit soortgelijk.

In het vo is het beeld gunstiger. Circa 70 procent van de starters in het vo krijgt een reductie van het aantal lessen op de school waar men werkt. In het mbo ligt dit aandeel met 39 procent een stuk lager. Al met al, kunnen we op grond van deze cijfers concluderen dat er in het vo meer rekening wordt gehouden met de belastbaarheid van startende leraren, door een reductie van de lestaak en extra voorbereidingstijd.

#### *Stellingen over de begeleiding en ondersteuning op school*

Om een gedetailleerd beeld te krijgen van de begeleiding van startende leraren, is in de enquête ook een aantal stellingen opgenomen. Daaruit blijkt dat de meeste starters hulp krijgen van collega's om hun weg te vinden als leraar en met name in het po ook de schoolleiding vaak helpt als starters problemen ondervinden (zie Figuur 4.7). Verder geeft circa 60 procent van de starters in po, vo en mbo aan dat de begeleiding past bij hun leerbehoeften en zij voldoende informatie krijgen over hoe het hen vergaat als leraar (ca. 50%).

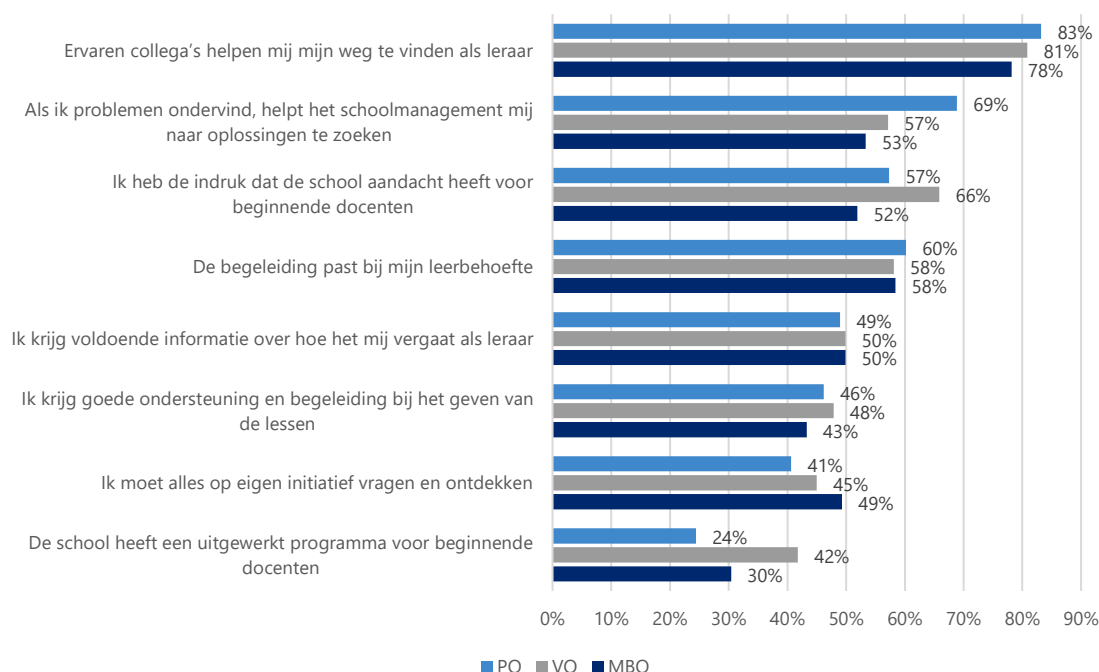
Ondanks de positieve signalen, is er ook een schaduwzijde. Zo geeft 43 procent van de beginnende leraren aan dat ze alles op eigen initiatief moeten ontdekken en 47 procent dat ze goede begeleiding krijgen bij het geven van de lessen. De rest van de starters krijgt die niet of heeft geen uitgesproken mening over de ondersteuning en begeleiding. Daarbij valt op dat het mbo (net als in eerdere jaren) duidelijk lager scoort dan het primair en voortgezet onderwijs. Starters in het vo oordelen het meest positief over de begeleiding. Ongeveer twee derde van hen geeft aan dat de school aandacht heeft voor beginnende leraren en 48 procent geeft aan dat ze 'goede' ondersteuning en begeleiding krijgen bij het lesgeven. Vooral in het mbo liggen deze percentages lager en moet 49 procent alles op eigen



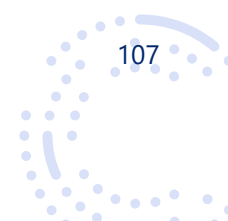


initiatief ontdekken. Hierbij moet overigens worden opgemerkt dat van de starters die aangeven alles zelf te moeten ontdekken een deel toch wel hulp krijgt van collega's en leidinggevenden. Verder blijkt dat nog maar een klein deel van de scholen en instellingen een *begeleidingsprogramma* heeft voor beginnende leraren (Figuur 4.7). In het vo geeft 42 procent van de startende leraren aan dat de school een uitgewerkt programma heeft voor beginnende docenten, in po en mbo ligt dit aandeel, net als vorig jaar, een stuk lager (resp. 24 en 30%). Dit betekent dat de begeleiding in de praktijk sterk varieert.

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

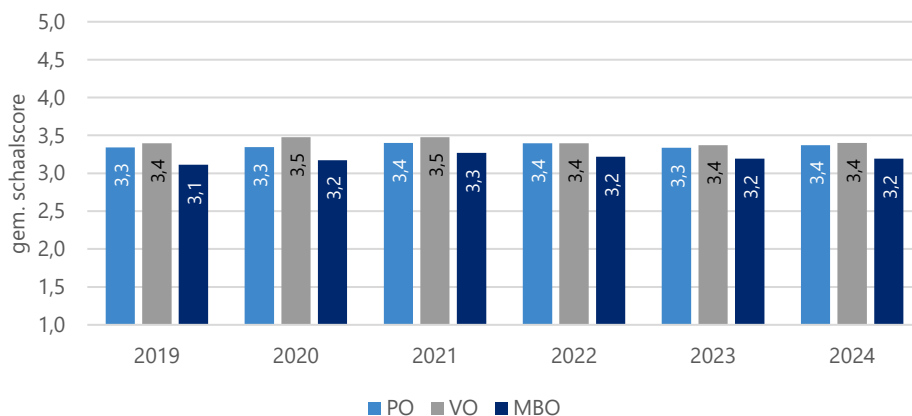


Uit factoranalyse blijkt dat de stellingen over de begeleiding van startende leraren onderling sterk correleren en samen een goede meetschaal vormen die inzicht geeft in de *begeleidingsintensiteit*. Deze schaal loopt van 1 (laag) tot 5 (hoog) en heeft een gemiddelde van 3,4, wat als redelijk kan worden beschouwd. Uit trendcijfers blijkt dat de begeleidingsintensiteit in po en vo systematisch hoger is dan in het mbo (zie Figuur 4.8). Dit bevestigt het beeld dat startende leraren in het po en vo beter begeleid worden dan in het mbo, al moet daarbij wel worden opgemerkt dat achter de gemiddelde schaalscores een aanzienlijke variatie schuilgaat (zie Figuur 4.9).



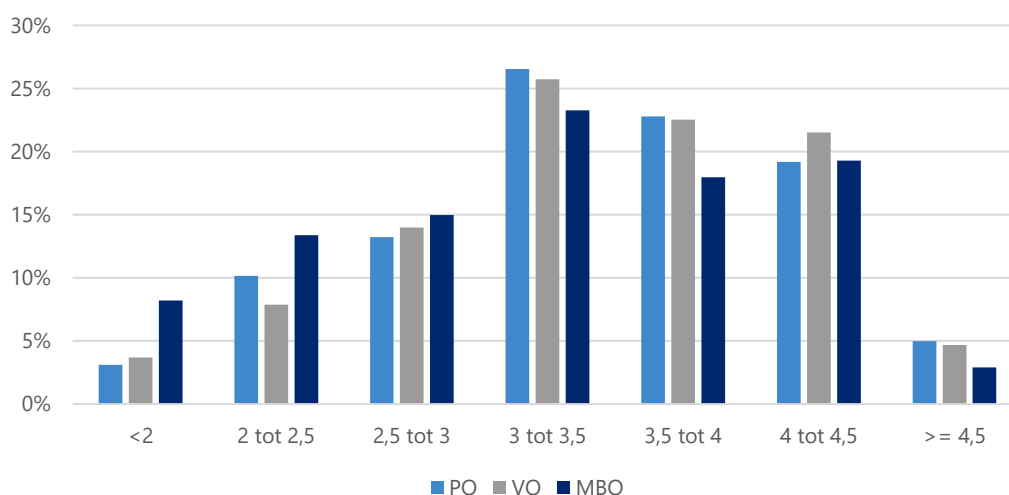


Figuur 4.8 Gemiddelde schaalscore begeleidingsintensiteit, naar sector

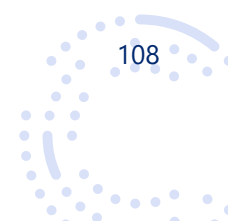


De schaalscores tonen in alle drie de sectoren een grote spreiding rond het gemiddelde. Daarbij valt op dat er in het po en vo een aanzienlijke groep is met hoge scores ( $\geq 3,5$ ). In het mbo zijn er verhoudingsgewijs meer starters met een lage of gemiddelde score ( $< 3,0$ ), hetgeen bevestigt dat de begeleiding daar minder intensief is.

Figuur 4.9 Frequentieverdeling begeleidingsintensiteit, naar sector (% o.b.v. schaalscores)



Uit variantieanalyse blijkt verder dat de begeleidingsintensiteit significant verschilt naar *type dienstverband* en *schoolorganisatie*. Dit geldt vooral voor starters in het po en vo. Voor starters met een (kort) tijdelijk dienstverband ligt de begeleidingsintensiteit significant lager dan voor starters met een langdurig contract (vast of tijdelijk met uitzicht op vast). Dit betekent dat er in vaste krachten meer wordt geïnvesteerd dan in tijdelijke. Daarnaast blijkt dat de begeleidingsintensiteit op opleidingsscholen significant hoger is dan op niet-opleidingsscholen.





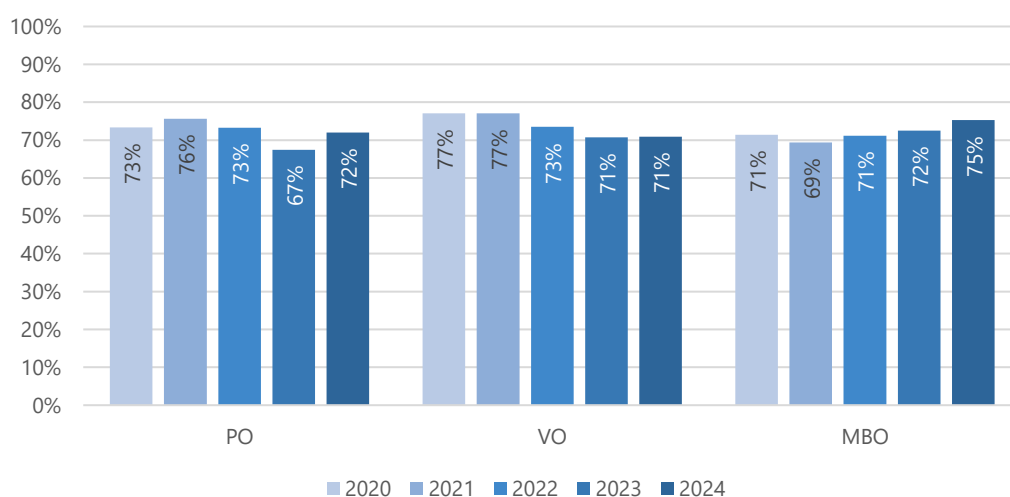
## 4.2 Tevredenheid over de begeleiding

De begeleiding van startende leraren toont aanzienlijke verschillen, zo hebben we hiervoor gezien. Sommige starters worden niet of nauwelijks begeleid en anderen juist heel intensief. Dit verschil in begeleiding zien we ook terug in de tevredenheid. De meeste starters die begeleiding hebben gekregen, zijn daarover tevreden of zeer tevreden (zie Figuur 4.10). Dit geldt voor alle drie de sectoren. Ruim 70 procent van de beginnende leraren is (zeer) tevreden over de ondersteuning en begeleiding vanuit de school. Daarbij valt op dat de tevredenheid in po en mbo dit jaar is toegenomen ten opzichte van vorig jaar en in het vo de laatste jaren is afgenomen, maar dit jaar niet is gewijzigd.

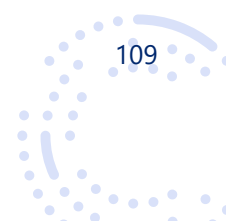
Startende leraren die géén begeleiding hebben gekregen, zijn logischerwijs minder tevreden over de ondersteuning vanuit de school. Ongeveer 22 procent van hen is tevreden over de ondersteuning en begeleiding. De rest is ontevreden of heeft geen uitgesproken mening. In het mbo (15%) ligt dit aandeel significant lager dan in po (25%) en vo (22%).

Uit regressieanalyse blijkt dat de tevredenheid over de ondersteuning en begeleiding sterk samenhangt met de begeleidingsintensiteit en de aansluiting op de individuele leerbehoeften van starters. Naarmate starters intensiever worden begeleid, zij meer tevreden zijn over de ondersteuning en begeleiding op school. En daarnaast speelt de aansluiting op de leerbehoeften van starters een belangrijke rol. Naarmate de begeleiding beter aansluit op de leerbehoeften, zijn starters daarover meer tevreden. Dit betekent dat een intensieve begeleiding met voldoende maatwerk het meest wordt gewaardeerd door startende leraren.

Figuur 4.10 Tevredenheid met de begeleiding en ondersteuning vanuit de school, naar sector (%)\*



\* Startende leraren die begeleiding hebben gekregen.





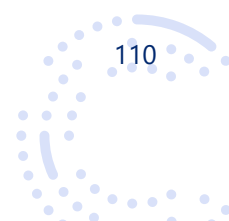
### 4.3 Een doorgaande leerlijn

In hoofdstuk 2 is uitgebreid ingegaan op de tevredenheid van pas afgestudeerde leraren over de door hen gevolgde opleiding. Daaruit kwam naar voren een gemengd beeld naar voren. De meeste afgestudeerden zijn tevreden over hun opleiding, maar de tevredenheid over de voorbereiding op de beroepspraktijk is de laatste jaren sterk gedaald. In dit hoofdstuk is ingegaan op de begeleiding van startende leraren en hebben we gezien dat deze begeleiding sterk varieert. Sommige starters worden intensief begeleid en andere niet of nauwelijks.

Om ervoor te zorgen dat startende leraren zich snel ontwikkelen in hun vak, is het van belang dat de begeleiding van starters tijdens de inductiefase goed aansluit op de kennis en vaardigheden die zij tijdens de opleiding hebben geleerd. In de literatuur wordt in dit verband wel gesproken over een *doorgaande leerlijn*.<sup>41</sup> In de afgelopen jaren is er door de partnerschappen voor Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) veel energie gestoken in de ontwikkeling van dergelijke leerlijnen. Doel daarvan is om de opleiding en begeleiding beter op elkaar te laten aansluiten, zodat starters zich sneller ontwikkelen in hun vak.

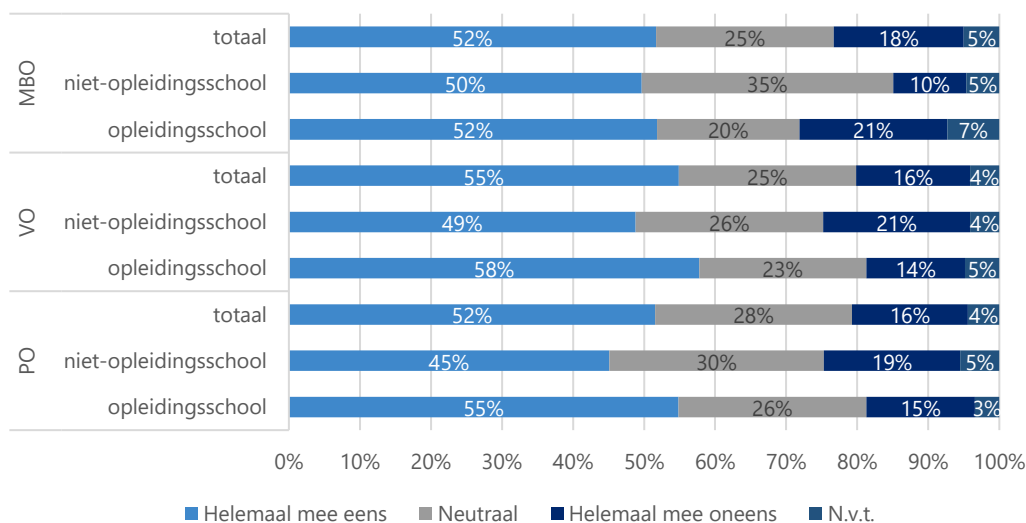
In de enquête is aan alle starters gevraagd of de begeleiding die zij krijgen goed aansluit op de kennis en vaardigheden die zij tijdens de opleiding hebben geleerd. Hieruit blijkt dat ongeveer de helft van alle starters positief oordeelt over de aansluiting (zie Figuur 4.11). De rest vindt dat de begeleiding niet goed aansluit op de kennis en vaardigheden die zij hebben geleerd, of heeft geen uitgesproken mening. Opmerkelijk is daarbij wel dat startende leraren die op een opleidingsschool werken de aansluiting beter beoordeeld dan degene die op een niet-opleidingsschool werken. Dit geldt vooral voor de starters in het po en vo. Het percentage starters dat de aansluiting positief beoordeeld, ligt op opleidingsscholen bijna 10 procentpunt hoger dan op niet-opleidingsscholen. Dit wijst erop dat op opleidingsscholen vaker sprake is van een doorgaande leerlijn.

<sup>41</sup> Runhaar e.a. (2022) *Naar een kansrijke inductie van startende leraren*. Platform SO&EP: Utrecht.



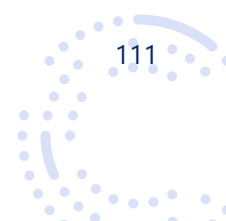


Figuur 4.11 De begeleiding sluit goed aan op de kennis en vaardigheden die ik tijdens de opleiding heb geleerd (%)



Kijken we naar de aansluiting van de begeleiding op de leerbehoeften van starters, dan zien we een soortgelijk beeld. Circa 60 procent van de startende leraren vindt dat de begeleiding (goed) past bij hun leerbehoeften. Daarbij zijn er geen verschillen naar sector, maar wel naar 'type organisatie'. Op opleidingsscholen is de begeleiding vaak beter afgestemd op de leerbehoeften dan op niet-opleidingsscholen<sup>42</sup>. Dit betekent dat er op opleidingsscholen relatief vaker maatwerk wordt geboden, de begeleiding wordt afgestemd op de leerbehoeften van startende leraren.

<sup>42</sup> In po gaat het om een verschil van 16 procentpunt (67 vs. 51%) en in het vo van 7 procentpunt (60 vs 53%).





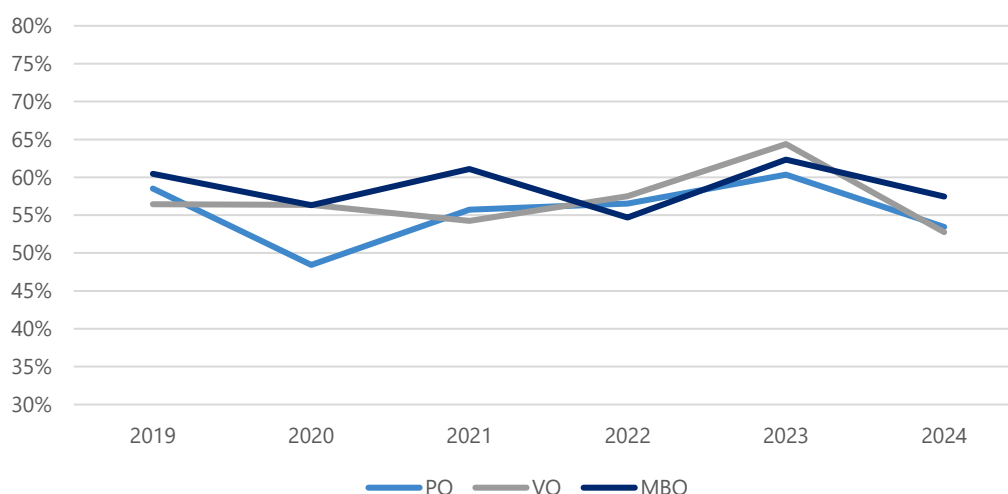
## 5 Werkbeleving van startende leraren

Dat de werkdruk in het onderwijs hoog is, is algemeen bekend. Maar hoe ervaren startende leraren dat? En hoe tevreden zijn zij met hun baan en met de organisatie waar zij werken? In dit hoofdstuk gaan we nader in op de werkbeleving van startende leraren en brengen we het bekwaamheidsgevoel van starters in kaart. Hoe zelfverzekerd voelen zij zich voor de klas, en hoeveel starters zijn op zoek naar een andere baan?

### 5.1 Werkdruk en werktevredenheid

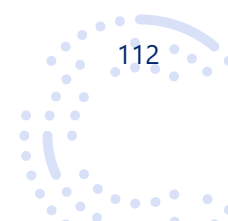
Ruim de helft (54%) van alle beginnende leraren ervaart een (zeer) hoge werkdruk op hun school (Figuur 5.1). In het mbo ligt dit aandeel (57%) iets hoger dan in po en vo (beide 53%). In de loop van de tijd schommelt het percentage starters dat werkdruk ervaart enigszins, maar in 2024 zien we in alle drie de sectoren een afname. Vooral in het vo is de ervaren werkdruk dit jaar sterk gedaald (van 64% naar 53%). In het po en mbo was de terugval kleiner (resp. 7 en 5 procentpunt). In hoeverre deze daling van de werkdruk een gevolg is van bewust beleid (zoals inzet werkdrukmiddelen), valt uit de enquête niet op te maken, maar opmerkelijk is de daling wel omdat de werkdruk in po en vo de laatste jaren juist was toegenomen.

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



\* Aandeel startende leraren dat veel of zeer veel werkdruk ervaart | I.v.m. leesbaarheid gebruiken we een ingezoomde y-as.

In de enquête is aan startende leraren gevraagd naar de oorzaken van de ervaren werkdruk. Hieruit komen twee dominante factoren naar voren: de *hoeveelheid administratieve taken* en het aantal *niet-lesgebonden taken* (Figuur 5.2). Ruim 70 procent van de starters die werkdruk ervaren, noemt dit als oorzaak. Daarnaast zorgt ook de samenstelling van de leerlingenpopulatie voor extra werkdruk. Dit geldt vooral voor starters in het po en vo. Verder blijkt dat niveaueverschillen in het po en grote groepen in po en vo ook werkdruk veroorzaken, evenals het ordeproblemen. Het tekort aan leraren



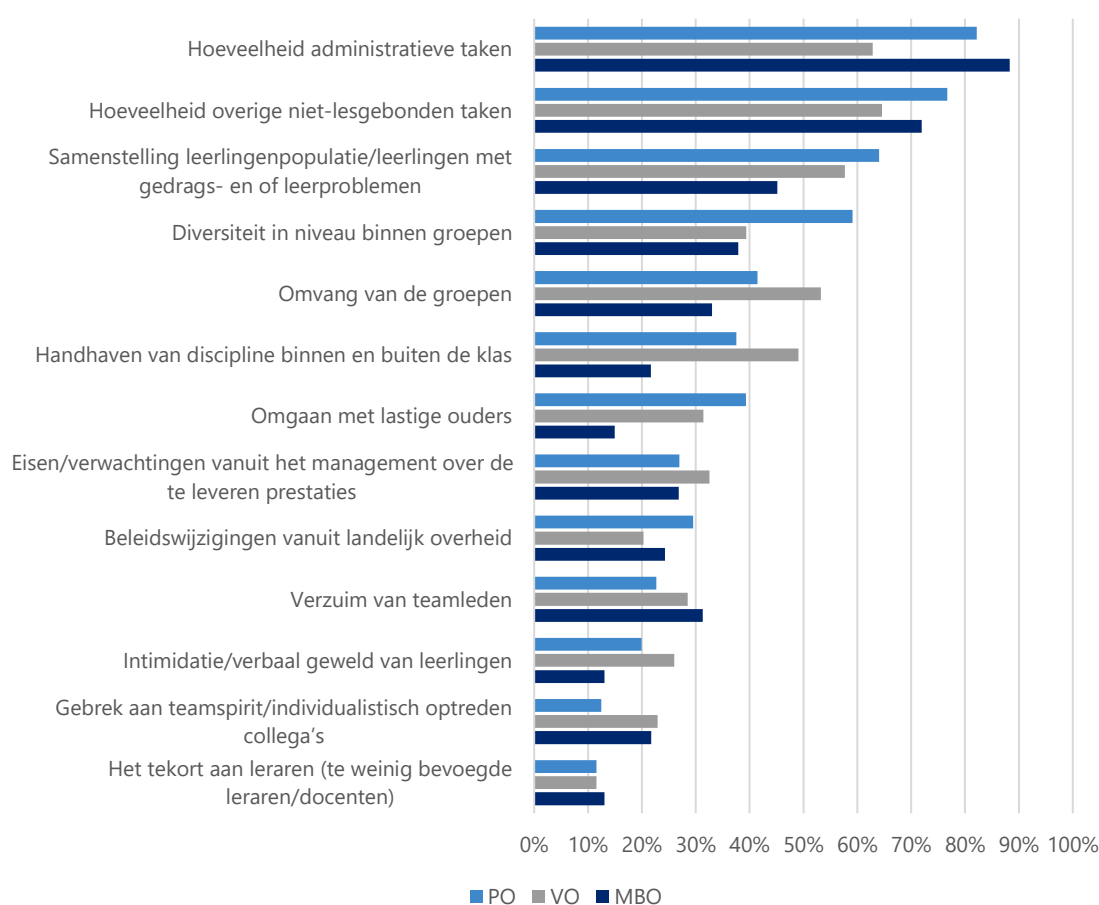




speelt, anders dan in sommige adviesrapporten staat vermeld, geen wezenlijke rol van betekenis, wat de leraren zelf betreft.

Uit trendcijfers blijkt dat de omvang van de groep in het po de laatste jaren minder vaak als stressfactor wordt genoemd. In 2020 noemde 55 procent van de starters dit als oorzaak voor werkdruk, in 2024 nog 41 procent. In het vo worden de samenstelling van de leerlingpopulatie en intimidatie/verbaal geweld steeds vaker als oorzaak van werkdruk genoemd. In 2020 en 2021 (tijdens corona) speelden deze factoren een relatief kleine rol, maar in 2024 noemt 58 procent de samenstelling en 26 procent intimidatie als oorzaak voor werkdruk. Dit wijst erop dat de 'verruwing' van de omgangsvormen na corona steeds vaker een bron van werkdruk is.

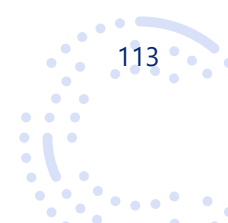
Figuur 5.2 Oorzaken van ervaren werkdruk, naar sector (%)\*



\* Selectie startende leraren die veel of zeer veel werkdruk ervaren.

### Werktevredenheid

Ondanks de hoge werkdruk, is de meerderheid van de pasafgestudeerde leraren positief over hun baan in het onderwijs (Figuur 5.3). Gevraagd naar een rapportcijfer waarden po-leraren hun baan met gemiddeld een 7,8, waar leraren in het vo en mbo een 7,5 geven. Ten opzichte van 2021 is de

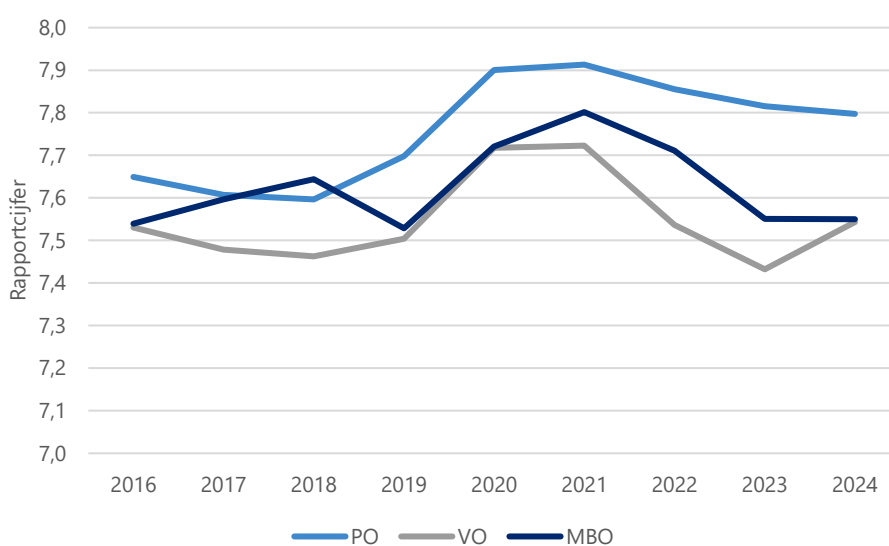




werktevredenheid in alle drie de sectoren gedaald. In het mbo is die daling het sterkst, en nam de gemiddelde tevredenheid af van 7,8 in 2021 naar 7,5 in 2024.

De zojuist genoemde rapportcijfers zijn het gemiddelde van de rapportcijfers die leraren geven voor de inhoud van hun baan, de organisatie waar ze werken en het werken in het onderwijs in het algemeen. In de Tabel B27 in bijlage B zijn de rapportcijfers van deze onderliggende aspecten weergegeven, als ook het rapportcijfer dat leraren voor hun salaris geven<sup>43</sup>. De rapportcijfers laten zien dat leraren het meest tevreden zijn over de inhoud van hun baan en over het werken in het onderwijs. Deze aspecten worden met een 7,8 en 7,7 beoordeeld. De organisatie krijgt een iets lager rapportcijfer: een 7,7 in het po, en in in vo een 7,3 en in het mbo een 7,2.

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

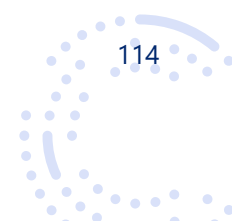


\* I.v.m. de leesbaarheid gebruiken we een ingezoomde y-as van 7 tot 8.

Net als in eerdere jaren, blijkt dat startende leraren minder tevreden zijn over de organisatie dan over de inhoud van hun werk (zie Tabel B27). In de afgelopen jaren was dat niet anders en zagen we een soortgelijk beeld. Daarbij valt op dat startende leraren in het vo en mbo minder tevreden zijn over de organisatie dan starters in het po.

In de afgelopen jaren is door de overheid flink geïnvesteerd in het salaris van leraren in het po. Dit heeft ertoe geleid dat startende leraren nu meer tevreden zijn met hun salaris dan enkele jaren geleden (zie Tabel B27). In 2019 beoordeelden starters hun salaris met een 6,3. Nu is dat gestegen naar 7,2. In het vo beoordelen startende leraren hun salaris wat lager (6,9).

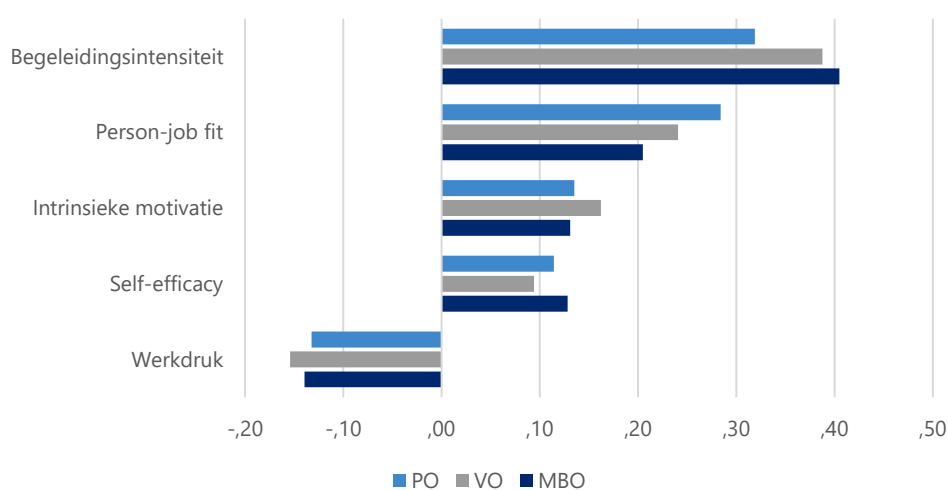
<sup>43</sup> Dit laatste cijfers is niet in het getoonde gemiddelde opgenomen omdat het tot een minder betrouwbare meetschaal leidt.





In een nadere analyse is gekeken welke factoren van invloed zijn op de algehele werktevredenheid. Hieruit blijkt dat de begeleiding van startende leraren een positief effect heeft op de werktevredenheid. Naar mate starters intensiever worden begeleid, zijn zij meer tevreden over hun werk. Dit effect is het grootst in het vo en mbo (zie Figuur 5.4). Naast begeleiding, hebben ook de person-job fit, de intrinsieke motivatie en de self-efficacy een positief effect op de werktevredenheid. Bij het eerste (de fit) gaat het om de mate waarin het werk overeenkomt met de verwachting daarover vooraf. Hoe sterker de 'fit', hoe meer tevreden startende leraren zijn met hun werk. De ervaren werkdruk heeft een (beperkt) negatief effect op de werktevredenheid; naarmate starters meer werkdruk ervaren, zijn zij minder tevreden over hun werk. Omgekeerd geldt dus, dat vermindering van de werkdruk leidt tot een meer tevredenheid.

Figuur 5.4 Bepalende factoren voor werktevredenheid, naar sector (bèta coëfficiënten)\*



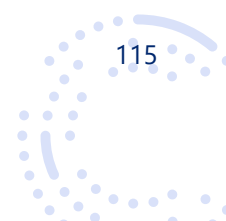
\* Analyses zijn gebaseerd op gepoolde data van 2020-2024 (cohort 2019-2023).

## 5.2 Professioneel zelfvertrouwen

Uit voorgaande analyses blijkt dat startende leraren over het algemeen redelijk tevreden zijn met de inhoud van hun baan. Maar hoe staat het met hun professioneel zelfvertrouwen, of self-efficacy? In deze paragraaf gaan daar nader op in.

Hoewel het professioneel zelfvertrouwen géén objectieve kwaliteitsmaat is, blijkt uit diverse onderzoeken wel dat het '*bekwaamheidsgevoel*' een goede indicatie geeft van een reeks docentvaardigheden. In de enquête is hierover een serie stellingen opgenomen, die zijn ontleend aan TALIS<sup>44</sup>, een grootschalig OESO-onderzoek onder leraren.

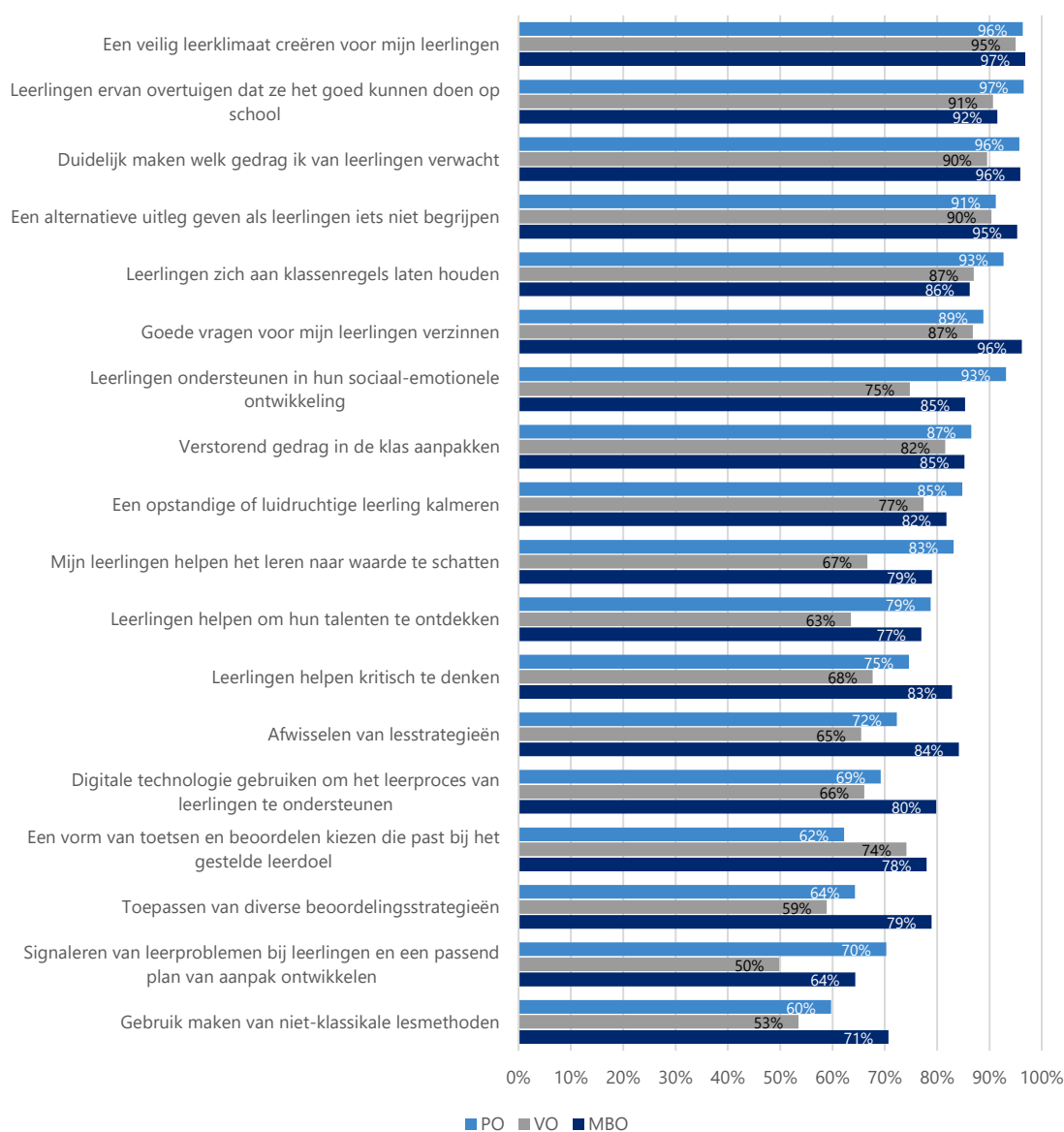
<sup>44</sup> OECD (2019) TALIS 2018. Teachers and school leaders as lifelong learners. (Volume I) Parijs.



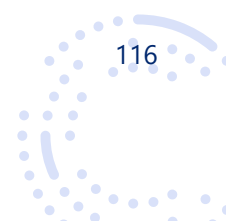


Op de meeste punten geven de beginnende leraren aan zichzelf bekwaam te voelen om les te geven (Figuur 5.5). Meer dan 90 procent van de startende leraren geeft aan in staat te zijn een veilig leerklimaat te creëren, leerlingen te kunnen overtuigen dat zij het goed kunnen doen op school, duidelijk te maken welk gedrag zij van leerlingen verwachten en een alternatieve uitleg te kunnen geven als leerlingen iets niet begrijpen. Daarnaast zijn de starters in het po (meestal) ook in staat om leerlingen te ondersteunen in hun sociaal-emotionele ontwikkeling en leerlingen zich aan klassenregels te laten houden. Minder bedreven voelen startende leraren zich in het gebruik van niet-klassikale lesmethoden, het signaleren en aanpakken van leerproblemen, het toepassen van verschillende beoordelingsstrategieën en het kiezen van een vorm van toetsen die pas bij de gestelde leerdoelen.

Figuur 5.5 Aandeel startende leraren dat tijdens het lesgeven in staat\* is om het volgende te doen...



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





Kijken we naar de verschillen tussen sectoren, dan valt op dat de starters in het vo net iets minder vaak vertrouwen hebben in hun professionele eigen kunnen dan de starters in po en mbo. Dit geldt vooral voor het ondersteunen van leerlingen in hun sociaal-emotionele ontwikkeling, het helpen van leerlingen om het leren naar waarde te schatten en hun talenten te ontdekken, het afwisselen van lesstrategieën en het signaleren van leerproblemen bij leerlingen, inclusief het daarvoor ontwikkelen van een passend plan van aanpak. Voor het po valt op dat de beginnende leraren relatief minder vaak vertrouwen hebben in het kiezen van een passende toetsvorm, dan collega's in het vo en mbo. In eerdere jaren was dit ook het geval.

Deze sectorale verschillen hangen voor een deel samen met verschillen naar type lerarenopleiding. Daarbij valt op dat de afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding zich op veel punten minder bekwaam voelen dan de starters met een pabo-diploma of een tweedegraadsdiploma. Dit geldt vooral voor docentvaardigheden die raken aan het *motiveren van leerlingen*, zoals: het helpen van leerlingen om hun talenten te ontdekken, leerlingen ondersteunen in hun sociaal-emotionele ontwikkeling en leerlingen helpen het leren naar waarde te schatten. Maar daarnaast valt het bekwaamheidsgevoel ook lager uit als het gaat om het signaleren en aanpakken van leerproblemen, het aanpakken van verstoring gedrag in de klas en zorgen dat leerlingen zich aan klassenregels houden.

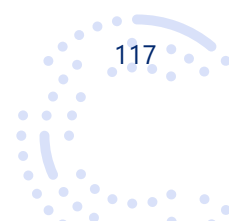
Uit factor- en schaalanalyses blijkt dat de verschillende aspecten van professioneel zelfvertrouwen kunnen worden gereduceerd tot drie overkoepelende clusters<sup>45</sup>:

- klassenmanagement;
- motiveren van leerlingen;
- instructie/differentiëren.

Bij *klassenmanagement* gaat het om vaardigheden als het creëren van een veilig leerklimaat, het aanpakken van verstoring gedrag en het kalmeren van opstandige of luidruchtige leerlingen. Bij het *motiveren van leerlingen* gaat het onder andere om het kunnen overtuigen van leerlingen dat zij het goed kunnen doen op school en om hulp aan leerlingen om kritisch te denken, hun talenten te ontdekken en vaardigheden om het leren naar waarde te schatten. En bij *instructie* handelt het vooral om differentiatievaardigheden, zoals: het geven van een alternatieve uitleg, het toepassen van diverse beoordelingsstrategieën, het gebruik van niet-klassikale lesmethoden en het afwisselen van lesstrategieën.

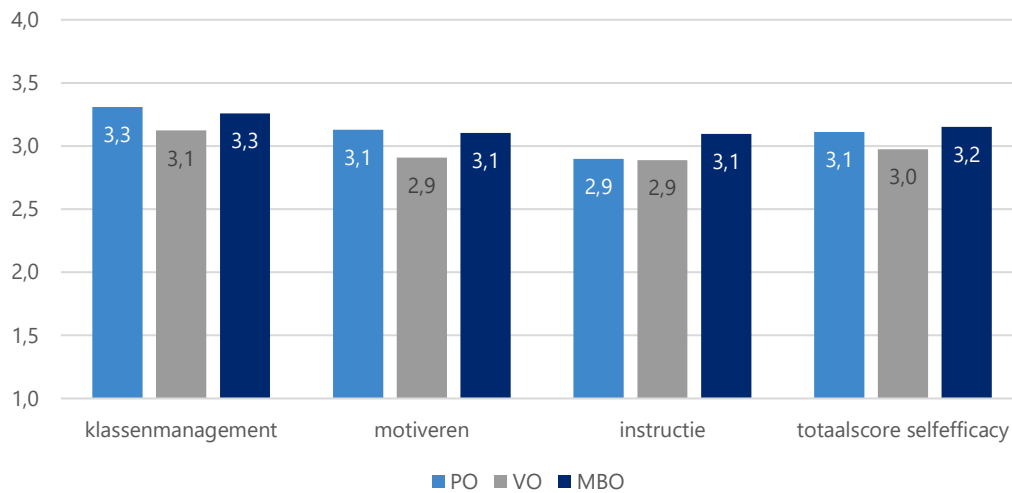
Figuur 5.6 toont de gemiddelde schaalscores voor de drie factoren, plus een overall score voor het bekwaamheidsgevoel van startende leraren. Uit de figuur blijkt dat er beperkte verschillen zijn in het bekwaamheidsgevoel naar sector. De hoogste scores zien we in alle drie de sectoren bij klassenmanagement, de laagste bij differentiëren (instructie). In eerdere jaren was dit ook het geval (zie Tabel B29, in Bijlage B). Uit trendcijfers blijkt dat het bekwaamheidsgevoel onder startende leraren door de jaren heen vrij constant is. Alleen in het mbo zien we dit jaar een lichte stijging (van 3,02 naar 3,15).

<sup>45</sup> Het item over het gebruik van digitale technologie (ICT) is in de analyse buiten beschouwing gelaten (om inhoudelijke redenen). Daarnaast zijn op grond van *reliability* analyse ook de items over 'goede vragen verzinnen' en het signaleren van leerproblemen, niet meegenomen.



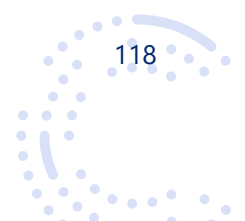
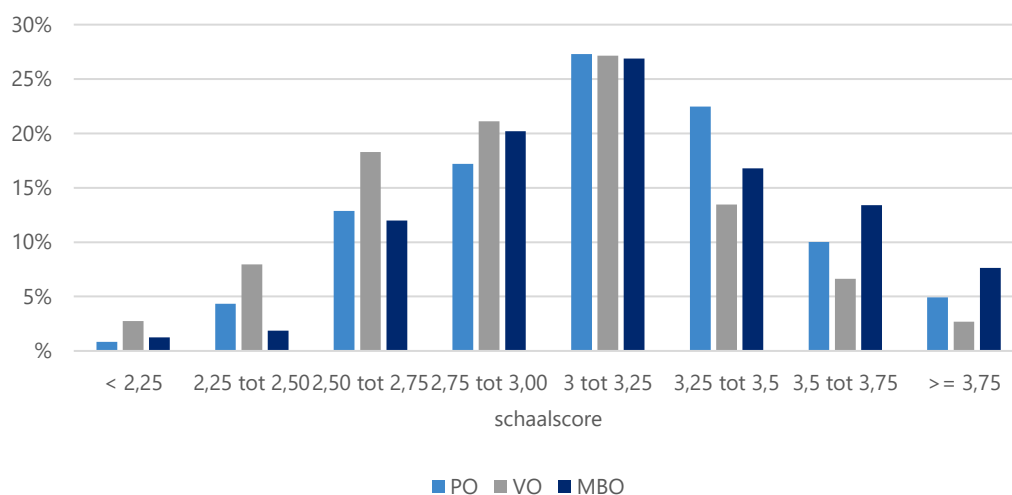


Figuur 5.6 Schaalscores bekwaamheidsgevoel van beginnende leraren, naar sector (2024)



Uit nadere analyse blijkt dat achter de gemiddelde schaalscores voor het bekwaamheidsgevoel een grote variatie schuilgaat. Figuur 5.7 toont de spreiding van de scores naar sector. We merken daarbij op dat de schaal van 1 (laag) tot 4 (hoog) loopt en dat het gemiddelde een 3,1 betreft. Dit betekent dat startende leraren de 15 voorgelegde vaardigheden gemiddeld genomen redelijk beheersen. De variatie is echter aanzienlijk. Sommige starters beheersen de voorgelegde vaardigheden beter dan anderen. Daarbij valt op dat er in het vo relatief veel starters zijn met een schaalscore kleiner dan 3 en in het po en mbo relatief veel met een score groter of gelijk aan 3,25. Dit wijst erop dat er in het vo een aanzienlijke groep starters is die de basisvaardigheden wel onder de knie heeft, maar de meer complexe vaardigheden nog niet beheerst. In het po en mbo is de groep die de meer complexe vaardigheden beheerst wat groter, maar is er toch ook een groep van respectievelijk 18 en 15 procent die zichzelf nog wat minder vaardig voelt.

Figuur 5.7 Variatie in bekwaamheidsgevoel van beginnende leraren, naar sector (schaalscores) – 2024



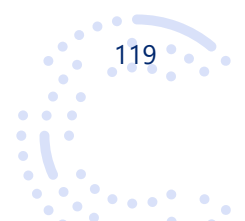
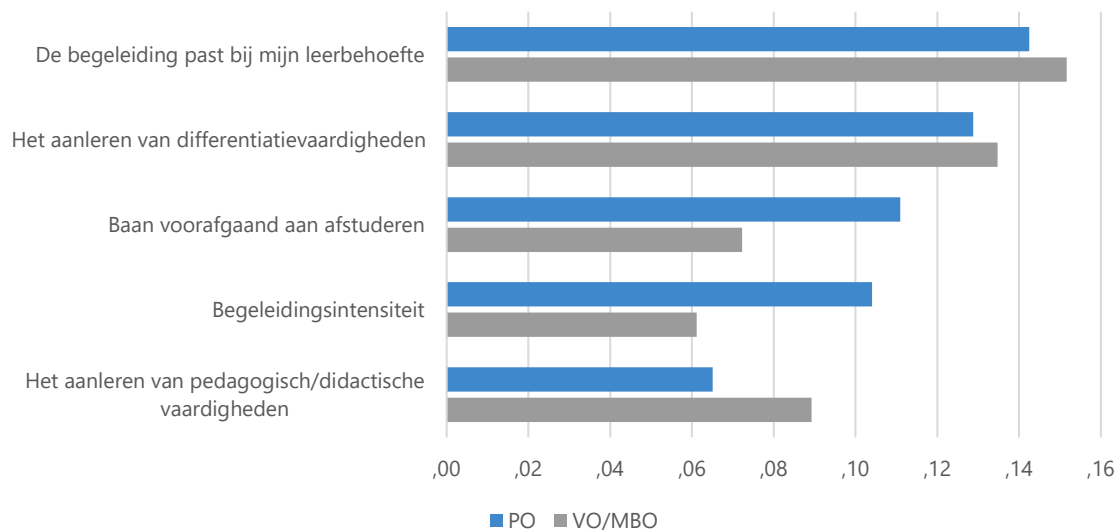


Uit eerder onderzoek van de RUG is bekend dat een goede begeleiding bijdraagt aan het professioneel zelfvertrouwen van startende leraren. Dit onderzoek bevestigt dat. Naarmate starters intensiever worden begeleid, neemt hun bekwaamheidsgevoel toe. Belangrijk daarbij is ook dat de begeleiding aansluit bij de leerbehoeften van starters (zie Figuur 5.8). Naarmate de begeleiding beter past bij de leerbehoeften, neemt het professioneel zelfvertrouwen toe. Dit geldt voor alle drie de sectoren.

Naast dit positieve effect van begeleiding, spelen ook andere factoren een rol, zo blijkt uit regressieanalyse. Het gaat dan onder meer om de (ervaren) kwaliteit van de lerarenopleiding en de werkervaring. Naarmate starters meer tevreden zijn over de pedagogisch-didactische en differentiatievaardigheden die zij hebben geleerd, neemt het bekwaamheidsgevoel toe. Dit betekent dat vooral het aanleren van docentvaardigheden van belang is voor het professioneel zelfvertrouwen van startende leraren. Daarnaast speelt in alle drie de sectoren ook het hebben van een baan vóór het afstuderen een rol. Starters die al vóór hun afstuderen in het onderwijs werkten en dus meer werkervaring hebben, voelen zich meer bekwaam dan degenen die direct na afstuderen of enige tijd daarna in het onderwijs zijn gaan werken.

Al met al, bevestigen de analyses dat zowel de opleiding als de begeleiding tijdens de inductiefase een positief effect hebben op het professioneel zelfvertrouwen van starters. Een goede voorbereiding op het beroep en een 'passende' begeleiding zijn daarbij cruciaal.

Figuur 5.8 Determinanten voor professioneel zelfvertrouwen (Bèta coëfficiënten)



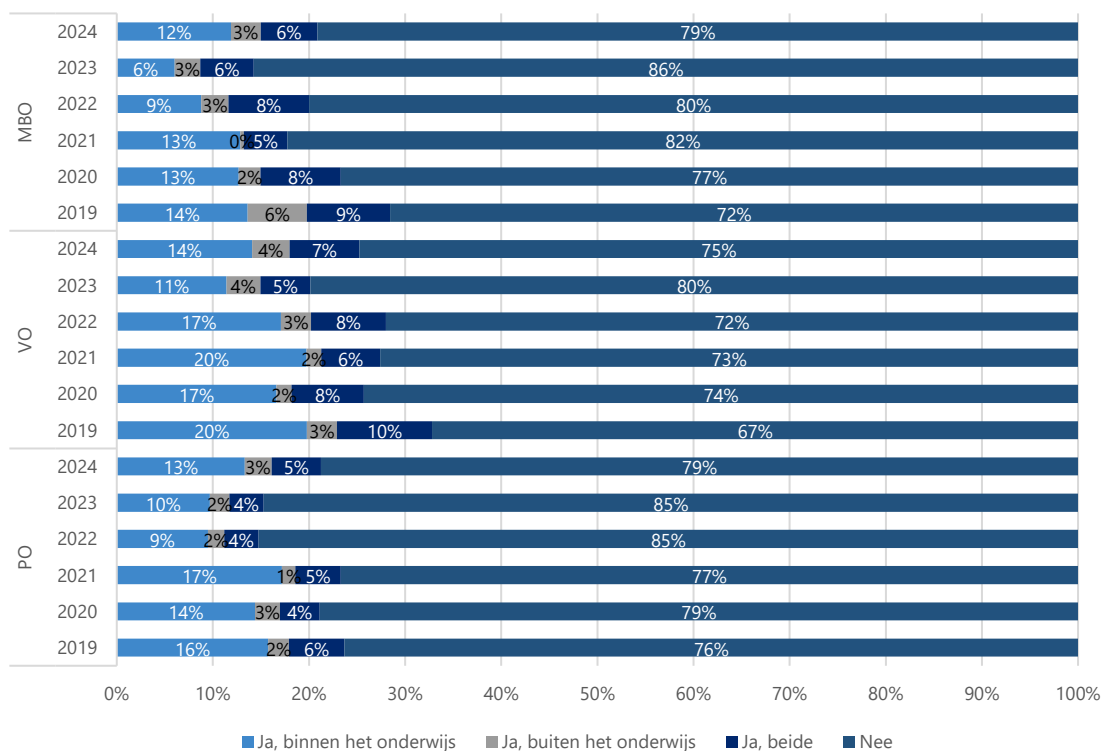


### 5.3 Verloop

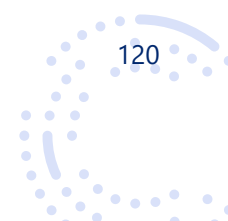
In de media wordt regelmatig gesteld dat de uitval onder beginnende leraren erg groot is. Vanwege de hoge werkdruk zouden veel starters het onderwijs verlaten. Uit de Loopbaanmonitor blijkt dit echt niet. Het aandeel starters dat op zoek is naar een andere baan is relatief beperkt, al zien we dit jaar wel een toename (Figuur 5.9). In het po en mbo is 21 procent van de startende leraren op zoek naar een andere baan, en in het vo 25 procent. Vergeleken met vorig jaar ligt de zoekintentie hiermee in alle drie de sectoren wat hoger. Dit komt naar alle waarschijnlijkheid doordat het Nationaal Programma Onderwijs afloopt en starters niet altijd op hun school kunnen blijven.

Bij deze verloopcijfers moet overigens opgemerkt dat de meeste starters een andere baan zoeken in het onderwijs. Het aandeel starters dat een baan zoekt buiten het onderwijs is over het algemeen zeer beperkt (po 3%, vo 4% en mbo 3%). In de afgelopen jaren was dit ook het geval.

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



Hoewel de verloopintentie over het algemeen beperkt is en slechts een klein deel van de startende leraren een baan zoekt buiten het onderwijs, is aandacht voor het verloop wel relevant. Werkdruk is namelijk de belangrijkste reden om een baan buiten het onderwijs te zoeken. En de ervaren werkdruk is aanzienlijk, zo hebben we in paragraaf 5.1 gezien. Om voortijdig vertrek te voorkomen, is het dan ook van belang om de werkdruk te verminderen.







## 6 Zij-instromers in po, vo en mbo

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

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de *zij-instroom in het beroep*. Hoe kijken zij-instromers aan tegen het scholingstraject en hoe beoordelen zij de begeleiding op de werkplek? Zijn zij tevreden over hun baan en over de organisatie waar ze zijn gaan werken? In het vervolg van dit hoofdstuk geven we antwoord op deze vragen. We richten ons hierbij alleen op *zij-instromers in het beroep*. Dit betreft mensen die vanuit een ander beroep instromen in het onderwijs en een duaal traject volgen om leraar te worden<sup>46</sup>. Deze zij-instromers volgen een maatwerk-traject dat bestaat uit een combinatie van werken en leren. *Zij-instromers in de opleiding* nemen we in dit hoofdstuk niet mee<sup>47</sup>.

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

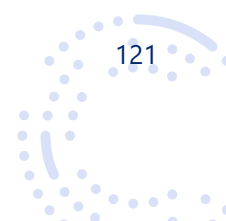
De resultaten in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op een enquête onder 890 (gesubsidieerde) zij-instromers. Het gaat hierbij om 414 zij-instromers uit het po, 141 uit het vo en 335 uit het mbo. In verband met de interpretatie van de gegevens willen we erop wijzen dat de zij-instromers in het po en vo meestal nog bezig zijn met hun zij-instroomtraject, terwijl die in het mbo hun pdg-traject veelal hebben afgerond. Dit verschil hangt samen met de selectie van respondenten. In po en vo zijn alle (gesubsidieerde) zij-instromers benaderd die in schooljaar 2022/23 met hun scholingstraject zijn begonnen<sup>48</sup>. In het mbo gaat het om zij-instromers die in schooljaar 2021/22 met hun pdg-traject zijn gestart<sup>49</sup>. Op het moment van enquête had 89 procent van de pdg'ers z'n traject succesvol afgerond. De rest was of nog bezig (9%) of voortijdig afgehaakt (2%). In de enquête is aan deze laatste twee groepen alleen gevraagd om een oordeel te geven over het opleidingstraject.

<sup>46</sup> Daarnaast kan het ook gaan om bevoegde leraren die les willen geven in een ander vak of een andere onderwijssector en via een duaal-traject hun bevoegdheid daarvoor willen halen.

<sup>47</sup> Zij-instromers in de opleiding volgen een (verkorte) deeltijdopleiding en zijn in de voorgaande hoofdstukken meegenomen (als pas afgestudeerde leraren).

<sup>48</sup> Voor het onderzoek zijn o.b.v. de subsidiegegevens alle zij-instromers benaderd die tussen 1.10.2022 en 30.9.2023 met hun scholingstraject zijn begonnen (startdatum scholing). In het po heeft 50 procent van de zij-instromers de vragenlijst ingevuld, in het vo 44 procent. Hiervan is (in beide sectoren) 93 procent nog met hun traject bezig.

<sup>49</sup> Voor het onderzoek zijn alle (791) *gesubsidieerde* zij-instromers benaderd, die in schooljaar 2021/22 met hun PDG-traject zijn begonnen (start scholing conform aanvraagformulier). Hiervan hebben er 335 de enquête ingevuld. Dit komt neer op een respons van circa 42 procent.

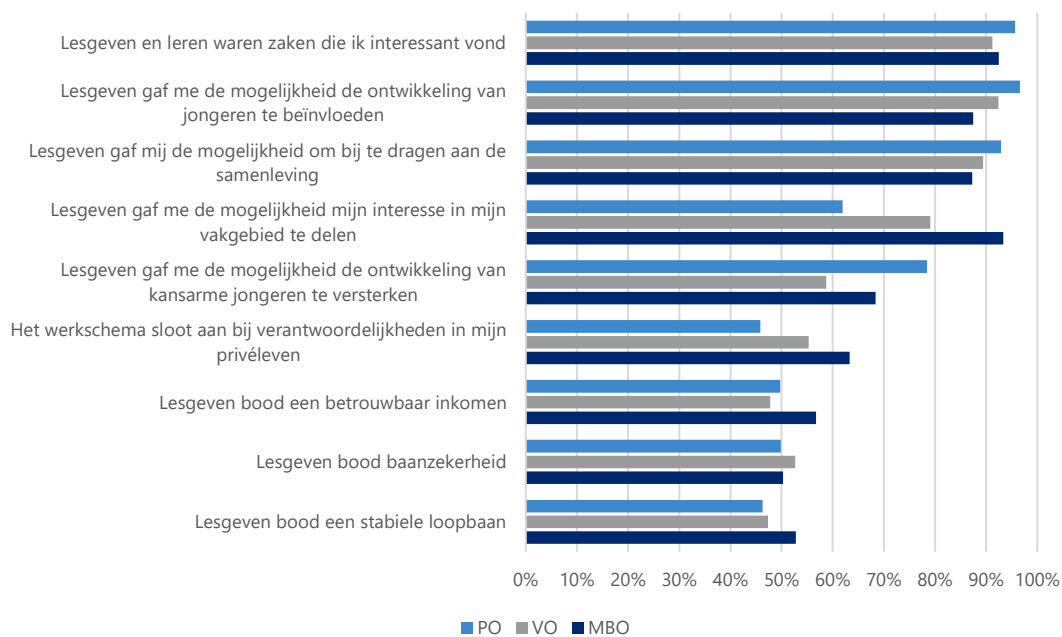




## 6.1 Instroommotieven

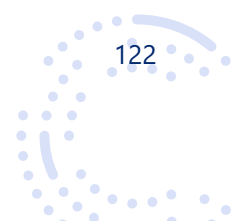
Leraren zijn over het algemeen zeer bevolgen en sterk intrinsiek gemotiveerd om les te geven. Dit geldt ook voor zij-instromers in het beroep, zo blijkt uit dit onderzoek. Gevraagd naar de motieven om in het onderwijs te gaan werken, geeft ruim 90 procent van de zij-instromers aan dat ze lesgeven interessant vinden en dat dit hen de mogelijkheid biedt om de ontwikkeling van jongeren te beïnvloeden. Daarnaast noemt een grote groep het leveren van een bijdrage aan de samenleving en het delen van hun vakinhoudelijke interesse als reden om in het onderwijs te gaan werken (zie Figuur 6.1). Daarbij valt op dat vakmatige interesse vooral in het vo en het mbo een belangrijke drijfveer is. In het po speelt dat minder. Een betrouwbaar inkomen, een stabiele loopbaan en baanzekerheid worden minder vaak als reden genoemd om in het onderwijs te gaan werken. De instroommotieven van zij-instromers in het beroep sluiten hiermee in grote lijnen aan bij die van pas afgestudeerde leraren. Opmerkelijk is daarbij wel dat zij-instromers *minder extrinsiek* gemotiveerd zijn om in het onderwijs te gaan werken dan pas afgestudeerden, maar vaker kiezen voor het onderwijs omdat het werkschema aansluit bij verantwoordelijkheden in hun privéleven. Dit laatste komt naar verwachting doordat zij ouder zijn en meer huishoudelijke verplichtingen hebben.

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



## 6.2 Het scholingstraject

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



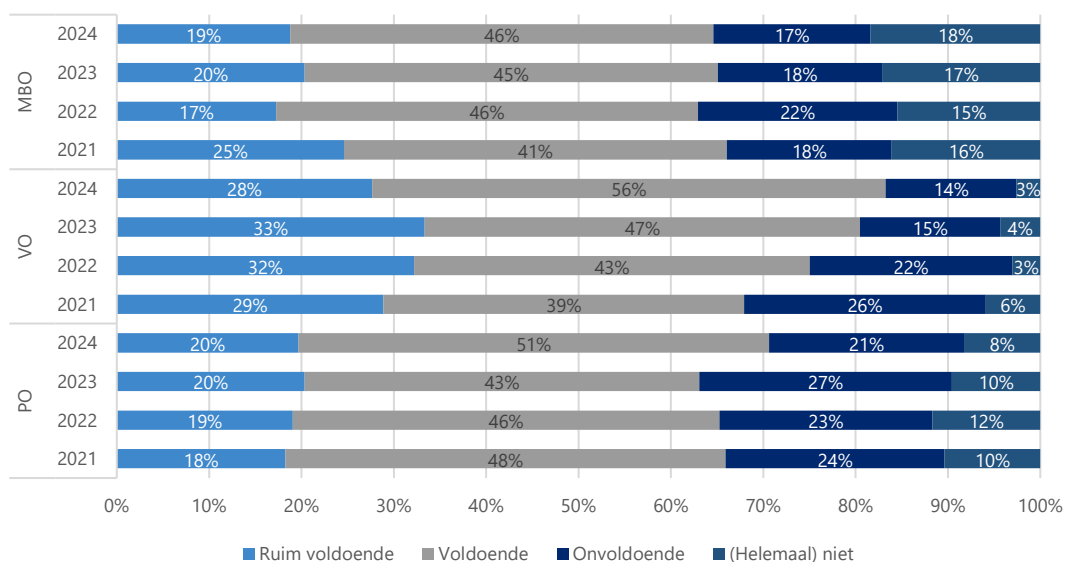


Om als zij-instromer in het primair of voortgezet onderwijs te gaan werken, moeten kandidaten eerst een geschiktheidsonderzoek (assessment) doen<sup>50</sup>. Hierin wordt gekeken of men geschikt is om direct als leraar te kunnen worden aangesteld, binnen 2 jaar een bevoegdheid kan halen en welke aanvullende scholing en begeleiding men nodig heeft. In het mbo bepaalt de mbo-instelling of een kandidaat geschikt is voor het pdg-traject en vakinhoudelijk bekwaam is (geschiktheidsverklaring door instelling), en wordt gezamenlijk (door opleiding, zij-instromer en werkgever) bekeken hoe het traject er uitziet.

Ter voorbereiding op het zij-instroomtraject wordt soms een voortraject gevolgd. In po heeft 46 procent van de zij-instromers een voortraject gevolgd gericht op zij-instroom en/of het assessment en in het vo 43 procent. In het mbo ligt dit aandeel lager; hier heeft 12 procent een voortraject gevolgd. In eerdere jaren was dit soortgelijk.

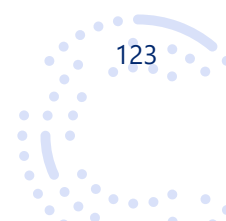
Een belangrijk uitgangspunt van het zij-instroomtraject is dat er maatwerk wordt geboden bij de scholing en begeleiding. In de praktijk gebeurt dat echter niet altijd (zie Figuur 6.2). Bij 71 procent van de zij-instromers is tijdens het zij-instroomtraject rekening gehouden met Eerder Verworven Competenties (EVC), zoals diploma's en werkervaring. Bij de rest gebeurde dat niet of in onvoldoende mate. Hierbij valt op dat er in het vo verhoudingsgewijs vaker met EVC rekening wordt gehouden dan in het po en mbo.

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



Figuur 6.3 bevestigt het beeld dat in de scholingstrajecten niet altijd maatwerk wordt geboden door de lerarenopleidingen. Vooral in het primair onderwijs is dit het geval. In het po geeft 37 procent van de zij-instromers aan dat tijdens het zij-instroomtraject voldoende maatwerk is geboden door de opleiding (c.q. pabo). De rest is het daar niet mee eens (34%) of heeft geen uitgesproken mening

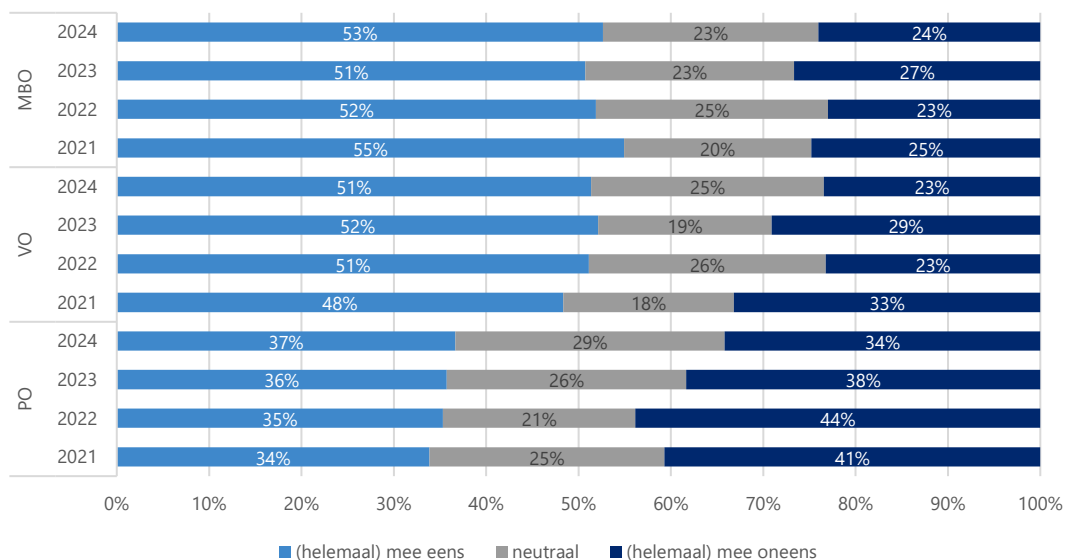
<sup>50</sup> Zij-instromers die een eerst- of tweedegraads bevoegdheid willen halen, kunnen ook in het mbo aan de slag. Vanwege de beperkte omvang is deze groep niet meegenomen in dit onderzoek.





(29%). Zij-instromers in het vo en mbo beoordelen de opleiding op dit punt beter. Ruim de helft van hen geeft aan dat de opleiding voldoende maatwerk biedt. Vergeleken met eerdere jaren is er op dit vlak niet veel veranderd. Ook toen bleek dat de meningen in het po over het geboden maatwerk sterker uiteenliepen dan in het vo en mbo.

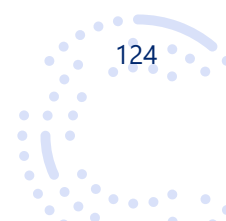
Figuur 6.3 Tijdens het zij-instroomtraject is door de opleiding voldoende maatwerk geboden, naar sector (%)



### 6.2.1 Zij-instroom in po en vo

De meeste zij-instromers in po en vo waren op het moment van enquête nog bezig met het zij-instroomtraject. Dit gold voor 95 procent van de respondenten in het po en 89 procent in het vo. De rest had het traject succesvol afgerond (po 1%, vo 7%) of is voortijdig gestopt, zonder getuigschrift (4%). Van deze afhakers is een deel gestopt omdat de opleiding en het lesgeven niet aansloten bij hun verwachting. Daarnaast wijst een aantal afhakers erop dat de opleiding voor hen te zwaar was in combinatie met het lesgeven en privé. Gezien de beperkte omvang van de groep, moeten deze motieven overigens als indicatief worden beschouwd.

Inhoudelijk wordt het scholingstraject positief beoordeeld (zie Tabel C5). Verreweg de meeste zij-instromers in po en vo geven aan dat er (ruim) voldoende aandacht is besteed aan *vakinhoudelijke en vakdidactische vaardigheden*. Het gaat dan onder andere om: het toepassen van didactische inzichten, het ontwikkelen en uitvoeren van een samenhangende lessenreeks, het op een begrijpelijke en aansprekende manier uitleggen van de leerstof en het afstemmen van het onderwijs op verschillen tussen leerlingen. Ook de aandacht voor *pedagogische vaardigheden* wordt overwegend positief beoordeeld. Het gaat dan onder meer om: het toepassen van pedagogische inzichten, het realiseren van een veilig en stimulerend leerklimaat, het aanmoedigen en motiveren van leerlingen en het afstemmen van de les op de ontwikkeling van leerlingen (zie Tabel C5). Voor al deze onderwerpen geldt dat een ruime meerderheid van de zij-instromers vindt dat hier (ruim) voldoende aandacht aan is besteed tijdens het scholingstraject.





Naar sector zijn er daarbij wel enkele verschillen. In het vo wordt relatief vaker aandacht besteed aan het toepassen van didactische inzichten en aan het hanteren van de juiste toetsinstrumenten. In het po wordt vaker aandacht besteed aan klassenmanagement, het toepassen van pedagogische inzichten en aan het realiseren van een veilig leerklimaat. De aandacht voor de *omgang met leerlingen met speciale zorgbehoeften* wordt in beide sectoren matig beoordeeld, en daarnaast is er in het po ook maar een krappe meerderheid die aangeeft dat er voldoende aandacht is besteed aan *veelvoorkomende ontwikkelings- en gedragsproblemen*. In de afgelopen jaren was dit ook het geval. Inhoudelijk is er wat dit betreft dus weinig veranderd. De *eigen professionele ontwikkeling* is in de ogen van respondenten (ruim) voldoende aan bod gekomen tijdens het scholingstraject (zie Tabel C5). Het gaat dan onder meer om zelfreflectie, verantwoording afleggen over het eigen handelen en de rol als teamspeler.

### 6.2.2 Zij-instroom in het mbo

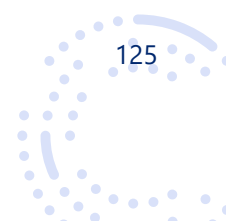
Van de pdg'ers die aan dit onderzoek hebben meegedaan, had 89 procent op het moment van enquête z'n traject succesvol afgerond. De rest was of nog bezig (9%) of voortijdig afgehaakt (2%). In de enquête is aan alle respondenten gevraagd om een oordeel te geven over het opleidingstraject. Aan degenen die in het mbo zijn blijven werken, is daarnaast gevraagd naar hun begeleiding.

Net als in het po en vo, zijn de meeste zij-instromers in het mbo tevreden over hun pdg-traject. Verreweg de meeste pdg'ers geven aan dat er in het traject (ruim) voldoende aandacht is besteed aan de ontwikkeling van docentvaardigheden (zie Tabel C1). Dit geldt in het bijzonder voor het toepassen van pedagogische en didactische inzichten. Ruim 90 procent van de respondenten geeft aan dat hier (ruim) voldoende aandacht aan is besteed. Daarnaast geeft een ruime meerderheid aan dat er (ruim) voldoende aandacht is besteed aan:

- het ontwerpen en uitvoeren van leerarrangementen (84%);
- het omgaan met verschillende deelgroepen, differentiatie (79%);
- het toepassen van beroep gerelateerde vakkennis en vakdidactiek (78%), en
- het hanteren van de juiste toetsinstrumenten (76%).

De aandacht voor het *begeleiden van studenten* en het *verbinden van opleiding en beroepspraktijk* wordt, net als vorig jaar, minder beoordeeld (zie Tabel C2, Tabel C3). Vooral op het punt van burgerschap, de omgang met studenten met speciale ondersteuningsbehoeften, het opbouwen en onderhouden van netwerken en het vertalen van ontwikkelingen binnen de branche naar het beroepsonderwijs, is er ruimte voor verbetering. Een krappe meerderheid van de pdg'ers geeft aan dat hieraan voldoende aandacht is besteed tijdens het pdg-traject. Vorig jaar was dat niet anders. Ook toen bleef de aandacht voor deze onderwerpen wat achter. Vergeleken met vorig jaar is de aandacht voor het toepassen van beroepsgerelateerde vakkennis en -didactiek en voor het leren in de beroepspraktijk wel toegenomen en nu weer op het niveau van 2021 en 2022.

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





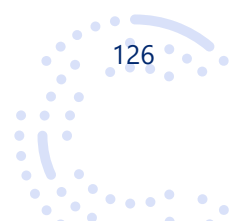
### 6.2.3 Tevredenheid over het zij-instroomtraject

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

Over de begeleiding tijdens het zij-instroomtraject zijn de meeste zij-instromers wel tevreden (zie Figuur 6.4). Dit geldt in het bijzonder voor de begeleiding door de begeleider vanuit de school/instelling en de begeleiding op de werkplek. In het po is circa 70 procent van de zij-instromers hierover tevreden, in het vo 63 procent en mbo circa 71 procent. Over de begeleiding vanuit de lerarenopleiding lopen de opvattingen meer uiteen. In het mbo is 70 procent van de zij-instromers hierover tevreden en in het vo 68 procent. In po ligt dit (met 59%) substantieel lager. Dit hangt voor een deel samen met het gebrek aan maatwerk dat door de opleidingen wordt geboden. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat de tevredenheid over de *begeleiding vanuit de opleiding* dit jaar flink is toegenomen. In het po nam de tevredenheid met 6 procentpunt toe, in het vo met 12 procentpunt en in het mbo met 8 procentpunt.

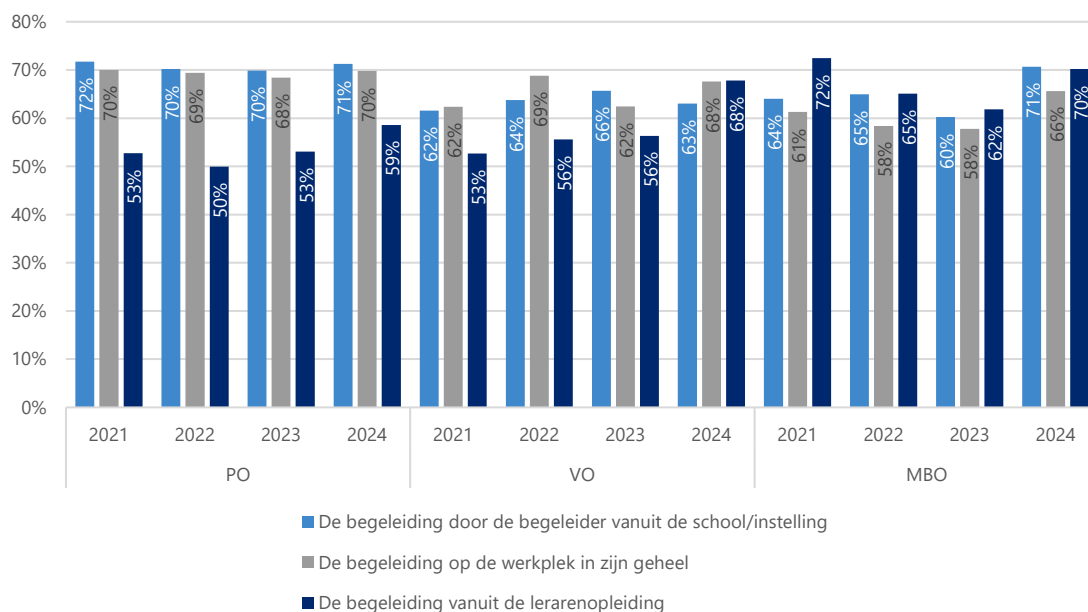
Zij-instromers die voortijdig zijn afgehaakt, zijn logischerwijs minder tevreden met de begeleiding tijdens het zij-instroomtraject dan degenen die het traject succesvol hebben afgerond of daar nog mee bezig zijn. Dit patroon zien we in alle drie de sectoren. De tevredenheid over de begeleiding vanuit de opleiding hangt daarnaast ook nauw samen met het geboden maatwerk. Hoe meer maatwerk de opleiding biedt, hoe meer tevreden men is over de ondersteuning en begeleiding vanuit de opleiding.

Verder verschilt de tevredenheid over de begeleiding op de werkplek in het po ook tussen zij-instromers die op een opleidingschool zijn gestart en zij-instromers die op een niet-opleidingschool zijn gaan werken. De eerste groep is significant meer tevreden over de begeleiding op de werkplek dan de tweede. In het vo en mbo zijn de verschillen niet significant.



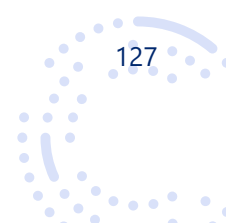


Figuur 6.4 Tevredenheid over begeleiding tijdens het zij-instroomtraject, naar sector (%)



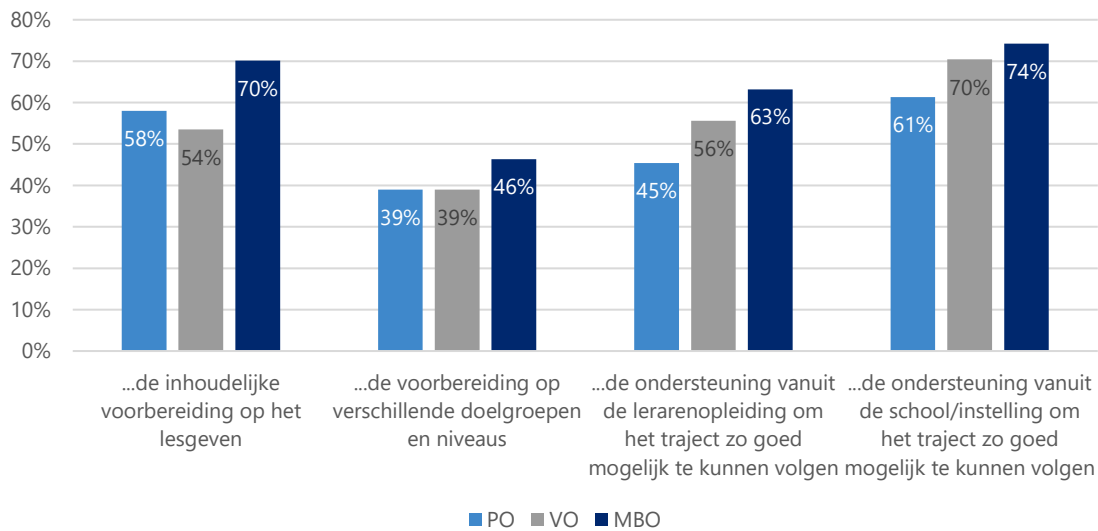
Zij-instromers zijn niet alleen tevreden over de begeleiding op de werkplek, maar ook over de ondersteuning die zij vanuit hun school of instelling hebben gekregen om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen (zie Figuur 6.5). Dit geldt in het bijzonder voor de zij-instromers in het mbo. Bijna driekwart van de pdg'ers is tevreden over de ondersteuning vanuit de instelling en 63 procent is tevreden over ondersteuning vanuit de opleiding. In het po ligt met name dit laatste aandeel lager; 45 procent van de zij-instromers in het po oordeelt positief over de ondersteuning die zij vanuit de lerarenopleiding hebben gekregen om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen (Figuur 6.5). De rest is ontevreden of heeft hierover geen uitgesproken mening.

Los van de ondersteuning, zijn de meeste zij-instromers tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. Dit geldt het sterkst voor de zij-instromers in het mbo (Figuur 6.5). Ruim twee derde (70%) van hen is tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. In het po en vo ligt dit een stuk lager en is respectievelijk 58 en 54 procent van de zij-instromers tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. Op opleidingsscholen in het po ligt dit aandeel overigens wel hoger dan op niet-opleidingsscholen. De voorbereiding op verschillende doelgroepen en niveaus in het onderwijs wordt in alle drie de sectoren matig beoordeeld. Vooral in po en vo is de tevredenheid hierover beperkt (39%). Dit is opmerkelijk omdat de meeste zij-instromers wel tevreden zijn over de inhoud van het scholingstraject, met name ook wat betreft de afstemming van het onderwijs op verschillen tussen leerlingen (zie Tabel C5). In het po geeft 76 procent van de zij-instromers aan dat hier voldoende aandacht aan is besteed tijdens het scholingstraject en in het vo 72 procent.



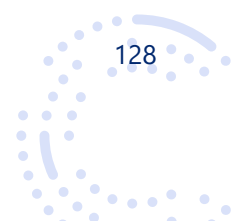
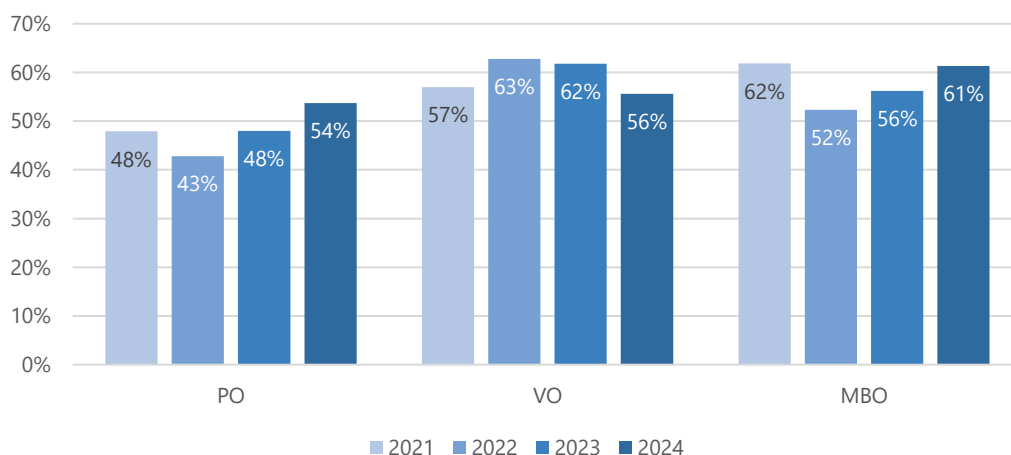


Figuur 6.5 Tevredenheid over voorbereiding op beroepspraktijk, naar sector (%)



In het mbo zijn de meeste zij-instromers tevreden over de begeleiding en ondersteuning vanuit de opleiding. In het po is dat veel minder het geval en zijn zij-instromers ook minder tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. De *aansluiting van het onderwijs op de beroepspraktijk* wordt in het po ook minder vaak als 'goed' beoordeeld dan in het vo en met name het mbo (zie Figuur 6.6). Circa 54 procent van de zij-instromers in het po vindt dat het door de lerarenopleiding verzorgde onderwijs goed aansluit bij de beroepspraktijk. In het mbo ligt dat met 61 procent wat hoger. Opmerkelijk is in dit verband wel dat de zij-instromers in het po de aansluiting nu beter beoordelen dan in 2022 en 2023. Dit is opmerkelijk omdat onder pabo-gediplomeerden de tevredenheid over de voorbereiding op de beroepspraktijk de laatste jaren juist sterk is afgenomen (zie Hoofdstuk 2).

Figuur 6.6 Het door de lerarenopleiding verzorgde onderwijs sloot goed aan bij de beroepspraktijk, naar sector (%)







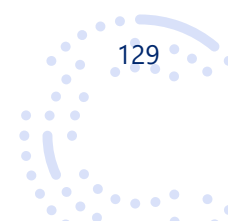
Uit voorgaande analyse blijkt dat het scholingstraject in het po ruimte laat voor verbetering. Vergeleken met het vo en mbo, wordt in het po minder maatwerk geboden, en zijn zij-instromers ook minder tevreden over de ondersteuning om het zij-instroomtraject zo goed mogelijk te kunnen volgen. Om na te gaan waarom het geboden maatwerk in het po minder wordt beoordeeld dan in het vo en mbo, is een regressieanalyse uitgevoerd. Hieruit blijkt dat de mate waarin rekening wordt gehouden met eerder verworven competenties (EVC) sterk bepalend is voor het oordeel over het geboden maatwerk. Maar dat is niet de enige factor. Minstens zo belangrijk is de ondersteuning door de opleiding om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen. En daarnaast spelen ook de begeleiding vanuit de opleiding, de aansluiting van het onderwijs op de beroepspraktijk en een goede afstemming van opleiding en begeleiding een rol. Op al deze punten scoort het po net wat minder dan het vo. Om de kwaliteit van de scholing te verbeteren, verdient het dan ook aanbeveling om vooral in deze punten te investeren.

### 6.3 Begeleiding van zij-instromers

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

Uit de enquête onder pas afgestudeerde leraren is bekend dat de begeleiding van starters duidelijk verschilt naar sector (zie hoofdstuk 4). Voor zij-instromers in het beroep geldt dat ook. Vooral in de beginfase zien we verschillen (zie Tabel 6.1). In het vo en mbo gaan de meeste zij-instromers direct zelfstandig voor de klas staan, bij aanvang van hun traject. In het primair onderwijs gebeurt dat veel minder en loopt 24 procent eerst een tijdje mee met een ervaren collega en geeft 60 procent eerst een tijdje samen met een collega les (in dubbele bezetting). De beginfase van het zij-instroomtraject krijgt daarmee in het po een andere invulling dan in het vo en mbo. Door eerst een tijdje mee te lopen en/of samen met een collega les te geven, wordt gezorgd voor een soepele entree. In het vo gebeurt dat vaker door deelname aan een introductiebijeenkomst en/of begeleidingsprogramma. In het vervolg van deze paragraaf gaan we hier nader op in.

Uit trendcijfers blijkt dat het aandeel startende zij-instromers dat direct zelfstandig voor de klas gaat in het po de laatste jaren is afgenomen (van 36% in 2022 naar 28% in 2024) en het aandeel dat eerst een tijdje samen lesgeeft is gestegen (van 40 naar 60%). In het vo en mbo is er het beeld meer stabiel, en gaat circa 80% van de zij-instromers direct zelfstandig voor de klas.





Tabel 6.1 Bent u, toen u startte als zij-instromer, direct voor de klas gaan staan, of heeft u eerst een inwerkprogramma gevolgd of meegekeken in de les van een ervaren collega? (%)\*

	PO			VO			MBO		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Ik ben direct (zelfstandig) voor de klas gaan staan	36%	34%	28%	80%	75%	81%	82%	80%	78%
Ik heb eerst een tijdje samen met een collega lesgeven (in dubbele bezetting)	51%	57%	60%	5%	14%	11%	10%	12%	10%
Ik heb eerst een tijdje met (ervaren) collega's meegelopen	25%	22%	24%	6%	9%	7%	6%	11%	11%
Ik heb eerst een inwerkprogramma gevolgd, alvorens ik zelfstandig voor de klas ben gegaan	5%	4%	3%	1%	3%	4%	3%	6%	5%
Anders	10%	7%	8%	15%	13%	9%	8%	8%	9%
Totaal (n=100%)	263	250	414	117	101	141	202	183	335

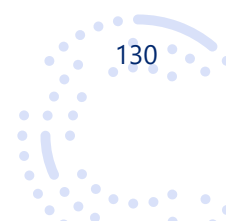
\* Meer antwoorden mogelijk.

Uit nadere analyse blijkt dat zij-instromers die op een opleidingsschool werken minder vaak direct zelfstandig voor de klas gaan staan dan collega's op niet-opleidingsscholen. Dit verschil zien we zowel in het po als het vo. Daarnaast hangt de inzet van zij-instromers in het po ook samen met hun werkervaring. Zij-instromers die eerder in het onderwijs werkten, gaan vaker direct voor de klas staan dan zij-instromers die in een andere branche actief waren. Gezien hun werkervaring is dit natuurlijk niet verwonderlijk. Het gaat hierbij vaak om leraren en docenten die van sector zijn veranderd, maar ook om ondersteunend personeel (zoals logopedisten, orthopedagogen, e.d.) en vakleraren (LO, kunstvakken, NT2). De keuze om direct voor de klas te gaan staan, ligt bij deze groep zij-instromers erg voor de hand, gezien hun achtergrond.

### 6.3.1 Zij-instroom in po en vo

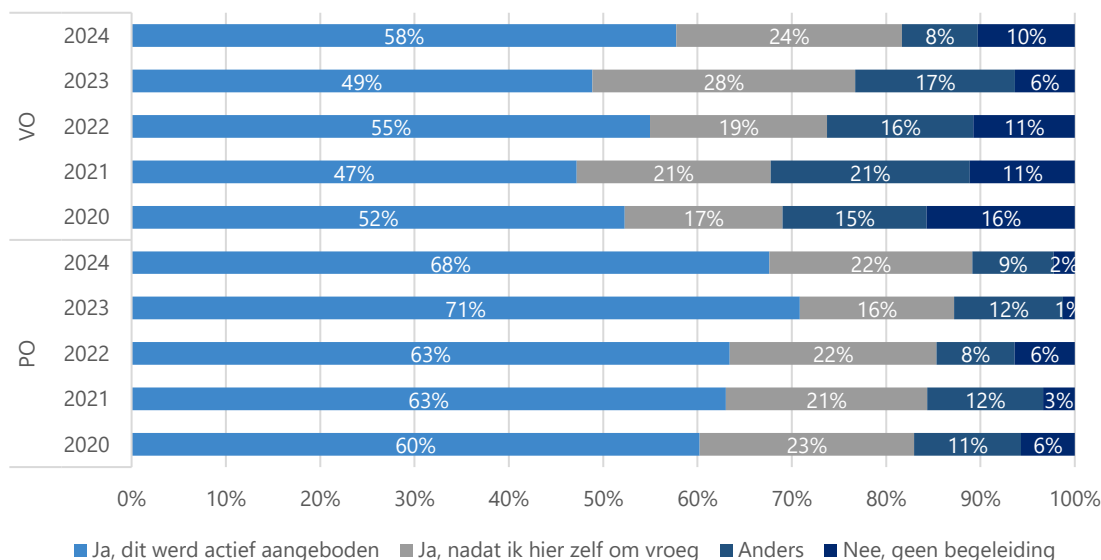
De begeleiding van zij-instromers vormt een vast onderdeel van het zij-instroomtraject in po en vo. Het is dan ook niet vreemd dat praktisch alle zij-instromers (po: 98%; vo: 90%) één of andere vorm van begeleiding hebben gekregen op de werkplek (zie Figuur 6.7). Daarbij valt op dat de begeleiding in het po relatief vaker actief is aangeboden door de school of het schoolbestuur dan in het vo. Vooral op opleidingsscholen is sprake van een actief begeleidingsaanbod.

Vergeleken met pabo-gediplomeerden, worden zij-instromers in het po (tijdens hun zij-instroomtraject) vaker begeleid (98% vs. 88%) en wordt de begeleiding ook vaker actief aangeboden (68% vs. 50%). In het vo is er geen verschil tussen pas afgestudeerden en zij-instromers in het begeleidingspercentage, maar is er bij zij-instromers wel vaker sprake van een actief begeleidingsaanbod (58% vs. 51%).





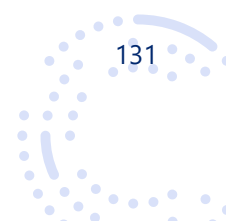
Figuur 6.7 Begeleiding zij-instromers op de werkplek, naar sector (%)



Kijken we naar de aard van de begeleiding, dan is er ook een duidelijk verschil naar sector (zie Figuur 6.8). Net als pas afgestudeerde leraren, worden zij-instromers vaak begeleid door een mentor/coach of een ervaren docent (uit de vaksectie). In het primair onderwijs gebeurt het eerste vaker, in het vo het tweede. Daarnaast zien we dat bij veel zij-instromers (62%) lessen worden bijgewoond door en nabesproken met een ervaren leraar. Dit is een effectieve vorm van inductie, zo blijkt uit internationaal onderzoek<sup>51</sup>. Vergeleken met vorig jaar is het aandeel zij-instromers waarbij lesbezoek heeft plaatsgevonden toegenomen. Dat geldt voor zij-instromers in beide sectoren.

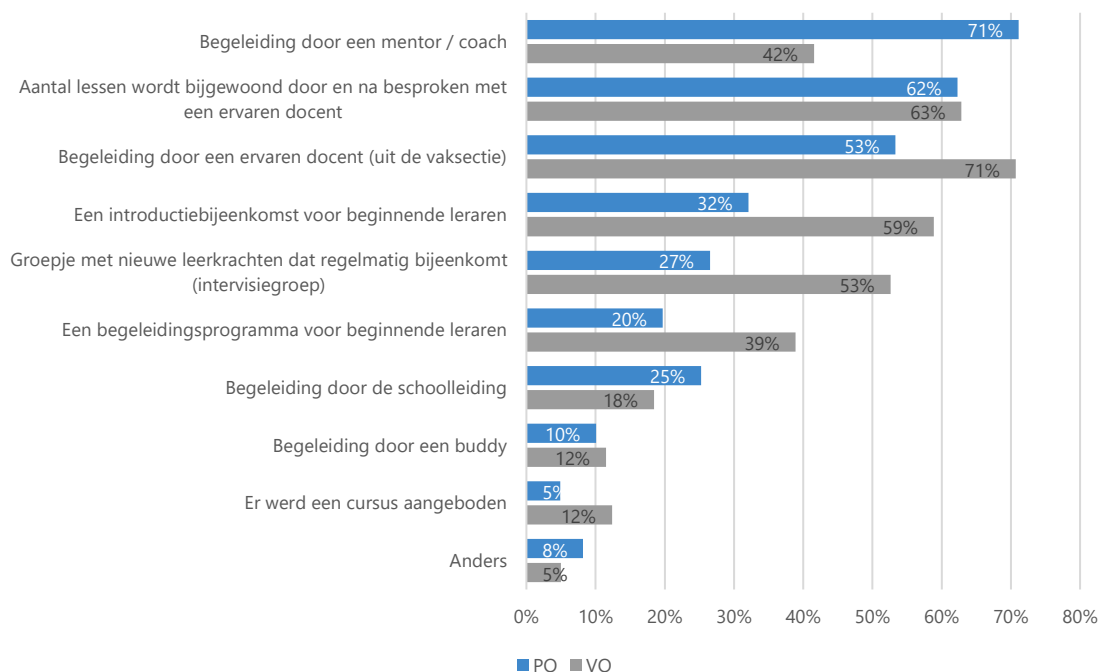
Opmerkelijk is verder dat in het vo relatief vaker wordt deelgenomen aan een introductiebijeenkomst voor beginnende leraren, een intervisiegroep en/of een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren. In hoofdstuk 4 hebben we dit ook gezien, bij de begeleiding van pas afgestudeerde leraren. Figuur 6.8 illustreert hiermee dat de begeleiding in het vo anders vormgegeven wordt dan in het po en dat er relatief vaker gebruik wordt gemaakt van begeleidingsprogramma's die bestaan uit meerdere onderdelen. Dit verschil in begeleiding heeft o.a. te maken met het feit dat zij-instromers in het po in het begin vaak boven-formatief worden ingezet, en dit in het vo en mbo veel minder vaak gebeurt.

<sup>51</sup> OECD (2020) *TALIS 2018 Teachers and school leaders as valued professionals*. Parijs.



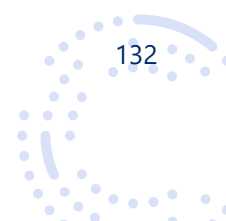


Figuur 6.8 Organisatie van de begeleiding, naar sector (%)\*



\* Meer antwoorden mogelijk | selectie respondenten die begeleiding hebben gekregen.

Kijken we naar de inhoud van de begeleiding, dan blijkt in het primair onderwijs vooral aandacht te worden besteed aan didactische vaardigheden, orde handhaven en de omgang met leerlingen. In het voortgezet onderwijs komen deze onderwerpen ook regelmatig aan bod en wordt daarnaast relatief vaak aandacht besteed aan het organisatorisch reilen en zeilen op school en de kennismaking met collega's op school. Dit laatste hangt vermoedelijk samen met de omvang van de schoolorganisatie. Verder valt op dat in het po relatief vaak aandacht wordt besteed aan vakinhoudelijke en vakdidactische zaken. Vooral op opleidingsscholen gebeurt dit relatief vaak. De aandacht voor algemene en vakdidactische vaardigheden is op opleidingsscholen duidelijk groter dan op niet-opleidingsscholen. Dit geldt zowel voor het po als vo en zagen we vorig jaar ook.





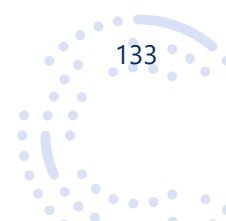
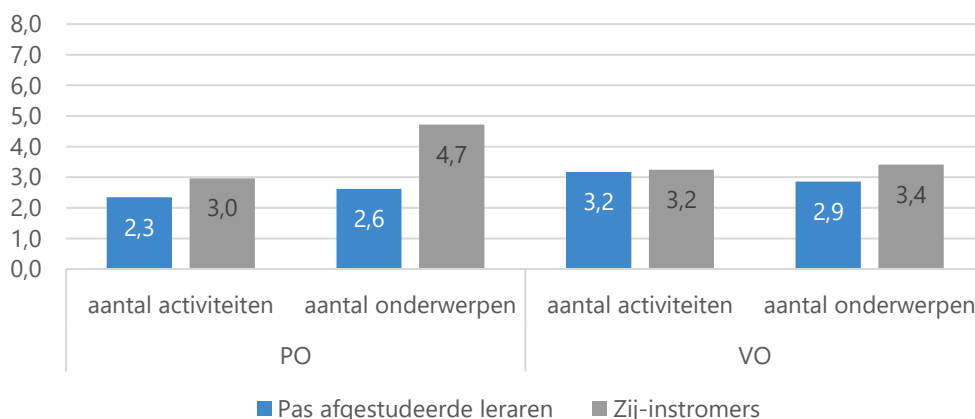
Figuur 6.9 Inhoud van de begeleiding, naar sector (%)\*



\* Meer antwoorden mogelijk | selectie respondenten die begeleiding hebben gekregen.

De inhoudelijke focus is in de afgelopen jaren niet wezenlijk veranderd, al zien we wel dat er in beide sectoren de laatste jaren iets vaker aandacht is voor ordehouden in de klas. Vergelijken we de begeleiding van zij-instromers met die van pas afgestudeerde leraren, dan valt op dat in het po 'intensiever' worden begeleid (zie Figuur 6.10). Niet alleen is het *gemiddeld aantal activiteiten* waaraan zij deelnemen groter, maar datzelfde geldt voor het *aantal onderwerpen* dat aan bod is gekomen. In het voortgezet onderwijs is er geen verschil in het aantal begeleidingsactiviteiten tussen zij-instromers en pas afgestudeerde leraren, maar wel in het aantal begeleidingsonderwerpen. Bij zij-instromers komen gemiddeld genomen meer onderwerpen aan bod. Dit laatste wijst op een bredere focus.

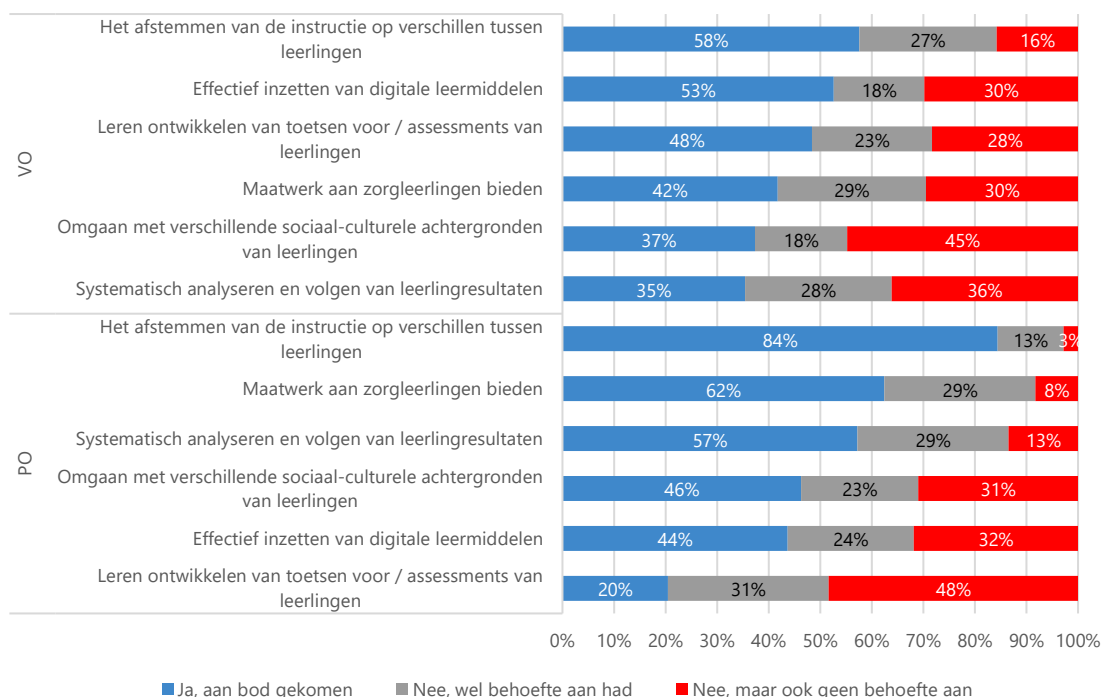
Figuur 6.10 Gemiddelde aantal begeleidingsactiviteiten en -onderwerpen, naar sector (%)





Om een goed beeld te krijgen van de begeleiding op de werkplek, is in de enquête ook gevraagd of een aantal specifieke onderwerpen aan bod zijn gekomen en zo niet, of men daar behoefte aan had. Figuur 6.11 laat zien dat in het po vaak aandacht is besteed aan het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen en het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen. In het vo wordt hier ook aandacht aan besteed, maar wel minder frequent dan in het po. Relatief vaker ligt de nadruk op het effectief inzetten van digitale leermiddelen en het ontwikkelen van toetsen. Daarbij valt op dat er in het vo wel behoefte bestaat aan begeleiding bij het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen. Net als vorig jaar, heeft bijna een op de drie zij-instromers in het vo hier behoefte aan. De behoefte aan begeleiding in de omgang met sociaal-culturele verschillen tussen leerlingen is in het vo het grootst, en ook in het po hebben zij-instromers behoefte aan begeleiding op dit vlak. Deze bevinding sluit aan bij eerder onderzoek van de OECD (TALIS 2018), waaruit blijkt dat startende leraren over het algemeen meer moeite hebben in de omgang met sociaal-culturele verschillen tussen leerlingen dan meer ervaren docenten.

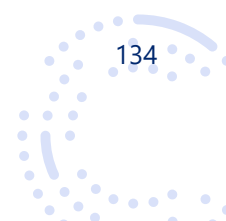
Figuur 6.11 Aandacht voor specifieke onderwerpen tijdens de begeleidingsactiviteiten naar sector (%)



### Lesobservatie

Uit onderzoek van de OECD is bekend dat lesobservatie en feedback effectieve instrumenten zijn voor de professionalisering van leraren<sup>52</sup>. In de enquête is daarom ook expliciet gevraagd hoe vaak het afgelopen jaar lessen zijn geobserveerd door een ervaren docent of mentor/coach. Het blijkt dat bij praktisch alle zij-instromers in po en vo lessen zijn geobserveerd (zie Figuur 6.12). Daarbij valt op dat dit in het vo vaker gebeurt dan in eerdere jaren. Daarnaast valt op dat er in het po veel frequenter lessen worden geobserveerd dan in het vo. In het po geeft 90 procent van de zij-instromers aan dat

<sup>52</sup> OECD (2009) *Creating Effective Teaching and Learning Environments*. Parijs.

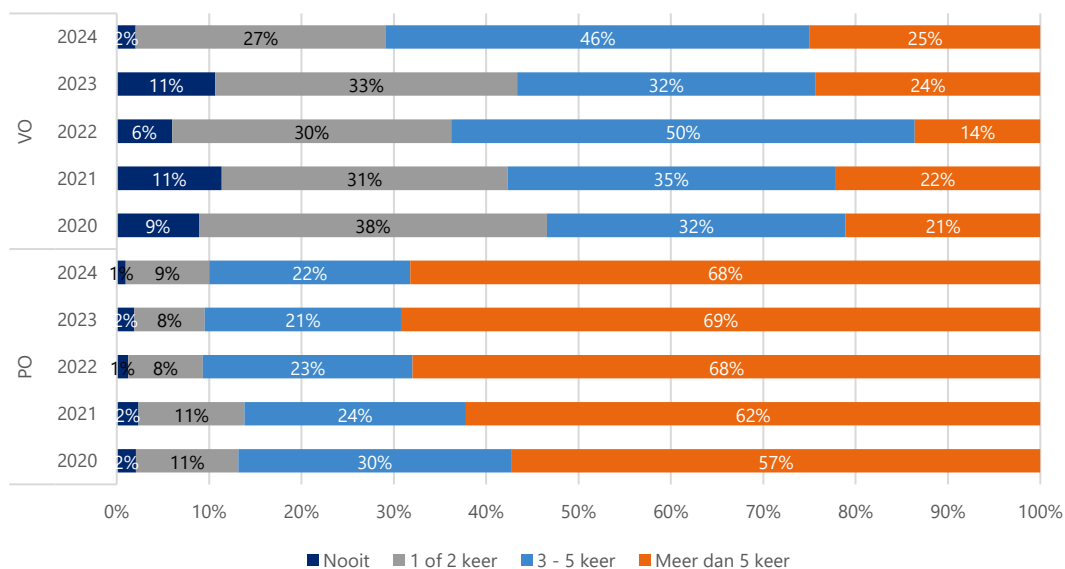




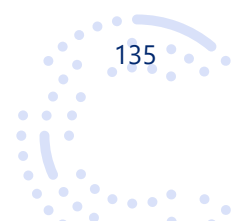
afgelopen schooljaar ten minste drie keer lessen zijn geobserveerd. In het vo ligt dit aandeel lager en is bij 27 procent van de respondenten 1 of 2 keer een les geobserveerd. Vergeleken met vorig jaar is er op dit vlak weinig veranderd.

Vergeleken met pas afgestudeerde leraren, worden bij zij-instromers veel vaker lessen geobserveerd door een ervaren docent of mentor/coach. Dit geldt voor allebei de sectoren. In het po zien we daarbij het grootste verschil. Bij 99 procent van de zij-instromers in het po zijn lessen geobserveerd en bij 68 procent is dat ten minste 5 keer gedaan. Onder pas afgestudeerde leraren liggen beide percentages een stuk lager (91% en 21%). Dit verschil hangt samen met het feit dat zij-instromers in het po aan het begin van hun traject vaak boven formatief worden ingezet en bevestigt dat lesobservatie en feedback een belangrijker onderdeel is van de begeleiding bij zij-instromers, dan van pabo-gediplomeerden.

Figuur 6.12 Lesobservatie door een ervaren docent of mentor/coach, naar sector (%)



Op grond van voorgaande analyses kunnen we concluderen dat de begeleiding van zij-instromers in po en vo anders wordt vormgegeven. In het po geven zij-instromers vaak eerst een tijdje samen met een collega les (in dubbele bezetting) en worden zij-instromers veelal door een mentor of coach begeleid. In het vo gaan de meeste zij-instromers direct voor de klas staan en vindt de begeleiding vaak plaats door een ervaren docent. Daarnaast wordt in het vo ook vaker deelgenomen aan intervisie en inductieprogramma's. Inhoudelijk verschilt de begeleiding ook. Daarbij valt op dat in het po meer onderwerpen aan bod komen dan in het vo en meer nadrukkelijk wordt ingezoomd op het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen. In het vo wordt verhoudingsgewijs vaak aandacht besteed aan het leren ontwikkelen van toetsen en het effectief inzetten van digitale leermiddelen. Vergeleken met pas afgestudeerden is de begeleiding van zij-instromers 'intensiever'. Er worden meer onderwerpen behandeld, veel vaker lessen geobserveerd en besproken en er is ook vaker aandacht voor het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen. De begeleiding van zij-instromers heeft, al met al, dus een meer uitgewerkt karakter.





### 6.3.2 Zij-instroom in het mbo

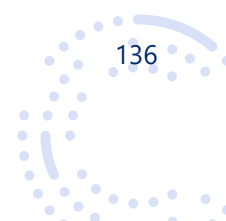
De meeste zij-instromers in het mbo (62%) krijgen, ook na afloop van hun pdg-traject, een of andere vorm van begeleiding (Tabel C8). Het gaat daarbij, net als vorig jaar, in veel gevallen om deelname aan teambrede workshops en studiedagen en het bespreken van de manier van lesgeven met collega's (zie Tabel C10). 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. Vorig jaar was dit niet anders. Vergeleken met vorig jaar is het begeleidingspercentage toegenomen (zie Tabel C8). Circa 55 procent van de zij-instromers kreeg toen een of andere vorm van begeleiding. Dit jaar kreeg 62 procent dat. Dit is vergelijkbaar met de situatie in 2020.

Uit nadere analyses blijkt dat de begeleiding bij ruim een derde (35%) van de zij-instromers *actief is aangeboden* door de instelling. Dit percentage komt overeen met dat bij pas afgestudeerde docenten die in het mbo werken, maar ligt wel duidelijk hoger dan in eerdere jaren (Tabel C8). In 2019 en 2020 werd de begeleiding bij een kwart van de zij-instromers actief aangeboden, nu bij 35 procent. Dit wijst erop dat er nu vaker sprake is van een *actief begeleidingsaanbod* dan in het verleden. Vergeleken met het funderend onderwijs vallen de percentages in het mbo overigens nog altijd wel lager uit, al speelt hierbij waarschijnlijk ook het verschil in 'timing' een rol. Van de pdg'ers had 89 procent zijn of haar traject succesvol afgerond op het moment enquête. Van de zij-instromers in po en vo is de grootste groep nog bezig met het scholingstraject. De vergelijking betreft dus verschillende momenten (tijdens of na het zij-instroomtraject).

Uit verdiepende analyses blijkt dat zij-instromers waarbij de begeleiding actief is aangeboden aan meer begeleidingsactiviteiten deelnemen dan collega's waarbij dat niet is gedaan. Daarbij valt op dat de eerste groep vaker begeleid wordt door een ervaren collega/mentor, vaker deelneemt aan intervisie, vaker lessen voorbereid met een ervaren collega en aan een introductiedag heeft deelgenomen. Daarnaast wordt bij hen ook vaker lesobservatie en coaching toegepast. Dit betekent dat het *begeleidingsaanbod* vaak uit meer activiteiten bestaat en er in de praktijk dus sprake is van een begeleidingsarrangement dat uit meerdere activiteiten bestaat.

#### *Lesobservatie*

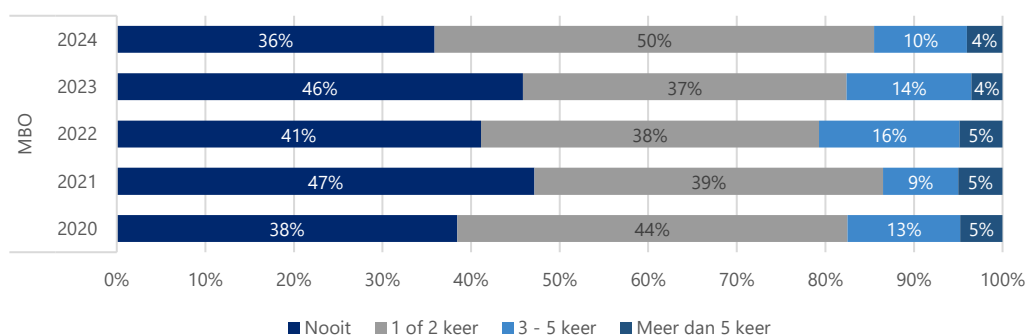
Lesobservatie en feedback komt in het mbo minder vaak voor dan in po en vo, al komt dat vermoedelijk voor een deel doordat de respondenten in het mbo in meerderheid hun pdg-traject al hebben afgerond, terwijl de zij-instromers in po en vo daarmee vaak nog bezig zijn. Figuur 6.13 laat zien dat het aandeel zij-instromers waarvan lessen zijn geobserveerd, in 2024 iets is toegenomen. Vorig jaar werd van 54 procent van de pdg'ers lessen geobserveerd, in 2024 van 64 procent. In de meeste gevallen (50%) gebeurde dat één of twee keer in het jaar. Bij een kleine groep meer dan 5 keer.







Figuur 6.13 Hoe vaak zijn dit schooljaar lessen van u geobserveerd door een ervaren collega of mentor/coach (%)



Het pdg-traject is erop gericht dat zij-instromers in het mbo zich ontwikkelen tot *startbekwame* docenten en voldoen aan de wettelijk vastgelegde bekwaamheidseisen. Om de vakbekwaamheid verder te ontwikkelen, is het van belang dat zij zich ook na het behalen van hun pedagogisch-didactisch getuigschrift verder ontwikkelen. Een goede begeleiding helpt daarbij, vooral als die is gericht op de individuele leerbehoeften. In de enquête is gevraagd welke onderwerpen tijdens de begeleidingsactiviteiten aan bod zijn gekomen.

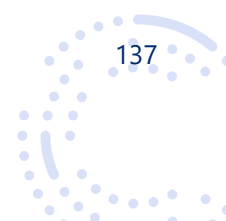
Het vaakst is aandacht besteed aan *pedagogische vaardigheden* in het lesgeven en *studentgedrag en klassenmanagement*. Bij circa 60 procent van de zij-instromers is hier aandacht aan besteed (zie Tabel C11). Daarnaast is ook regelmatig aandacht besteed aan: kennis van kwalificatiedossiers (50%), het reilen en zeilen op de mbo-instelling (42%), methodes voor gedifferentieerd lesgeven (32%) en het beoordelen van studenten (38%) en het relateren van de leerstof aan de beroepspraktijk (39%). Deze onderwerpen sluiten in de regel ook goed aan bij de leerbehoeften van zij-instromers, zo bleek uit eerdere metingen van de Loopbaanmonitor.

Opmerkelijk is dat tijdens de begeleiding (na afloop van het pdg-traject) relatief weinig aandacht wordt besteed aan het lesgeven aan studenten met speciale leerbehoeften en studenten met gedragsproblemen. Dit gebeurt maar bij ongeveer een kwart van de zij-instromers die begeleiding krijgt. Dit is opmerkelijk, omdat bij pas afgestudeerden wel regelmatig aandacht wordt besteed aan het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen en de omgang met studenten met een verschillende sociaal-culturele achtergrond.

In paragraaf 6.2.2 hebben we gezien dat tijdens het pdg-traject relatief minder aandacht wordt besteed aan het *begeleiden van studenten* en het *verbinden van opleiding en beroepspraktijk* dan aan docentvaardigheden. Tijdens de begeleidingsactiviteiten na afloop van het pdg-traject wordt hier wel aandacht aan besteed. In de praktijk tekent zich zo dus een soort doorgaande leerlijn af, waarbij de begeleiding zich eerst richt op het lesgeven zelf en daarna op de bredere context.

### 6.3.3 Stellingen over de begeleiding op de werkplek

Om een gedetailleerd beeld te krijgen van de begeleiding van zij-instromers, is in de enquête ook een aantal stellingen opgenomen. Daaruit blijkt dat de meeste zij-instromers hulp krijgen van ervaren collega's om hun weg te vinden als leraar (79%) en bij problemen ook door hun manager worden



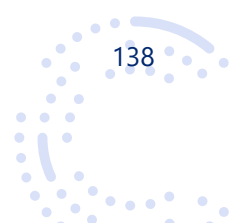


geholpen om oplossingen te zoeken (65%). Verder geeft 53 procent aan dat ze goede ondersteuning krijgen bij het geven van de lessen en heeft 57 procent de indruk dat de school/instelling aandacht heeft voor beginnende leraren. (zie Figuur 6.14). Ondanks deze positieve signalen, is er ook ruimte voor verbetering. Circa 45 procent van de zij-instromers geeft aan dat ze alles zelf moeten ontdekken en 21 procent geeft aan dat de school/instelling een uitgewerkt begeleidingsprogramma heeft voor beginnende docenten<sup>53</sup>. Wat dit laatste betreft, zijn er wel duidelijke sectorale verschillen waarneembaar. Scholen voor voortgezet onderwijs hebben significant vaker een *inductieprogramma* dan scholen en instellingen in het po en mbo. Daarnaast krijgen zij-instromers in po en vo vaker 'goede' begeleiding bij het geven van de lessen en wordt er bij hun inzet ook vaker rekening gehouden met het feit dat zij beginnend leraar zijn (zie Tabel C12). Het mbo scoort op beide punten matig; 39 procent van de pdg'ers geeft aan dat zij goede begeleiding krijgen bij het geven van de lessen en 17 procent geeft aan dat er bij hun inzet rekening wordt gehouden met het feit dat zij een beginnend docent zijn. Daarnaast hebben zij-instromers in het mbo ook minder vaak de indruk dat hun instelling aandacht heeft voor beginnende docenten. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat de meeste pdg'ers hun zij-instroomtraject al succesvol hebben afgerond.

Los van deze sectorale verschillen, zijn er ook verschillen in begeleiding tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen (zie Tabel C13). Op opleidingsscholen wordt de begeleiding bij het lesgeven beter beoordeeld dan op niet-opleidingsscholen en is de aandacht voor beginnende docenten ook groter<sup>54</sup>. Daarnaast hebben opleidingsscholen vaker een uitgewerkt begeleidingsprogramma voor beginnende docenten en zij-instromers. Dit beeld komt overeen met dat van pas afgestudeerde leraren en bevestigt het beeld van vorig jaar.

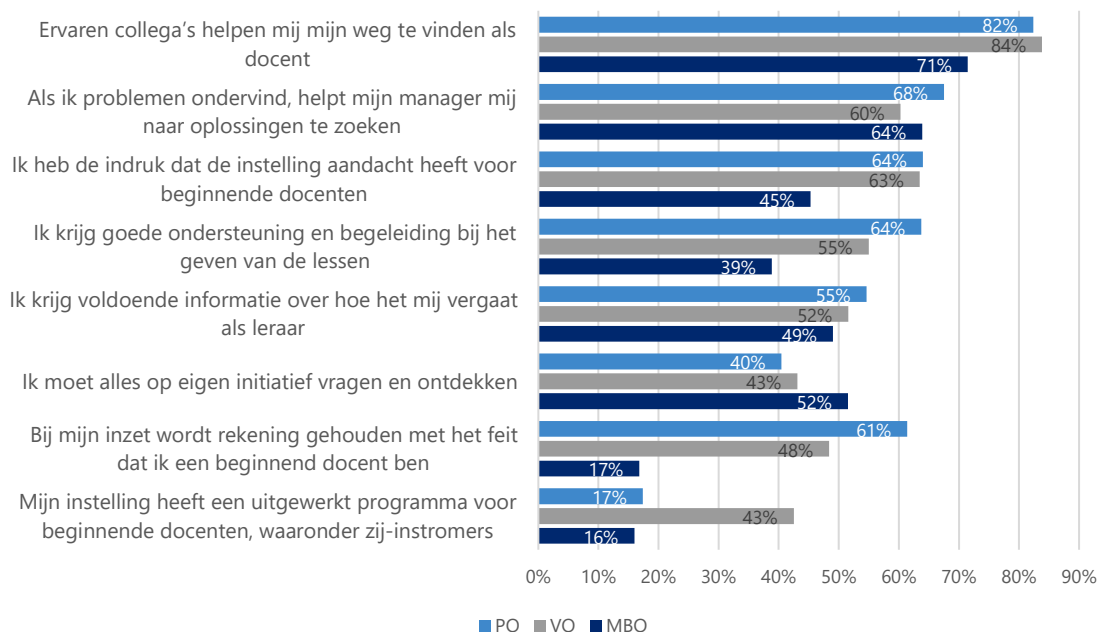
<sup>53</sup> Hierbij moet worden opgemerkt dat van de zij-instromers die, naar eigen zeggen, alles zelf moeten vragen en ontdekken een deel toch wel hulp krijgt van collega's en leidinggevenden.

<sup>54</sup> Het eerste geldt alleen voor het po; het tweede voor alle drie de sectoren.





Figuur 6.14 Aandeel zij-instromers dat het eens is met de volgende stellingen (%)



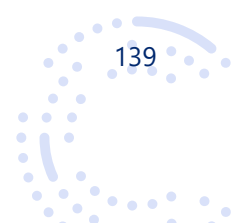
Uit factoranalyse blijkt dat de stellingen over de begeleiding van zij-instromers onderling sterk correleren en kunnen worden samengevoegd tot een meetschaal die inzicht geeft in de *begeleidingsintensiteit*. Deze schaal loopt van 1 (laag) tot 5 (hoog) en heeft een gemiddelde van 3,3. Dit kan als redelijk worden beschouwd. In het po en vo is de begeleidingsintensiteit iets hoger dan in het mbo (resp. 3,4 vs. 3,1). Vergelijken met pas afgestudeerde leraren, zijn er geen verschillen in begeleidingsintensiteit. Bij beide groepen liggen de gemiddelde schaalesscores in het po en vo hoger dan in het mbo. Dit bevestigt dat de begeleiding in het funderend onderwijs intensiever is dan in het mbo.

Voor het mbo kunnen we op basis van gepoolde data van 2020-2024 ook instellingsverschillen in kaart brengen. Hieruit blijkt dat de begeleidingsintensiteit aanzienlijk verschilt. Sommige mbo instellingen bieden een intensieve begeleiding en andere een vrij magere. De gemiddelde begeleidingsintensiteit loopt uiteen van een 2,9 tot een 3,6. De instellingen met minder dan 7 respondenten zijn daarbij buiten beschouwing gelaten. Uit de analyse blijkt dat de begeleiding bij 18 mbo-instellingen duidelijk beter wordt beoordeeld dan bij de rest, en bij zeven hiervan zelfs veel beter. Daarnaast zijn er ook instellingen waar de begeleidingsintensiteit aanzienlijk lager ligt dan het gemiddelde. De tevredenheid over de begeleiding tijdens het zij-instroomtraject toont een soortgelijke variatie tussen instellingen. Dit betekent dat de 'kwaliteit' van de begeleiding in het mbo sterk uiteenloopt. Op sommige instellingen worden zij-instromers beter begeleid dan op andere.

## 6.4 Werkbeleving van zij-instromers

### *Arbeidstevredenheid en werkdruk*

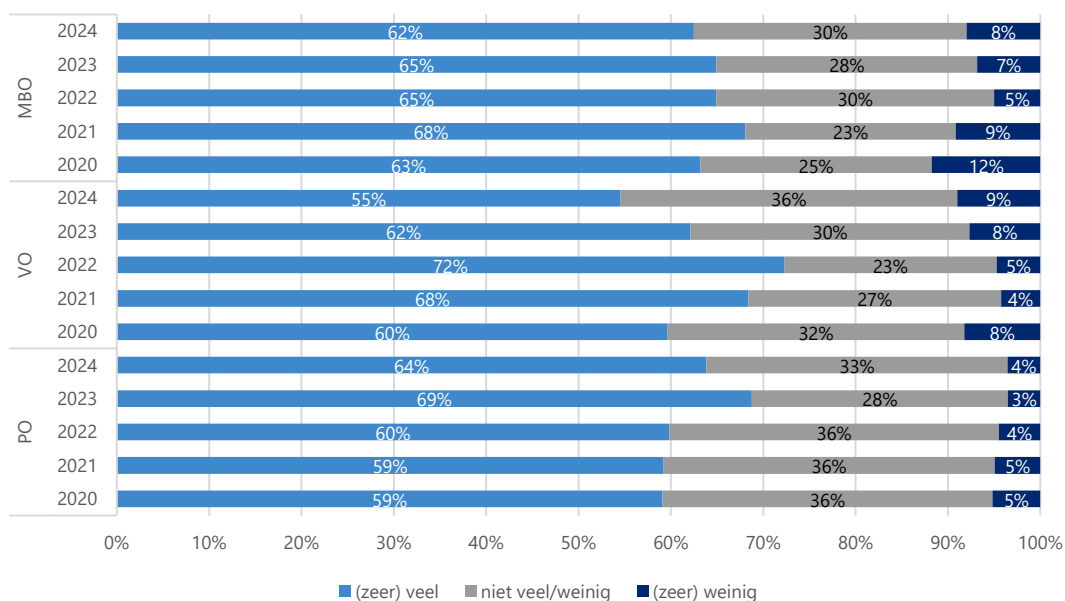
Uit tal van onderzoeken is bekend dat de werkdruk onder leraren als relatief hoog wordt ervaren. Onder zij-instromers is dat niet anders. Ruim 60 procent van alle zij-instromers ervaart veel of zeer veel werkdruk (zie Figuur 6.15). In het primair onderwijs ligt dit aandeel iets hoger dan in het vo en



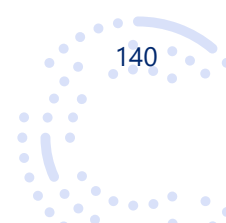


mbo. De voornaamste oorzaken van de hoge werkdruk zijn (net als vorig jaar) de hoeveelheid administratieve en niet-lesgebonden taken (zie Tabel C17). Van de respondenten die (zeer) veel werkdruk ervaren, noemt 66 procent de hoeveelheid administratie hiervoor als reden en 62 procent de hoeveelheid niet-lesgebonden taken. Daarnaast spelen (met name in po en vo) ook de *samenstelling van de leerlingpopulatie*, de *diversiteit van de groep* en het *handhaven van discipline* een rol. Deze factoren komen in grote lijnen overeen met die van pas afgestudeerde leraren.

Figuur 6.15 Ervaren werkdruk door zij-instromers, naar sector (%)\*

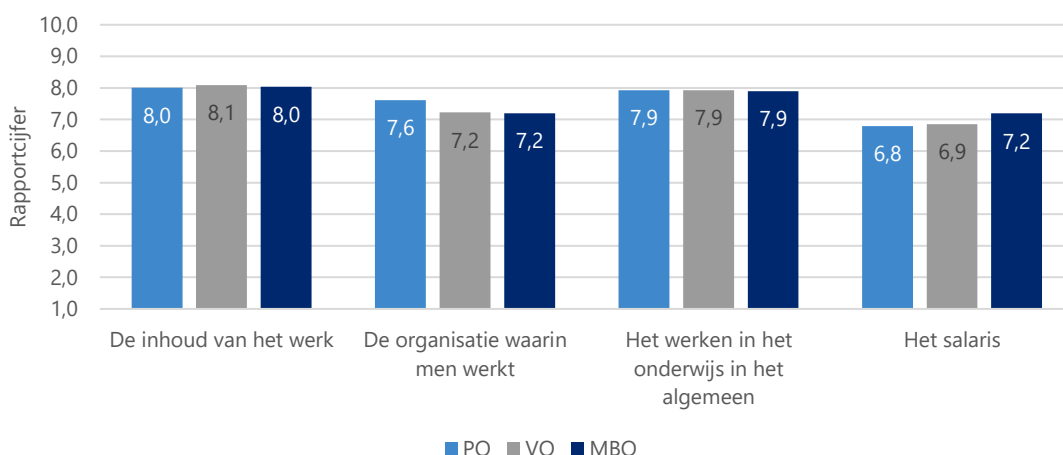


Ondanks de door vele zij-instromers ervaren hoge werkdruk, zijn de meeste zij-instromers wel tevreden met hun baan. Vooral over de *inhoud van hun werk* en het *werken in het onderwijs* zijn zij zeer te spreken. Uitgedrukt in een rapportcijfers, beoordelen zij de inhoud van hun werk met een 8 en het werk in het onderwijs met een 7,9 (zie Figuur 6.16). De tevredenheid met de organisatie valt over de hele linie wat lager uit (deze wordt gemiddeld met een 7,4 beoordeeld); en hetzelfde geldt voor het salaris (6,7). Daarbij valt op dat de tevredenheid met de organisatie in het po groter is dan in het vo en mbo en dat de loontevredenheid in het po en vo een fractie lager is dan in het mbo. In eerdere jaren was het beeld soortgelijk.





Figuur 6.16 Werktevredenheid, naar sector (%)

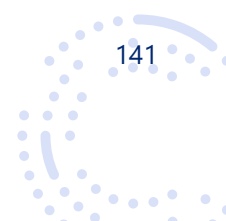


Om een meer gedetailleerd beeld te krijgen van de werkbeleving is aan zij-instromers in het mbo een aantal extra vragen gesteld. Hieruit blijkt dat zij over het algemeen zeer tevreden zijn over de omgang met studenten en het lesgeven (zie Tabel C15). De omgang met studenten beoordelen zij met een 8,4 en het lesgeven met een 8,2. Verder blijkt dat een ruime meerderheid (89%) tevreden is over hun overstap naar het onderwijs, en als ze weer zouden mogen kiezen opnieuw voor het leraarschap zouden kiezen (87%).

Net als bij de pas afgestudeerde leraren, zien we bij zij-instromers ook een duidelijk verband tussen de begeleidingsintensiteit en de werktevredenheid. Zij-instromers die intensief worden begeleid, zijn gemiddeld genomen meer tevreden met hun werk dan degenen die geen begeleiding krijgen. Daarnaast hebben ook de *aansluiting bij de leerbehoeften* en de *person-job fit* een positief effect op de werktevredenheid. Naarmate de begeleiding beter aansluit bij de leerbehoeften van zij-instromers en het werk in het onderwijs overeenkomt met hun verwachtingen, neemt de werktevredenheid toe. Verder is er een positief verband met het professioneel zelfvertrouwen; des te groter het 'bekwaamheidsgevoel' des te groter de tevredenheid. De door zij-instromers ervaren werkdruk heeft opmerkelijk genoeg géén additioneel effect op de werktevredenheid. Dit is opmerkelijk omdat in de media vaak wordt gesteld dat een (hoge) ervaren werkdruk tot minder werktevredenheid leidt. Uit multivariate analyse blijkt dit echter niet.

### *Professioneel zelfvertrouwen*

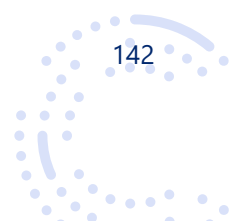
De meeste zij-instromers zijn tevreden met hun baan en zijn van mening dat het zij-instroomtraject van voldoende kwaliteit is om aan de slag te gaan als leraar/docent. Maar hoe staat het met hun bekwaamheidsgevoel? In hoeverre voelen zij zich zeker van hun eigen kwaliteiten? Om hier antwoord op te kunnen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





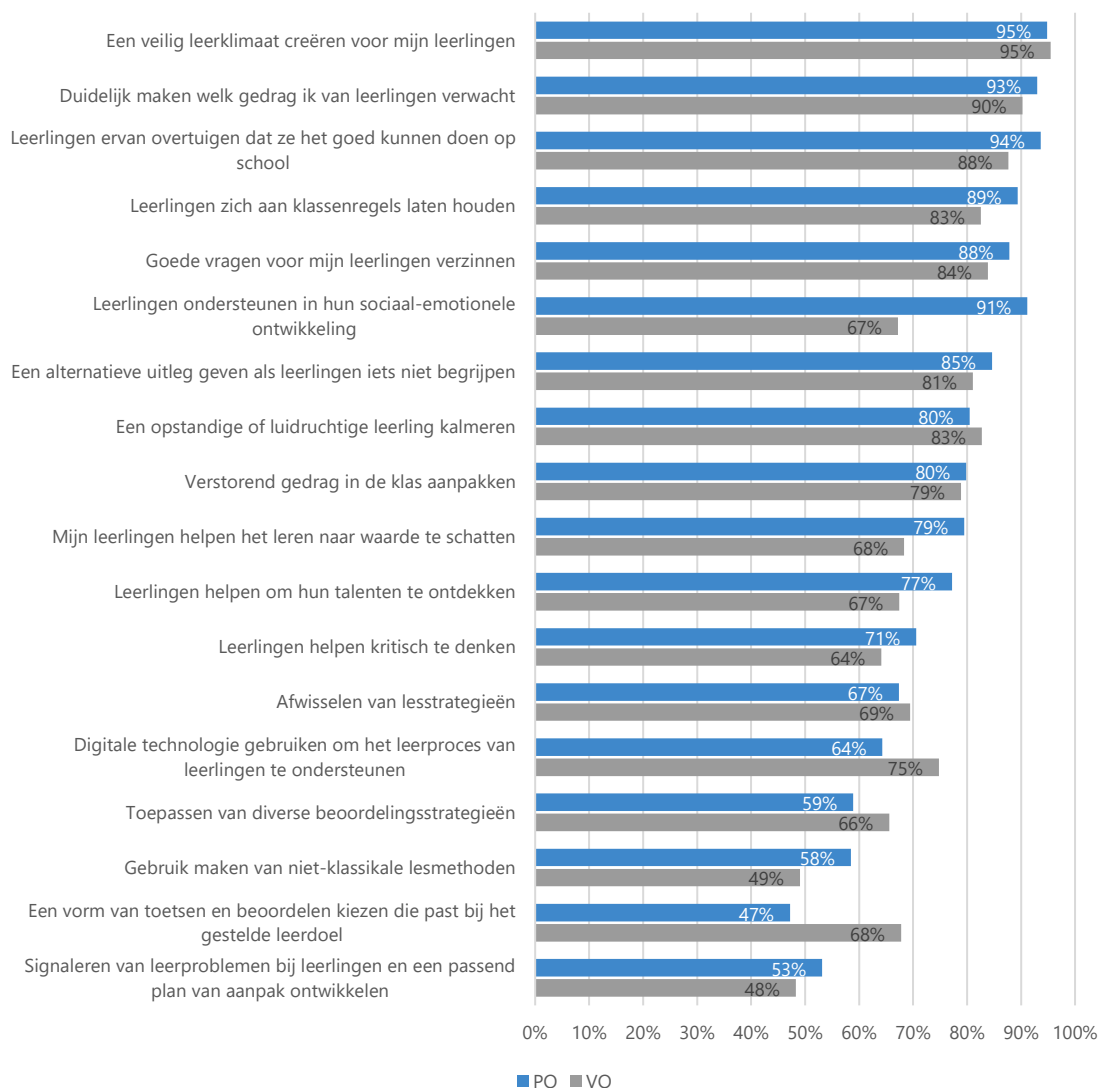
Figuur 6.17 toont de belangrijkste uitkomsten voor zij-instromers in het primair en voortgezet onderwijs. Uit de figuur blijkt dat de meeste zij-instromers geloof hebben in eigen kunnen. Ze zijn in staat om tijdens de les een veilig leerklimaat te creëren, leerlingen ervan te overtuigen dat ze het goed kunnen doen op school, duidelijk te maken welk gedrag zij van leerlingen verwachten, goede vragen voor de leerlingen te verzinnen, leerlingen te ondersteunen in hun sociaal-emotionele ontwikkeling en een alternatieve uitleg te geven als leerlingen iets niet begrijpen. Minder bedreven voelen zij zich in het signaleren en aanpakken van leerproblemen, het toepassen van verschillende beoordelingsstrategieën en niet-klassikale lesmethoden, en (m.n. in het po) het kiezen van een toetsvorm die past bij het gestelde leerdoel. Dit beeld komt nauw overeen met dat bij pas afgestudeerde leraren, en bevestigt dat startende leraren de basisvaardigheden wel onder de knie hebben, maar soms (nog) moeite hebben met de meer complexe docentvaardigheden, zoals differentiëren.

Tussen zij-instromers in po en vo zijn er enkele opvallende verschillen in het bekwaamheidsgevoel. Het gaat dan vooral om: het *ondersteunen van leerlingen in hun sociaal-emotionele ontwikkeling* en het *kieszen van een toetsvorm* die past bij de gestelde leerdoelen. Zij-instromers in het po voelen zich meer bekwaam om leerlingen te ondersteunen in hun ontwikkeling dan zij-instromers in het vo en omgekeerd gaat het kiezen van een passende vorm van toetsen zij-instromers in het vo juist beter af. Een mogelijke oorzaak van deze verschillen, betreft het verschil in aandacht tijdens de begeleiding op de werkplek. In het vo richt de begeleiding van zij-instromers zich vaker op het ontwikkelen van toetsen dan in het po, en in het po is er meer aandacht voor het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen en het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen. Daarnaast speelt mogelijk ook de aard van het werk een rol van betekenis.





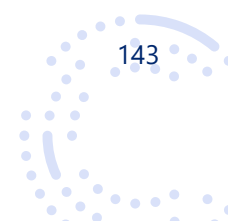
Figuur 6.17 Professioneel zelfvertrouwen van zij-instromers in po/vo (%)\*



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

Vergeleken met eerdere jaren, zijn er in het po geen wezenlijke verschillen in het bekwaamheidsgevoel van zij-instromers. Wel is er in het vo een (beperkte) afname te zien in het bekwaamheidsgevoel op het terrein van de instructie. Het gaat dan onder meer om: het geven van een alternatieve uitleg en het gebruik van niet-klassikale lesmethoden. Vergeleken met 2020 is het aandeel zij-instromers dat zich in staat voelt om dit te doen, significant gedaald.

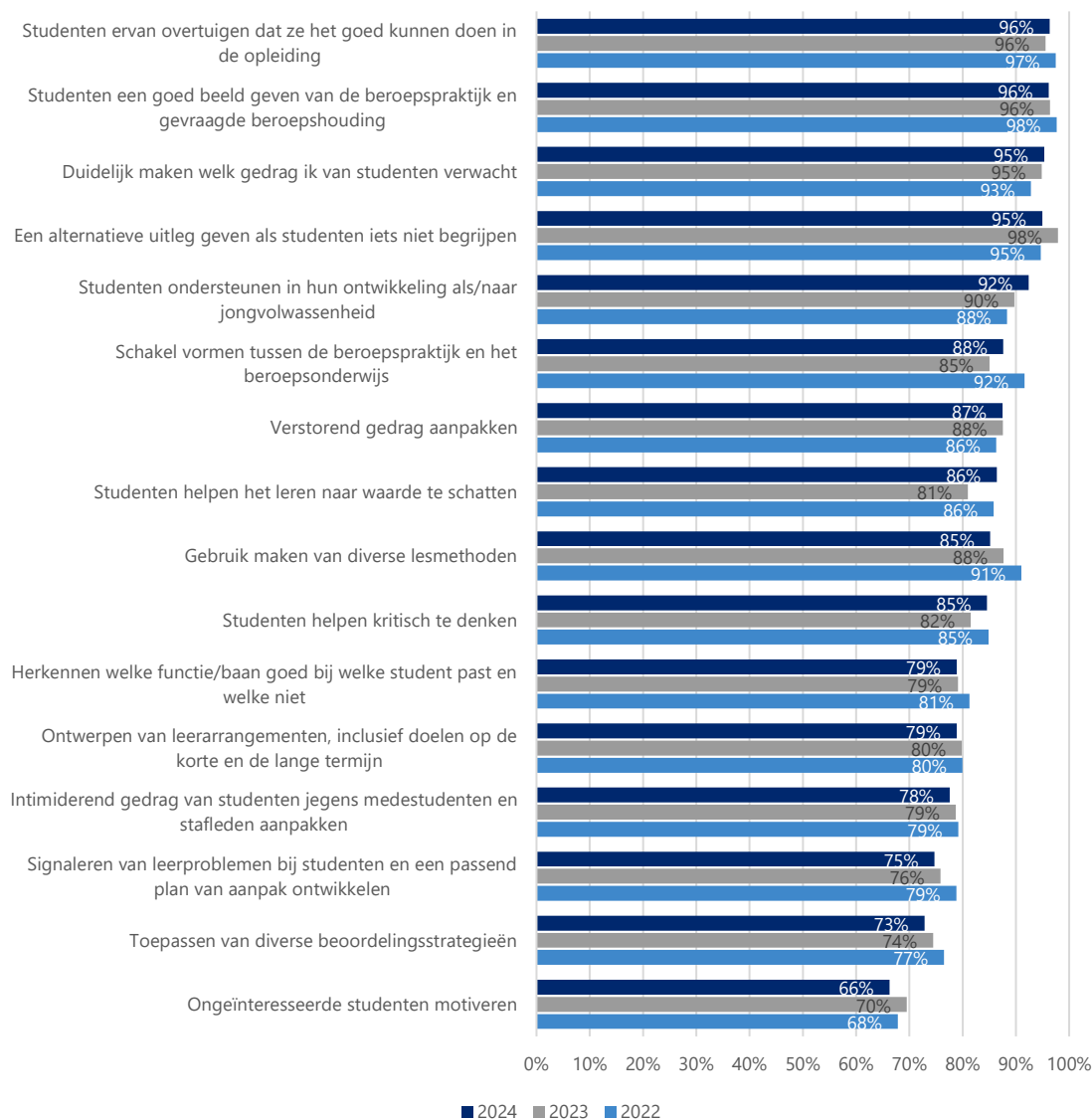
Figuur 6.18 toont de resultaten voor het mbo. Ook hier blijkt dat de meeste pdg'ers zich redelijk bekwaam voelen. Ze zijn in staat om studenten ervan te overtuigen dat ze het goed kunnen doen in de opleiding, studenten een goed beeld te geven van de beroepspraktijk, een alternatieve uitleg te geven als een student iets niet begrijpt en duidelijk te maken welk gedrag ze van studenten verwachten. Daarnaast zijn de meest pdg'ers ook in staat om studenten te ondersteunen in hun ontwikkeling en een schakel te vormen tussen het onderwijs en de beroepspraktijk. Minder bedreven voelen zij zich in het toepassen van diverse beoordelingsstrategieën, het motiveren van



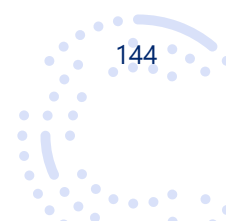


ongeïnteresseerde studenten en het signaleren en aanpakken van leerproblemen. In de afgelopen jaren was dit niet wezenlijk anders (zie Figuur 6.18). Ook toen bleek dat zij-instromers de *basisvaardigheden* (zoals klassenmanagement en uitleg geven) meestal wel beheersen, maar soms nog moeite hebben met de meer *complexe vaardigheden* (zoals het motiveren van studenten en differentiëren). Om deze vaardigheden onder de knie te krijgen, is klaarblijkelijk meer praktijkervaring nodig.

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



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







### *Verschillen in professioneel zelfvertrouwen*

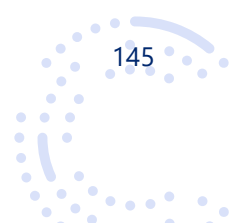
Uit factoranalyses blijkt dat (net als bij pas afgestudeerde leraren) de verschillende aspecten van het professioneel zelfvertrouwen van zij-instromers in het po en vo kunnen worden gecombineerd tot drie samenhangende clusters<sup>55</sup>:

- klassenmanagement;
- motiveren van leerlingen, en
- instructie/differentiëren.

Bij klassenmanagement gaat het onder meer om het creëren van een veilig leerklimaat, het aanpakken van verstoring gedrag en het kalmeren van opstandige of luidruchtige leerlingen. Bij het motiveren van leerlingen gaat het onder andere om het overtuigen van leerlingen dat zij het goed kunnen doen op school en om hulp aan leerlingen om kritisch te denken, hun talenten te ontdekken en het leren naar waarde te schatten. En bij de instructie handelt het vooral om differentiatievaardigheden, zoals: het geven van een alternatieve uitleg, het toepassen van diverse beoordelingsstrategieën, het gebruik van niet-klassikale lesmethoden en het afwisselen van lesstrategie.

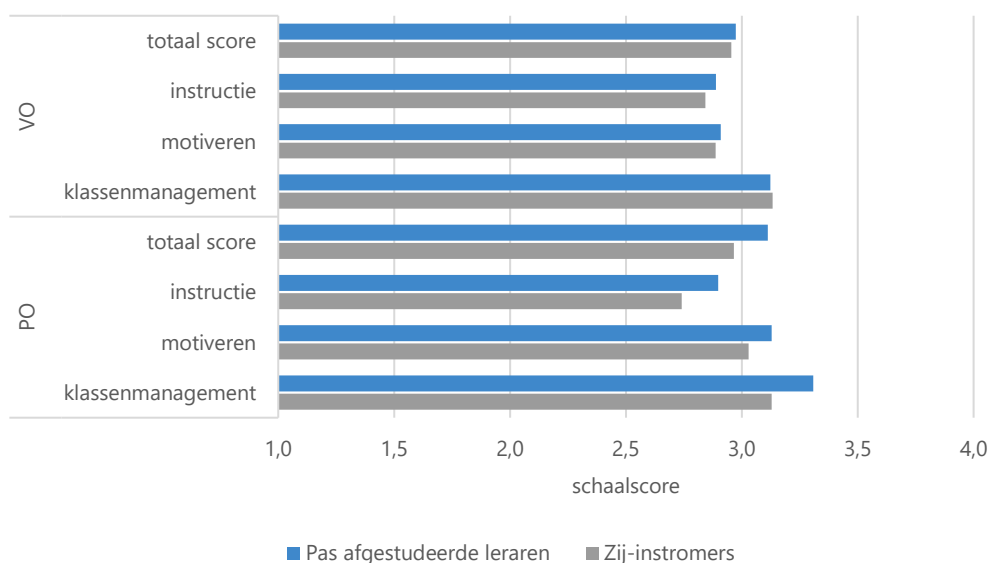
Figuur 6.19 toont de gemiddelde schaalscores voor zij-instromers en voor pas afgestudeerde leraren. Het meest bekwaam voelen zij-instromers zich op het vlak van klassenmanagement. Dit geldt zowel voor zij-instromers in het po als vo. De schaalscores voor instructie en het motiveren van leerlingen vallen gemiddeld genomen lager uit, vooral in het po. Daarbij valt op dat het professioneel zelfvertrouwen van zij-instromers in het po duidelijk lager ligt dan dat van pas afgestudeerde leraren. In het vo zijn er geen noemenswaardige verschillen in het professioneel zelfvertrouwen, maar in het po zien we die wel. Op een schaal van 1-4 gaat het daarbij om een verschil van circa 0,2 punt.

<sup>55</sup> Voor het mbo is geen factoranalyse uitgevoerd omdat de items op onderdelen afwijken van die in po en vo. De gegevens zijn daardoor niet vergelijkbaar met die van pas afgestudeerde leraren.





Figuur 6.19 Professioneel zelfvertrouwen van startende leraren in po en vo (%)



### *Determinanten voor het professioneel zelfvertrouwen*

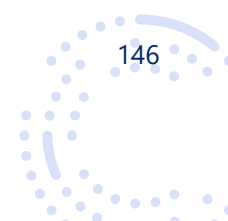
Om na te gaan in hoeverre de scholing en begeleiding tijdens het zij-instroomtraject van invloed zijn op het professioneel zelfvertrouwen is een verklarende analyse uitgevoerd gericht op zij-instromers in het po. Hierbij is gebruik gemaakt van regressieanalyse. Figuur 6.20 laat zien dat de scholing en begeleiding die zij-instromers krijgen een positief effect hebben op hun bekwaamheidsgevoel. Het professioneel zelfvertrouwen neemt toe, naarmate zij-instromers intensiever worden begeleid en er tijdens het scholingstraject meer aandacht wordt besteed aan pedagogische en didactische vaardigheden, en aan de eigen professionele ontwikkeling.

Daarnaast spelen ook enkele andere factoren een rol:

- Zij-instromers die eerder in het onderwijs werkten, voelen zich meer bekwaam dan collega's die vanuit een andere sector zijn ingestroomd, en
- Zij-instromers die direct voor de klas zijn gaan staan, voelen zich meer bekwaam dan degenen die eerst een tijdje met een collega hebben meegelopen of samen met een collega hebben lesgegeven (in dubbele bezetting). Dit effect staat los van de werkervaring in het onderwijs.

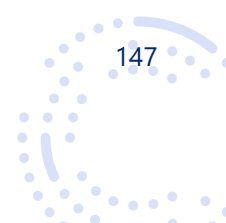
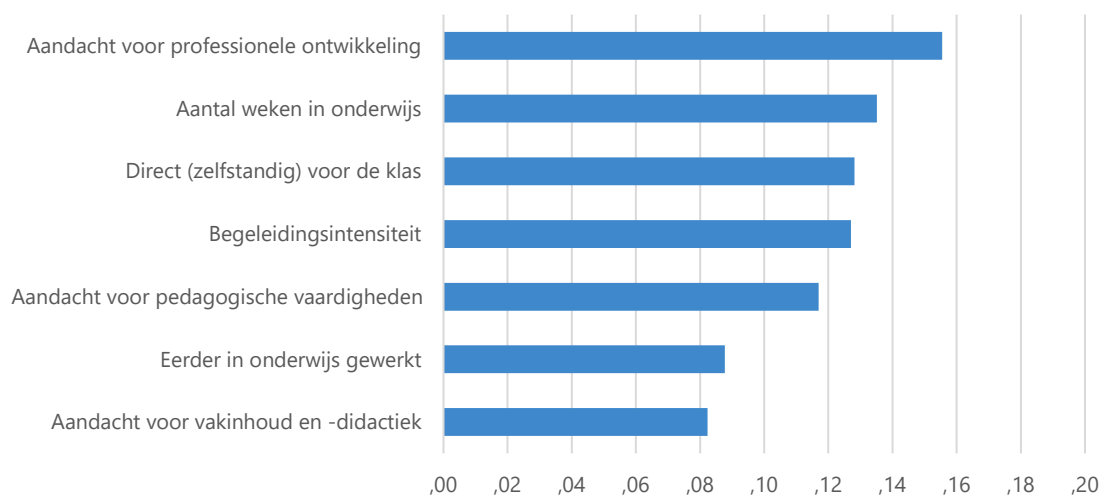
Naast deze factoren, is ook het *aantal weken* dat men in het onderwijs werkt (sinds de start van het zij-instroomtraject) van invloed op het bekwaamheidsgevoel. Naarmate zij-instromers langer in het onderwijs werken, neemt hun bekwaamheidsgevoel toe. Dit wijst erop dat zij-instromers in de loop van de tijd ervaring opdoen en zich steeds meer bekwaam voelen.

Uit nadere analyses blijkt dat dit 'duur-effect' groter is voor zij-instromer die intensief begeleid worden dan voor zij-instromers die weinig begeleiding krijgen. Er is sprake van een positief interactie-effect. Dit wijst erop dat het bekwaamheidsgevoel van zij-instromers sneller toeneemt naar mate zij intensiever worden begeleid. Los van eventuele eerdere ervaring in het onderwijs, leidt een intensieve begeleiding op de werkplek dus tot een snellere professionele ontwikkeling van zij-instromers in het po.



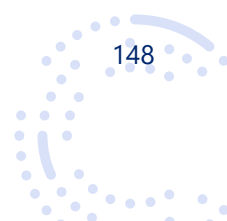


Figuur 6.20 Determinanten voor professioneel zelfvertrouwen van zij-instromers po (bèta coëfficiënten)





## Bijlagen





## Bijlage A Steekproef en respons

Voor de enquête onder *pas afgestudeerde leraren* zijn alle gediplomeerden benaderd die in 2023 voor het eerst een lerarenopleiding hebben afgerond. Het ging hierbij om 8.085 personen<sup>56</sup>. Hiervan hebben er 2.814 de enquête ingevuld<sup>57</sup>. Dit komt neer op een respons van 35 procent. Tabel A.1 laat zien dat de respons onder afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen een stuk hoger is dan die onder afgestudeerden van de pabo en de tweedegraadsopleidingen<sup>58</sup>. In eerdere jaren was dat ook het geval.

De respons is dit jaar een stuk hoger dan vorig jaar. Dit komt voor een deel doordat het veldwerk eerder is gestart (in mei i.p.v. juni)<sup>59</sup>. Maar belangrijker is waarschijnlijk nog dat de enquête dit jaar ook op iPad, tablet en mobiel ingevuld kon worden en eenvoudig ingevuld kon worden door het scannen van een QR-code.

De gemiddelde invultijd bedroeg 16 minuten<sup>60</sup>. In de analyse is een *weging* toegepast om representatieve uitspraken te kunnen doen over de arbeidsmarktpositie en begeleiding van pas afgestudeerde leraren. Hierbij is gecorrigeerd voor afwijkingen in de verdeling naar opleidingstype, geslacht, leeftijd, vooropleiding en vakgebied (vo). In dit rapport geven we de gewogen uitkomsten weer in tabellen en figuren, plus de ongewogen responsaantallen.

Tabel A.1 – Steekproef en respons, naar opleidingstype (cohort 2023)

	<b>N</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Pabo	3.898	1.398	36%
Tweedegraadslerarenopleiding (hbo)*	3.762	1.172	31%
Universitaire lerarenopleiding	521	244	47%
Totaal**	8.181	2.814	34%

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

\*\* Inclusief gediplomeerden die op de non-mailing lijst van DUO staan.

Tabel A.2 – Responsontwikkeling, meting 2019-2024

	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Pabo	29%	34%	31%	27%	30%	36%
Tweedegraadslerarenopleiding	26%	32%	30%	25%	26%	31%
Universitaire lerarenopleiding	34%	45%	37%	36%	40%	47%

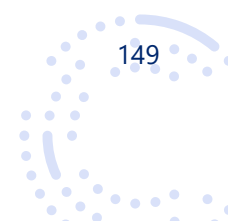
<sup>56</sup> Tabel A.1 toont totale populatie, inclusief 'gediplomeerden die op de non-mailinglijst staan van DUO.

<sup>57</sup> Dit is exclusief de respondenten die (naar eigen zeggen) geen lerarenopleiding hebben gevolgd of eerder al een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald.

<sup>58</sup> De (ongedeelde) lerarenopleidingen voor de kunstvakken en LO rekenen we in dit onderzoek gemakshalve ook tot de *tweedegraadsopleidingen*. Het gaat hier in alle gevallen om HBO-bacheloropleidingen.

<sup>59</sup> De veldwerkperiode liep dit jaar in mei/juni, vorig jaar in juni/juli.

<sup>60</sup> Voor afgestudeerden met een baan in het onderwijs is de enquête langer dan voor afgestudeerden zonder baan of met een baan buiten het onderwijs. De invultijd verschilt daarom ook significant naar arbeidsmarktsituatie. Dit geldt voor alle opleidingstypen.





## Bijlage B Tabellen pas afgestudeerde leraren

### Tevredenheid met de lerarenopleiding

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

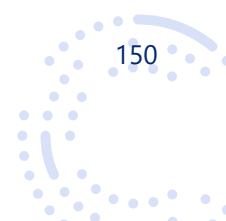
	pabo			2egr opl.			ulo		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Algehele tevredenheid	68%	63%	61%	76%	73%	70%	72%	73%	70%
Niveau van de opleiding	67%	60%	62%	78%	76%	72%	72%	74%	76%
Vorbereiding op beroepspraktijk	62%	57%	50%	66%	60%	56%	62%	60%	53%
Studiebegeleiding	59%	58%	55%	63%	61%	57%	65%	69%	69%
Aanleren ped./didact. vaardigheden	71%	62%	61%	70%	64%	63%	61%	62%	56%
Aanleren differentiatievaardigheden	56%	53%	51%	56%	53%	51%	36%	35%	30%
Aanleren onderzoekende houding	71%	69%	72%	66%	70%	67%	75%	70%	68%
Niveau van de programmaonderdelen	64%	61%	60%	77%	75%	72%	76%	80%	69%
Kennis opdoen over curriculum	56%	55%	52%	-	-	-	-	-	-
Aandacht voor methode-onafh. lesgeven	56%	56%	55%	-	-	-	-	-	-
De aandacht voor basisvaardigheden in het curriculum	-	-	72%	-	-	-	-	-	-
Leren gebruiken digitale (leer)middelen bij lesgeven	60%	57%	56%	49%	46%	44%	40%	40%	32%
Totaal (n=100%)	978	1.124	1.398	1.028	953	1.172	223	230	244

\* Selectie pas afgestudeerde leraren (afstudeerjaren).

Tabel B2 – Tevredenheid met de volgende aspecten van de lerarenopleiding, naar opleidingsvorm\*

	pabo			2egraads opl.		
	voltijd	deeltijd	totaal	voltijd	deeltijd	totaal
Algehele tevredenheid	62%	58%	61%	71%	68%	70%
Niveau van de opleiding	62%	61%	62%	72%	74%	72%
Vorbereiding op beroepspraktijk	50%	50%	50%	60%	49%	56%
Studiebegeleiding	56%	55%	55%	56%	60%	57%
Aanleren ped./didact. vaardigheden	64%	55%	61%	64%	62%	63%
Aanleren differentiatievaardigheden	52%	48%	51%	52%	48%	51%
Aanleren onderzoekende houding	73%	71%	72%	64%	72%	67%
Niveau van de programmaonderdelen	62%	58%	60%	74%	70%	72%
Kennis opdoen over curriculum	52%	51%	52%	-	-	-
Aandacht voor methode-onafh. lesgeven	54%	57%	55%	-	-	-
De aandacht voor basisvaardigheden	74%	68%	72%	-	-	-
Leren gebruiken digitale (leer)middelen bij lesgeven	57%	55%	56%	41%	49%	44%
Totaal (n=100%)	904	494	1.398	729	443	1.172

\* Selectie pas afgestudeerde leraren (afstudeercohort 2023).





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

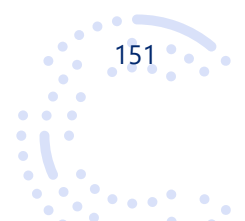
	pabo			2egraads opl.		
	OS	geen OS	totaal*	OS	geen OS	totaal*
Algehele tevredenheid	62%	58%	61%	73%	65%	70%
Niveau van de opleiding	62%	64%	62%	74%	68%	72%
Vorbereiding op beroepspraktijk	52%	44%	50%	59%	50%	56%
Studiebegeleiding	56%	56%	55%	60%	55%	57%
Aanleren ped./didact.vaardigheden	63%	55%	61%	66%	60%	63%
Aanleren differentiatievaardigheden	51%	48%	51%	52%	49%	51%
Aanleren onderzoekende houding	73%	73%	72%	67%	69%	67%
Niveau van de programmaonderdelen	60%	61%	60%	75%	69%	72%
Kennis opdoen over curriculum	54%	49%	52%	-	-	-
Aandacht voor methode-onafh. lesgeven	56%	54%	55%	-	-	-
De aandacht voor basisvaardigheden	73%	68%	72%	-	-	-
Leren gebruiken digitale (leer)middelen bij lesgeven	56%	56%	56%	49%	35%	44%
Totaal (n=100%)	694	264	1.124	593	252	953

\* Selectie pas afgestudeerde leraren (afstudeercohort 2023) | incl. weet niet.

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

		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
pabo	... door de begeleider in de klas	81%	81%	83%	82%	81%	80%	78%
	... op de school in zijn geheel	73%	73%	73%	76%	75%	74%	75%
	... vanuit de opleiding	55%	54%	58%	55%	53%	52%	51%
	Totaal (n)	1.100	1.078	1.108	1.108	978	1.124	1.398
2egr opl.	... door de begeleider in de klas	77%	75%	80%	75%	77%	73%	71%
	... op de school in zijn geheel	70%	70%	74%	72%	73%	69%	67%
	... vanuit de opleiding	53%	55%	59%	57%	54%	53%	55%
	Totaal (n)	911	1.015	1.210	1.175	1.028	953	1.172
ulo	... door de begeleider in de klas	75%	75%	81%	78%	81%	86%	82%
	... op de school in zijn geheel	65%	70%	71%	69%	75%	77%	74%
	... vanuit de opleiding	62%	64%	65%	61%	66%	67%	68%
	Totaal (n)	253	229	280	218	223	230	244

\* Selectie pas afgestudeerde leraren (afstudeerjaren).





## Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren

Tabel B5 – Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren (1/2 jaar na afstuderen), cohort 2017-2023 (%)\*

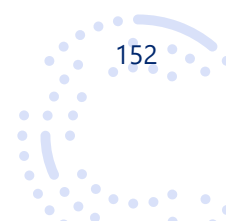
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Pabo</i>								
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	78%	80%	84%	88%	88%	90%	88%	90%
Buiten onderwijs	7%	6%	5%	4%	3%	4%	5%	4%
Binnen en buiten onderwijs	9%	8%	6%	5%	6%	4%	5%	4%
Geen betaalde baan	6%	6%	5%	3%	3%	3%	3%	2%
Totaal (n)	945	1.109	1.087	1.108	1.108	978	1.124	1.398
<i>Lerarenopl. vo/mbo</i>								
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	71%	71%	73%	74%	75%	82%	79%	79%
Buiten onderwijs	12%	11%	12%	10%	10%	8%	8%	9%
Binnen en buiten onderwijs	11%	12%	10%	10%	9%	7%	9%	9%
Geen betaalde baan	6%	6%	6%	5%	5%	3%	4%	4%
Totaal (n)	1.077	1.174	1.262	1.490	1.393	1.251	1.183	1.416

\* Selectie pas afgestudeerde leraren (NB. het gaat om diplomajaar 2017-2023 en peiljaar 2018-2024).

Tabel B6 – Pas afgestudeerde leraren, naar soort baan, peiljaar 2018-2024 (%)\*

		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pabo	Vervangingsbaan	24,2%	13,5%	13,3%	14,3%	7,7%	8,5%	8,5%
	Reguliere baan	75,8%	86,5%	86,7%	85,7%	92,3%	91,5%	91,5%
	Totaal (n)*	971	973	1.023	1.045	912	1.041	1.316
Lerarenopl. vo/mbo	Vervangingsbaan	11,7%	8,2%	8,4%	7,2%	7,1%	4,6%	5,2%
	Reguliere baan	88,3%	91,8%	91,6%	92,8%	92,9%	95,4%	94,8%
	Totaal (n)*	979	1.047	1.265	1.181	1.122	1.040	1.241

\* Selectie pas afgestudeerden die in het onderwijs werken (afstudeercohort 2017-2023).







Tabel B7 – Pas afgestudeerde leraren, naar sector en type dienstverband, peiljaar 2018-2024 (%)\*

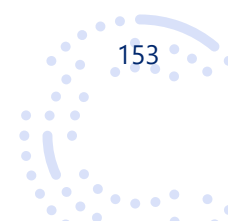
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Po	Vast contract	13,6%	21,6%	31,3%	26,9%	35,3%	47,5%	45,6%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	52,7%	59,6%	51,9%	53,0%	50,1%	39,9%	40,8%
	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	14,1%	8,5%	8,1%	10,9%	7,2%	6,5%	7,7%
	Flexibel contract	19,5%	10,4%	8,7%	9,3%	7,5%	6,1%	6,0%
	Totaal (n)	1.031	1.040	1.132	1.161	1.006	1.098	1.407
Vo	Vast contract	33,8%	34,3%	41,3%	35,9%	37,7%	46,5%	45,8%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	40,7%	43,5%	37,2%	44,0%	41,7%	40,0%	38,3%
	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	19,7%	16,3%	17,4%	16,4%	15,5%	11,1%	11,7%
	Flexibel contract	5,8%	5,9%	4,1%	3,7%	5,1%	2,4%	4,2%
	Totaal (n)	670	724	880	808	774	750	917
Mbo	Vast contract	38,7%	37,0%	41,3%	34,3%	36,1%	50,1%	48,3%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	40,2%	43,3%	34,7%	48,2%	41,7%	37,6%	33,8%
	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	14,0%	14,4%	14,3%	11,3%	16,9%	8,8%	11,4%
	Flexibel contract	7,2%	5,3%	9,7%	6,2%	5,3%	3,4%	6,4%
	Totaal (n)	235	271	266	265	267	207	219

\* Selectie pas afgestudeerden die in het onderwijs werken (afstudeercohort 2017-2023).

Tabel B8 – Pas afgestudeerde leraren, naar sector en aanstellingsomvang, peiljaar 2018-2024 (%)\*

		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Po	Voltijd: 36 uur of meer	44,5%	48,7%	45,2%	46,1%	49,9%	48,9%	47,4%
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	28,5%	27,5%	29,4%	30,9%	26,1%	25,5%	29,3%
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	19,6%	18,1%	20,9%	19,3%	20,1%	21,0%	19,9%
	Deeltijd: < 12 uur	7,4%	5,7%	4,6%	3,7%	3,9%	4,6%	3,3%
	Totaal (n)*	1.031	1.040	1.132	1.161	1.006	1.098	1.407
Vo	Voltijd: 36 uur of meer	16,8%	17,7%	19,1%	17,2%	23,6%	22,5%	23,5%
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	49,0%	50,5%	50,7%	51,3%	49,9%	49,9%	52,2%
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	29,2%	27,2%	25,2%	28,3%	24,2%	25,6%	22,7%
	Deeltijd: < 12 uur	5,1%	4,6%	5,0%	3,2%	2,3%	2,0%	1,6%
	Totaal (n)	670	724	880	808	774	750	917
Mbo	Voltijd: 36 uur of meer	25,3%	25,9%	24,4%	31,5%	30,7%	29,5%	24,0%
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	48,5%	45,5%	48,6%	46,0%	52,1%	45,1%	53,2%
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	22,3%	25,8%	22,4%	20,5%	15,3%	22,4%	21,2%
	Deeltijd: < 12 uur	4,0%	2,8%	4,6%	2,0%	1,9%	3,0%	1,6%
	Totaal (n)	235	271	266	265	267	207	219

\* Selectie pas afgestudeerden die in het onderwijs werken (afstudeercohort 2017-2023).





Tabel B9 – Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren, naar vakgebied (%; ½ jaar na afstuderen)\*

	Binnen onderwijs	Buiten onderwijs	Binnen en buiten onderwijs	Geen betaalde baan	Totaal (n)
Talen	83%	8%	5%	4%	367
Exacte vakken	85%	8%	5%	2%	266
Technische vakken	83%	8%	7%	1%	86
Culturele/creatieve vakken	60%	13%	22%	5%	139
Maatschappijvakken/godsdienst	80%	11%	5%	4%	244
Economische vakken	87%	1%	10%	2%	63
Lichamelijke opvoeding	73%	9%	15%	3%	134
Verzorgende vakken	81%	9%	5%	5%	117
Totaal	79%	9%	9%	4%	1.416

\* Selectie alumni lerarenopleidingen vo/mbo, cohort 2023.

Tabel B10 – Pas afgestudeerde leraren, naar vakgebied en type dienstverband (%)\*

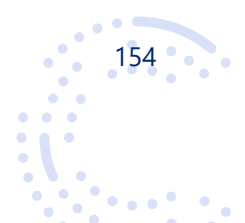
	Vast contract	Tijdelijk contract	Flexibel contract	Totaal (n)*
Talen	49,3%	46,9%	3,8%	323
Exacte vakken	52,6%	43,3%	4,1%	239
Technische vakken	68,1%	29,8%	2,2%	79
Culturele/creatieve vakken	20,8%	59,4%	19,8%	114
Maatschappijvakken/godsdienst	45,6%	50,7%	3,7%	206
Economische vakken	47,0%	51,5%	1,5%	61
Lichamelijke opvoeding	35,2%	61,6%	3,1%	117
Verzorgende vakken	53,1%	40,9%	6,0%	102
Totaal	45,4%	49,0%	5,7%	1.241

\* Selectie alumni die in het onderwijs werken (lerarenopl. vo/mbo) | cohort 2023.

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

	≥ 36 uur	24 tot 36 uur	< 24 uur	totaal (n)*
Talen	20,2%	60,1%	19,8%	323
Exacte vakken	21,4%	54,6%	24,0%	239
Technische vakken	42,8%	46,7%	10,5%	79
Culturele/creatieve vakken	15,7%	32,4%	51,9%	114
Maatschappijvakken/godsdienst	23,1%	55,7%	21,2%	206
Economische vakken	25,4%	46,3%	28,3%	61
Lichamelijke opvoeding	35,7%	47,5%	16,9%	117
Verzorgende vakken	18,9%	54,5%	26,6%	102
Totaal	23,6%	51,6%	24,8%	1.241

\* Selectie alumni die in het onderwijs werken (lerarenopl. vo/mbo) | cohort 2023.





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

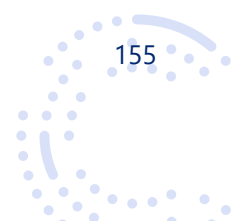
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
PO	Ja, zonder meer	25%	18%	25%	22%	14%	11%	11%
	Ja, onder voorwaarden	31%	30%	25%	25%	23%	28%	29%
	Nee, zeker niet	39%	45%	41%	44%	56%	53%	49%
	Weet niet	5%	8%	8%	10%	7%	8%	11%
	Totaal (n)	516	491	579	579	491	566	721
VO	Ja, zonder meer	24%	23%	29%	27%	19%	12%	13%
	Ja, onder voorwaarden	35%	34%	30%	32%	33%	40%	34%
	Nee, zeker niet	37%	39%	34%	36%	45%	42%	49%
	Weet niet	4%	5%	7%	5%	4%	6%	4%
	Totaal (n)	502	547	648	603	539	544	628
MBO	Ja, zonder meer	16%	19%	16%	22%	14%	6%	14%
	Ja, onder voorwaarden	36%	30%	36%	28%	27%	30%	34%
	Nee, zeker niet	42%	46%	39%	43%	52%	54%	47%
	Weet niet	6%	4%	9%	7%	7%	10%	5%
	Totaal (n)	157	178	185	163	179	141	154

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

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

	po	vo	mbo	totaal*
Salarisverbetering	52%	58%	47%	54%
Duidelijke afspraken over werkbelasting	42%	45%	54%	45%
Vast contract	23%	35%	32%	29%
Als een dagdeel wordt vrij geroosterd	19%	26%	26%	23%
Doorgroeimogelijkheid	19%	24%	26%	22%
Ruimte voor eigen ontwikkeling	22%	15%	27%	20%
Voldoende inwerktijd/begeleiding	25%	15%	14%	19%
Mogelijkheid tot combinatie met zorg voor anderen en/of studie	23%	13%	17%	18%
Weinig reistijd	16%	18%	10%	16%
Werken naar eigen inzicht	13%	14%	12%	14%
Reguliere baan (geen invalwerk)	18%	9%	5%	12%
Mogelijkheid tot combinatie met huidige baan	6%	9%	9%	8%
Mogelijkheid tot voltijdbaan	5%	5%	7%	5%
Anders	17%	14%	14%	15%
Totaal (n)	211	212	54	484

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





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

Tabel B14 – Wat zijn de belangrijkste redenen waarom u geen baan in het onderwijs heeft? (%)\*

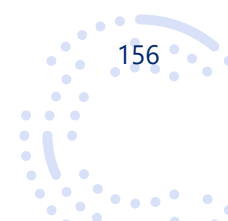
	Lerarenopl.		Totaal
	Pabo	vo/mbo	
Binnen het onderwijs is de werkdruk te hoog	71%	47%	55%
Buiten het onderwijs is er meer ruimte voor mijn eigen ontwikkeling	34%	34%	34%
Buiten het onderwijs kan ik naar eigen inzicht werken	35%	31%	32%
Buiten het onderwijs heb ik meer doorgroeimogelijkheden	25%	28%	27%
Binnen het onderwijs krijg je onvoldoende inwerktijd/begeleiding	21%	26%	24%
Ik kan een onderwijsbaan niet combineren met zorg voor kinderen/huishouden en/of studie	20%	15%	17%
Ik kan een onderwijsbaan niet combineren met mijn huidige baan buiten het onderwijs	20%	14%	16%
Binnen het onderwijs is het salaris te laag	8%	19%	15%
Ik kan binnen het onderwijs geen voltijdbaan vinden	5%	17%	13%
Ik kan binnen het onderwijs geen vast contract krijgen	7%	12%	10%
Ik kan binnen het onderwijs geen deeltijdbaan vinden	3%	9%	7%
Ik moet te ver reizen voor een baan binnen het onderwijs	2%	6%	5%
Anders	48%	42%	44%
Totaal (n)	61	127	188

\* Selectie pas afgestudeerden werkzaam buiten onderwijs (cohort 2023).

Tabel B15 – Zou u in het onderwijs willen werken? (%)\*

	Lerarenopl.		Totaal
	Pabo	vo/mbo	
Ja, zonder meer	22,6%	21,7%	22,0%
Ja, onder voorwaarden	45,4%	44,1%	44,5%
Nee, zeker niet	6,5%	17,7%	14,3%
Weet niet	25,5%	16,5%	19,3%
Totaal (n)	82	175	257

\* Selectie pas afgestudeerden zonder baan of werkzaam buiten onderwijs (cohort 2023).





Tabel B16 – Onder welke voorwaarden bent u bereid om in het onderwijs te werken? (%)\*

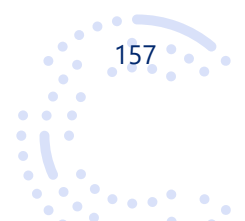
	Pabo	Lerarenopl. vo/mbo	Totaal
Duidelijke afspraken over werkbelasting	46%	41%	42%
Voldoende inwerktijd/begeleiding	47%	35%	39%
Werken naar eigen inzicht	24%	33%	31%
Salarisverbetering	21%	26%	24%
Mogelijkheid tot combinatie met huidige baan	13%	28%	23%
Ruimte voor eigen ontwikkeling	27%	21%	23%
Vast contract	11%	24%	20%
Mogelijkheid tot deeltijdbaan	9%	19%	16%
Reguliere baan (geen invalwerk)	13%	14%	13%
Weinig reistijd	9%	14%	13%
Doorgroeimogelijkheid naar management	18%	10%	12%
Mogelijkheid tot combinatie met zorg voor kinderen/huishouden en/of studie	23%	6%	11%
Geen salarisachteruitgang	7%	11%	10%
Mogelijkheid tot voltijdbaan	5%	5%	5%
Anders	27%	12%	17%
Totaal (n)	37	76	113

\* Selectie pas afgestudeerden die onder voorwaarden in het onderwijs wil werken (cohort 2023).

Tabel B17 – Waarom zoekt u (ook) een baan buiten het onderwijs? (%)\*

	Pabo	Lerarenopl. Vo/mbo	Totaal
De werkdruk in het onderwijs is te hoog	72%	61%	66%
Ik wil niet (meer) in het onderwijs werken	49%	48%	48%
Ik wil graag ervaringen op doen buiten het onderwijs	33%	49%	42%
Buiten het onderwijs is het salaris beter	30%	41%	36%
De lage status van het werken in het onderwijs	24%	18%	20%
Ben bezig met/heb een andere studie gedaan (geen lerarenopleiding) en wil een baan die daarop aansluit	27%	14%	19%
Ik wil geen invalwerk doen/wil meer baanzekerheid	16%	11%	13%
Ik zou te ver moeten reizen voor een baan in het onderwijs	4%	13%	9%
Er zijn alleen kleine deeltijdbanen te vinden binnen het onderwijs	5%	10%	8%
Er is geen werk in het onderwijs	1%	6%	4%
Buiten het onderwijs zijn de kansen op werk veel groter	1%	4%	3%
Anders	38%	26%	31%
Totaal (n)	86	109	195

\* Selectie beginnende leraren (cohort 2023) die (ook) opzoek zijn naar een baan buiten het onderwijs.





## Begeleiding van beginnende leraren

Tabel B18 – Aandeel beginnende leraren, naar peiljaar (%)\*

		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pabo	Beginnende leraar**	99,2%	99,6%	99,1%	99,4%	99,5%	99,1%	98,5%
	Geen beginnende leraar	,8%	,4%	,9%	,6%	,5%	,9%	1,5%
	Totaal (n)*	948	949	1.004	1.022	894	1.024	1.301
Lerarenopl. vo/mbo	Beginnende leraar	88,7%	87,7%	88,0%	87,3%	87,1%	86,2%	87,7%
	Geen beginnende leraar	11,3%	12,3%	12,0%	12,7%	12,9%	13,8%	12,3%
	Totaal (n)*	965	1.020	1.245	1.159	1.101	1.024	1.223

\* Selectie alumni die in het onderwijs werken (cohort 2017-2023) | \*\* Leraren minder dan 4 jaar in het onderwijs werken.

Tabel B19 – Begeleiding beginnende leraren, naar peiljaar (%)\*

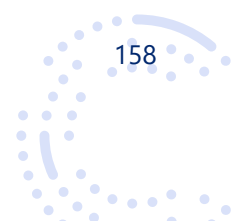
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pabo	Wel begeleiding	84%	88%	89%	89%	91%	90%	90%
	Geen begeleiding	16%	12%	11%	11%	9%	10%	10%
	Totaal (n)*	941	946	996	1.017	890	1.015	1.281
Lerarenopl. vo/mbo	Wel begeleiding	80%	83%	84%	86%	86%	86%	85%
	Geen begeleiding	20%	17%	16%	14%	14%	14%	15%
	Totaal (n)*	846	884	1.089	999	936	858	1.056

\* Selectie beginnende leraren (afstudeercohort 2017-2023).

Tabel B20 – Begeleiding beginnende leraren, naar sector en peiljaar (%)\*

		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
PO	Ja, dit werd actief aangeboden	36%	45%	41%	44%	46%	45%	50%
	Ja, als ik hier om vroeg	36%	34%	35%	35%	36%	36%	32%
	Nee, geen begeleiding gekregen	20%	13%	13%	13%	10%	11%	12%
	Anders	9%	8%	10%	7%	8%	9%	6%
	Totaal (n)	1.000	1.007	1.098	1.122	968	1.061	1.368
VO	Ja, dit werd actief aangeboden	55%	52%	55%	51%	49%	51%	51%
	Ja, als ik hier om vroeg	24%	27%	26%	29%	30%	32%	29%
	Nee, geen begeleiding gekregen	14%	14%	11%	10%	11%	9%	12%
	Anders	7%	7%	7%	10%	9%	8%	8%
	Totaal (n)	586	613	773	690	661	629	792
MBO	Ja, dit werd actief aangeboden	29%	28%	30%	33%	30%	32%	34%
	Ja, als ik hier om vroeg	36%	42%	36%	40%	43%	32%	34%
	Nee, geen begeleiding gekregen	26%	24%	23%	17%	20%	23%	21%
	Anders	10%	6%	10%	10%	8%	13%	11%
	Totaal (n)	194	227	214	214	207	158	161

\* Selectie beginnende leraren | afstudeercohort 2017-2023.





Tabel B21 – Organisatie van de begeleiding, naar sector en peiljaar (%)\*

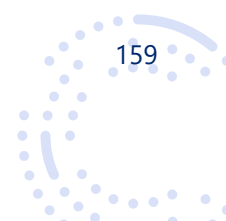
	PO			VO			MBO		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Een introductiebijeenkomst voor beginnende leraren	40%	39%	42%	72%	70%	72%	51%	51%	58%
Een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren	31%	32%	37%	46%	48%	51%	26%	31%	35%
Groepje met nieuwe leerkrachten dat regelmatig bijeenkomt (intervisiegroep)	29%	34%	36%	57%	59%	63%	28%	37%	30%
Begeleiding door een ervaren docent (uit de vaksectie)	36%	33%	34%	48%	53%	49%	51%	54%	48%
Begeleiding door de schoolleiding	28%	23%	26%	15%	15%	16%	7%	6%	20%
Begeleiding door een mentor / coach	38%	41%	41%	44%	41%	43%	24%	22%	20%
Aantal lessen wordt bijgewoond door en nabesproken met een ervaren docent	31%	32%	33%	47%	47%	48%	20%	21%	30%
Er werd een cursus aangeboden	9%	9%	8%	12%	11%	13%	9%	9%	13%
Begeleiding door een buddy	20%	22%	21%	11%	13%	17%	40%	37%	42%
Anders	7%	9%	8%	5%	4%	5%	10%	12%	8%
Totaal (n)	870	945	1.211	587	570	698	166	120	127

\* Selectie beginnende leraren met begeleiding | cohort 2021-2023.

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

	PO			VO			MBO		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Rondleiding door de school en kennismaking met collega's	24%	19%	15%	43%	38%	39%	32%	30%	31%
Op de hoogte brengen van het reilen en zeilen van de school	38%	31%	31%	57%	56%	53%	62%	47%	57%
Het voorbereiden van lessen	10%	13%	13%	13%	12%	11%	23%	18%	22%
Didactische vaardigheden	37%	38%	42%	32%	31%	36%	27%	22%	32%
Het omgaan met leerlingen	37%	41%	44%	50%	48%	50%	41%	47%	38%
Het omgaan met ouders	31%	33%	35%	25%	24%	27%	16%	13%	20%
Orde handhaven in de klas	31%	35%	35%	47%	48%	49%	21%	31%	24%
Het plannen van de werkzaamheden	26%	25%	24%	15%	18%	15%	27%	23%	31%
Vakdidactische vaardigheden	29%	27%	29%	21%	22%	24%	26%	26%	28%
Vakinhoudelijke vaardigheden	19%	22%	20%	15%	12%	14%	26%	20%	23%
Professionele ontwikkeling	40%	35%	37%	39%	33%	37%	32%	44%	36%
Anders	8%	8%	6%	5%	7%	5%	7%	9%	6%
Totaal (n)	870	945	1.211	587	570	698	166	120	127

\* Selectie beginnende leraren met begeleiding | cohort 2021-2023.





Tabel B23 – Stellingen over de begeleiding, naar sector en w/n opleidingschool (% [helemaal] mee eens)\*

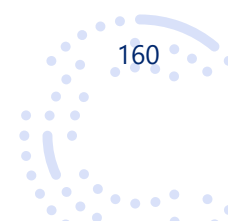
	PO		VO		MBO	
	opl. school	geen opl. sch	opl. school	geen opl. sch	opl. school	geen opl. sch
Ervaren collega's helpen mij mijn weg te vinden als leraar	86%	80%	82%	78%	78%	71%
Als ik problemen ondervind, helpt het schoolmanagement mij naar oplossingen te zoeken	76%	61%	59%	56%	53%	50%
De begeleiding past bij mijn leerbehoefte	64%	48%	70%	58%	53%	49%
Ik heb de indruk dat de school aandacht heeft voor beginnende docenten	67%	51%	60%	53%	58%	56%
De begeleiding die ik krijg, sluit goed aan op de kennis en vaardigheden die ik tijdens de opleiding heb geleerd	55%	45%	58%	49%	52%	50%
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	53%	42%	50%	51%	47%	54%
Ik krijg goede ondersteuning en begeleiding bij het geven van de lessen	52%	39%	52%	43%	37%	51%
Ik moet alles op eigen initiatief vragen en ontdekken	36%	46%	41%	48%	54%	44%
De school heeft een uitgewerkt programma voor beginnende docenten	29%	19%	48%	33%	23%	32%
Totaal (n)	706	478	481	207	82	47

\* Selectie beginnende leraren met begeleiding, cohort 2023.

Tabel B24 – Lesobservatie door een ervaren docent of mentor/coach, naar sector en peiljaar (%)\*

	PO			VO			MBO		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Nooit	10%	11%	9%	12%	10%	9%	31%	25%	32%
1 of 2 keer	35%	31%	32%	41%	41%	42%	45%	48%	44%
3 - 5 keer	36%	36%	38%	36%	38%	36%	18%	18%	15%
Meer dan 5 keer	17%	20%	21%	11%	10%	11%	6%	7%	8%
Weet ik niet	1%	2%	1%	0%	1%	1%	1%	3%	2%
Totaal (n)	968	1.061	1.368	661	629	792	207	158	161

\* Selectie beginnende leraren met begeleiding | cohort 2021-2023.







## Werkbeleving van beginnende leraren

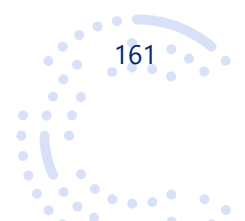
Tabel B25 – Ervaren werkdruk onder beginnende leraren, naar sector en peiljaar (%)\*

		Zeer veel	Veel	Niet veel/ weinig	Weinig	Zeer weinig	Geen/ n.v.t	Totaal (n)
PO	2019	13%	46%	34%	6%	1%	1%	1.007
	2020	8%	40%	41%	7%	2%	1%	1.098
	2021	10%	46%	36%	6%	2%	1%	1.122
	2022	11%	45%	36%	5%	1%	1%	968
	2023	13%	47%	33%	5%	1%	1%	1.061
	2024	12%	41%	39%	6%	1%	1%	1.368
VO	2019	14%	42%	36%	6%	1%		613
	2020	11%	46%	35%	6%	1%	1%	773
	2021	12%	42%	39%	5%	1%	0%	690
	2022	13%	44%	36%	5%	1%	0%	661
	2023	16%	48%	30%	4%	1%	0%	629
	2024	12%	40%	38%	7%	1%	1%	792
MBO	2019	12%	48%	33%	3%	3%	0%	227
	2020	14%	42%	38%	4%	1%	1%	214
	2021	16%	45%	34%	5%	-	0%	214
	2022	12%	43%	40%	3%	2%	0%	207
	2023	14%	49%	32%	3%	1%	1%	158
	2024	13%	44%	33%	7%	-	3%	161

Tabel B26 – Oorzaken van ervaren werkdruk, naar sector (%)\*

	po			vo			mbo		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Samenstelling leerlingenpopulatie	58%	63%	64%	57%	60%	58%	55%	48%	45%
Diversiteit in niveau binnen groepen	59%	56%	59%	37%	39%	39%	37%	52%	38%
Omvang van de groepen	42%	38%	41%	52%	58%	53%	45%	34%	33%
Handhaven van discipline	31%	37%	38%	46%	49%	49%	29%	24%	22%
Intimidatie/verbaal geweld van leerlingen	16%	22%	20%	21%	24%	26%	12%	8%	13%
Omgaan met lastige ouders	38%	42%	39%	29%	31%	31%	13%	15%	15%
Hoeveelheid administratieve taken	81%	78%	82%	67%	66%	63%	86%	70%	88%
Hoeveelheid overige niet-lesgebonden taken	72%	77%	77%	67%	63%	65%	71%	69%	72%
Gebrek aan teamspirit	13%	11%	12%	23%	24%	23%	30%	30%	22%
Verzuim van teamleden	26%	23%	23%	21%	25%	29%	36%	32%	31%
Eisen/verwachtingen vanuit het management	27%	26%	27%	28%	30%	33%	27%	32%	27%
Beleidswijzigingen vanuit landelijk overheid	27%	31%	30%	23%	22%	20%	36%	32%	24%
Het tekort aan leraren	18%	15%	12%	13%	16%	12%	17%	13%	13%
Totaal (n)	544	642	733	387	404	423	113	96	91

\* Selectie beginnende leraren die werkdruk ervaren (cohort 2021-2023).





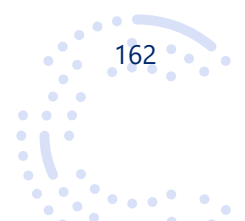
Tabel B27 – Arbeidstevredenheid beginnende leraren, naar sector en peiljaar (rapportcijfers)\*

		2019	2020	2021	2022	2023	2024
PO	De inhoud van uw baan	7,8	8,0	8,0	7,9	8,0	7,9
	De organisatie waarin men werkt	7,6	7,8	7,8	7,7	7,6	7,7
	Werken in het onderwijs	7,7	7,9	8,0	7,9	7,9	7,8
	Salaris	6,3	6,6	6,6	6,8	6,8	7,2
	Totaal (n)	1007	1098	1122	968	1061	1368
VO	De inhoud van uw baan	7,7	8,0	7,9	7,8	7,7	7,7
	De organisatie waarin men werkt	7,2	7,4	7,4	7,2	7,1	7,3
	Werken in het onderwijs	7,6	7,8	7,9	7,6	7,5	7,6
	Salaris	6,5	6,7	6,8	6,6	6,5	6,9
	Totaal (n)	613	773	690	661	629	792
MBO	De inhoud van uw baan	7,8	7,9	8,0	7,8	7,8	7,7
	De organisatie waarin men werkt	7,1	7,4	7,5	7,4	7,1	7,2
	Werken in het onderwijs	7,7	7,9	7,9	7,9	7,7	7,7
	Salaris	6,9	7,0	7,0	6,9	6,9	7,2
	Totaal (n)	227	214	214	207	158	161

Tabel B28 – Stellingen over het werkklimaat op school, naar sector (% [helemaal] mee eens)\*

	po	vo	mbo	totaal*
Op deze school heerst een cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid voor school gerelateerde zaken.	86%	74%	79%	82%
Op deze school heerst een cultuur van samenwerking die wordt gekarakteriseerd door wederzijdse steun.	83%	74%	74%	80%
Op deze school werken we als team samen aan de ontwikkeling van het onderwijs.	87%	75%	79%	82%
Het management steunt de docenten bij problemen met een leerling/klas en werkt met hen samen om deze problemen op te lossen.	79%	63%	61%	72%
Als docenten (extra) ondersteuning nodig hebben, dan geeft de school die ook.	68%	64%	55%	66%
<i>Ik krijg voldoende ruimte om me verder te ontwikkelen (bijvoorbeeld cursussen, bijscholing en studiedagen).</i>	78%	74%	75%	77%
<i>Ik krijg meer voorbereidingstijd voor mijn lessen dan meer ervaren docenten.</i>	28%	45%	36%	35%
Totaal (n)	1.368	792	161	2.337

\* Selectie beginnende leraren (cohort 2023) | stelling 1 t/m 4 vormen de schaal over samenwerking/ondersteuning

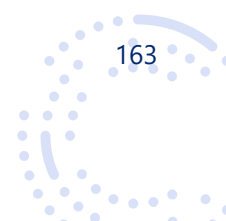




Tabel B29 – Schaalscores professioneel zelfvertrouwen, naar sector en peiljaar (%)\*

		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
PO	Klassenmanagement	3,3	3,4	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3
	Motiveren	3,1	3,1	3,2	3,1	3,1	3,2	3,1
	Instructie/differentiëren	2,9	2,9	3,0	2,9	3,0	2,9	2,9
	Professioneel zelfvertrouwen (totaal)	3,1	3,1	3,2	3,1	3,1	3,1	3,1
	Totaal (n=100%)	1.000	1.007	1.098	1.122	968	1.061	1.368
VO	Klassenmanagement	3,2	3,1	3,2	3,2	3,1	3,1	3,1
	Motiveren	2,9	2,9	3,0	3,0	2,9	2,9	2,9
	Instructie/differentiëren	2,9	2,9	3,0	3,0	2,9	2,9	2,9
	Professioneel zelfvertrouwen (totaal)	3,0	2,9	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
	Totaal (n=100%)	586	613	773	690	661	629	792
MBO	Klassenmanagement	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,1	3,3
	Motiveren	3,0	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1
	Instructie/differentiëren	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	2,9	3,1
	Professioneel zelfvertrouwen (totaal)	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,0	3,2
	Totaal (n=100%)	194	227	214	214	207	158	161

\* Selectie beginnende leraren (cohort 2017-2024). In de schaalscore totaal (professioneel zelfvertrouwen) is 'leren met ict' niet opgenomen, om de schaal vergelijkbaar te houden over de jaren.





## Bijlage C Tabellen zij-instromers

### Het scholingstraject

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

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Toepassen van beroepsgerelateerde vakkennis en vakdidactiek	73%	73%	77%	76%	70%	78%
Toepassen van pedagogische inzichten	96%	90%	94%	91%	90%	92%
Toepassen van didactische inzichten	94%	92%	94%	92%	90%	92%
Ontwerpen en uitvoeren van leerarrangementen/leerconcepten	81%	84%	90%	89%	91%	84%
Hanteren van de juiste toetsinstrumenten	72%	75%	83%	78%	75%	76%
Omgaan met verschillende deelgroepen (differentiatie)	78%	77%	84%	78%	77%	79%
Omgaan met studenten met speciale <i>ondersteuningsbehoefte</i>	60%	58%	59%	56%	54%	55%
Totaal (n)	166	173	240	202	183	335

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

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

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Loopbaanontwikkeling, beroepsidentiteit en beroepshouding van de student	73%	69%	75%	70%	72%	75%
Burgerschap student	43%	41%	47%	40%	46%	42%
Ontwikkeling van reflectieve vaardigheid bij de studenten	73%	66%	67%	73%	69%	69%
Totaal (n)	166	173	240	202	183	335

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

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

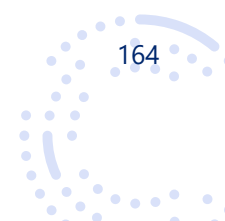
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Leren in de beroepspraktijk	80%	69%	81%	79%	68%	79%
Werkproceskennis	72%	62%	68%	72%	65%	75%
Kennis van de benodigde kwalificatie-eisen	70%	62%	77%	72%	73%	81%
Opbouwen en onderhouden van netwerken	55%	51%	55%	50%	46%	53%
Vertalen van ontwikkelingen binnen branche naar beroepsonderwijs	58%	50%	58%	59%	53%	61%
Totaal (n)	166	173	240	202	183	335

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

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

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Rol als teamspeler	89%	90%	86%	87%	78%	83%
Zelfreflectie	96%	99%	98%	96%	97%	99%
Intern en extern verantwoording afleggen over handelen	83%	82%	84%	80%	80%	85%
Totaal (n)	166	173	240	202	183	335

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



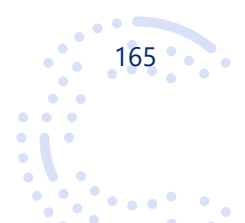


Tabel C5 – Aandacht voor vakinhoudelijke en pedagogische vaardigheden tijdens het scholingstraject (%)

	PO				VO			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
Toepassen van vakkenis/vakdidactiek	82%	85%	85%	90%	92%	87%	93%	91%
Toepassen van didactische inzichten	79%	81%	84%	86%	90%	90%	94%	94%
De leerstof op een begrijpelijke en aansprekende manier uitleggen	71%	71%	74%	73%	71%	77%	75%	72%
Ontwikkelen en uitvoeren van een samenhangende lessenreeks	69%	62%	68%	68%	85%	88%	77%	76%
Hanteren van de juiste toetsinstrumenten	43%	39%	45%	51%	67%	78%	67%	72%
Het afstemmen van het onderwijs op de verschillen tussen lrl.	67%	74%	74%	76%	67%	70%	74%	72%
Inzicht in de opbouw van het curriculum en de doorlopende leerlijnen	60%	64%	64%	72%	67%	72%	55%	66%
Toepassen van pedagogische inzichten	82%	87%	81%	90%	73%	81%	85%	79%
Het realiseren van een veilig en stimulerend leerklimaat	81%	85%	83%	88%	73%	77%	82%	75%
Het afstemmen van de les op de ontwikkeling van leerlingen	79%	80%	77%	83%	67%	76%	75%	75%
Kennis van pedagogische theorieën en methodieken, die relevant zijn voor de onderwijspraktijk	87%	84%	83%	85%	82%	81%	84%	77%
Kennis van veelvoorkomende ontwikkelings- en gedragsproblemen	57%	53%	55%	55%	50%	52%	72%	57%
Omgaan met leerlingen met speciale zorgbehoefte	38%	37%	38%	39%	36%	40%	47%	49%
Aanmoedigen en motiveren van leerlingen	76%	81%	81%	83%	70%	74%	78%	73%
Klassenmanagement	72%	71%	68%	80%	67%	61%	62%	68%
Rol als teamspeler	66%	67%	57%	64%	66%	71%	67%	65%
Zelfreflectie en actief zijn in eigen professionele ontwikkeling	94%	94%	92%	93%	87%	93%	92%	93%
Interne en externe verantwoording afleggen over handelen	73%	74%	70%	74%	71%	72%	68%	75%
Totaal (n)	279	263	250	414	97	117	101	141

Tabel C6 – Tevredenheid over de begeleiding tijdens het zij-instroomtraject, naar sector (%)

		2019	2020	2021	2022	2023	2024
PO	De begeleiding door de begeleider vanuit de school/instelling	-	63%	72%	70%	70%	71%
	De begeleiding op de werkplek in zijn geheel	-	66%	70%	69%	68%	70%
	De begeleiding vanuit de lerarenopleiding	-	45%	53%	50%	53%	59%
	Totaal (n)	-	421	279	263	250	414
VO	De begeleiding door de begeleider vanuit de school/instelling	-	68%	62%	64%	66%	63%
	De begeleiding op de werkplek in zijn geheel	-	71%	62%	69%	62%	68%
	De begeleiding vanuit de lerarenopleiding	-	55%	53%	56%	56%	68%
	Totaal (n)	-	111	97	117	101	141
MBO	De begeleiding door de begeleider vanuit de school/instelling	70%	63%	64%	65%	60%	71%
	De begeleiding op de werkplek in zijn geheel	66%	65%	61%	58%	58%	66%
	De begeleiding vanuit de lerarenopleiding	72%	66%	72%	65%	62%	70%
	Totaal (n)		173	240	202	183	335





Tabel C7 – Tevredenheid over ondersteuning en voorbereiding op beroepspraktijk, naar sector (%)

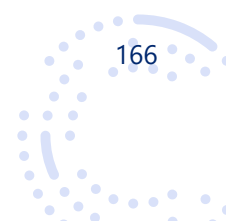
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
PO ...de mate waarin het zij-instroomtraject u inhoudelijk heeft voorbereid op het lesgeven?	-	50%	51%	53%	58%	58%
...de mate waarin het zij-instroomtraject u heeft voorbereid op de verschillende doelgroepen en niveaus	-	38%	35%	36%	34%	39%
...de ondersteuning die u vanuit de lerarenopleiding hebt gekregen om uw traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	-	36%	44%	44%	47%	45%
...de ondersteuning die u van de school hebt gekregen om uw traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	-	55%	62%	59%	61%	61%
Totaal (n)	-	421	279	263	250	414
VO ...de mate waarin het zij-instroomtraject u inhoudelijk heeft voorbereid op het lesgeven?	-	65%	64%	68%	56%	54%
...de mate waarin het zij-instroomtraject u heeft voorbereid op de verschillende doelgroepen en niveaus	-	36%	39%	39%	36%	39%
...de ondersteuning die u vanuit de lerarenopleiding hebt gekregen om uw traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	-	48%	56%	57%	53%	56%
...de ondersteuning die u van de school hebt gekregen om uw traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	-	69%	68%	71%	62%	70%
Totaal (n)	-	111	97	117	101	141
MBO ...de mate waarin het PDG-traject u inhoudelijk heeft voorbereid op het lesgeven in het mbo	75%	57%	69%	63%	65%	70%
...de mate waarin het PDG-traject u heeft voorbereid op de verschillende doelgroepen en niveaus in het mbo	47%	44%	51%	44%	47%	46%
...de ondersteuning die u vanuit de lerarenopleiding hebt gekregen om uw traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	73%	61%	66%	60%	57%	63%
...de ondersteuning die u vanuit uw mbo-instelling hebt gekregen om uw traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	76%	68%	72%	69%	68%	74%
Totaal (n)	137	173	240	202	183	335

## Begeleiding zij-instromers

Tabel C8 – PDG: Heeft u na afloop van het pdg-traject begeleiding gekregen? (%)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ja, dit werd actief aangeboden	25%	26%	26%	32%	28%	35%
Ja, nadat ik hier zelf om vroeg	19%	22%	15%	20%	16%	15%
Nee, geen enkele begeleiding gekregen	42%	36%	45%	32%	45%	38%
Anders	14%	16%	14%	16%	10%	11%
Totaal (n)	132	144	195	167	145	277

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





Tabel C9 – Lesobservatie door een ervaren docent of mentor/coach (%)\*

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nooit	39%	38%	46%	41%	46%	36%
1 of 2 keer	43%	43%	39%	38%	37%	50%
3 - 5 keer	15%	13%	8%	16%	14%	10%
Meer dan 5 keer	3%	5%	5%	5%	4%	4%
Weet ik niet	1%	1%	2%	-	-	-
Totaal (n)	132	144	195	167	144	272

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

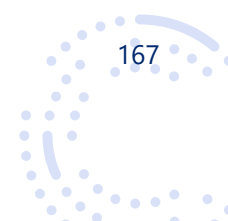
Tabel C10 – PDG: deelname aan begeleidingsactiviteiten (%)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Een introductiedag voor beginnende docenten	28%	20%	33%	28%	32%	25%
Cursus(sen) gericht op mijn professionele ontwikkeling als docent	49%	56%	53%	58%	47%	52%
Intervisie gericht op mijn professionele ontwikkeling als docent	40%	37%	39%	54%	47%	56%
Teambrede workshops / studiedagen	97%	95%	96%	90%	92%	90%
Ik krijg begeleiding/coaching van mijn (direct) leidinggevende	28%	40%	45%	36%	33%	34%
Ik krijg begeleiding/coaching van een ervaren collega/mentor	46%	49%	47%	56%	44%	54%
Lesobservatie en coaching door collega's	46%	46%	42%	57%	44%	53%
Ik observeer lessen van meer ervaren collega's	47%	58%	49%	52%	46%	49%
Ik bespreek de manier waarop ik les geef met collega's	92%	94%	90%	87%	87%	94%
Gezamenlijk lessen voorbereiden met een meer ervaren collega	45%	47%	48%	55%	50%	50%
Gezamenlijk lessen geven met een meer ervaren collega	37%	40%	35%	39%	39%	38%
Totaal (n)	77	91	106	114	81	168

Tabel C11 – PDG: Onderwerpen die aan bod zijn gekomen tijdens begeleiding en de aansluiting daarvan op de leerbehoeften (%)

	2021	2022	2023	2024
Begrip van het reilen en zeilen op deze mbo-instelling	38%	45%	51%	39%
Kennis en begrip van mijn vakgebied(en)	35%	38%	31%	33%
Pedagogische vaardigheden in het lesgeven	60%	61%	62%	58%
Methodes voor het beoordelen van studenten	42%	39%	38%	36%
Leerlinggedrag en klassenmanagement	54%	67%	58%	63%
Methodes voor gedifferentieerd lesgeven	46%	43%	32%	36%
Lesgeven aan studenten met speciale leerbehoeften	35%	26%	26%	21%
Lesgeven aan studenten met gedragsproblemen	32%	30%	31%	23%
Methodes om studenten meer generieke vaardigheden te leren	23%	22%	15%	25%
Volgen van de ontwikkeling van individuele studenten en hun talenten	40%	28%	31%	29%
Loopbaanperspectieven bespreken met studenten en hen daarin adviseren	36%	37%	28%	30%
Leerstof/vakkennis relateren aan de beroepspraktijk	38%	40%	42%	37%
Kennis over het beroep waar de studenten voor worden opgeleid	31%	29%	27%	31%
Kennis van kwalificatiedossiers	55%	51%	47%	48%
Geen van bovengenoemde onderwerpen is aan bod gekomen	10%	3%	3%	9%
Totaal (n)	106	114	81	168

\* Selectie zij-instromers mbo die begeleiding krijgen.





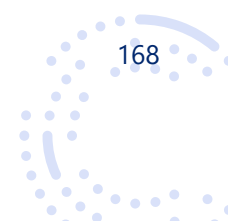
Tabel C12 – Aandeel zij-instromers dat het eens is met de volgende stellingen over begeleiding, naar sector (%)

	PO	VO	MBO
Ervaren collega's helpen mij mijn weg te vinden als docent	82%	84%	71%
Als ik problemen ondervind, helpt mijn manager mij naar oplossingen te zoeken	68%	60%	64%
Ik heb de indruk dat de school/instelling aandacht heeft voor beginnende docenten	64%	63%	45%
Ik krijg goede ondersteuning en begeleiding bij het geven van de lessen	64%	55%	39%
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	55%	52%	49%
Ik moet alles op eigen initiatief vragen en ontdekken	40%	43%	52%
Bij mijn inzet wordt rekening gehouden met het feit dat ik een beginnend docent ben	61%	48%	17%
Mijn school/instelling heeft een uitgewerkt programma voor beginnende docenten	17%	43%	16%
Mijn zij-instroomtraject was van voldoende kwaliteit om aan de slag te gaan als docent	73%	67%	74%
Het werken in het onderwijs is zoals ik van tevoren had verwacht	73%	72%	61%
Totaal (n)	396	135	274

Tabel C13 – Aandeel zij-instromers dat het eens is met de volgende stellingen, naar w/n opleidingsschool (%)\*

	PO			VO		
	opl. school	geen opl. sch	totaal	opl. school	geen opl. sch	totaal
Ik krijg goede ondersteuning en begeleiding bij het geven van de lessen	69%	52%	63%	53%	55%	52%
Ik moet alles op eigen initiatief vragen en ontdekken	34%	49%	39%	45%	44%	47%
De school heeft een uitgewerkt programma voor beginnende docenten	21%	9%	15%	47%	37%	42%
Ik heb de indruk dat mijn school aandacht heeft voor beginnende leraren	70%	48%	63%	70%	58%	64%
Ervaren collega's helpen mij mijn weg te vinden als leraar	86%	79%	83%	77%	82%	78%
Als ik problemen ondervind, helpt het school-management mij naar oplossingen te zoeken	72%	60%	67%	62%	67%	62%
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	63%	48%	59%	54%	52%	54%
Bij mijn inzet wordt rekening gehouden met het feit dat ik een beginnend docent ben	22%	15%	21%	18%	12%	16%
Totaal (n)	425	248	1149	225	83	439

\* Selectie zij-instromers po/vo (peiljaar 2021-2024) die begeleiding krijgen | totaal is incl. "weet niet".







## Werkbeleving zij-instromers

Tabel C14 – Arbeidstevredenheid onder zij-instromers, naar sector (gem. rapportcijfer)

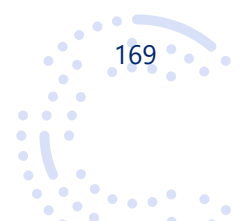
		De inhoud van		Het werken in		Totaal (n)
		het werk	De organisatie	het onderwijs	Het salaris	
PO	2020	8,1	7,6	8,0	6,4	398
	2021	8,1	7,7	8,0	6,3	271
	2022	8,0	7,6	7,9	6,4	252
	2023	8,1	7,5	8,0	6,7	230
	2024	8,0	7,6	7,9	6,8	396
VO	2020	8,1	7,3	8,0	6,7	105
	2021	8,0	7,4	7,9	6,4	95
	2022	7,9	7,1	7,8	6,3	114
	2023	8,0	7,2	7,8	6,6	95
	2024	8,1	7,2	7,9	6,9	135
MBO	2020	7,8	7,3	7,7	6,7	144
	2021	8,0	7,2	7,8	7,1	197
	2022	8,0	7,4	7,8	7,0	167
	2023	7,9	7,0	7,8	6,8	145
	2024	8,0	7,2	7,9	7,2	277

Tabel C15 – PDG: Arbeidstevredenheid onder zij-instromers mbo (gem. rapportcijfer)

	2020	2021	2022	2023	2024
De omgang met studenten	8,5	8,5	8,6	8,4	8,4
Het lesgeven	8,1	8,3	8,2	8,2	8,2
Totaal (n)	144	197	167	145	277

Tabel C16 – Ervaren werkdruk onder zij-instromers, naar sector (%)

		(zeer) veel	niet veel/ weinig	(zeer) weinig	totaal (n)
PO	2020	59%	36%	5%	398
	2021	59%	36%	5%	271
	2022	60%	36%	4%	251
	2023	69%	28%	3%	229
	2024	64%	33%	4%	393
VO	2020	60%	32%	8%	105
	2021	68%	27%	4%	95
	2022	72%	23%	5%	114
	2023	62%	30%	8%	94
	2024	55%	36%	9%	135
MBO	2020	63%	25%	12%	144
	2021	68%	23%	9%	192
	2022	65%	30%	5%	163
	2023	65%	28%	7%	142
	2024	62%	30%	8%	266

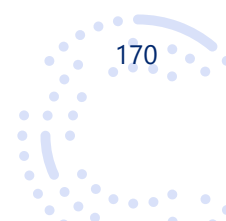




Tabel C17 – Oorzaken van werkdruk, naar sector (2024)\*

	po	vo	mbo	totaal
Hoeveelheid administratieve taken	63%	54%	77%	66%
Hoeveelheid overige niet-lesgebonden taken	55%	60%	72%	62%
Samenstelling studentenpopulatie	50%	43%	45%	47%
Diversiteit in niveau binnen groepen	51%	30%	36%	42%
Handhaven van discipline binnen en buiten de klas	35%	38%	25%	32%
Omvang van de groepen	28%	51%	24%	30%
Het tekort aan leraren (te weinig bevoegde leraren/docenten)	32%	34%	26%	30%
Beleidswijzigingen vanuit landelijk overheid	18%	22%	26%	22%
Eisen/verwachtingen vanuit het management over de te leveren prestaties	15%	31%	26%	21%
Gebrek aan teamspirit/individualistisch optreden collegas	12%	19%	30%	20%
Verzuim van teamleden	13%	19%	28%	20%
Intimidatie/verbaal geweld van studenten	11%	16%	11%	12%
Omgaan met lastige ouders	11%	11%	12%	11%
Totaal (n)	249	71	166	486

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





## Bijlage D Begrippenlijst

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

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

