

Loopbaanmonitor onderwijs 2025

Microdata: 2018 – 2024

Enquête: 2023 – 2024

A decorative graphic on the left side of the page, consisting of several blue dots of varying sizes and two thick blue curved lines that sweep across the page, framing the text area.

Datum	November 2025
Auteurs	Jan Dirk Vlasblom Marcia den Uijl Sil Vrielink (MOOZ)
Versie	1.0
Classificatie	standaard

Uitgave

Centerdata
info@centerdata.nl
www.centerdata.nl

Contact

Jan Dirk Vlasblom
JanDirk.Vlasblom@Centerdata.nl

© Centerdata, Tilburg, 2025

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

Inhoudsopgave

Deel 1 – Microdata	5
Samenvatting	6
1 Inleiding	10
1.1 Onderzoeksvragen	10
1.2 Opbouw rapport	11
1.3 Relatie tot ander onderzoek	12
2 Arbeidsmarkt na afstuderen	13
2.1 Beroepsrendement op hoofdlijnen	13
2.2 Beroepsrendement in detail	15
2.3 Dynamiek	17
2.4 Beroepsrendement naar achtergrondkenmerken	19
2.4.1 Beroepsrendement naar vak	19
2.4.2 Beroepsrendement naar opleidingsvorm	22
2.4.3 Beroepsrendement naar leeftijd	23
2.4.4 Beroepsrendement naar geslacht	24
2.5 Ontwikkeling arbeidsmarktpositie: vergelijking microdata – enquête	25
3 Werken in de onderwijssector	26
3.1 Onderwijssector waarin men werkzaam is	26
3.2 Aanstellingsomvang	30
3.3 Baanmobiliteit	35
3.4 Regionale mobiliteit	38
4 Werken buiten het onderwijs	41
4.1 Sector waarin men werkzaam is	41
4.2 Uitstroom uit de onderwijssector	45
4.3 Aanstellingsomvang binnen en buiten het onderwijs	47
5 Uitgelicht: niet werkend in loondienst	49
5.1 Studerend	49
5.2 Uitkeringsafhankelijkheid	50
Bijlagen	52
A Onderzoeksverantwoording	53
A.1 Kanttekening bij de gehanteerde definitie van de arbeidsmarktstatus	54

Deel 2 – Begeleiding van startende leraren	56
Managementsamenvatting	57
1 Inleiding	65
1.1 Aanleiding	65
1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen	65
1.3 Werkwijze	66
1.4 Leeswijzer	68
2 Blik op de lerarenopleidingen	69
2.1 Tevredenheid over lerarenopleiding	69
2.2 Voorbereiding op de beroepspraktijk	75
3 Arbeidsmarktpositie beginnende leraren	80
3.1 Arbeidsmarktpositie	80
3.2 Motieven om in het onderwijs te gaan werken	87
3.3 Een bijbaan in het onderwijs	89
4 Begeleiding startende leraren	92
4.1 Begeleiding startende leraren	92
4.2 Tevredenheid over de begeleiding	100
4.3 Een doorgaande leerlijn	102
5 Werkbeleving van startende leraren	104
5.1 Werkdruk en werktevredenheid	104
5.2 Professioneel zelfvertrouwen	108
5.3 Verloop	113
6 Zij-instromers in po, vo en mbo	115
6.1 Instroommotieven	116
6.2 Het scholingstraject	116
6.2.1 Zij-instroom in po en vo	118
6.2.2 Zij-instroom in het mbo	119
6.2.3 Tevredenheid over het zij-instroomtraject	120
6.3 Begeleiding van zij-instromers	123
6.3.1 Zij-instroom in po en vo	124
6.3.2 Zij-instroom in het mbo	130
6.3.3 Stellingen over de begeleiding op de werkplek	131
6.4 Werkbeleving van zij-instromers	134
A Steekproef en respons	142
B Tabellen pas afgestudeerde leraren	143
C Tabellen zij-instromers	157
D Begrippenlijst	164

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 2018-2023) en een enquête onder pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen (cohort 2023 en cohort 2024). De uitkomsten van het eerste onderdeel staan centraal in Deel 1 van deze rapportage. De samenvatting is opgebouwd naar de opbouw van de loopbaan. Er wordt per onderwerp, indien relevant, onderscheid gemaakt naar opleidingstype. We betrekken niet alle afstudeerders uit een lerarenopleiding in deze analyses. Deze rapportage gaat over afgestudeerden die hun eerste lerarenopleiding afrondden, en om cijfers per kalenderjaar. Om deze redenen wijken de cijfers in dit rapport af van elders gepubliceerde (bv. <https://duo.nl/open Onderwijsdata/>). Voor deze rapportage worden de afstudeergegevens gekoppeld aan het SSB van het CBS. In de praktijk blijkt dat lang niet alle afstudeerders koppelbaar te zijn aan het SSB (bijvoorbeeld omdat ze niet (meer) in Nederland woonachtig en/of werkzaam zijn). De aantallen waarover gerapporteerd wordt, kunnen om die reden dus per onderwerp verschillen, en afwijken van de hier genoemde aantallen afstudeerders per cohort.

Afstudeerders uit de lerarenopleidingen

Afstudeercohort 2023 kende ruim 4.000 afstudeerders van de pabo, ruim 4.100 van de tweedegraads lerarenopleiding, en 560 van de ulo. Voor de pabo is dat een verdere stijging ten opzichte van de eerdere cohorten, voor de tweedegraads lerarenopleiding is het een stijging ten opzichte van het vorige afstudeercohort, maar ligt het aantal nog wel onder het niveau van cohorten 2020 en 2021. Voor de ulo zet de dalende trend die we in eerdere monitoren zagen verder door. Het totaal aantal afstudeerders ligt hoger dan in het voorgaande cohort van afstudeerders, ongeveer op het niveau van afstudeercohort 2021.

Tabel 0.1 Aantal afgestudeerden van lerarenopleidingen¹

Cohort	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Pabo	3.921	3.484	3.768	3.673	3.873	4.077
Tweedegraads lerarenopleiding	4.138	4.045	4.476	4.424	3.969	4.128
Ulo	730	657	649	678	605	560

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

Beroepsrendementen zijn onveranderd

De beroepsrendementen een jaar na afstuderen zijn al een aantal cohorten vrij constant. Het aandeel afstudeerders dat werkt op het moment van afstuderen is de afgelopen jaren gestegen. Dat (soms veel) hogere percentage bij aanvang van de loopbaan vertaalt zich echter niet naar het rendement op één jaar na afstuderen. Datzelfde beeld laten de cijfers over afstudeercohort 2023 ook zien. Van de pabo-afgestudeerden werkt 89% een jaar na afstuderen in het onderwijs, van de beide andere opleidingen is dat net geen 75%. Met uitzondering van de ulo-afgestudeerden is het beroepsrendement wel gestegen sinds cohort 2018, maar is het beroepsrendement sinds de corona-jaren gelijk gebleven.

¹ Het gaat om afgestudeerden die hun eerste lerarenopleiding afrondden, en om cijfers per kalenderjaar. Om deze redenen wijken de cijfers in dit rapport af van elders gepubliceerde (bv. <https://duo.nl/open Onderwijsdata/>). Voor deze rapportage worden de afstudeergegevens gekoppeld aan het SSB van het CBS. In de praktijk blijkt dat lang niet alle afstudeerders koppelbaar te zijn aan het SSB (bijvoorbeeld omdat ze niet (meer) in Nederland woonachtig en/of werkzaam zijn). De aantallen waarover we berichten wijken dus tussen onderwerpen soms af van de hier genoemde aantallen afstudeerders per cohort.

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

Cohort		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Pabo	%	87	88	90	89	89	89
	N	3.921	3.484	3.768	3.673	3.873	4.077
Tweedegraads lerarenopleiding	%	69	71	74	75	73	74
	N	4.138	4.045	4.476	4.424	3.969	4.128
Ulo	%	71	74	77	72	73	73
	N	730	657	649	678	605	560

*Toelichting: van het cohort dat in 2023 aan de pabo is afgestudeerd, was 89% één jaar na afstuderen (m.a.w. in oktober 2024) werkzaam in het onderwijs.

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

Steeds eerdere uitstroom uit de onderwijssector

De participatie op het moment van afstuderen groeit, maar het beroepsrendement na een jaar niet. Daarnaast zien we dat er een verschuiving optreedt in het participatiepatroon: 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 gestabiliseerd te hebben tot een ander loopbaanprofiel: de ‘maximale’ participatie van afgestudeerden wordt al een jaar na afstuderen bereikt. Daarna is er sprake van een netto uitstroom uit de onderwijssector. Jongere cohorten lijken een minder sterke binding te hebben met de sector. Er zijn geen indicaties dat ze na afstuderen meer of langer werken in de sector.

Pabo-afgestudeerden lijken meer op de onderwijssector gericht

Hoewel deze trends zich voordoen bij alle afgestudeerden, lijken binnen de groep afgestudeerden 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 2019 na vijf jaar ongeveer 85% op enig moment een baan in het onderwijs gehad heeft, ligt dit bij de pabo-afgestudeerden op 95%. Pabo-afgestudeerden lijken daarnaast ook vaker een ononderbroken loopbaan in het onderwijs te hebben: 80% van hen was zowel één als vijf jaar na afstuderen werkzaam in de sector, bij de beide andere opleidingen lag dat met een percentage van net boven de 60% veel lager.

Tabel 0.3 Arbeidsmarktdynamiek afgestudeerden, één versus vijf jaar na afstuderen, cohorten 2014 tot en met 2019 in %

		Cohort					
Opleiding		2014	2015	2016	2017	2018	2019
Pabo	In beide jaren werkzaam in onderwijs ("blijvers")	69	70	75	77	79	80
	Snelle uitvallers ¹	8	6	6	8	8	8
	Late instromers ²	13	14	10	7	5	4
	In beide jaren niet in onderwijs	11	10	9	8	8	7
Tweedegraads lerarenopleiding	In beide jaren werkzaam in onderwijs ("blijvers")	56	59	59	61	61	62
	Snelle uitvallers ¹	7	7	7	7	8	9
	Late instromers ²	11	10	11	10	10	8
	In beide jaren niet in onderwijs	26	23	23	22	22	21
Ulo	In beide jaren werkzaam in onderwijs ("blijvers")	64	64	64	63	59	63
	Snelle uitvallers	9	9	9	9	12	12
	Late instromers	6	7	7	5	6	6
	In beide jaren niet in onderwijs	21	21	20	23	23	20

¹ Eén jaar na afstuderen werkzaam in het onderwijs, vijf jaar na afstuderen niet² 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: 94% van de pabo-afgestudeerden gaat werken in het primair onderwijs, 87% van de tweedegraads-opgeleide afgestudeerden gaat werken in het vo (65%) of het mbo (22%). Van de ulo-afgestudeerden komt 91% in het vo terecht.

Het blijkt dat de mensen die hun opleiding in deeltijd hebben gevolgd, gemiddeld genomen iets vaker in een andere sector gaan werken dan de mensen die een voltijdsopleiding volgden. Zo werkten in de oudere cohorten relatief veel afgestudeerden uit de deeltijdopleiding in het speciaal onderwijs. In het meest recente cohort van afgestudeerden is dat verschil echter niet zichtbaar: van de afgestudeerden van de voltijds pabo-opleiding komt 88% terecht in het basisonderwijs, en 6% in het speciaal onderwijs, en van de deeltijdstudenten liggen die percentages op 88% en 7%. Kijkend naar de oudere cohorten zagen we dat dit verschil tussen voltijds- en deeltijdstudenten in de jaren na afstuderen alleen maar sterker wordt, omdat een dalend deel van de deeltijders in het basisonderwijs werkt. Bij de tweedegraads afgestudeerden zien we in alle cohorten 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.

Bij de tweedegraads lerarenopleiding blijkt ook de vakrichting 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 tweedegraads

lerarenopleiding gericht op zorg & welzijn komt het merendeel juist in het mbo terecht. Deze samenhang met vakrichting wordt in hoge mate verklaard door de vraag naar verschillende vakkrachten vanuit de onderwijssectoren.

Voltijds werken komt vaak voor, maar is zeker niet (meer) de norm

Het percentage afstudeerders die een jaar na hun afstuderen een baan met een deeltijdfactor van 0,8 fte of meer hebben ligt al jaren op ongeveer hetzelfde niveau. Maar onder dat stabiele cijfer gaan wel verschillende trends schuil. Zo daalt het aandeel voltijders bij de pabo-afgestudeerden (van 80% in cohort 2020, tot 73% bij cohort 2023). Ook zien we dat na verloop van jaren het aandeel voltijds werkenden uit de pabo-opleiding afneemt. Bij de tweedegraads lerarenopleiding is dat 61%, en bij de ulo-afgestudeerden 63%. Die percentages lijken (zeker bij de tweedegraads lerarenopleiding) over de tijd te stijgen. Al met al zien we dat deeltijd werken dus relatief veel voorkomt. Tegelijk laten de cijfers zien dat de gemiddelde deeltijdfactor van de onderwijsafgestudeerden vrij stabiel zijn rond de 0,85fte. De tekorten in het basisonderwijs leiden er blijkbaar niet toe dat de het aandeel voltijds werkende leraren toeneemt.

Ondanks tekorten toch vertrek uit de sector

Ook zien we dat - ondanks de personeelstekorten in de onderwijssector - een deel van de afgestudeerden niet kiest 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. Ook in latere jaren is de uitstroom groter dan de instroom. Op basis van de data is er geen verklaring te geven voor deze netto uitstroom van afgestudeerden.

Concluderend: cohort 2023 lijkt sterk op cohort 2022

Alles samennemend zien we in deze loopbaanmonitor vooral voortzetting van bestaande trends: de aantallen afstudeerders, en hun beroepsrendementen stijgen niet of nauwelijks. De uitstroomkansen uit de sector zijn al jaren vrij stabiel. Bestaande en verwachte tekorten lijken niet te leiden tot (veel) hogere aantallen afstudeerders, of tot een verdere stijging van de beroepsrendementen.

De conclusie in deze monitor is dus dezelfde als in de voorgaande: 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 omhooggaat. 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 één van deze factoren of een grote aantrekkingskracht van sectoren buiten het onderwijs.

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.

Ook de loopbaanontwikkeling van de ulo-afstudeerders is een punt van aandacht: de uitstroom uit de opleiding is steeds lager, het beroepsrendement was en blijft laag, en vergeleken met de afstudeerders van de andere opleidingen verlaat een relatief groot deel van de afgestudeerden de onderwijssector vrij snel. Om inzicht te krijgen in de processen die hier een rol spelen is nader onderzoek nodig.

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 mensen die recent hun eerste diploma voor een lerarenopleiding hebben behaald² en analyses op de microdata van het CBS³: 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 beïnvloed door 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 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 uurlozen, 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 (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?

² Deze enquête is opgesteld en geanalyseerd door MOOZ Onderzoek, waarbij Centerdata de hosting heeft verzorgd.

³ De analyses op de microdata zijn uitgevoerd door Centerdata.

Deze vragen worden beantwoord aan de hand van de door het CBS ter beschikking gestelde microdatabestanden.⁴ Deze databestanden bevatten informatie op persoonsniveau van onder andere *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 2018 tot en met 2024 (de meest recente gegevens die beschikbaar zijn) gebruikt.

In totaal gaat het in dit rapport om gegevens van ongeveer 8.500 afgestudeerden per cohort (Tabel 1.1). In 2018 studeerden ruim 3.900 pabo-studenten af, in cohort 2024 waren dat er ongeveer 4.100. Het aantal afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding was in 2023 met ongeveer 4.100 afgestudeerden ongeveer even groot als in 2018. Bovendien waren het er in 2023 ruim meer dan in 2022. Het aantal afgestudeerden van de ulo vertoont al jaren een dalende trend: van 730 in 2018, tot 560 in 2023.

Tabel 1.1 Aantal afgestudeerden van lerarenopleidingen⁵

Cohort	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Pabo	3.921	3.484	3.768	3.673	3.873	4.077
Tweedegraads lerarenopleiding	4.138	4.045	4.476	4.424	3.969	4.128
Ulo	730	657	649	678	605	560

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 gaan we in op de baankenmerken van de afgestudeerden die werkzaam zijn in de sector onderwijs. In hoofdstuk 4 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 afgestudeerden die wel in de onderwijssector (zijn blijven) werken? In hoofdstuk 5 tot slot geven we

⁴ 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.

⁵ Deze cijfers wijken om verschillende redenen af van elders gepubliceerde (bv. <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 afgestudeerden 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 afgestudeerden per cohort.

inzicht in de situatie van de afgestudeerden die geen baan hebben binnen of buiten de onderwijssector: Welk deel van deze groep ontvangt een uitkering? Welk deel staat ingeschreven als student?

1.3 Relatie tot ander onderzoek

DUO publiceert eveneens cijfers met betrekking tot de uitval van startende leraren. Deze worden gepresenteerd op OCW in cijfers⁶. Er zijn echter belangrijke verschillen qua onderzoeksopzet. Het gaat bij DUO om starters tot een leeftijd van 30 jaar die een reguliere baan als leraar hebben, zowel in het primair als in het voortgezet onderwijs. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt of men is afgestudeerd of niet: ook zij-instromers vóór het behalen van een diploma en directe zij-instromers in het beroep die met een getuigschrift instromen, vallen hieronder. Het moment van afstuderen speelt hierbij evenmin een rol. In dit rapport gaat het om (net) afgestudeerden met een eerste onderwijs-diploma⁷, 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.

⁶ Zie 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.

⁷ 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
- 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
- de patronen voor afstudeercohort 2023 vrijwel samenvallen met die van afstudeercohort 2022

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 stijgt⁸. Er is daarbij wel een duidelijk verschil tussen de verschillende opleidingen. Het percentage van de afgestudeerden dat een jaar na 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 respectievelijk 74% en 73%.

Daarbij vallen twee dingen op: ten eerste dat het aandeel afgestudeerden dat direct bij afstuderen een baan heeft in het onderwijs niet veranderd is ten opzichte van eerdere afstudeercohorten. De genoemde percentages zijn al een aantal jaren constant, nadat zich in eerdere jaren juist een stijging had voorgedaan.

Het tweede dat opvalt, is dat naarmate de afstudeerdatum langer geleden is, er geen sprake is van (netto) hogere participatie. Hoewel de participatiegraad op het moment van afstuderen gestegen is, stijgt het beroepsrendement op één jaar niet mee. Al na drie jaar na afstuderen is dat verschil tussen

⁸ Onder de groep ‘werkzaam binnen onderwijs’ verstaan we in dit hoofdstuk alle afgestudeerden die in loondienst werkzaam zijn bij een onderwijsorganisatie gericht op po, vo, mbo of hbo op een bepaald peilmoment, al dan niet in combinatie met een baan buiten het onderwijs en ongeacht de aanstellingsomvang. De data geven geen inzicht in de vraag of men daadwerkelijk lesgeeft, en zo ja, of dat gebeurt in het vak waarvoor men is opgeleid. Mensen die als ZZP’ers werkzaam zijn in het onderwijs vallen buiten deze aantallen: zij zijn in de registraties niet te herleiden.

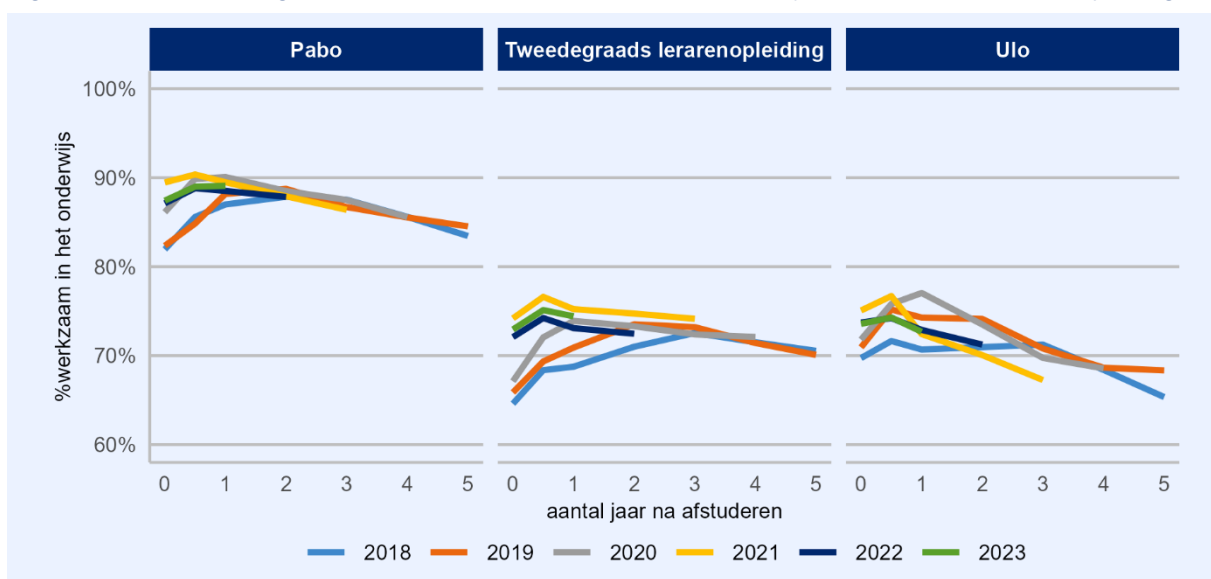
de afstudeercohorten niet meer zichtbaar. Sterker nog, bij de recentere cohorten zien we al binnen drie jaar een daling van het aantal mensen dat na een aantal jaren (nog) in het onderwijs werkzaam is. Deze daling (hoewel het hier maar over een relatief klein aantal mensen gaat), is het duidelijkst zichtbaar 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. Voor de recentere cohorten lijkt de snelheid waarmee men de sector verlaat alleen maar toegenomen te zijn. Vanaf cohort 2020 is er bij afgestudeerden van alle opleidingen sprake van een daling. 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. Ook bij cohort 2021 zien we deze daling over de periode 2021-2024. (Tabel 2.1 en Figuur 2.1).

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

	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
Jaren na afstuderen	1	3	5	1	3	5	1	3	5
Cohort 2018	87	88	83	69	73	71	71	71	65
Cohort 2019	88	87	85	71	73	70	74	71	68
Cohort 2020	90	88		74	72		77	68	
Cohort 2021	89	86		75	74		72	67	
Cohort 2022	89			73			73		
Cohort 2023	89			74			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 12% in cohort 2018, naar 8% in cohort 2023. Deze ontwikkeling lijkt samen te hangen met het feit dat werken binnen de sector voor het moment van afstuderen steeds gebruikelijker wordt: het aandeel afgestudeerden dat bij afstuderen uitsluitend binnen de onderwijssector werkt is gestegen van ongeveer 70% naar 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 lerarenopleiding. De grootste verandering in de genoemde percentages deden zich rond 2021 voor, daarna lijken deze trends zich niet door te zetten bij de recentere afstudeercohorten.

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 afgestudeerden dat een jaar na afstuderen werkt in de onderwijssector ligt (zoals ook al in Figuur 2.1 te zien was) voor alle afstudeercohorten rond de 75% (van afstudeercohort 2023 werkte 67% uitsluitend in de onderwijssector, en 5% combineerde een baan binnen en buiten de sector). Over het algemeen genomen lijken de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding en de ulo iets meer gericht te zijn op een loopbaan 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 (langer) in loondienst werken.

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 over de loopbaan heen een trend zichtbaar is naar het werken buiten de onderwijssector. Weliswaar zijn de verschuivingen klein, maar ze spelen bij alle cohorten, en alle opleidingstypen. Zo werkt voor het afstudeercohort 2019 een jaar na afstuderen 12% van de afgestudeerden van de pabo buiten het onderwijs, na vijf jaar is dat aandeel gegroeid naar 15%. Voor de tweedegraads lerarenopleiding zijn de verschillen klein: respectievelijk 29% en 30%. Van de ulo-afgestudeerden werkt 25% een jaar na afstuderen buiten het onderwijs, en dat aandeel is gegroeid tot 32% vijf jaar na afstuderen.

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)
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	
	5	81	3	10	5	(3484)
2020	1	85	5	6	4	
	3	83	4	8	5	(3768)
2021	1	84	5	6	5	
	3	83	3	8	6	(3673)
2022	1	83	6	6	5	(3873)
2023	1	84	5	6	5	(4077)

B. Tweedegraads lerarenopleiding

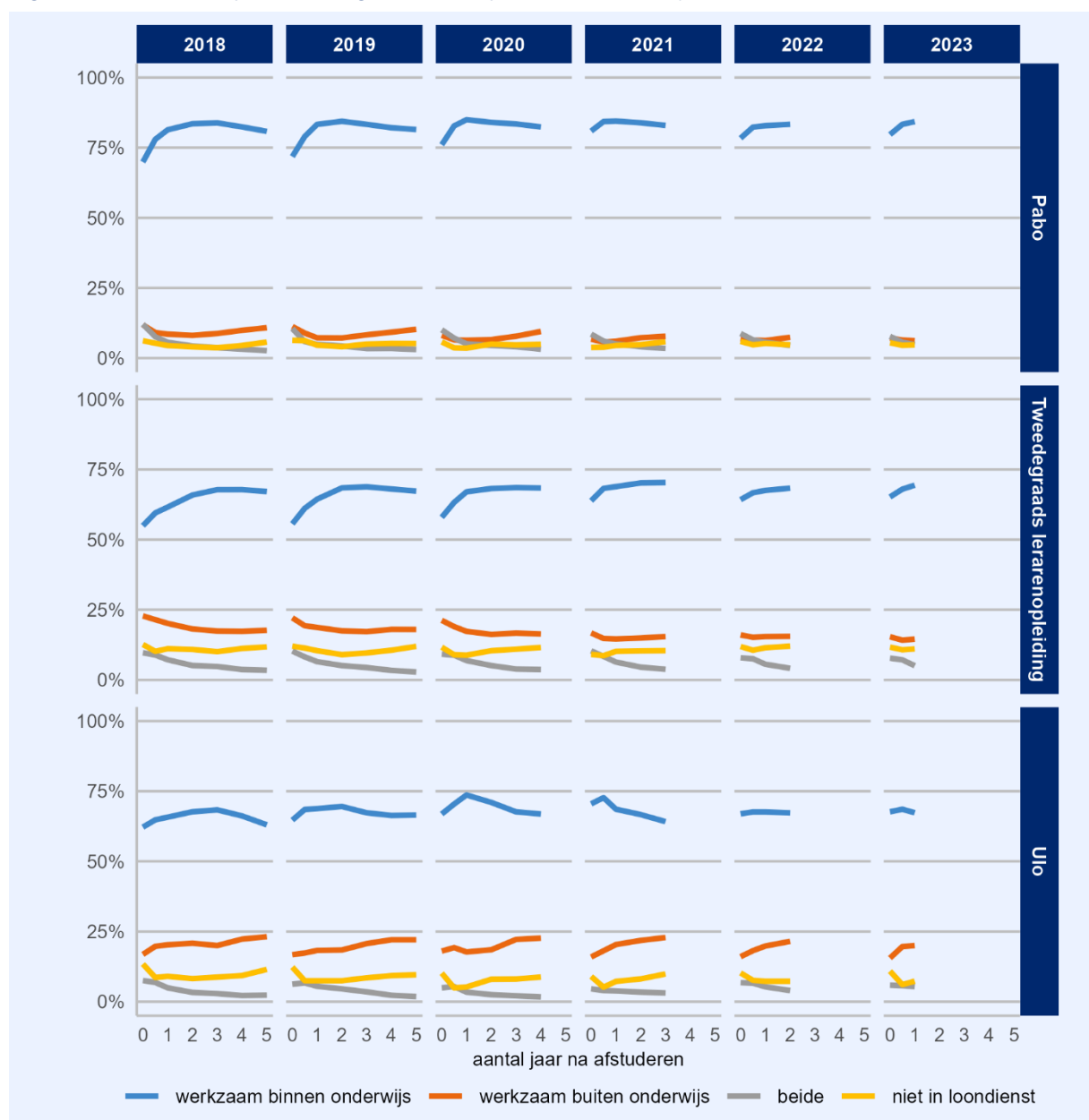
Cohort	Jaren na afstuderen	Werkzaam binnen het onderwijs	Beide	Werkzaam buiten het onderwijs	Niet werkzaam in loondienst	(N)
2018	1	62	7	20	11	
	3	68	4	17	10	
	5	67	3	18	12	(4138)
2019	1	64	7	19	10	
	3	69	4	17	10	
	5	67	3	18	12	(4045)
2020	1	67	7	17	9	
	3	69	4	17	11	(4476)
2021	1	69	6	15	10	
	3	70	4	15	10	(4424)
2022	1	68	6	15	11	(3969)
2023	1	69	5	15	11	(4128)

C. Ulo

Cohort	Jaren na afstuderen	Werkzaam binnen het onderwijs	Beide	Werkzaam buiten het onderwijs	Niet werkzaam in loondienst	(N)
2018	1	66	5	20	9	
	3	68	3	20	9	
	5	63	2	23	12	(730)
2019	1	69	5	18	7	
	3	67	4	21	9	
	5	67	2	22	10	(657)
2020	1	74	3	18	5	
	3	68	-	22	10	(649)
2021	1	69	4	20	7	
	3	64	3	23	10	(678)
2022	1	68	5	20	7	(605)
2023	1	67	5	20	7	(560)

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

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 2014-2019 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 (80% voor cohort 2019). 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 niet in loondienst in de onderwijssector werkzaam is hoger dan bij de pabo. Ook het aandeel ‘snelle uitstromers’ lijkt de laatste cohorten licht gestegen.

Tabel 2.3 Arbeidsmarktdynamiek één versus vijf jaar na afstuderen (cohort 2014 t/m 2019)

		Cohort					
Opleiding		2014	2015	2016	2017	2018	2019
Pabo	In beide jaren werkzaam in onderwijs (“blijvers”)	69	70	75	77	79	80
	Snelle uitvallers ¹	8	6	6	8	8	8
	Late instromers ²	13	14	10	7	5	4
	In beide jaren niet in onderwijs	11	10	9	8	8	7
	(N)	4.222	4.053	3.683	3.762	3.921	3.484
Tweedegraads lerarenopleiding	In beide jaren werkzaam in onderwijs (“blijvers”)	56	59	59	61	61	62
	Snelle uitvallers	7	7	7	7	8	9
	Late instromers	11	10	11	10	10	8
	In beide jaren niet in onderwijs	26	23	23	22	22	21
	(N)	3.991	3.909	3.914	3.960	4.138	4.045
Ulo	In beide jaren werkzaam in onderwijs (“blijvers”)	64	64	64	63	59	63
	Snelle uitvallers	9	9	9	9	12	12
	Late instromers	6	7	7	5	6	6
	In beide jaren niet in onderwijs	21	21	20	23	23	20
	(N)	894	839	844	769	730	657

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. Daarom presenteren we in Tabel 2.4 het cumulatief aandeel afgestudeerden dat gewerkt heeft in de onderwijssector. We zien dat er een groep is die (in ieder geval niet in de eerste vijf jaar na afstuderen) werkzaam is in het onderwijs. Zelfs bij de afstudeerders van de pabo waar het beroepsrendement hoog is, komt deze ‘heeft ooit in het onderwijs gewerkt’ niet op 100%. Bij de andere opleidingen ligt dat cumulatieve rendement (veel) lager. Vijf jaar na het verlaten van de opleiding heeft minder dan 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.

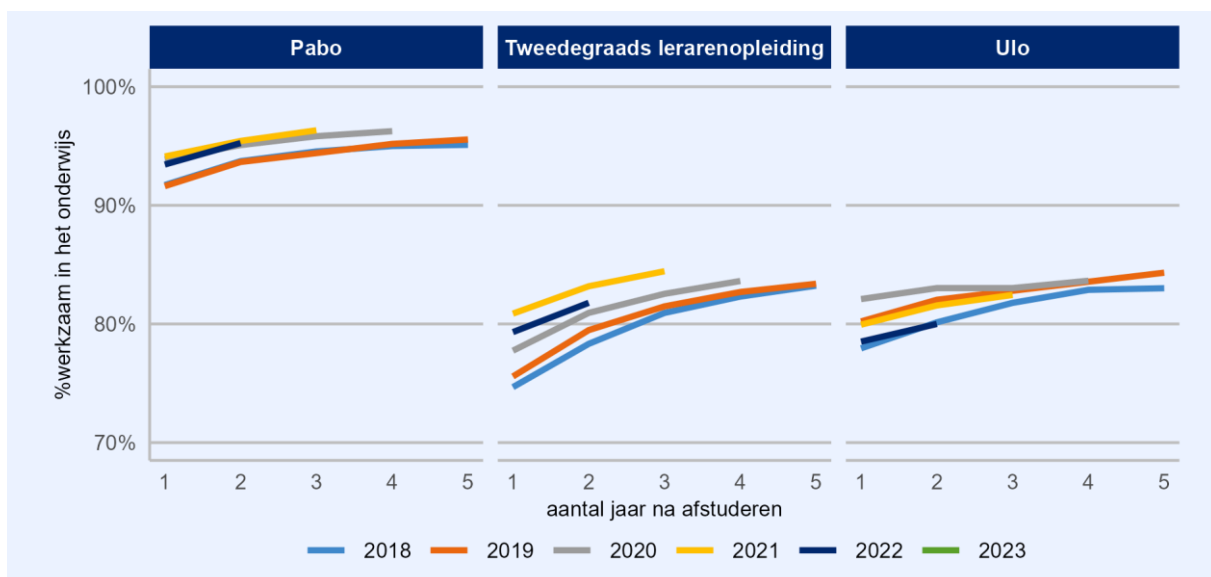
Tabel 2.4 Aandeel van de afgestudeerden dat op peildata (0, ½, 1, 2, 3, 4, 5 jaar na afstuderen) werkzaam is (geweest) binnen het onderwijs in %

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 2018	92	95	95	75	81	83	78	82	83
Cohort 2019	92	94	96	76	81	83	80	87	84
Cohort 2020	94	96		78	83		82	83	
Cohort 2021	94	96		81	84		80	89	
Cohort 2022	93			79			80		
Cohort 2023	94			80			79		

Toelichting: de interpretatie van de percentages is als volgt: 92% van de in 2018 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

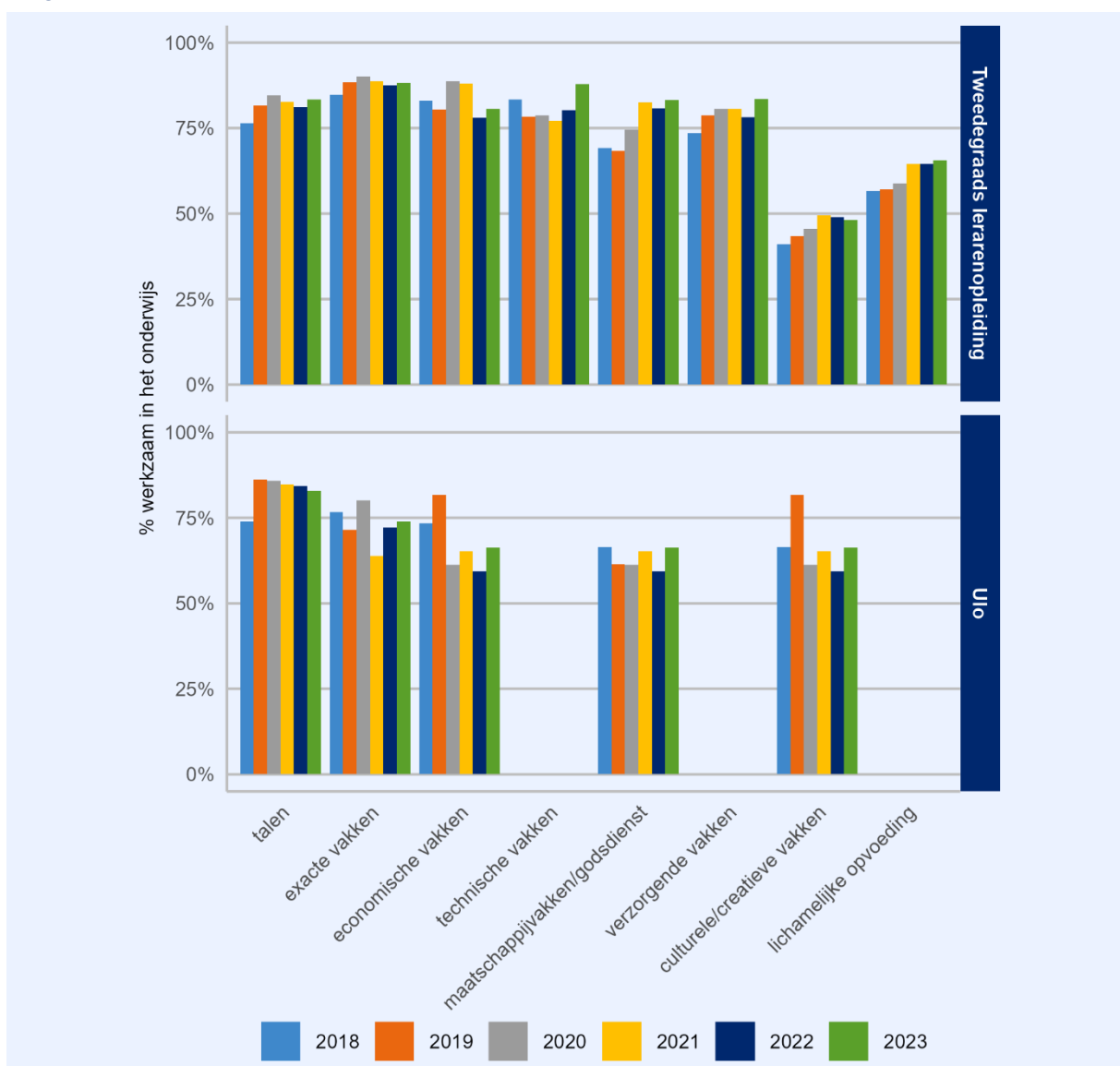
Het beroepsrendement zoals in de voorgaande paragrafen getoond, blijkt sterk samen te hangen met de achtergrondkenmerken van de afgestudeerden. We laten in de volgende paragrafen een aantal van deze samenhangen zien: naar vak, leeftijd, opleidingsvorm en geslacht.

2.4.1 Beroepsrendement naar vak

De beroepsrendementen lijken niet sterk samen te hangen met de vraag of er een tekort is aan docenten in bepaalde richtingen. Bij de vakken met de grootste tekorten (technische, exacte vakken/talen) is er nauwelijks een stijging van de beroepsrendement zichtbaar (Figuur 2.4).

Bij de tweedegraads lerarenopleiding en de ulo blijkt het beroepsrendement niet in alle vakgebieden dezelfde trend te volgen. De kleine veranderingen die in het totale beroepsrendement zichtbaar zijn, zijn het gevolg van het feit dat in sommige vakgebieden het rendement de afgelopen jaren flink groter is geworden: van de tweedegraads leraren die in 2018 in de maatschappijvakken afstudeerden, was slechts 69% een jaar na afstuderen aan het werk in het onderwijs, voor cohort 2023 is dat gestegen naar 83%. 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^a



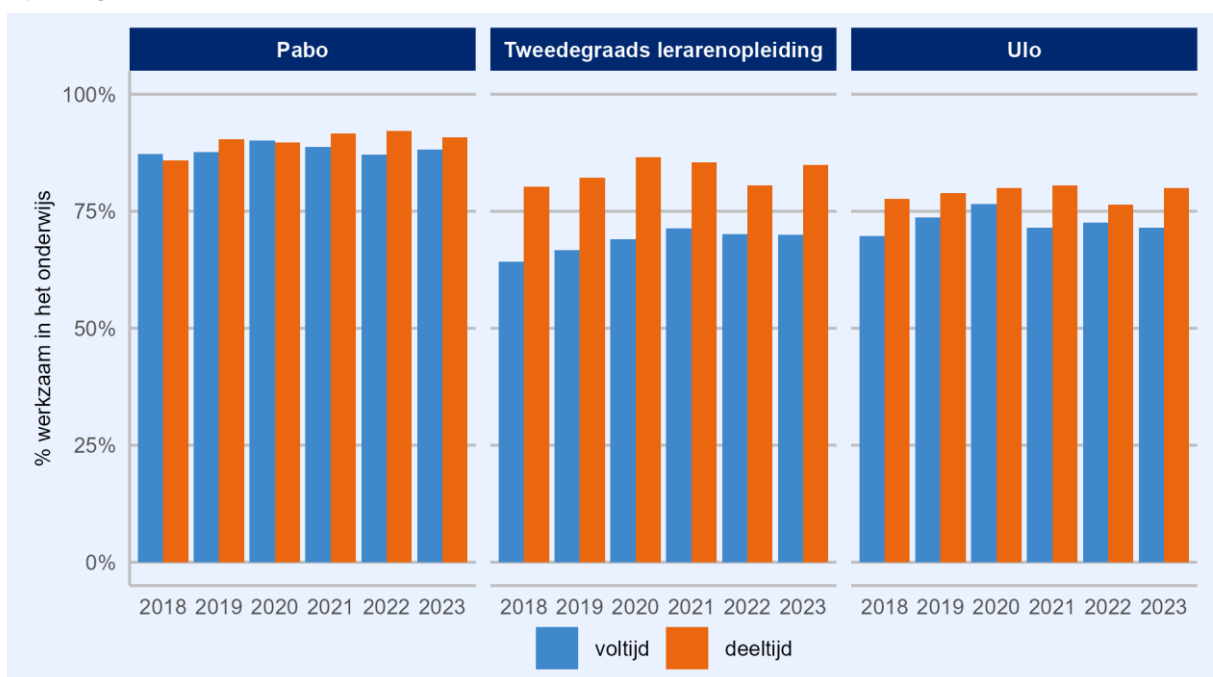
^a Ulo kent geen afstudeerrichtingen in technische en verzorgende vakken en lichamelijke opvoeding. Vanwege de aantallen zijn in de berekeningen vanaf cohort 2018 de culturele en maatschappijvakken samengevoegd. Vanaf 2020 zijn ook de economische vakken bij deze groep gevoegd. Omwille van de leesbaarheid 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, 30% bij de tweedegraads lerarenopleiding, en 33% van 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 85% van de deeltijd-opgeleiden. Zonder nadere gegevens over de afwegingen over de beroepskeuze van deze afgestudeerden is het lastig een sluitende verklaring voor deze verschillen te geven. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn een deel van de deeltijders een ‘zij-instroom in beroep’-traject volgen en gedurende dat traject al een baan hebben waar ze blijven na afstuderen. De data geven echter geen informatie over deze zij-instroomtrajecten.

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

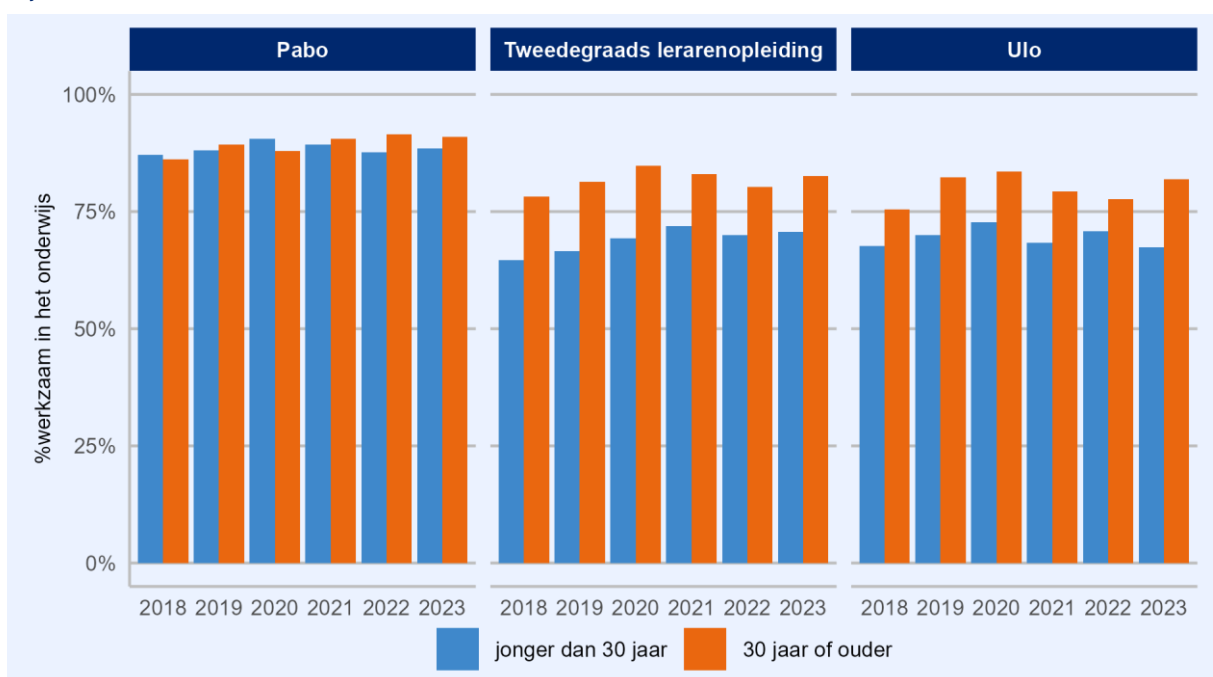


Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

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 tweedegraads lerarenopleiding 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

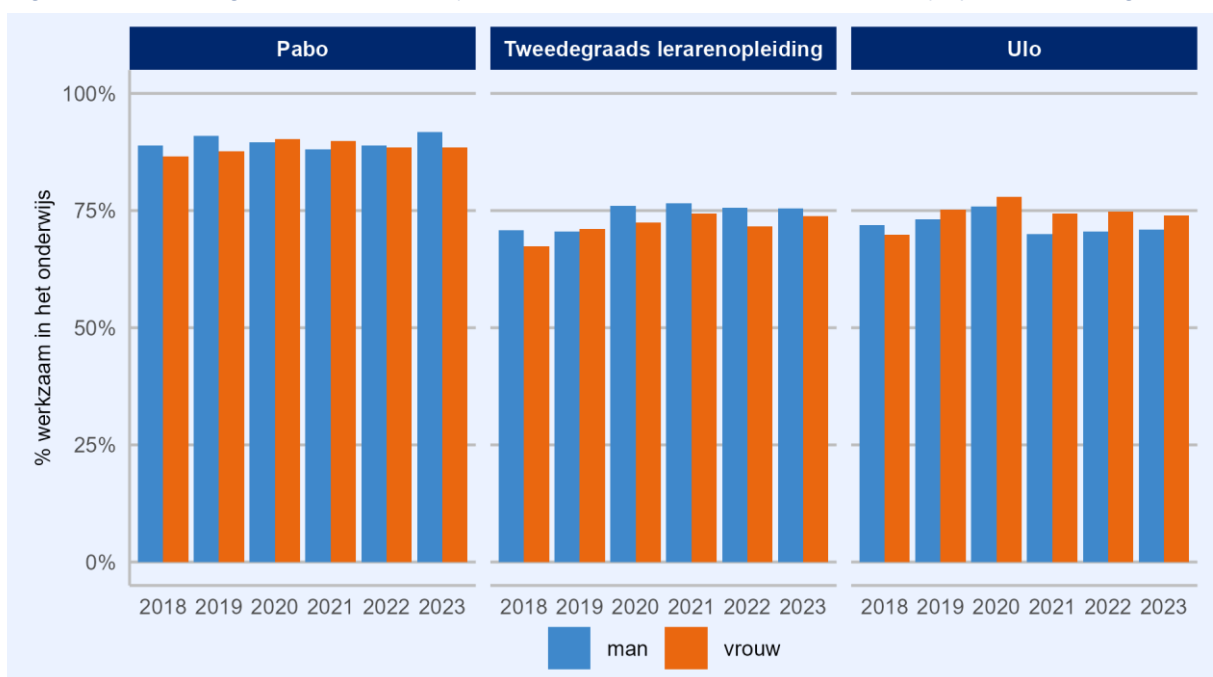


Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

2.4.4 Beroepsrendement naar geslacht

Er is een duidelijk verschil in de man-vrouw verhouding in de groep afstudeerders: bij de pabo is 83% vrouw, bij de tweedegraads lerarenopleiding 62%, en bij de ulo 58%⁹. 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.

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

⁹ Zie statistische bijlage, kenmerken van afstudeerders cohort 2023.

2.5 Ontwikkeling arbeidsmarktpositie: vergelijking microdata – enquête

Tabel 2.5 vergelijkt het beroepsrendement voor cohorten 2018 t/m 2023 op basis van CBS-microdata met de cijfers met betrekking tot de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van deze cohorten op basis van de enquêtegegevens. 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 onderwijsgeveenden via bijvoorbeeld uitzendbureaus toch in het onderwijs werkzaam zijn. Deze personen zijn niet als ‘werkend in het onderwijs’ herkenbaar in de CBS-data. Datzelfde geldt voor mensen die als zelfstandige werkzaam zijn in het onderwijs, ook zij zijn in de CBS-data niet als ‘werkend in het onderwijs’ herkenbaar. 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 een half jaar na afstuderen in %: CBS-microdata (cohort 2018 t/m 2023) en ontwikkeling op basis van enquêtegegevens (cohort 2018 t/m 2023)

A. Pabo

Cohort	Microdata						Enquête					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Werkzaam												
Binnen onderwijs	78	79	83	84	82	83	84	88	88	90	88	90
Binnen en buiten onderwijs	8	6	7	6	7	6	6	5	6	4	5	4
Buiten onderwijs	9	9	6	6	6	6	5	4	3	4	5	4
Niet in loondienst	5	6	4	4	5	5	5	3	3	3	3	2

B. Tweedegraads lerarenopleidingen

Cohort	Microdata						Enquête					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Werkzaam												
Binnen onderwijs	60	61	63	68	67	68	72	74	75	82	79	79
Binnen en buiten onderwijs	9	8	9	8	8	7	10	11	10	7	9	9
Buiten onderwijs	21	19	19	15	15	14	12	10	10	7	7	8
Niet in loondienst	10	11	9	9	11	11	6	5	6	3	4	4

C. Universitaire lerarenopleidingen

Cohort	Microdata						Enquête					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Werkzaam												
Binnen onderwijs	65	68	70	73	68	69	75	77	81	78	75	78
Binnen en buiten onderwijs	7	7	5	4	7	6	7	8	5	8	8	5
Buiten onderwijs	20	17	19	18	18	20	12	12	12	11	15	16
Niet in loondienst	9	7	5	5	8	6	6	3	2	3	2	1

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata/Enquête onder afgestudeerden

3 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 en de deeltijdfactor van de afgestudeerden per cohort en het aantal jaren dat ze zijn afgestudeerd.

We zien dat:

- het aandeel voltijds werkenden niet toeneemt, ondanks de bestaande tekorten. Bij de pabo-afgestudeerden lijkt het aandeel eerder af te nemen
- 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 een afwijkende keus maken
- het vakgebied voor de tweedegraads-opgeleiden medebepalend lijkt te zijn voor de sector waar ze werken
- 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)

3.1 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 (88%) 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 3.1).

Ook bij de tweedegraads lerarenopleiding zijn de verdelingen constant over de tijd en over cohorten: 65% komt terecht in het voortgezet onderwijs, 22% in het mbo, 8% in het basisonderwijs, en het resterend deel in het speciaal onderwijs (3%) en het hbo (2%).

Bij de ulo-afgestudeerden komt een nog groter deel in het voortgezet onderwijs terecht: van cohort 2018 was een jaar na afstuderen 88% 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 4% werkzaam in het primair onderwijs, en 5% in het mbo/hbo.

Voor de volledigheid staan deze cijfers in Tabel 3.2 ook uitgesplitst naar de afstudeerders van voltijds- en deeltijdsopleidingen. 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 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 deeltijdsopleiding kiezen voor een baan in het speciaal onderwijs of ook wel het voortgezet onderwijs. Bij de tweedegraads lerarenopleiding werkt van de voltijders uit afstudeercohort 2023 67% in het voortgezet onderwijs en 18% in het mbo. Van deeltijders werkt 63% in het vo, en 26% in het mbo. Bij de ulo-afgestudeerden is het de laatste jaren het aandeel dat afkomstig is uit een

deeltijdopleiding zo klein, dat voor deze groep niet meer bepaald kan worden in welke onderwijssector men werkzaam is.

Tabel 3.1 Sector waarin men werkzaam is

A. Pabo

Cohort	Jaren na afstuderen	Basis-onderwijs	Speciaal onderwijs	Voortgezet onderwijs	Mbo	Hbo	(N)
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)
	5	83	8	7	2		2945
2020	1	88	5	6	1		(3394)
	3	85	6	8	0	1	3297
2021	1	87	6	6	1		(3287)
	3	87	6	7	1		3173
2022	1	87	5	7	1		(3428)
2023	1	88	6	6	1		3632

B. Tweedegraads lerarenopleiding

Cohort	Jaren na afstuderen	Basis-onderwijs	Speciaal onderwijs	Voortgezet onderwijs	Mbo	Hbo	(N)
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
	5	9	4	61	23	3	2835
2020	1	7	3	63	24	3	3308
	3	8	3	62	24	3	3240
2021	1	8	3	64	23	2	3328
	3	8	3	63	22	3	3280
2022	1	8	3	66	20	3	2901
2023	3	8	3	65	22	2	3072

C. Ulo

Cohort	Jaren na afstuderen	Basisonderwijs, speciaal onderwijs	Voortgezet onderwijs	Mbo	Hbo	(N)
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)
	5	7	82	6	5	449
2020	1	6	87	4	4	(500)
	3	5	85	4	5	448
2021	1	4	90	6		(491)
	3	5	86	3	6	456
2022	1	5	91	5		(441)
2023	1	4	91	5		407

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

Tabel 3.2 Onderwijssector waarin men werkzaam is in %: voltijd vs. deeltijd opgeleid

A. Pabo

Cohort	Jaren na afstuderen	Basis-onderwijs		Speciaal onderwijs		Voortgezet onderwijs		Mbo		Hbo		N	
		vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt
2018	1	88	83	6	10	6	7 ¹	0 ²	-	-	-	2879	532
	3	86	81	6	11	6	6	0	2 ³	1	-	2895	537
	5	85	76	6	12	7	10	1	2 ³	1	-	2759	513
2019	1	88	85	6	9	6	6 ¹	0 ²	-	-	-	2501	571
	3	84	83	7	8	8	9 ¹	1 ²	-	-	-	2464	556
	5	83	82	7	10	8	7	2	2	-	-	2400	545
2020	1	88	87	5	8	7	5 ¹	0 ²	-	-	-	2666	728
	3	85	84	6	8	8	7	1 ²	1 ²	-	-	2605	692
2021	1	88	86	5	7	6	7 ¹	0 ²	-	-	-	2473	814
	3	88	84	5	8	6	8	1	-	-	-	2391	782
2022	1	88	84	4	8	8	8 ^{1,3}	-	-	-	-	2419	1009
2023	1	88	88	6	7	6	5	1	-	-	-	2424	1208

¹Inclusief dt mbo, hbo ²Inclusief vt hbo ³Inclusief dt hbo

B. Tweedegraads lerarenopleiding

Cohort	Jaren na afstuderen	Basis-onderwijs		Speciaal onderwijs		Voortgezet onderwijs		Mbo		Hbo		N	
		vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt
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
	5	11	4	4	4	62	58	20	31	2	4	1994	841
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
	3	11	3	3	3	66	59	18	31	2	4	2258	1022
2022	1	10	4	3	3	67	63	18	26	2	4	1978	923
2023	1	10	4	4	2	67	63	18	29	2	2	2022	1050

C. Ulo

Cohort	Jaren na afstuderen	Basisonderwijs, speciaal onderwijs		Voortgezet onderwijs		Mbo		Hbo		N	
		vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt	vt	dt
2018	1	5	-	89	80	4	-	3	20 ¹	450	66
	3	6	-	84	75	4	-	6	25 ¹	455	65
	5	4	-	85	84	4	-	7	16 ¹	415	62
2019	1	6	-	87	82	-	-	7 ³	18 ¹	428	60
	3	8	-	82	78	5	-	5	22	407	58
	5	7	-	83	78	6	-	-	21	393	56
2020	1	6	-	88	80	3	-	3	20 ¹	436	64
	3	6	-	86	-	4	-	4	-	388	60
2021	1	4	-	90	-	6 ⁴	-	-	-	437	54
	3	5	-	86	-	3	-	6	-	405	51
2022	1	5	-	91	-	4 ⁴	-	-	-	399	42
2023	1	4	-	91	-	4 ⁴	-	-	-	347	60

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

- : Onvoldoende waarnemingen om afzonderlijk te tonen

¹Inclusief dt basisonderwijs, speciaal onderwijs, mbo

²Inclusief dt mbo

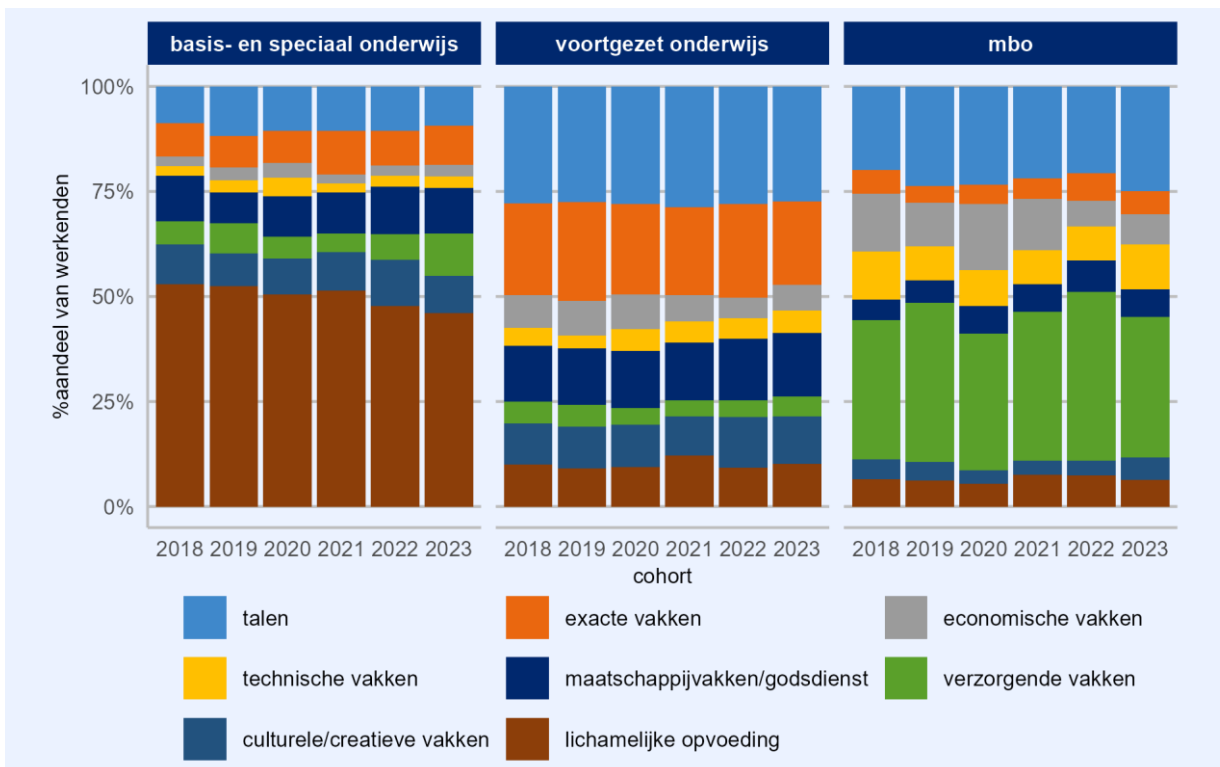
³Inclusief vt mbo

⁴Inclusief vt hbo

In Figuur 3.1 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 een andere afstudeerrichtingen, zoals de culturele of de maatschappijvakken.

De afgestudeerden die in het voortgezet onderwijs terechtkomen, hebben vaak een lerarenopleiding in talen, exacte vakken, en in mindere mate de maatschappijvakken afgerond. Het aandeel van deze laatste groep is wel wat groter geworden voor cohort 2023, terwijl juist het aandeel dat een exacte achtergrond wat kleiner geworden is. Op basis van de cijfers laat zich niet inschatten of er sprake is van een eenmalige verschuiving, of van een meer structurele verandering. Van de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding die in het mbo gaan werken, hebben de meeste juist een lerarenopleiding gevolgd in de richting van zorg & welzijn. Het grootste deel 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 iets meer dan 20% van de afgestudeerden met een lerarenopleiding in de talen in het mbo terecht.

Figuur 3.1 Vakgebied van werkenden in het onderwijs uit de tweedegraads lerarenopleiding, naar cohort en onderwijssector



Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

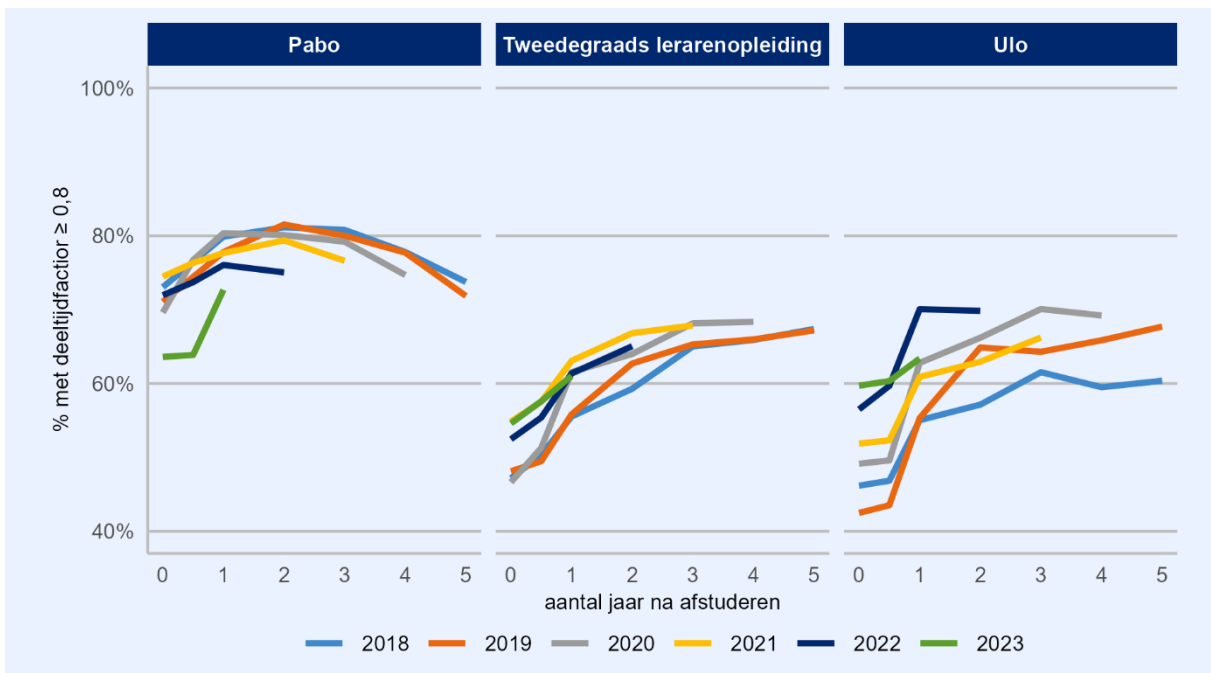
3.2 Aanstellingsomvang

Werken in voltijd komt vaak voor, maar is steeds minder gebruikelijk. Van de pabo-afgestudeerden uit cohort 2018 werkte een jaar na afstuderen nog 80% in een baan met een deeltijdfactor van 0,8 of hoger, van afstudeercohort 2023 was dat 73% (Tabel 3.3). Bovendien zien we al jarenlang een beweging waarbij het aandeel voltijds werkenden daalt, naarmate het moment van afstuderen langer gelden is. Zowel bij afstudeercohort 2018 als 2019 is het aandeel voltijds werkenden met 6 procentpunt gedaald tussen één jaar na afstuderen en vijf jaar na afstuderen. Niet alleen over de cohorten heen wordt deeltijdwerken steeds gebruikelijker, ook binnen cohorten zien we deze beweging.

Iets anders is het beeld van de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding en de ulo. Daar was de laatste jaren een lichte trend zichtbaar in het aandeel dat voltijds werkt direct na afstuderen, en van een stijgende aandeel voltijders 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. De groei in het aantal voltijders een jaar na afstuderen lijkt gestopt, maar de groei over de loopbaan is in het laatste waarnemingsjaar nog wel zichtbaar. Al met al is voor alle afstudeercohorten het aandeel voltijdwerkers nog steeds lager dan bij de pabo-afgestudeerden, zeker bij de ulo-afgestudeerden (Figuur 3.2).

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.

Figuur 3.2 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

Tabel 3.3 Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden met een baan van 0,8 fte of meer

	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
Jaren na afstuderen	1	3	5	1	3	5	1	3	5
Cohort 2018	80	81	74	56	65	67	55	62	60
Cohort 2019	78	80	72	56	65	67	55	64	68
Cohort 2020	80	79		62	68		63	70	
Cohort 2021	78	77		63	68		61	66	
Cohort 2022	76			61			70		
Cohort 2023	73			61			63		

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 81% van de voltijdsstudenten van de pabo in een voltijdsbaan, tegenover 56% van de afgestudeerden uit de deeltijdopleiding. Bij de werkenden met een tweedegraads lerarenopleiding, is het verschil kleiner: 64% van de voltijdsstudenten heeft een voltijdsbaan, tegenover 56% van de deeltijd-opgeleiden. Het verschil bij de ulo zit daar met 13 procentpunt tussenin. 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 2021 zien we dat de afgelopen twee jaar het aandeel voltijdswerkenden bij de mensen uit de voltijdsopleiding gestegen is bij de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding en de ulo, met respectievelijk 6 en 7 procentpunt. Het aandeel voltijdswerkenden uit de deeltijdopleiding is in diezelfde periode ook gestegen, maar bij de tweedegraadslerarenopleiding met slechts twee procentpunt. Bij de afgestudeerden van de ulo is het aantal voltijdswerkenden uit de deeltijdopleiding zelfs flink gedaald.

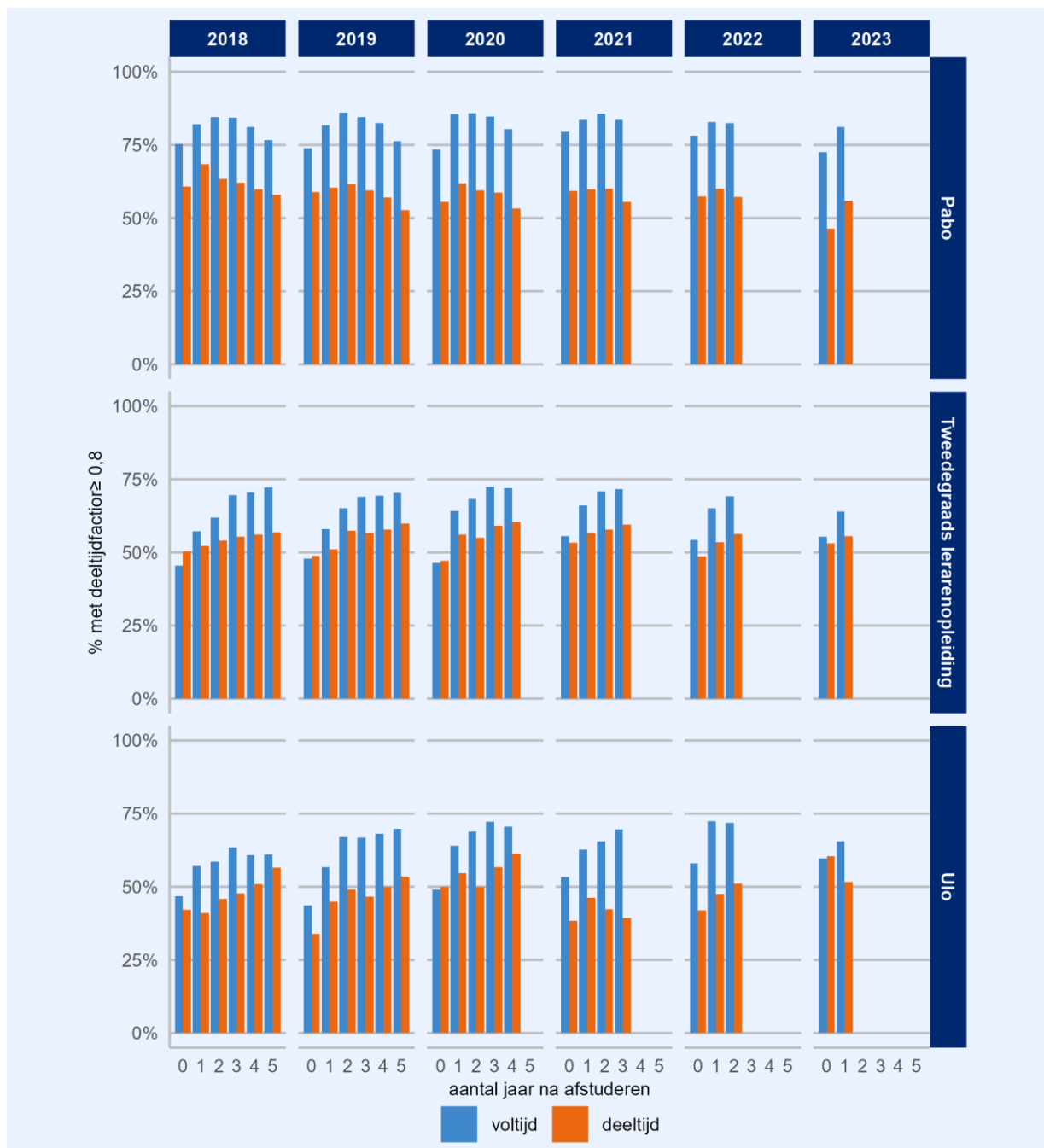
Tabel 3.4 Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden met een baan van 0,8 fte of meer (voltijd vs. deeltijd opgeleid)

		Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
Jaren na afstuderen										
Cohort		1	3	5	1	3	5	1	3	5
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	76	58	69	70	57	67	70
	dt	60	60	53	51	57	60	45	47	54
2020	vt	85	85		64	72		64	72	
	dt	62	59		56	59		55	57	
2021	vt	84	84		66	72		63	70	
	dt	60	55		57	59		46	39	
2022	vt	83			65			72		
	dt	60			54			48		
2023	vt	81			64			65		
	dt	56			56			52		

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

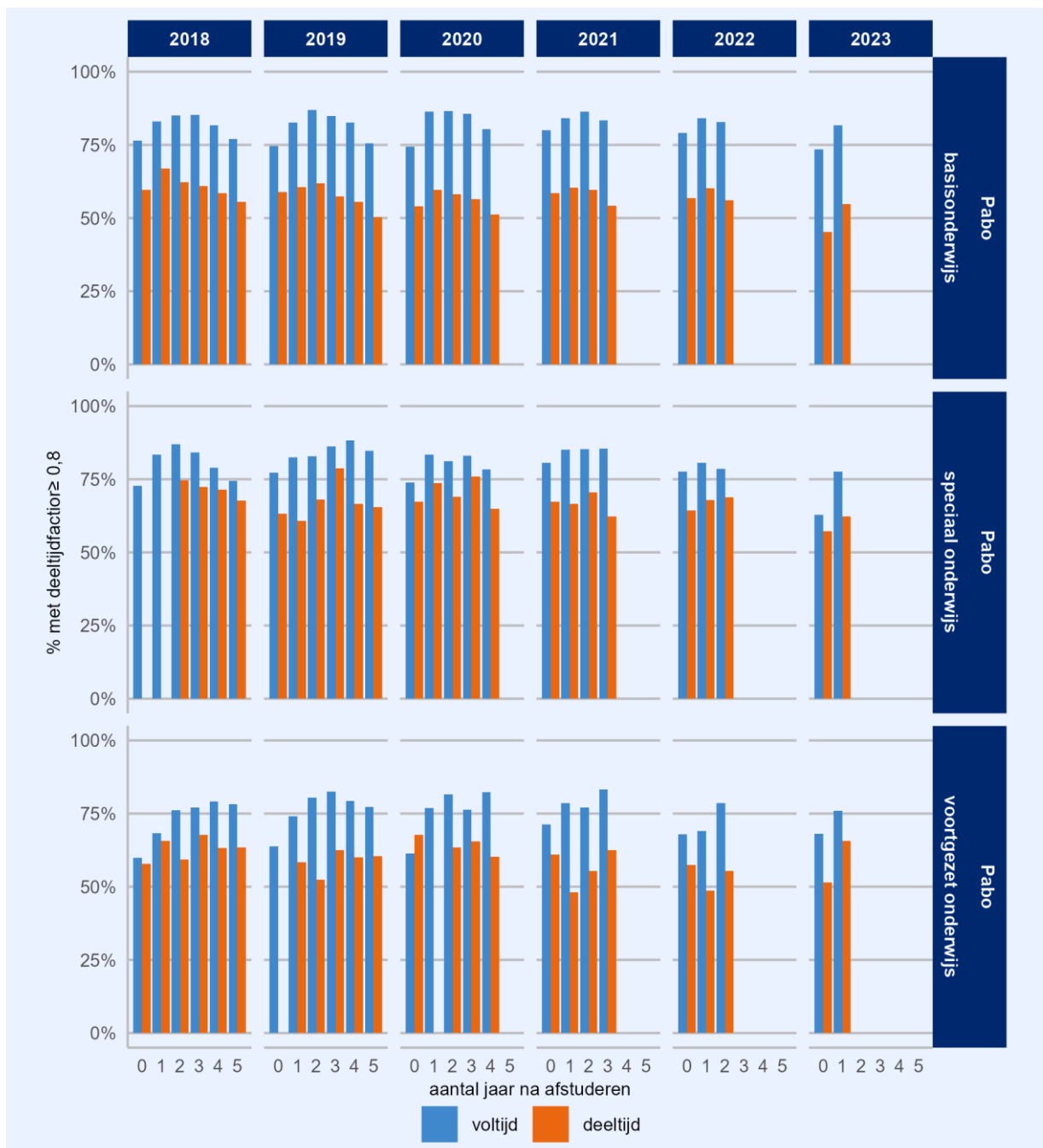
vt = voltijd, dt = deeltijd

Figuur 3.3 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

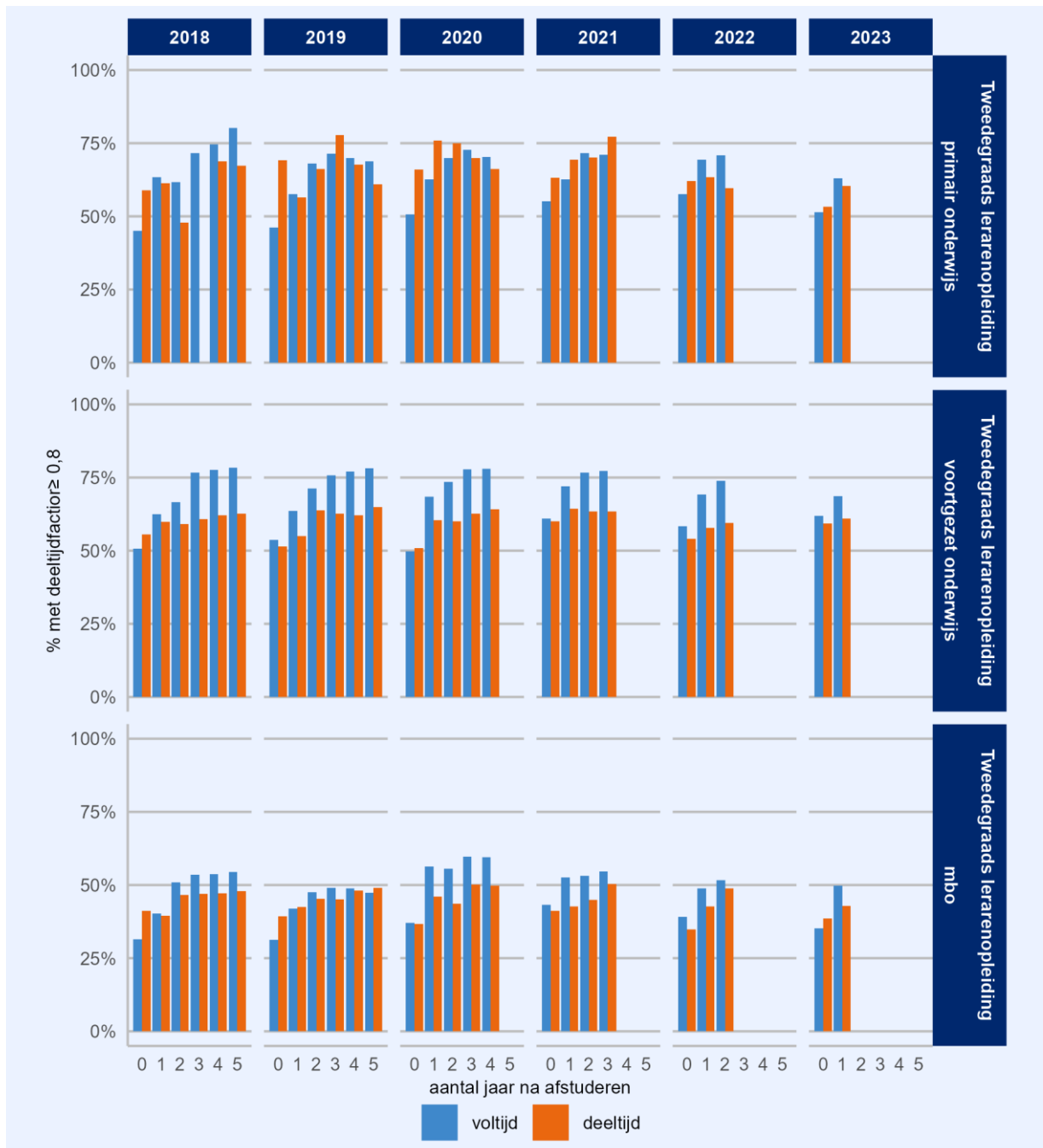
Figuur 3.4 Aandeel afgestudeerden van de pabo dat een baan met een deeltijdfactor $>0,8$ heeft, per cohort, onderwijssector en opleidingsvorm naar aantal jaren sinds afstuderen



In een aantal gevallen ontbreken gegevens, omdat deze niet voldeden aan de CBS-publicatiegrenzen.

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

Figuur 3.5 Aandeel afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding 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

3.3 Baanmobiliteit

De baanmobiliteit van de afgestudeerden is relatief laag voor de pabo-afgestudeerden ten opzichte van de afgestudeerden uit de andere lerarenopleidingen. Het tweede half jaar na afstuderen verandert minder dan 10% van hen van baan (Tabel 3.5/Figuur 3.6). 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 tweedegraads lerarenopleiding en de ulo wisselen vaker van baan dan de pabo-afgestudeerden: van de tweedegraads-afgestudeerden wisselde 11% van werkgever in het tweede halfjaar, voor de ulo-afgestudeerden was dit 14% (Tabel 3.5/Figuur 3.6). 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: het was vooral afgestudeercohort 2019 dat een relatief hoge baanmobiliteit kende rond het jaar 2021 (twee jaar na afstuderen). Voor de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding is de mobiliteit twee jaar na afstuderen op hetzelfde niveau gebleven als van afgestudeercohort 2019, bij de pabo- en de ulo-afgestudeerden ligt de mobiliteit twee jaar na afstuderen weer bijna op het niveau van de cohorten voor 2019. (Tabel 3.5).

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 6%), ligt dit in het noorden en oosten van het land een stuk hoger (ca. 11%) (Figuur 3.7). Bij de tweedegraads lerarenopleiding zijn de regionale verschillen een stuk kleiner: deze groep is mobieler en de regionale verschillen zijn minder uitgesproken. De groep afgestudeerden van de ulo waar baanmobiliteit werd waargenomen was te klein om regionale verschillen te kunnen berekenen.

Tabel 3.5 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 2018	10	7	7	11	10	10	12	9	12
Cohort 2019	7	11	8	12	12	9	12	14	9
Cohort 2020	9	10		11	12		15	11	
Cohort 2021	8	8		11	12		15	11	
Cohort 2022	9			12			14		
Cohort 2023	8			11			14		

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

Toelichting: Van de in 2018 aan pabo-afgestudeerden die een half jaar na afstuderen werkzaam waren in het onderwijs was een jaar na afstuderen 10% 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 3.6 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 3.7 Aandeel binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat tussen een half en een jaar na afstuderen (binnen het onderwijs) van werkgever verandert, per cohort en landsdeel



Bij de gegevens van de ulo zijn (met uitzondering van cohort 2019) landsdelen samengevoegd om te voldoen aan de CBS-publicatie-eisen. De samengevoegde regio's hebben daardoor hetzelfde percentage. Voor cohort 2023 konden helemaal geen regionale verschillen worden bepaald.

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

3.4 Regionale mobiliteit

De mobiliteit van afstudeerders verschilt tussen de afzonderlijke groepen (Tabel 3.6). Pabo-studenten gaan doorgaans veel dichterbij hun opleidingsplek werken dan docenten uit de tweedegraads lerarenopleiding 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 lerarenopleiding 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.

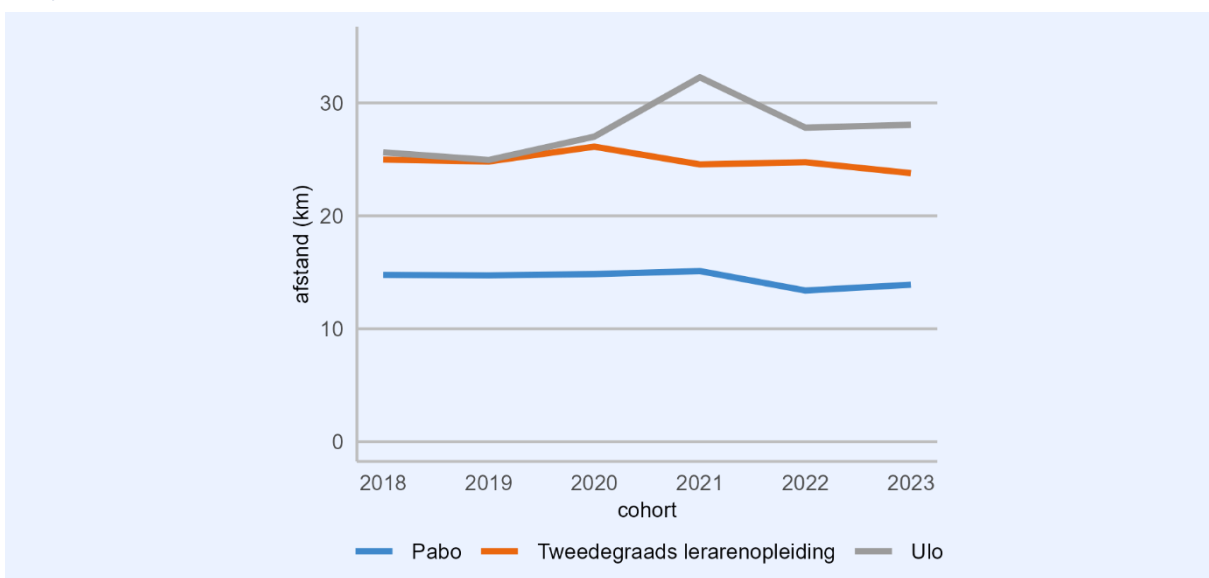
Deze verschillen in afstand tussen de verschillende opleidingstypen verschillen vrij sterk naar regio (Zie statistische bijlage). Daar waar vrijwel alle pabo-afgestudeerden in Noord-Holland een jaar na afstuderen nog in Noord-Holland werkzaam zijn (92%), bedraagt dit percentage voor de afgestudeerden uit Drenthe 64%. 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 3.6. Gemiddelde afstand in kilometers tussen de woongemeente ten tijde van afstuderen en de werkgemeente één jaar na afstuderen

Cohort	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Pabo	15	15	15	15	13	14
Tweedegraads lerarenopleiding	25	25	26	25	25	24
Ulo	26	25	27	32	28	28

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

Figuur 3.8 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 werkzame afgestudeerden binnen de groep pabo-afgestudeerden een baan in een andere provincie krijgt (dat is 30% van het totaal aantal baanwisselaars), bij baanwisselaars uit de groep met tweedegraads lerarenopleiding is dat 4% (37% van de baanwisselaars), bij de ulo-afgestudeerden gaat het om 6% van de groep die op beide momenten in het onderwijs werkzaam is (47% van de wisselaars) (zie Tabel 3.7/Figuur 3.9).

Tabel 3.7 Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat een werkgever in een andere provincie krijgt^a

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	2	4	4	3	6	4	3
Cohort 2020	3	3		4	3		7	3	
Cohort 2021	2	2		4	4		8	3	
Cohort 2022	2			4			6		
Cohort 2023	2			4			6		

^a 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 2023 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 3.9 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

4 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 en deeltijdfactor van de afgestudeerden per cohort en het aantal jaren dat ze zijn afgestudeerd.

We zien dat:

- er een transitie zichtbaar is van ‘baan tijdens de studie’ naar een baan die past bij de gevolgde opleiding: het aandeel afstudeerders dat in de horeca werkt neemt af gedurende 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 uitstroom uit de sector het eerste jaar ongeveer 6% bedraagt
- 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. Ulo-afgestudeerden hebben buiten de sector een hogere deeltijdfactor

4.1 Sector waarin men werkzaam is

Een deel van de afstudeerders werkt niet in het onderwijs, maar daarbuiten. Van de pabo-afstudeerders uit cohort 2023 die werken buiten de sector onderwijs, werkt een jaar na afstuderen ongeveer een vijfde in de sector horeca, en een kwart in de sector zakelijke dienstverlening (Tabel 4.1). Na een aantal jaren zien we een verschuiving naar de andere sectoren: van afstudeercohort 2019 werkt vijf jaar na afstuderen een op de vijf mensen in de sector openbaar bestuur, een vrijwel even groot aandeel in de sector zakelijke dienstverlening en bijna een kwart in de zorg. Het aandeel werkers in de horeca loopt over die eerste jaren terug van 22 naar 9%. Veel studenten werken tijdens hun studie in de horeca of de detailhandel. Een deel van deze verandering valt dus waarschijnlijk samen met het feit dat studenten hun ‘baan tijdens de studie’ opzeggen, en een baan zoeken die past bij de gevolgde opleiding.

Een vergelijkbaar beeld zien we bij de afstudeerders van de tweedegraads lerarenopleiding alhoewel de spreiding daar iets gelijkmatiger is: ook de sectoren openbaar bestuur en sport/cultuur trekken daar een flink aandeel van de werkers (respectievelijk 17% en 22%). Ook zien we in deze groep veel minder terug van de transitie van ‘baan tijdens de studie’ naar ‘baan die past bij de gevolgde opleiding’.

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 (32%). Bij deze groep zien we – naarmate het afstudeermoment langer geleden was - 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 trendmatige ontwikkelingen.

Tabel 4.1 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 ¹⁰	Zorg	Maatschappelijke dienstverlening	Sport, recreatie, cultuur, overig non-profit	(N)
2018	1	3	22	28	12	14	7	14	(556)
	3	4	15	24	17	19	9	12	(489)
	5	4	12	22	21	20	9	11	529
2019	1	-	22	23	12	17	14	12 ¹	(422)
	3	-	13	21	20	21	12	13 ¹	(408)
	5	3	9	22	22	24	9	12	465
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)
	3	5	14	21	14	21	10	15	413
2022	1	5	22	22	11	14	10	16	(463)
2023	1	4	20	26	12	13	11	15	448

¹Inclusief 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)
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)
	5	6	9	20	27	12	6	20	841
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)
	3	5	11	20	24	12	7	21	851
2022	1	5	17	20	17	10	8	24	(834)
2023	1	4	22	18	17	8	10	22	808

¹⁰ 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)
2018	1	5	9	34	38	7	7	(184)
	3	6	8	26	41	9	9	(167)
	5	-	10 ¹	27	46	-	17 ²	186
2019	1	-	11 ¹	42	29	7	11	(156)
	3	8	8	30	38	7	9	(159)
		-	8	36	38	-	12	157
2020	1	-	13 ¹	34	37	7	8	(137)
	3	-	12 ¹	28	44	-	15 ³	153
2021	1	7	8	36	38	-	10 ²	(164)
	3	-	17	28	42	-	13	176
2022	1	-	20 ¹	32	34	-	15	(152)
2023	1	-	15	32	32		20	142

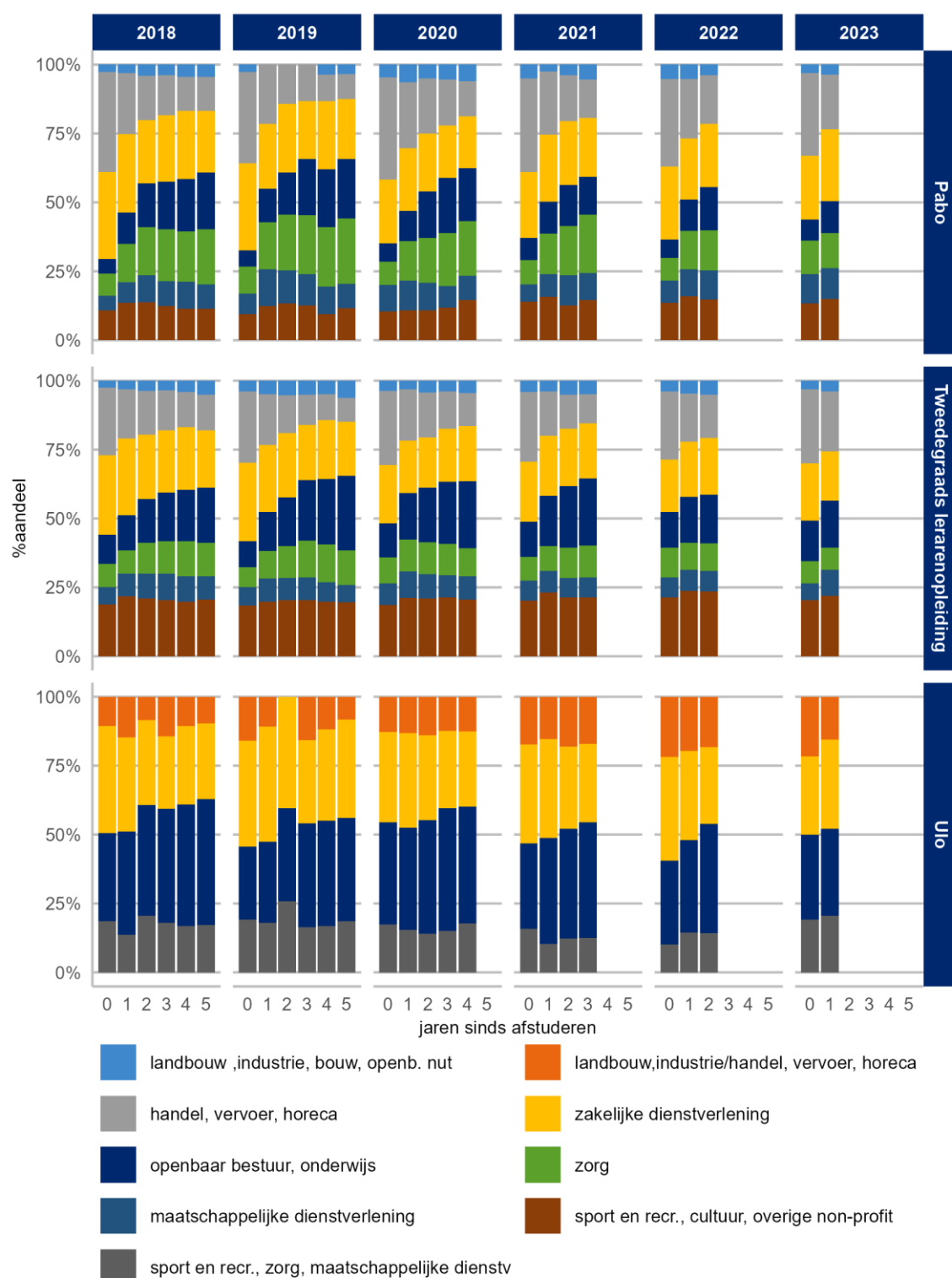
¹Inclusief Landbouw, industrie etc.

²Inclusief Zorg, maatschappelijke dienstverlening

³Inclusief Landbouw, industrie etc. en Zorg, maatschappelijke dienstverlening

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

Figuur 4.1 Verdeling over de economische sectoren van afgestudeerden die niet in het onderwijs werkzaam zijn, per cohort en jaren sinds afstuderen



In cohort 2019 worden geen cijfers genoemd voor de sector landbouw: dat is omdat de aantallen die in deze sector werken te klein zijn voor rapportage. Zij zijn toegevoegd aan de sector handel.

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

4.2 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 uitstroomt.¹¹ De uitstroom tussen het eerste en tweede jaar na afstuderen ligt ongeveer tussen de 5 en 6% van het aantal werkende afgestudeerden (Tabel 4.2). Vergelijking met de cijfers uit hoofdstuk 2 laat zien dat dat voor de cohorten 2018 en 2019 globaal de helft van de uitstroom tussen het eerste en het vijfde jaar na afstuderen is (Tabel 2.3, aandeel ‘snelle uitvallers’). Bij cohort 2019 lag de uitstroom lager dan in de jaren daarna maar dat komt omdat het bij deze groep mensen gaat om de uitstroom tussen oktober 2020 (een 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.

Tabel 4.2 Uitstroom twee jaar na afstuderen van afgestudeerden die één jaar na afstuderen werkzaam waren in het onderwijs

Cohort	2018	2019	2020	2021	2022
Pabo	3	3	5	5	5
Tweedegraads lerarenopleiding	5	4	6	6	6
Ulo	6	6	7	7	6
Totaal	4	4	6	5	6

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

In Tabel 4.3 staat een overzicht van de sectoren waar de uitstromers werk vinden. Tot aan cohort 2022 lijkt de verdeling sterk op de verdeling die we ook zagen in paragraaf 4.1. 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 meest recente uitstroom lijkt echter ook voor een relatief groot deel te gaan naar de sport en de non-profit. De aantallen waar het over gaat zijn overigens relatief klein, dus nadere uitsplitsingen naar opleidingsachtergrond en/of vakgebied laten zich hier niet maken (Tabel 4.3/Figuur 4.2).

¹¹ Als we spreken over uitstroom uit de onderwijssector hebben we het in dit hoofdstuk over de uitstroom kort na het moment van afstuderen. Of, en in hoeverre, dit een ‘definitieve’ uitstroom is waardoor mensen voor het onderwijs verloren zijn, is in dit rapport niet verder onderzocht. Uit andere gegevens blijkt dat een substantieel deel van deze uitvallers op een later moment in de loopbaan weer een baan in het onderwijs heeft (zie o.a. OCW (2024) [Tendrapportage Arbeidsmarkt leraren po, vo en mbo](#), hoofdstuk 12).

Tabel 4.3 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
2018	1	21 ¹	34	17	9	8	11	182
	3	14 ¹	27	21	16	12	10	113
	5	15 ¹	24	31	19 ⁴	-	11	150
2019	1	20 ¹	30	16	12	14	8	131
	3	18 ¹	25	28	14	8	7	183
	5	30		29		22	18	125
2020	1	23 ¹	25	20	11		22	142
	3	14 ¹	28	31	12	6	10	177
2021	1	14 ¹	31	28	12	14		173
	3	13	28	19	12	8	20	159
2022	1	23 ¹	28	22	9	6	12	166
2023	1	17	26	17	11	11	19	132

¹Inclusief Handel, vervoer, horeca

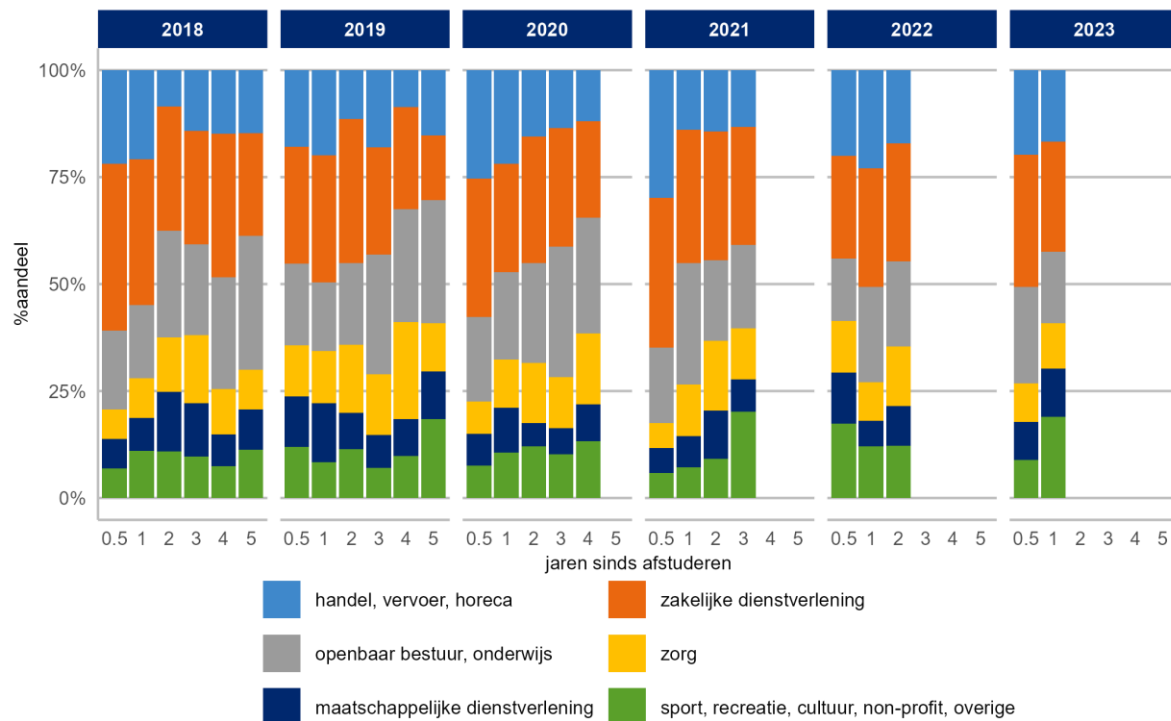
²Inclusief Handel, vervoer, horeca, Maatschappelijke dienstverlening, Sport, recreatie etc.

³Inclusief, Sport, recreatie, cultuur, overige non-profit

⁴ Inclusief Maatschappelijke dienstverlening

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

Figuur 4.2 Verdeling over de economische sectoren uitstroom van uitstromers, naar cohort en jaren sinds afstuderen



Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

4.3 Aanstellingsomvang binnen en buiten het onderwijs

De aanstellingsomvang van de mensen die in het onderwijs werken bespraken we in paragraaf 3.2, in Tabel 4.4 en Figuur 4.3 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 0,74 fte. Voor de afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding was dit verschil iets kleiner (resp. 0,82 fte en 0,72 fte). Bij de afgestudeerden van de ulo werken de afgestudeerden buiten de onderwijssector juist in een grotere baan (resp. 0,80 fte en 0,92 fte).

Kijken we naar de ontwikkeling van deze verschillen naarmate de loopbaan langer 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 vijf jaar de deeltijdfactor in beide groepen globaal even groot is en op hetzelfde niveau als dat van de pabo-afgestudeerden.

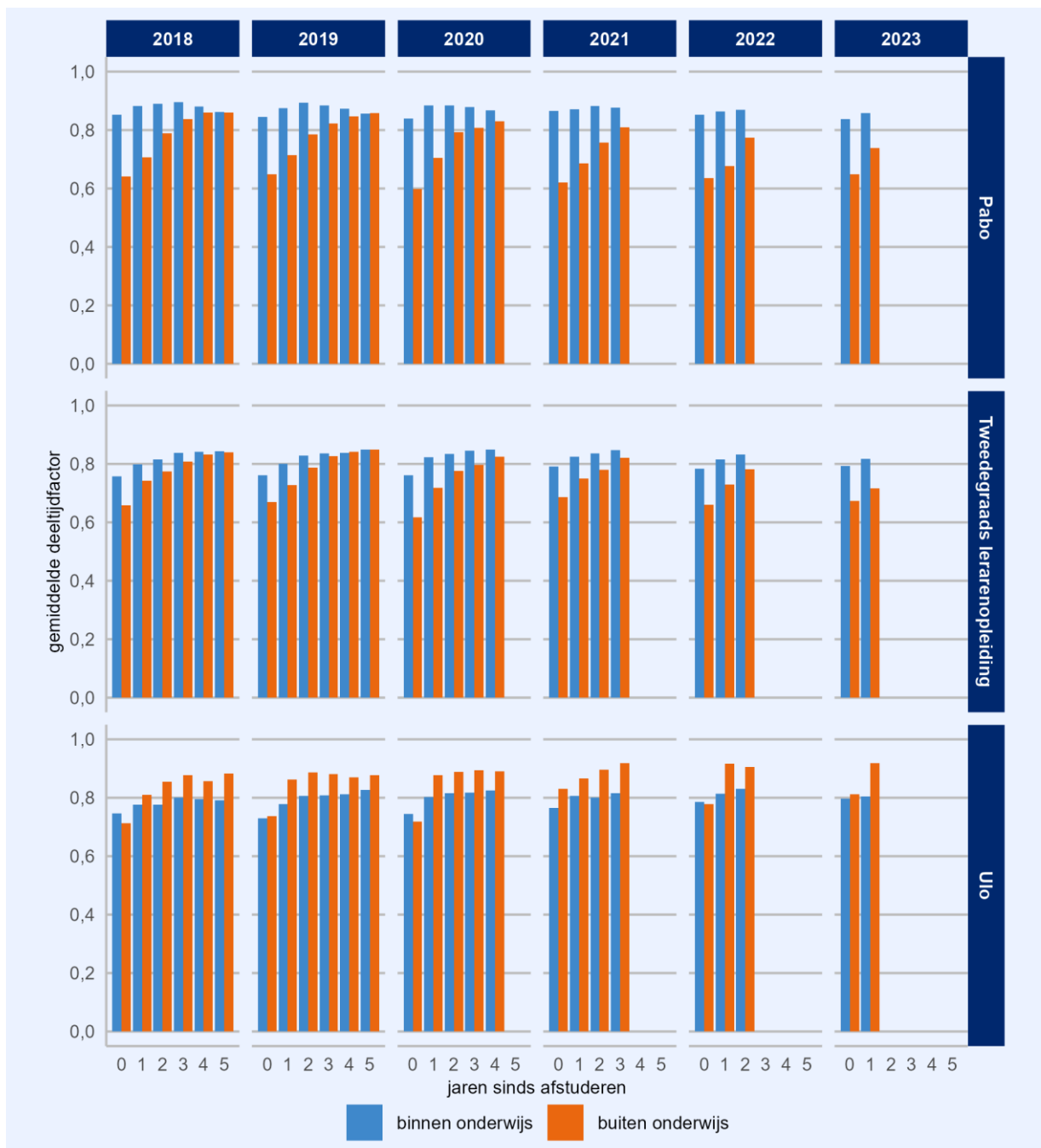
Bij de ulo-afgestudeerden lijken de deeltijdfactoren over de tijd heen veel stabiel, waardoor er ook geen trendmatige ontwikkelingen zichtbaar zijn: voor cohort 2018 werden de verschillen groter over de tijd, voor cohort 2019 kleiner. Voor cohort 2020 kleiner, en voor cohort 2021 juist weer groter. Omdat de aantallen hier kleiner zijn, is de variatie in de gemiddelde deeltijdfactoren groter. Wel lijkt het zo te zijn dat hier de deeltijdfactor buiten de onderwijssector hoger ligt dan binnen de sector, en dat die verschillen over de tijd heen niet structureel kleiner worden.

Tabel 4.4 Gemiddelde deeltijdfactor binnen en buiten het onderwijs (fte)

Cohort	Jaren na afstuderen	Pabo		Tweedegraads lerarenopleiding		Ulo	
		Binnen	Buiten	Binnen	Buiten	Binnen	Buiten
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	0,87	0,70	0,80	0,73	0,78	0,86
	3	0,88	0,82	0,84	0,83	0,81	0,88
	5	0,86	0,86	0,85	0,85	0,83	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	0,68	0,83	0,75	0,81	0,87
		0,88	0,81	0,85	0,82	0,81	0,92
2022	1	0,86	0,68	0,81	0,73	0,81	0,92
2023	1	0,86	0,74	0,82	0,72	0,80	0,92

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

Figuur 4.3 Gemiddelde deeltijdfactor van afstudeerders werkzaam binnen en buiten de onderwijssector, per cohort, naar jaren sinds afstuderen



Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

5 Uitgelicht: niet werkend in loondienst

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

We zien dat

- ruim 14% van de groep afgestudeerden zonder werkkring 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 van de niet-werkenden ligt op 9%, hier ligt juist het aandeel bij de pabo-afgestudeerden lager

5.1 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 (respectievelijk 35% en 23% op het moment van afstuderen voor het meest recente cohort, zie Figuur 5.1). Ook loopt het aandeel vrij snel af nadat men afgestudeerd is: twee 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 oorzaken: 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 afgestudeerden daalt het aandeel ingeschrevenen na het eerste jaar langzamer dan bij de pabo-afgestudeerden. Dat kan erop duiden dat men in aansluiting op de eerste onderwijsopleiding (nog) een opleiding volgt. 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.

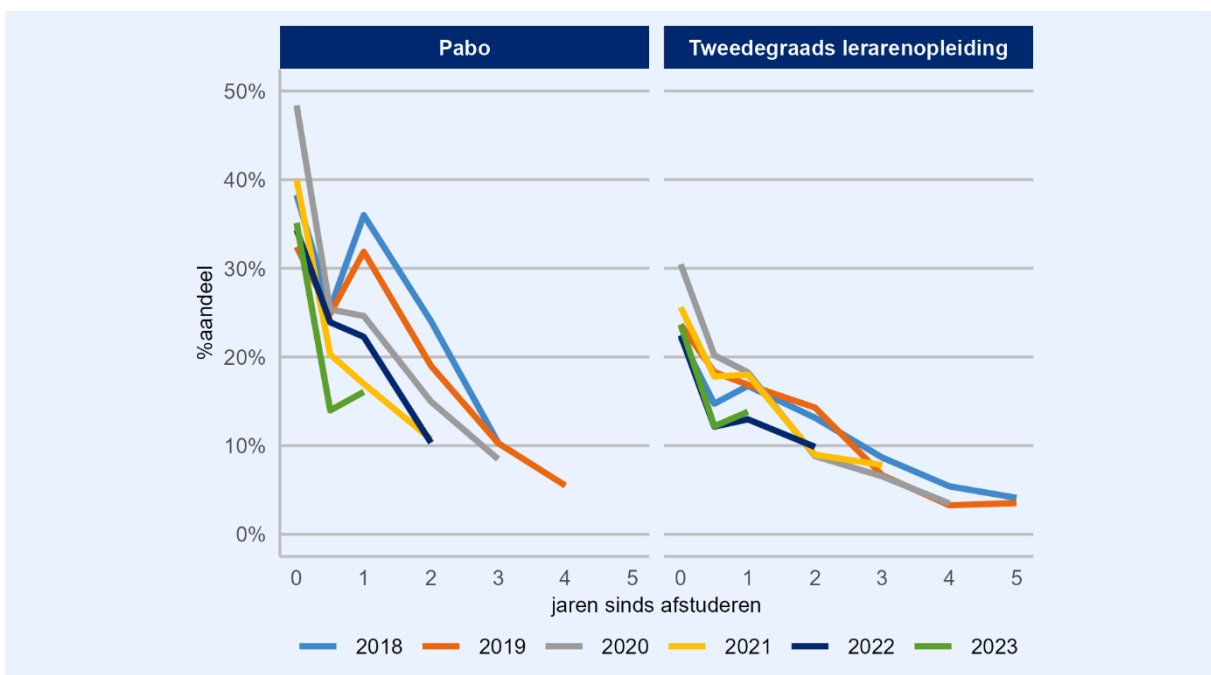
Tabel 5.1 Percentage van de niet werkende afgestudeerden dat ingeschreven staat als student (hbo/wo)

Jaren na afstuderen	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding		
	1	3	5	1	3	5
Cohort 2018	36	10	5	17	9	4
Cohort 2019	32	10	-	17	7	4
Cohort 2020	25	8		18	7	
Cohort 2021	17	-		18	8	
Cohort 2022	22			13		
Cohort 2023	16			14		

-: te weinig waarnemingen

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

Figuur 5.1 Aandeel van de niet in loondienst werkende afgestudeerden dat ingeschreven staat als student (hbo/wo), naar cohort en jaren sinds afstuderen



Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

5.2 Uitkeringsafhankelijkheid

Onder de recent afgestudeerden die niet werkzaam zijn in loondienst is de uitkeringsafhankelijkheid relatief laag: de laatste jaren niet hoger dan ongeveer 10%. Een groot deel van de mensen die niet werkzaam zijn in loondienst, zijn als zelfstandige werkzaam, of volgen een opleiding. Bovendien gaat het – zeker bij de meer recente cohorten – om heel kleine aantallen: het merendeel van de afgestudeerden is werkzaam (al dan niet binnen het onderwijs). Dat is ook de reden van de incompleetheid 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 afgestudeerden geen uitkering ontvangen niet impliceert dat ze werken en in hun eigen onderhoud kunnen voorzien. Vanwege de toekenningseisen voor een uitkering kan het ook zijn dat ze geen inkomen hebben, maar ook geen recht op een werkloosheids- of bijstandsuitkering.

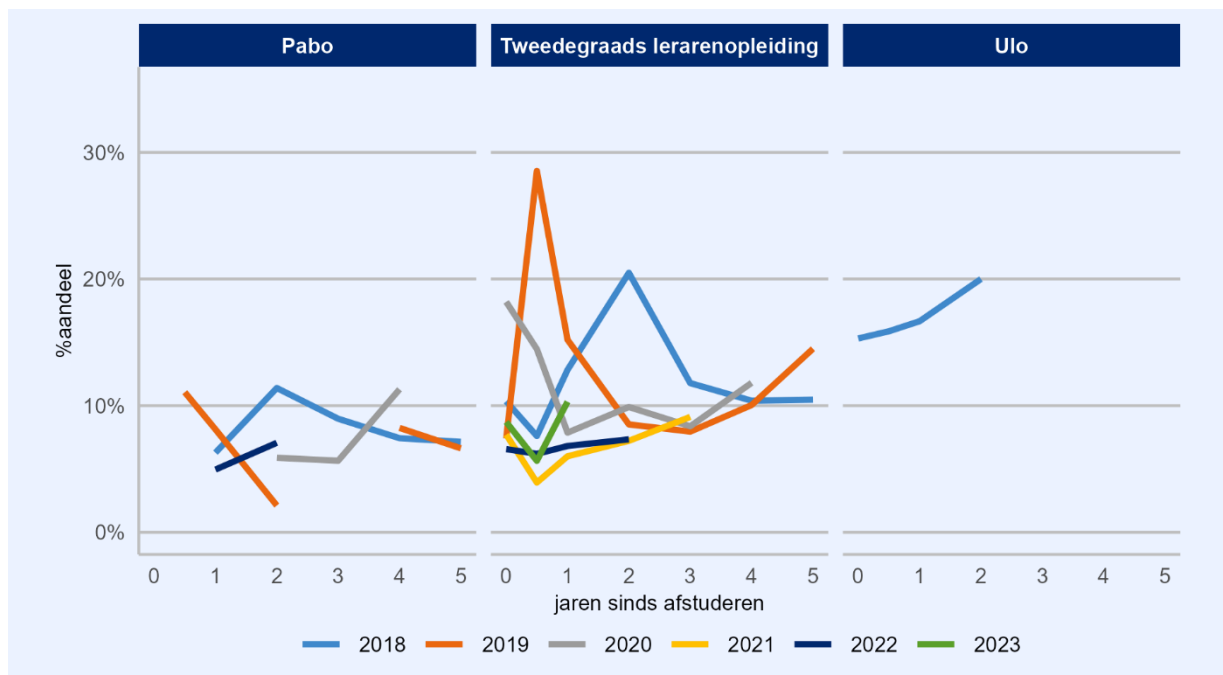
Tabel 5.2 Ontvangers uitkering als percentage van niet-werkzame afgestudeerden

	Pabo			Tweedegraads lerarenopleiding			Ulo		
Jaren na afstuderen	1	3	5	1	3	5	1	3	5
Cohort 2018	6	9	7	13	12	10	17	-	18
Cohort 2019	8	-	7	15	8	14	22	-	21
Cohort 2020	-	6	-	8	8	-	-	-	-
Cohort 2021	-	-	-	6	9	-	-	-	-
Cohort 2022	5	-	-	7	-	-	-	-	-
Cohort 2023	6	-	-	10	-	-	-	-	-

-: te weinig waarnemingen

Bron: DUO/CBS-microdata, eigen bewerking Centerdata

Figuur 5.2 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.¹² 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 Onderwijsdeelname 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 2018 tot en met 2024 (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 2018 tot en met 2023 een lerarenopleiding¹³ 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.

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

¹² 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.

¹³ 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.

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. 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 2018 studeerden bijna 4.000 pabo-studenten af. Dit aantal varieert vervolgens tussen ruim 3.400 in 2019, om in 2023 uit te komen op bijna 4.100. Eenzelfde 'golfbeweging' is zichtbaar in het aantal afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen, dat van een niveau van ruim 4.100 gediplomeerden in 2018 de jaren daarna kleine variaties vertoonde, en in 2023 weer uitkwam op het niveau van ruim 4.100 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 2018 en 2023 gedaald van 730 tot 560.

Tabel A.1 Aantal afgestudeerden van lerarenopleidingen¹⁴

Cohort	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Pabo	3.921	3.484	3.768	3.673	3.873	4.077
Tweedegraads lerarenopleiding	4.138	4.045	4.476	4.424	3.969	4.128
Ulo	730	657	649	678	605	560

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.

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

¹⁴ Deze cijfers wijken om verschillende redenen af van elders gepubliceerde (bv. 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.

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 toegenomen. 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 van een enquête onder pas afgestudeerde leraren en zij-instromers in het beroep. De resultaten zijn gebaseerd op gegevens van 2.942 pas afgestudeerde leraren en 998 zij-instromers in het beroep. Bij de pas afgestudeerden gaat het om personen die in 2024 voor het eerst een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald. Bij de zij-instromers in het beroep gaat het om personen die een (gesubsidieerd) zij-instroomtraject volgen, gericht op het po, vo of mbo. In het mbo gaat het hierbij om PDG'ers (zij-instromers die een traject volgen gericht op een pedagogisch-didactisch getuigschrift).

Oordeel over de lerarenopleiding

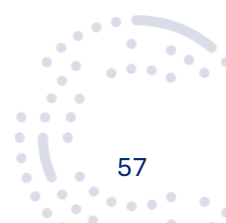
De meeste pas afgestudeerde leraren zijn tevreden over de door hen gevolgde lerarenopleiding. Dit geldt vooral voor de afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen. Ruim 70 procent van hen is tevreden of zeer tevreden over de gevolgde opleiding. Onder pabo-gediplomeerden ligt dit aandeel met 59 procent duidelijk lager, en ook onder afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen is dat het geval (65%). Sinds 2021 is de algehele tevredenheid 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 vaak 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 vaak 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 2019-2025 nam de tevredenheid onder pabo-gediplomeerden met 17 procentpunt af en die onder tweedegraders met 12 procentpunt.

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.



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 10 jaar toegenomen, maar recent gestabiliseerd. Pas afgestudeerden vinden hierdoor vaker een baan in het onderwijs dan in het verleden, maar het beroepsrendement toont geen groei meer, 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 het aandeel afgestudeerden dat in het onderwijs werkt vergelijkbaar is als dat in 2023 en 2024. Het aandeel startende leraren met een reguliere baan of een langdurig contract is ook niet wezenlijk veranderd.

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 werken¹⁵. Uit de enquête blijkt dat de bereidheid onder deeltijders in het po om meer uren te werken de laatste jaren is toegenomen, na een sterke daling in 2022. In het vo zien we een soortgelijke ontwikkeling; het aandeel deeltijders dat zondermeer bereid is om meer uren te gaan werken, is in 2022 sterk gedaald en is dit jaar weer toegenomen. De belangrijkste voorwaarden om meer uren te gaan werken, zijn: een *salarisverbetering*¹⁶ en duidelijke *afspraken over de werkbelasting*. Daarnaast noemt ongeveer een vijfde van de starters voldoende inwerktijd, ruimte voor eigen ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden als voorwaarde om meer uren te werken.

Een bijbaan in het onderwijs

In de enquête is dit jaar opnieuw 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. Vergeleken met voltijdstudenten hebben deeltijdstudenten vaker in het onderwijs gewerkt. Dit verschil zien we zowel bij de pabo-gediplomeerden als bij de afgestudeerden van de universitaire en tweedegraadsopleidingen.

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 aangesteld waren.

¹⁵ Zie: [Kamerbrief over lerarenstrategie](#).

¹⁶ Onduidelijk is of het hierbij gaat om een hoger uurloon of een hoger salaris vanwege de extra uren die men werkt.

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 80%) 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 2024, 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 de 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 is de aandacht voor *enculturatie* wat afgenomen. Het gaat dan om de kennismaking met collega's en het informeren van starters over het organisatorisch reilen en zeilen op school. Vergeleken met 2021 gebeurt dit in alle drie de sectoren minder. De aandacht voor orde houden is in het po juist wat toegenomen.

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 vaker men tevreden is. 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 (92%) en vo (90%) ook lessen worden geobserveerd. In het mbo gebeurt dat minder vaak (67%). 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. 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 uit ziet.

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 begeleiding vanuit de opleiding liep de afgelopen jaren sterk uiteen, maar toont nu geen grote sectorale verschillen meer. In het po waren zij-instromers de afgelopen jaren minder tevreden over de begeleiding vanuit de opleiding (tijdens het zij-instroomtraject) en de aansluiting tussen het door de lerarenopleiding verzorgde onderwijs en de beroepspraktijk. Op beide punten hebben de opleidingen een beetje bij getrokken, Dit komt mogelijk door toename van het aantal zij-instromers dat wordt opgeleid en begeleid volgens Samen Opleiden.

In de zij-instroomtrajecten wordt in de meeste gevallen (po 70%, vo 82% en mbo 62%) 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: 41 procent van de zij-instromers in het po geeft aan dat de opleiding voldoende maatwerk biedt. De rest is het daar niet mee eens (33%) of heeft geen uitgesproken mening (25%). In het vo en mbo wordt vaker maatwerk geboden (bij resp. 49 en 54 procent van de zij-instromers). Al met al kunnen we dan ook concluderen dat de scholingstrajecten in het po ruimte laten voor verbetering, al zien we recent wel duidelijk verbeteringen. Vergeleken met eerdere jaren, is de tevredenheid over de begeleiding door de lerarenopleiding in het po toegenomen en wordt vaker maatwerk geboden. Er is dus sprake van een stijgende lijn.

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. Bij deze verschillen speelt me uiteraard dat de afgestudeerden al een hele opleiding achter de rug hebben en zij-instromers niet.

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-traject¹⁷) zich vooral op pedagogische vaardigheden en studentengedrag en klassenmanagement. Bij ruim 60 procent van de pdg'ers wordt hier aandacht aan besteed. Daarnaast wordt ook regelmatig aandacht besteed aan: kennis van kwalificatiedossiers (41%), het reilen en zeilen op de mbo-instelling (35%), methodes voor gedifferentieerd lesgeven (35%) en kennis van het vakgebied (35%) en het relateren van de leerstof aan de beroepspraktijk (31%). Deze onderwerpen sluiten in de regel goed aan bij de leerbehoeften van pdg'ers.

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-instromers tevreden. In het po is 74 procent van de zij-instromers tevreden over de begeleiding door de begeleider op de werkplek. In het vo is 68 procent dat en in het mbo 72 procent. De tevredenheid over de begeleiding vanuit de opleiding loopt meer uiteen. In het mbo is de tevredenheid over de begeleiding vanuit de lerarenopleiding (bij pdg'ers) het grootst (67%), gevolgd door het po (65%) en het vo (61%).

¹⁷ 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.

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 een *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 beoordeelt de aansluiting minder of heeft geen uitgesproken mening. Zij-instromers beoordelen de aansluiting iets minder goed. Dit geldt in het bijzonder voor zij-instromers in het po en vo. Circa 46 procent van alle zij-instromers vindt dat de scholing en begeleiding goed op elkaar zijn afgestemd. In het po en vo ligt dit met 44 procent iets lager dan in het mbo (48%). Daarbij valt op dat op opleidingsscholen de aansluiting beter wordt beoordeeld dan op niet-opleidingsscholen. Er is daar vaker sprake van en 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. Bij de tweedegraadsopleidingen zijn de verschillen kleiner, maar zien we soortgelijke verschillen in tevredenheid tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen.
- 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.
- Pas afgestudeerde leraren bij opleidingsscholen vinden dat de begeleiding vaak beter aansluit op de kennis en vaardigheden die zij tijdens de opleiding hebben geleerd, dan degene op niet-opleidingsscholen. Bij zij-instromers zien we een soortgelijk beeld. De zij-instromers op opleidingsscholen vinden de scholen in begeleiding vaak beter op elkaar afgestemd. Dit wijst erop dat opleidingsscholen vaker sprake is van een doorgaande leerlijn.

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. In het vo worden de samenstelling van de leerlingenpopulatie, orde houden en intimidatie/verbaal geweld steeds vaker als oorzaak van werkdruk genoemd.

Om de werkdruk van startende leraren te verminderen, hebben zij recht op extra duurzaamheidsuren of een reductie van de lestaaik. Daarnaast krijgt een deel van de starters meer voorbereidingstijd voor hun lessen dan meer ervaren leraren. In het vo gebeurt dit (net als in eerdere jaren) vaker dan in het po en mbo. Op grond van de cijfers kunnen we dan ook concluderen dat er in het vo vaker rekening wordt gehouden met de belastbaarheid van startende leraren dan in po en mbo.

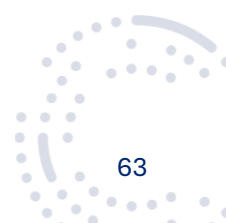
Ondanks de hoge werkdruk, zijn de meeste starters wel tevreden met hun baan. Vooral over de inhoud van hun werk en het werken in het onderwijs zijn zij zeer te spreken. Dit geldt zowel voor de pas afgestudeerden als de zij-instromers. Gemiddeld genomen, beoordelen startende leraren de inhoud van hun werk met een rapportcijfer 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 een 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 overeenkomt 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 en studenten te kunnen overtuigen dat zij het goed kunnen doen op school, duidelijk te maken welk gedrag zij van leerlingen/studenten verwachten en een alternatieve uitleg te kunnen geven als leerlingen/studenten iets niet begrijpen¹⁸. 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

¹⁸ In het mbo gaat het om studenten. In po en vo om leerlingen.



tweedegraders. Dit laatste hangt naar verwachting samen met het verschil in opleidingsduur specifiek voor het beroep.

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.¹⁹ 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.

Uit de analyses blijkt verder dat het bekwaamheidsgevoel van zij-instromers duidelijk toeneemt naar mate zij langer in het onderwijs werken. Dit wijst erop dat zij-instromers in de loop van de tijd ervaring opdoen en zich steeds meer bekwaam voelen. Bij pas afgestudeerde leraren heeft de baanduur opmerkelijk genoeg geen effect op het bekwaamheidsgevoel als we alleen naar de baan na het afstuderen kijken, maar voelen pas afgestudeerden die al voor hun afstuderen een baan hadden zich meer bekwaam dan degenen die daarna in het onderwijs zijn gaan werken. Op grond hiervan kunnen we concluderen dat zij-instromers in het po hun (aanvankelijke) achterstand in bekwaamheid gedurende het zij-instroomtraject inlopen.

¹⁹ 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 (ook wel self-efficacy genoemd).

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 de voorbereiding 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 terrein²⁰.

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 2024 (voor het eerst) een diploma hebben gehaald van een pabo, tweedegraads lerarenopleiding²¹ (hbo) of 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 8.303 afgestudeerden uitgenodigd per brief²². Hiervan hebben er uiteindelijk 2.942 de vragenlijst ingevuld²³. Dit komt neer op een respons van 35 procent (zie Bijlage A). Onder de afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen (44%) was de respons hoger dan onder afgestudeerden van de pabo (35%) en de tweedegraadsopleidingen (34%). Vergeleken met vorig jaar is de respons niet wezenlijk veranderd (zie Bijlage A). De gemiddelde invultijd bedroeg circa 16 minuten.

²⁰ We beperken ons hierbij tot de pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Aan zij-instromers in het beroep is niet gevraagd naar de arbeidsmarktsituatie.

²¹ De lerarenopleidingen voor de kunstvakken en LO scharen we in dit onderzoek gemakshalve onder de tweedegraadsopleidingen, tenzij nadrukkelijk anders vermeld.

²² De mailing is net als vorig jaar verzorgd door DUO. Er is twee keer gerappelleerd.

²³ Dit is exclusief de respondenten die (naar eigen zeggen) geen lerarenopleiding hebben gevolgd of eerder al een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald.

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 2024 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 worden²⁴. 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 (924) *gesubsidieerde zij-instromers* (pdg'ers²⁵) benaderd, die in schooljaar 2022/23 met hun PDG-traject zijn begonnen. Hiervan hebben er 415 de enquête ingevuld. Dit komt neer op een respons van circa 45 procent²⁶. In het primair en voortgezet onderwijs is een iets andere selectie gemaakt en zijn alle (*gesubsidieerde*) *zij-instromers* benaderd die in schooljaar 2023/24 met hun scholingstraject zijn begonnen²⁷. Het ging daarbij in totaal om 1.136 personen (733 po en 403 vo). Hiervan heeft ruim de helft (51%) de enquête ingevuld. In het po lag de respons iets lager dan in het vo (resp. 50% en 53%). Het gaat hierbij om een respons van 369 zij-instromers uit het po en 214 zij-instromers uit het vo. Vergeleken met vorig jaar is de respons toegenomen.

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 (90%) 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 (beperkte) afwijkingen in de verdeling naar sector, leeftijd en geslacht.

In verband met de interpretatie van de gegevens willen we erop 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*.

²⁴ Zij-instromers in de opleiding vallen hier buiten. Zij volgen in de regel een (verkorte) deeltijdopleiding en staan ingeschreven als student.

²⁵ PDG staat voor Pedagogisch Didactisch Getuigschrift.

²⁶ De respons ligt hiermee iets hoger dan vorig jaar, toen 42% van de pdg'ers aan het onderzoek meedeed.

²⁷ Deze selectie is gebaseerd op de startdatum genoemd op het aanvraagformulier.

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

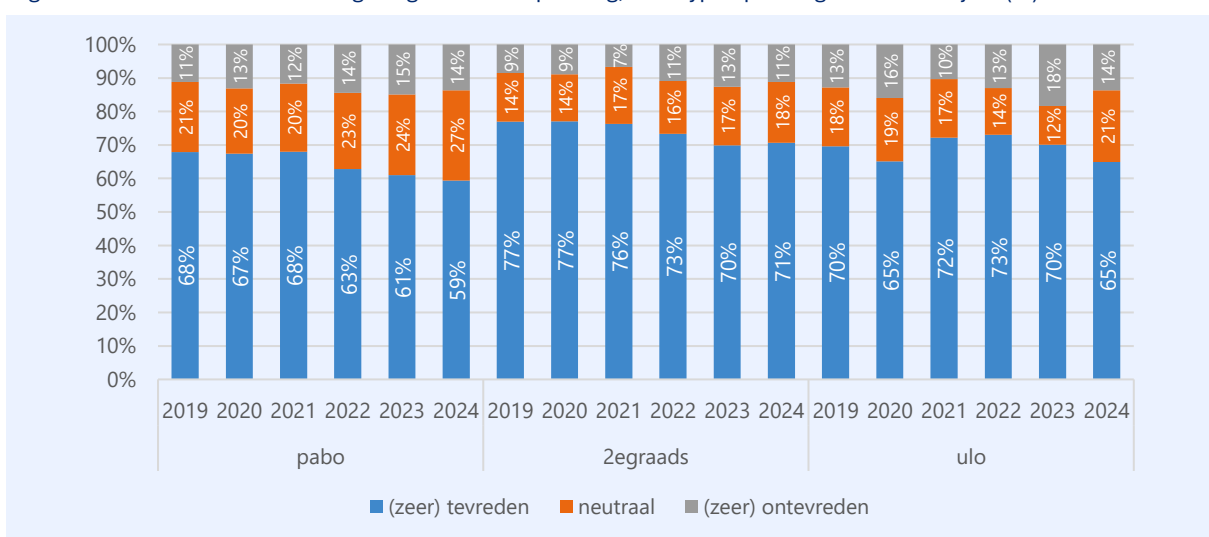
De lerarenopleidingen in Nederland vervullen een belangrijke rol in de voorbereiding van studenten op het leraarschap. Tijdens de lerarenopleiding worden studenten op vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch terrein voorbereid op de beroepspraktijk. In dit hoofdstuk staan de lerarenopleidingen centraal. We kijken naar de tevredenheid over de lerarenopleidingen (pabo, 2^ograadsopleidingen 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. Ruim 70 procent van deze groep gediplomeerden is tevreden of zeer tevreden over de gevolgde opleiding. Onder pabo-gediplomeerden ligt dit aandeel met 59 procent duidelijk lager, en ook onder afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen is dat het geval (65% is tevreden over de gevolgde ulo). Het aandeel afgestudeerden dat (zeer) ontevreden is over de opleiding is beperkt (11 à 15%).

Ten opzichte van eerdere jaren, zien we dat de tevredenheid onder alle drie de groepen is gedaald. Van de pabo-gediplomeerden uit 2021 was 68 procent tevreden over de gevolgde opleiding. Onder degene die in 2024 zijn afgestudeerd lag dit 9-procentpunt lager (59%). In dezelfde periode nam de tevredenheid onder afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen af van 76 naar 71 procent, en die onder afgestudeerden van de ulo van 72 naar 65 procent. Dit wijst erop dat de tevredenheid met de lerarenopleiding in brede zin is afgenomen.

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

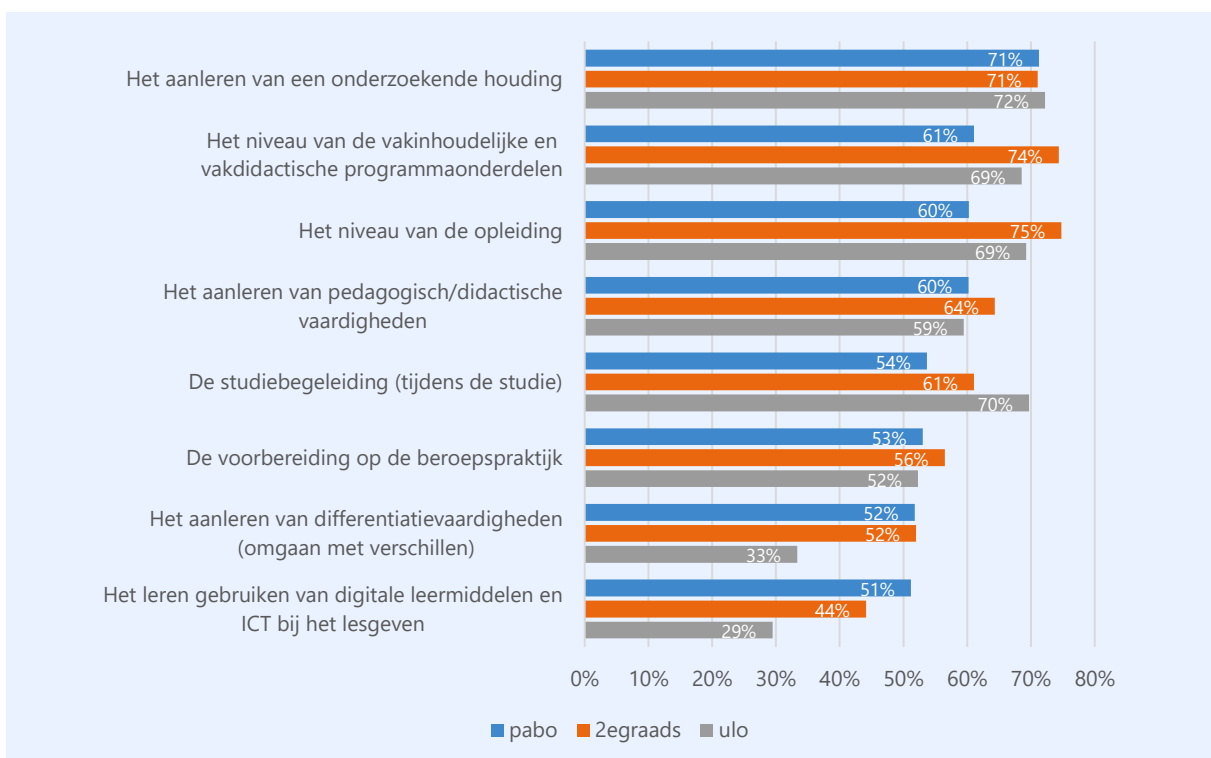


In de vragenlijst is naast de algemene tevredenheid ook gevraagd naar een aantal specifieke aspecten van de opleiding. Figuur 2.2 toont de tevredenheid van pas afgestudeerden hiermee. Uit de figuur blijkt dat afgestudeerden van de universitaire en tweedegraadsopleidingen vaker tevreden zijn

dan pabo-gediplomeerden over het niveau van de opleiding en het niveau van de vakinhoudelijke en -didactische programmaonderdelen. Daarnaast zijn de ulo-gediplomeerden ook vaker 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 vaker tevreden dan afgestudeerden van de ulo, en hetzelfde geldt voor het leren gebruiken van digitale leermiddelen.

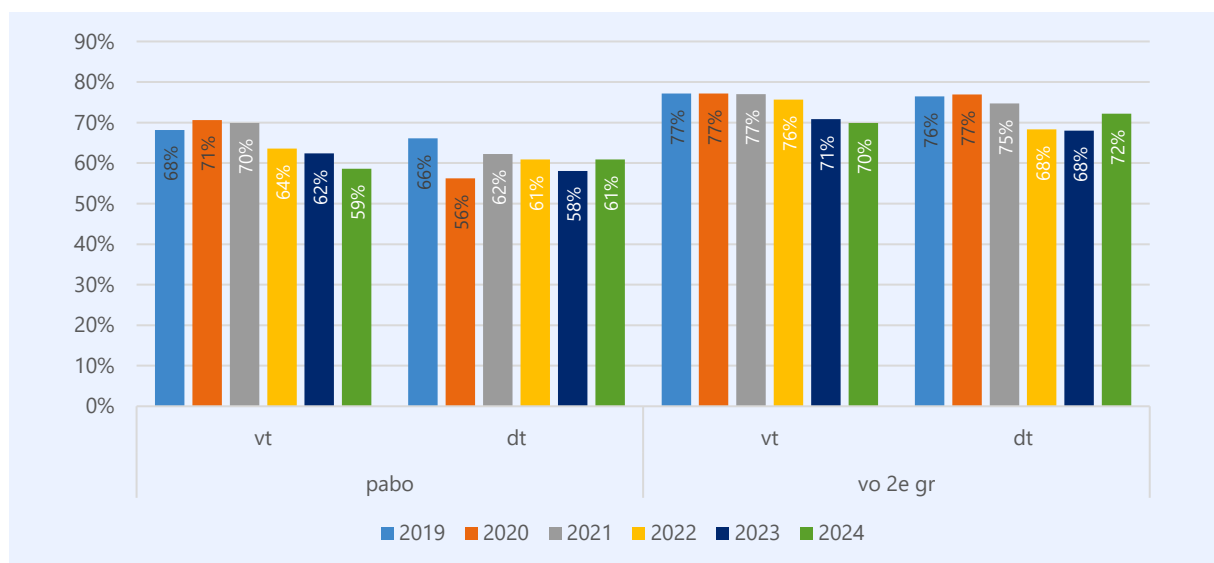
Kijken we naar de ontwikkeling in de afgelopen jaren, dan valt op dat pabo-gediplomeerden relatief minder tevreden zijn over het aanleren van pedagogisch-didactische vaardigheden en differentiatievaardigheden dan in eerdere jaren (zie Tabel B1). Sinds 2020 is de tevredenheid hiermee met 9 procentpunt afgenomen. Voor de tweedegraadsopgeleide leraren geldt hetzelfde. De tevredenheid over de pedagogisch/didactische vaardigheden die zij hebben geleerd, is in 6 jaar tijd gedaald van 71 naar 64 procent, en de tevredenheid over de differentiatievaardigheden van 57 naar 52 procent.

Figuur 2.2 - Tevredenheid met aspecten van de lerarenopleiding, naar type opleiding (cohort 2024)



Uit trendcijfers blijkt dat pas afgestudeerde leraren die hun opleiding in deeltijd hebben gevolgd over het algemeen minder vaak tevreden zijn dan degene die een voltijdopleiding volgden (zie Figuur 2.3). Dit verschil zien we zowel bij pabo-gediplomeerden als bij de tweedegraden. 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 vaak tevreden zijn dan de leraren die een voltijdopleiding volgden. Het sterkst geldt dat voor pabo-gediplomeerden wat betreft het aanleren van pedagogisch/didactische vaardigheden 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 en het aanleren van differentiatievaardigheden.

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

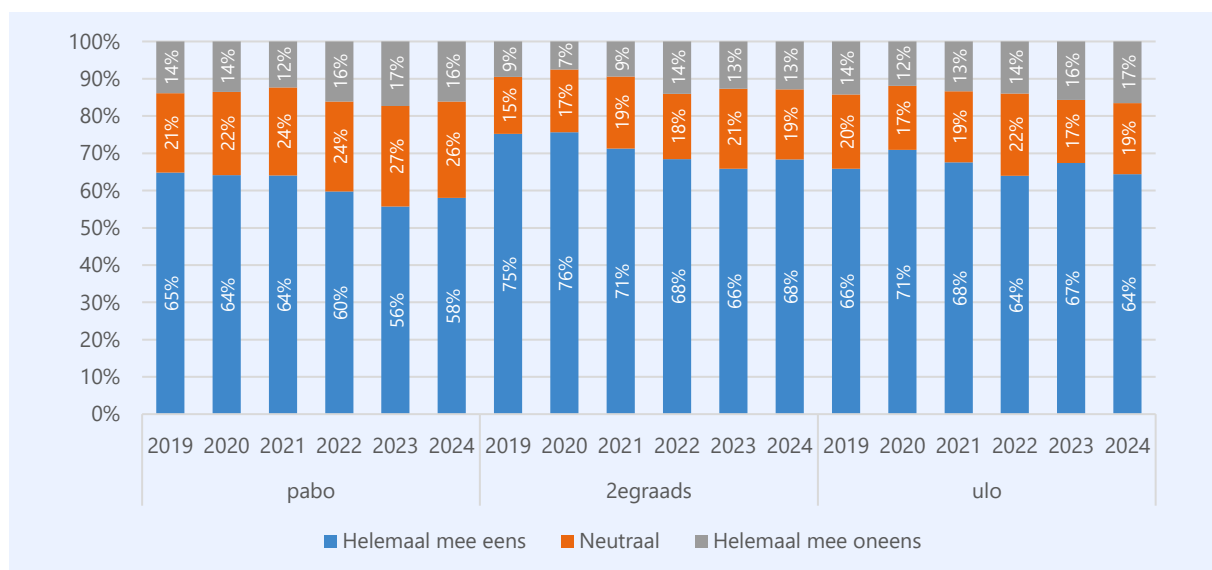


Naast deze verschillen naar opleidingsvorm, zijn er verschillen tussen afgestudeerden die hun eindstage al dan niet op een opleidingsschool²⁸ hebben gedaan. Pabo-gediplomeerden die stage hebben gelopen op een erkende opleidingsschool zijn iets vaker tevreden over de opleiding dan afgestudeerden die elders stage hebben gelopen (Tabel B3). Vooral over het aanleren van pedagogisch-didactische vaardigheden, het aanleren van differentiatievaardigheden en het niveau van de vakinhoudelijke en vakdidactische programmaonderdelen zijn zij vaker 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 vaker 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 tweedegraadsopleidingen het vaakst (68%), gevolgd door afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen (64%) en de pabo-gediplomeerden (58%). 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 7 procentpunt lager. Dit bevestigt de verminderde tevredenheid onder pas afgestudeerden in de afgelopen jaren.

²⁸ 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 & Professionaliseren (SO&P).

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



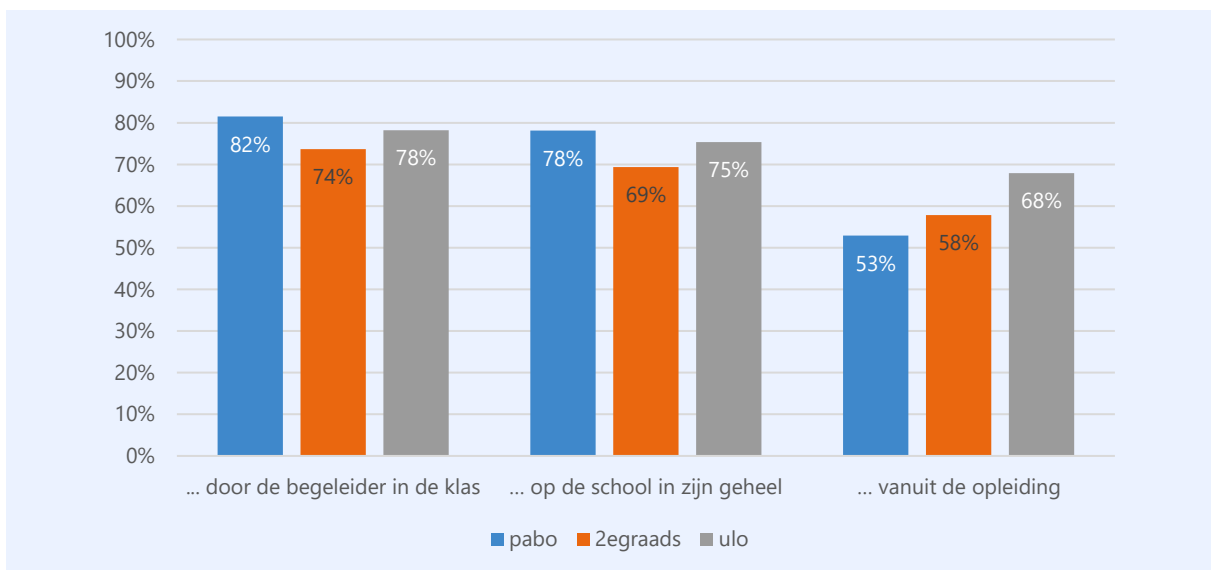
Begeleiding tijdens de eindstage

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). Ruim drie kwart van de pas afgestudeerden is hier (zeer) tevreden over. Ook over de begeleiding op school, is een ruime meerderheid van de pas afgestudeerde leraren (zeer) tevreden. Minder positief oordelen pas afgestudeerde leraren over de begeleiding vanuit de opleiding: hierover is iets meer dan de helft tevreden.²⁹ Onder de ulo-afgestudeerden is de tevredenheid wel groter dan onder de pabo- 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 is afgenomen, vooral onder pabo- en tweedegraders. Van de afgestudeerden uit 2019 was 58 procent tevreden over de begeleiding, nu nog 53 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 opleidingsscholen met de groep die z'n eindstage niet op een opleidingsschool deed, dan blijken de voormalige studenten van opleidingsscholen positiever over de begeleiding in de klas (80% vs. 72%) en op school (78% vs. 65%) dan de pas afgestudeerde leraren die hun eindstage niet binnen een opleidingsschool volgden.

²⁹ Bij de interpretatie van deze gegevens moet worden opgemerkt dat de begeleiding tijdens de eindstage (i.h.k.v. samen opleiden) soms volledig door medewerkers van de school wordt verzorgd, en niet meer van de opleiding. Dit kan de uitkomsten hebben beïnvloed.

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



Verschillen in tevredenheid met de opleiding

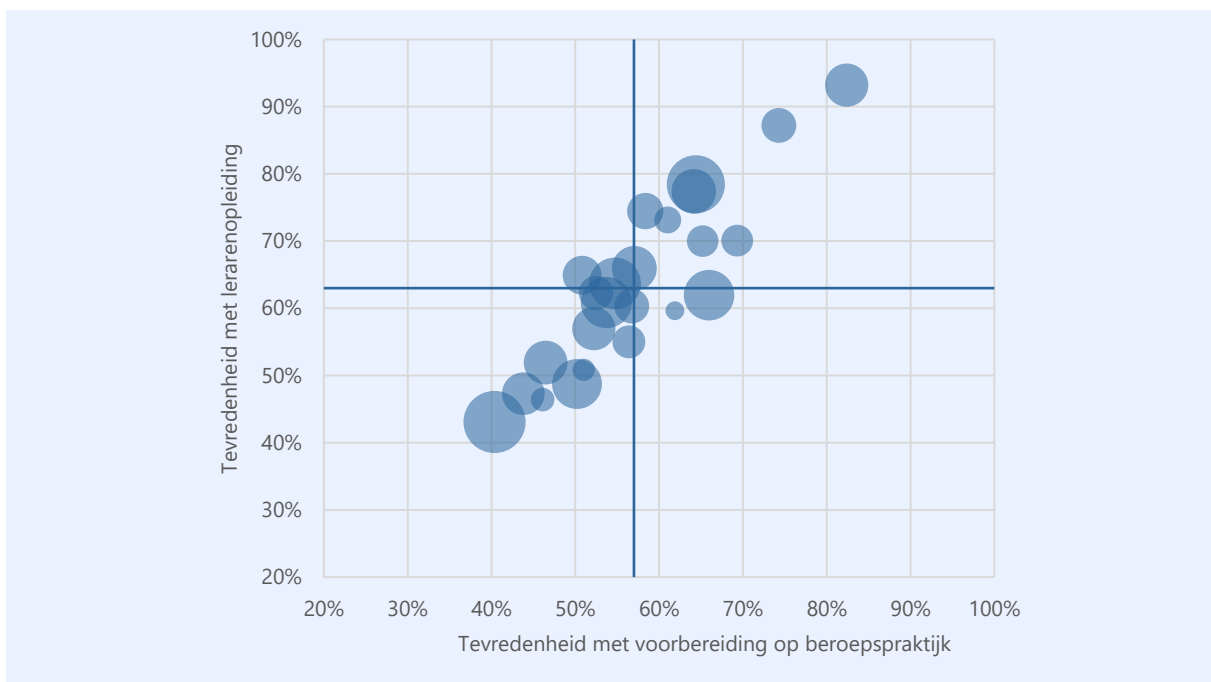
Uit eerdere metingen van de Loopbaanmonitor is bekend dat de tevredenheid met de gevolgde lerarenopleiding sterk verschilt tussen instellingen. Figuur 2.6 toont de verschillen in tevredenheid tussen pabo's³⁰. Hieruit blijkt dat er grote verschillen zijn in de *tevredenheid met de opleiding* en de *tevredenheid 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 hogescholen, 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 net boven de 60 procent. Het verschil tussen de hoogste en laagste score ("de range") bedraagt circa 22 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.

³⁰ De gegevens zijn gebaseerd op gepoolde data van 4 jaar (cohort 2020-2024). 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 2020-2024)*

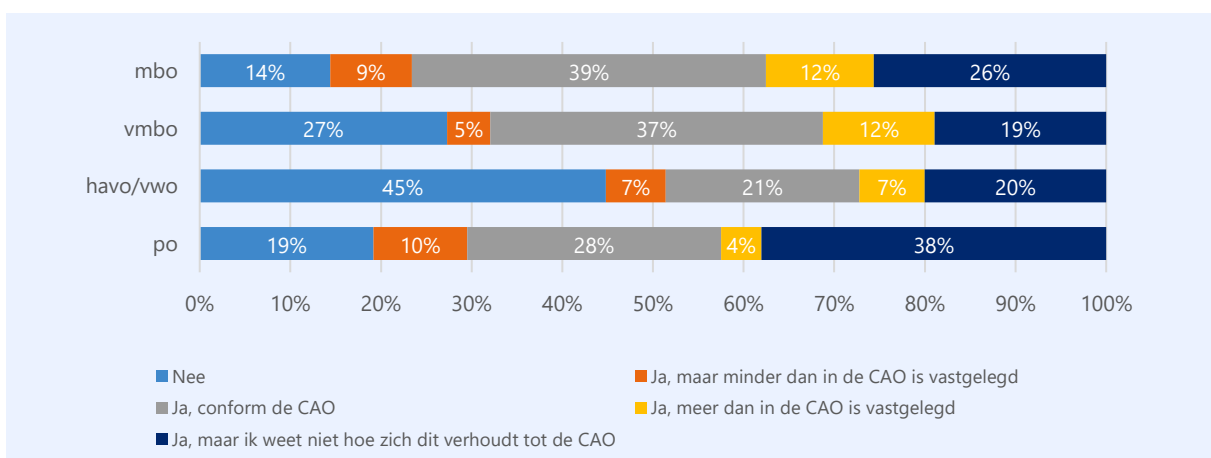


* De stippen in de figuur betreffen hbo-instellingen (brinnummers). De omvang van de stippen is naar rato van het aantal respondenten.

Stagevergoeding

In de onderwijs CAO's voor po, vo en mbo 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 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 86 procent van de afgestudeerden wel een financiële vergoeding gekregen tijdens de eindstage, al was die niet altijd conform CAO. Hierbij moet worden opgemerkt dat een belangrijk deel van de pas afgestudeerden niet precies 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 (38%).

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

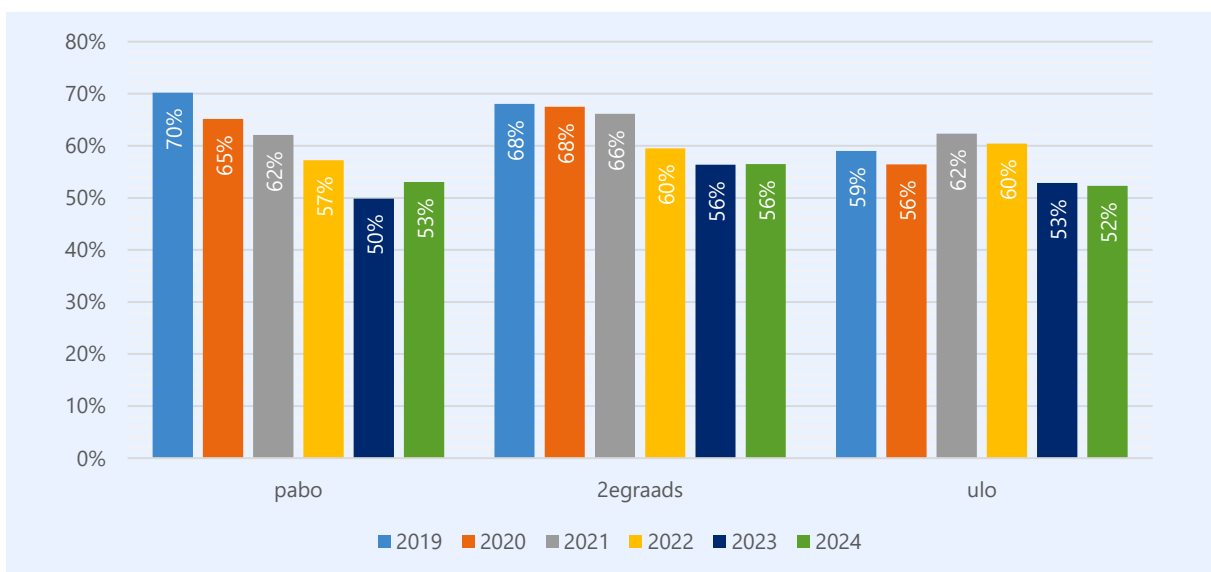


2.2 Voorbereiding op de beroepspraktijk

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 onderscheid naar onderwijstype en gaan we in op de specialisatie die afgestudeerden hebben gevolgd in de eindfase van hun opleiding.

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 2024 hun diploma hebben behaald, is 55 procent (zeer) tevreden. Dit komt neer op een daling van 13 procentpunt. Vooral onder pabo-gediplomeerden en afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen is de tevredenheid sterk afgenomen. In de periode 2019-2024 nam de tevredenheid onder pabo-gediplomeerden met 17 procentpunt af (van 70% naar 53%), en de tevredenheid onder tweedegraders met 12 procentpunt (van 68% naar 56%). Daarbij valt op dat de tevredenheid onder pabo-gediplomeerden in 2024 iets is toegenomen, vergeleken met 2023. De tevredenheid van pas afgestudeerden van de ulo nam ook af, maar minder sterk dan bij de andere opleidingen (zie Figuur 2.8).

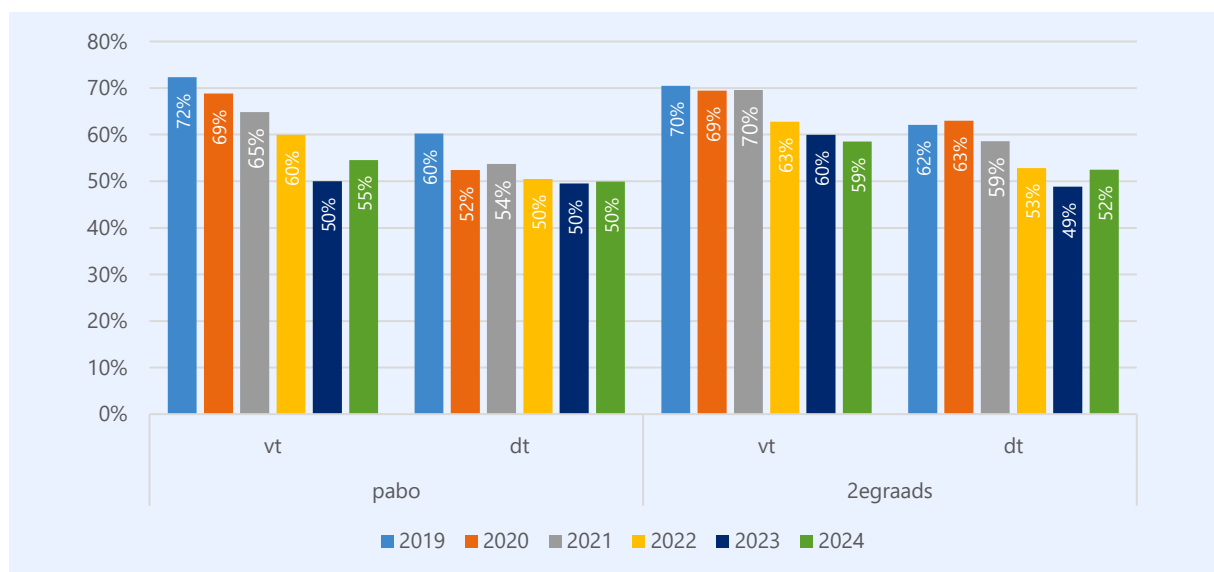
Figuur 2.8 - Tevredenheid met voorbereiding op de beroepspraktijk, naar afstudeerjaar (% [zeer] tevreden)



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. 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.

Anders dan vorig jaar, zien we dit jaar géén verschil in tevredenheid tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsschool (zie Tabel B3). De afgestudeerden van beide typen scholen beoordelen de voorbereiding op de beroepspraktijk soortgelijk.

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



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 'top-groep' (1) is ten minste 64% van de afgestudeerden tevreden over de beroepsvoorbereiding en bij de 'onderste-groep' ten hoogste 49 procent tevreden over de beroepsvoorbereiding. Het verschil in tevredenheid tussen de pabo met de hoogste en laagste score bedraagt ruim 40 procentpunt (resp. 82% en 40%).

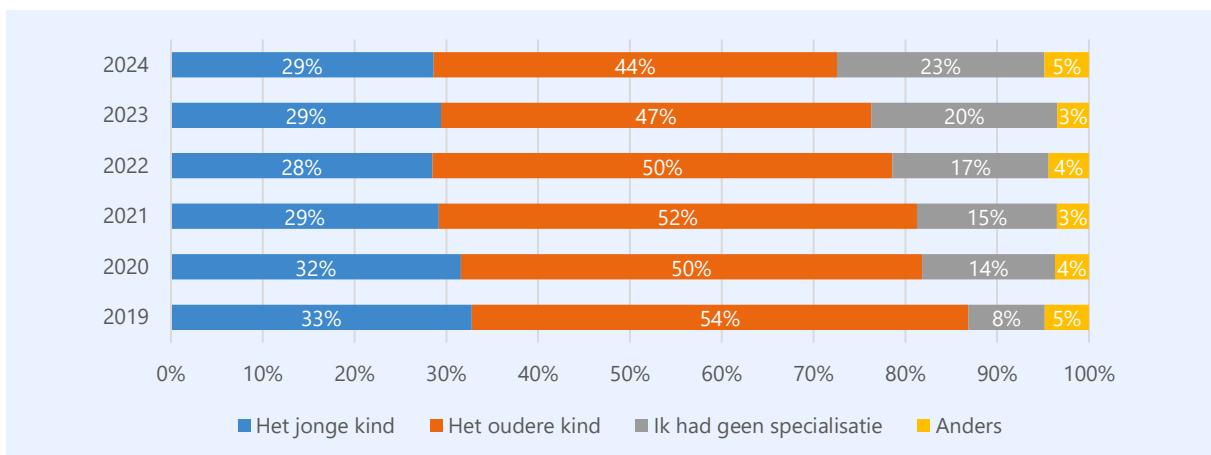
Vorbereiding op onder- en bovenbouw

De pabo's in Nederland bereiden studenten voor om les te geven in het primair onderwijs. Dit omvat zowel het basisonderwijs als het gespecialiseerd onderwijs, en richt zich op de onderbouw en bovenbouw. Om het tekort aan leraren terug te dingen en meer mannen voor de klas te krijgen, wordt overwogen om in de pabo losse opleidingen te introduceren voor het jonge en oudere kind³¹.

In de enquête is aan alle pabo-gediplomeerden gevraagd welke afstudeerrichting of specialisatie zij hebben gevolgd. Hieruit blijkt dat het aandeel afgestudeerden dat zelf aangeeft een specialisatie te hebben gevolgd de laatste jaren is afgenomen (van 87% in 2019 naar 73% in 2023). Dit is opmerkelijk gezien de inzet om de specialisaties groter te maken en verplicht te laten zijn. Van de afgestudeerden uit 2024 heeft 29 procent zich gespecialiseerd in het jonge kind en 47 procent zich gespecialiseerd in het oudere kind (Figuur 2.10). De rest heeft geen specialisatie gevolgd. Onder degene die in 2018 afstudeerden, lagen deze percentages met 33 en 54 procent duidelijk hoger.

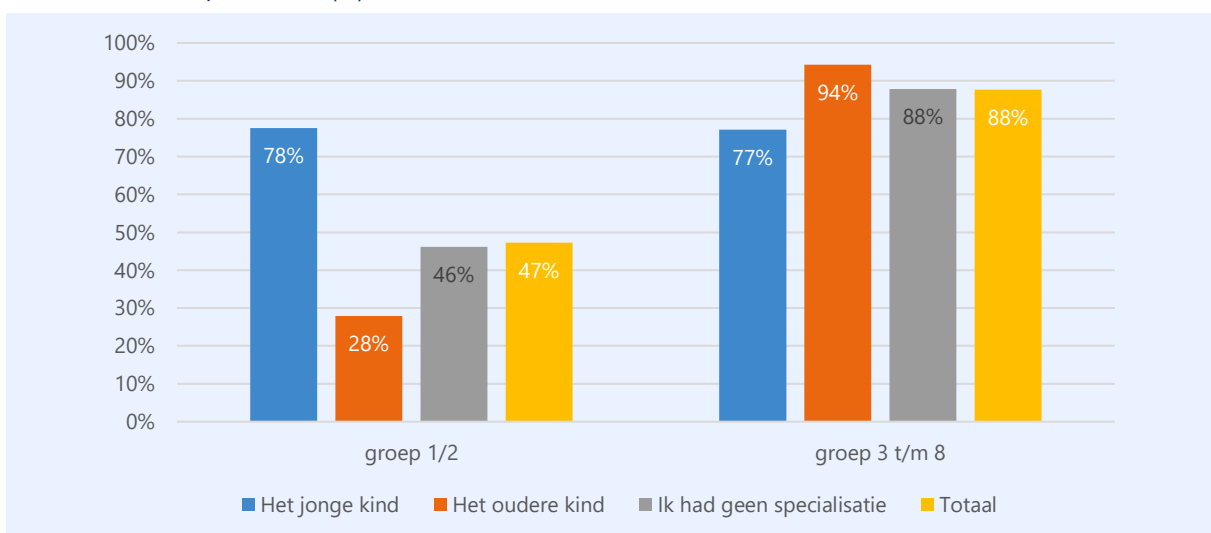
³¹ Zie hoofdlijnen akkoord (2024): *HOOP, LEF EN TROTS - Hoofdlijnenakkoord 2024 – 2028*.

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 47 procent (zeer) goed te zijn voorbereid op het lesgeven in groep 1/2 en is 88 procent (zeer) goed voorbereid op het lesgeven aan groep 3 t/m 8. De mate waarin 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.

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

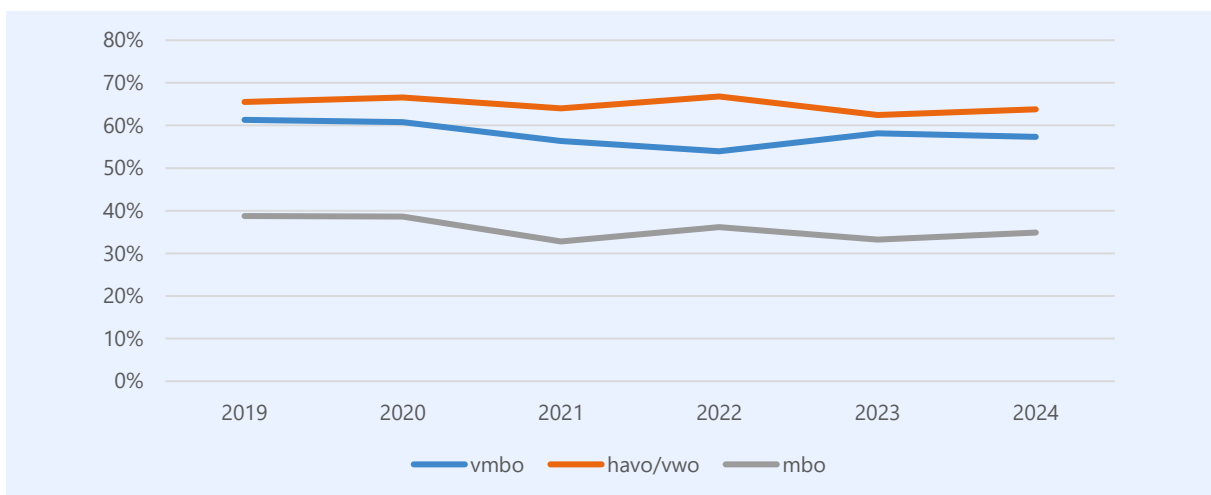


De voorbereiding op het speciaal (basis)onderwijs laat te wensen over. Circa 12 procent van alle pabo-gediplomeerden geeft aan hier goed op voorbereid te zijn. Dit aandeel verschilt niet naar afstudeerrichting, maar wel naar stageplek. Van de afgestudeerden die hun eindstage in het gespecialiseerd onderwijs hun gedaan, voelt 56 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 11 procent een stuk lager. In eerdere jaren zagen we dit ook. Dit betekent dat de voorbereiding op het gespecialiseerd onderwijs achterblijft bij het reguliere onderwijs.

Vorbereiding op vmbo, havo/vwo en mbo

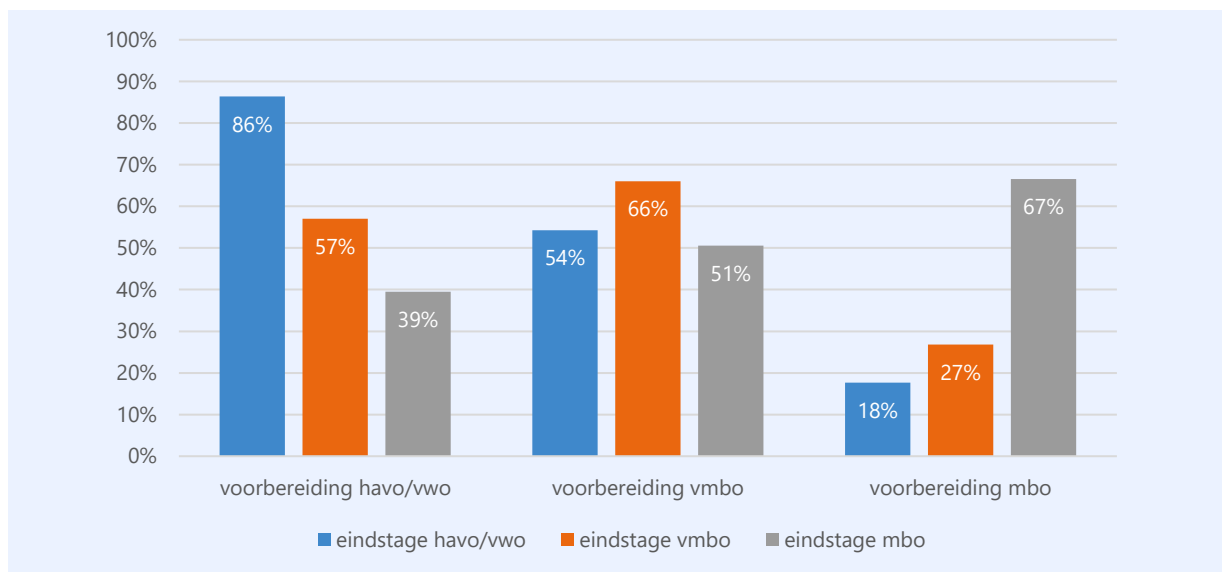
Aan afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen (incl. LO en kunst) is gevraagd hoe goed zij zich voorbereid voelden op het lesgeven in vmbo, havo/vwo en mbo. Hieruit komt een vrij stabiel beeld naar voren. Ruim 60 procent van de pas afgestudeerde leraren geeft aan goed voorbereid te zijn op lesgeven in havo/vwo, en 57 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 35 procent van de pasafgestudeerde tweedegraders dat ze er goed op zijn voorbereid.

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



Uit eerder metingen van de Loopbaanmonitor 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 67 procent zich (zeer) goed voorbereid op lesgeven in het mbo. Onder degenen die in het vo stage liepen, ligt dit (met resp. 18% en 27%) 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 een 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 die tijdens hun studie in het onderwijs hebben gewerkt. We maken hiervoor gebruik van de uitkomsten van het enquêteonderzoek.

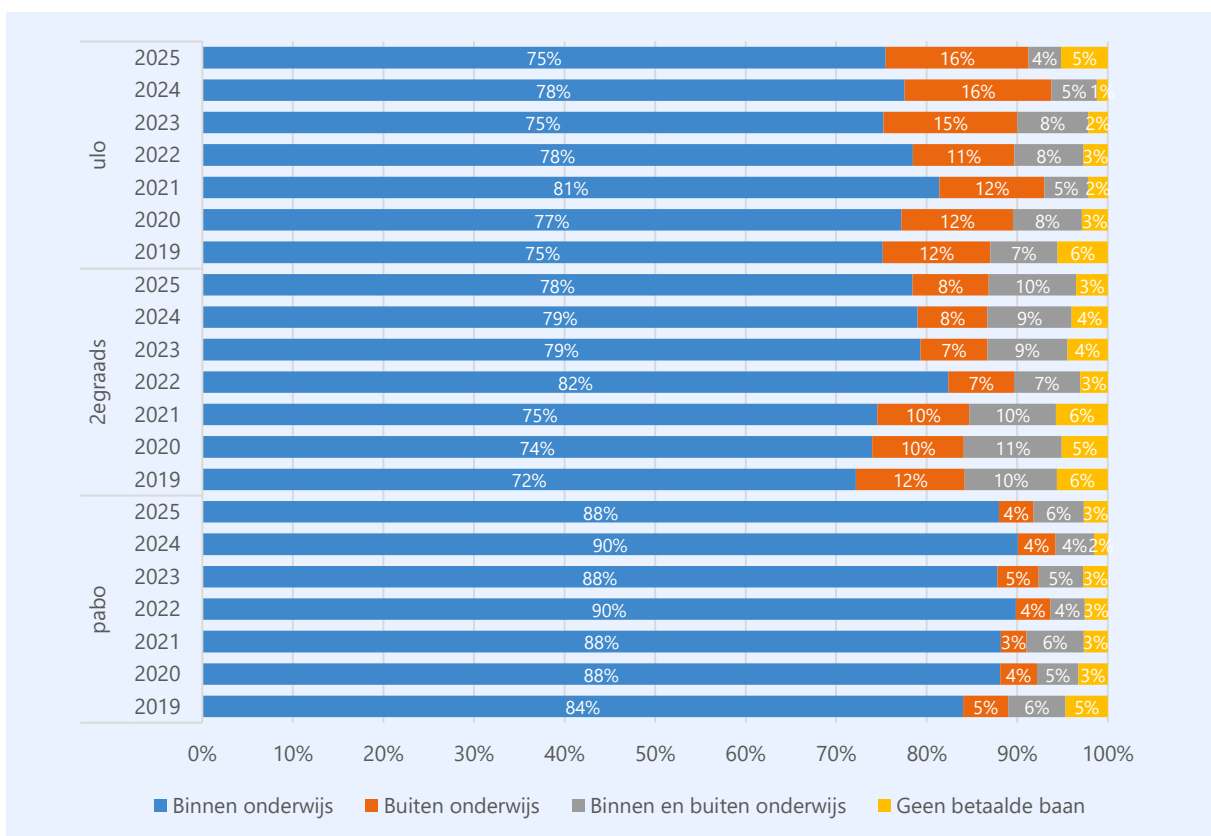
3.1 Arbeidsmarktpositie

Het tekort aan leraren is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Ondanks een daling van het aantal onvervulde vacatures in het po, is de onderwijsarbeidsmarkt nog altijd krap. Vergeleken met enkele jaren geleden, vinden pas afgestudeerden 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). Bijna 90 procent van de pabo-gediplomeerden heeft een half jaar na afstuderen een baan in het onderwijs, en daarnaast vervult nog eens 6 procent een combinatiebaan (in onderwijs en elders)³². Vergelijken we dit met de baankansen van afgestudeerden in de jaren 2015-2019, dan zien we dat steeds meer afgestudeerden in het onderwijs werken. In 2015 werkte 69 procent van de pabo-gediplomeerden in het onderwijs, nu 88 procent.

Ook voor afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen is de arbeidsmarktpositie duidelijk verbeterd. Van de studenten die in 2024 afstudeerden, werkt 88 procent een half jaar na afstuderen in het onderwijs. Dit is inclusief degene die een baan in het onderwijs combineren met een baan elders. Onder de afgestudeerden van de universitaire lerarenopleidingen is het aandeel met een onderwijsbaan vergelijkbaar (79%). Vergeleken met 2022, is het beroepsrendement van de universitaire en tweedegraadsopleidingen iets gedaald. Een mogelijke verklaring hiervoor is de afloop van het Nationaal Programma Onderwijs, waardoor scholen in 2022-2024 extra financiële middelen hadden.

³² 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.

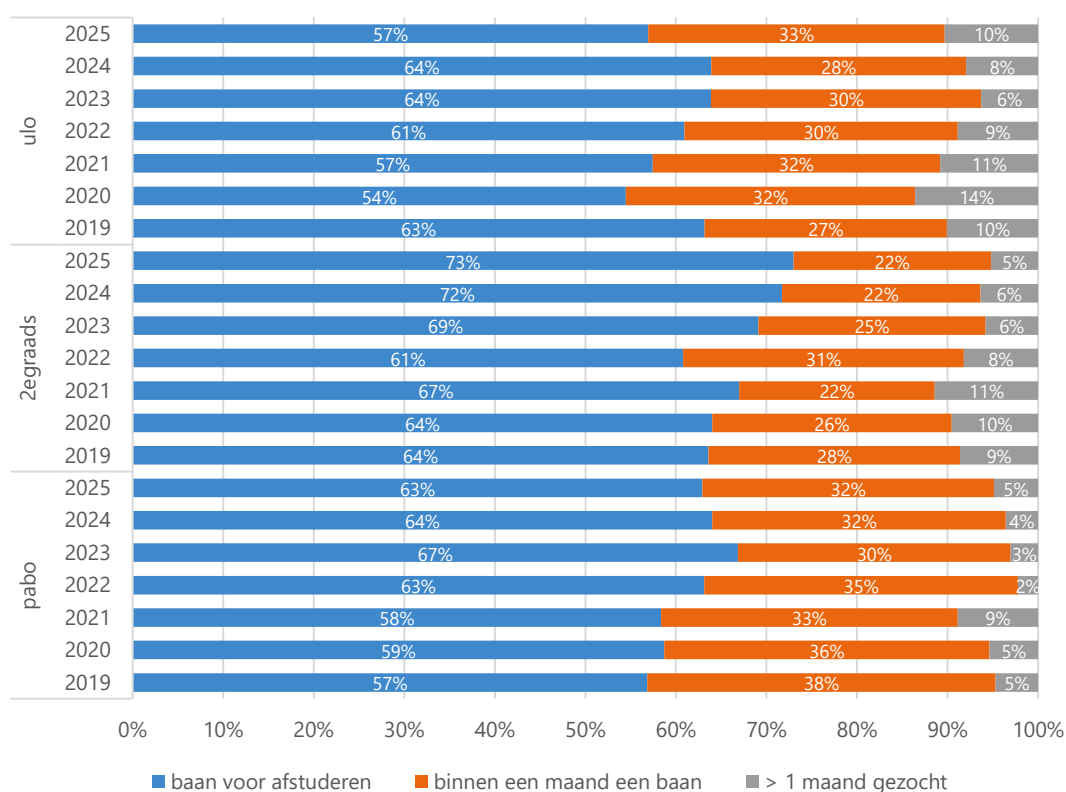
Figuur 3.1 Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren, naar opleidingstype en peiljaar (%)



Uit de gegevens over de *baanzoekduur* (zie figuur 3.2) blijkt eveneens het gunstige arbeidsmarktperspectief 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 hun 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 2019 (vóór corona), hoeven pas afgestudeerde leraren nu minder lang te zoeken naar een onderwijsbaan. Dit geldt vooral voor de pabo-gediplomeerden en de afgestudeerden van de tweedegraadsopleidingen, en bevestigt dat de arbeidsmarkt voor leraren krapp(er) is geworden.

Figuur 3.2 Baanzoekduur, naar opleidingstype en peiljaar (%)

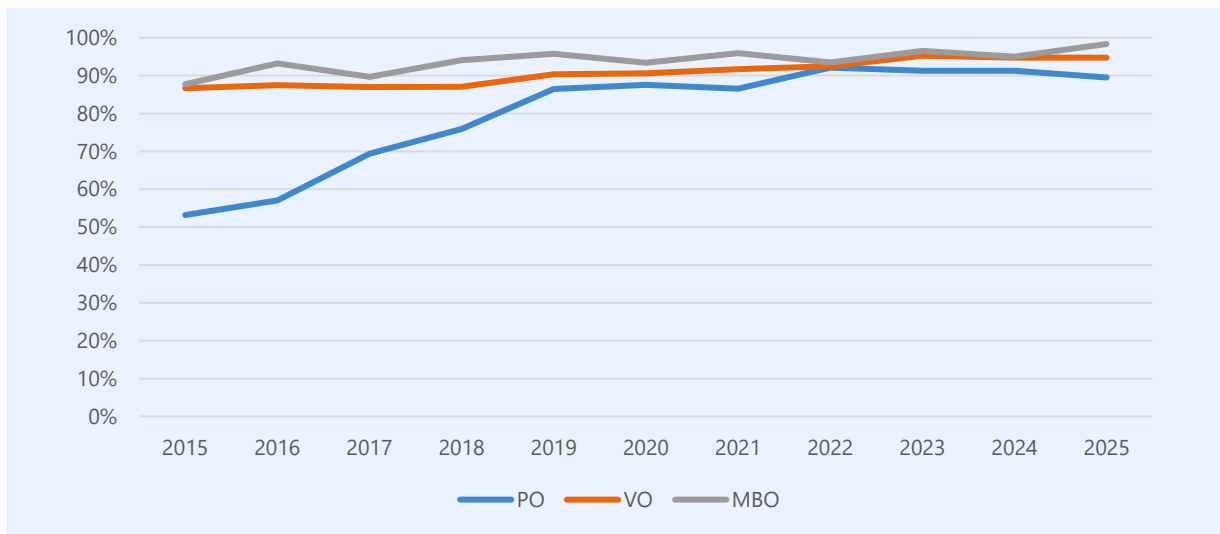


Vaker een reguliere baan

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*³³. 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. In het vo heeft circa 95 procent van de afgestudeerden die in het onderwijs werken een reguliere baan en in het mbo ruim 98 procent. Tien jaar geleden lag dit met respectievelijk 87 en 88 procent, een wat lager.

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

Figuur 3.3 Aandeel pas afgestudeerde leraren met een reguliere baan bij degenen die in het onderwijs werken, naar sector en peiljaar (%)

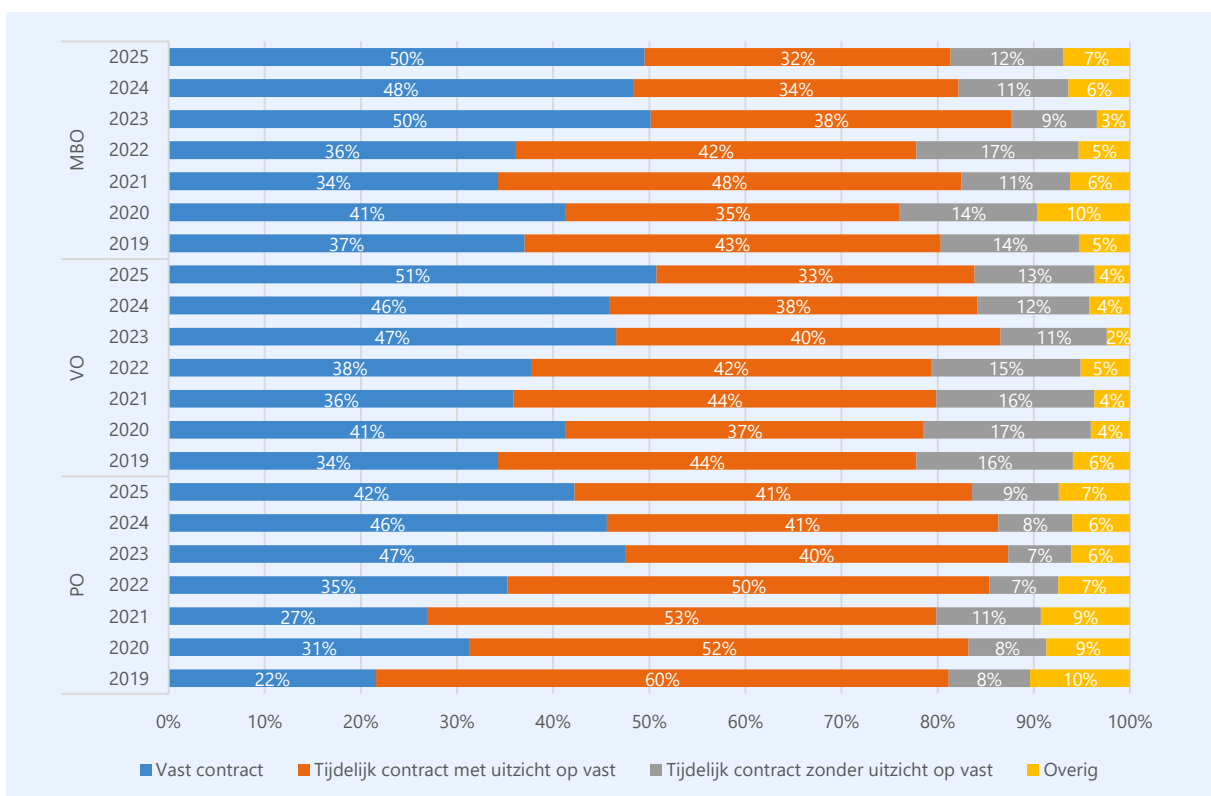


... en vaker een vast contract

Het aandeel afgestudeerden met een vast contract is de afgelopen jaren in alle drie de sectoren gestegen. Dat geldt althans als we de situatie in 2025 vergelijken met die van voor corona (2019). Circa 42 procent van de pas afgestudeerde leraren die in het po werken beschikt over een vast contract en 41 procent heeft een tijdelijk contract met uitzicht op vast. Onder afgestudeerden die in het vo of mbo zijn gaan werken ligt het aandeel met een vast contract een fractie hoger (ca. 50%).

Uit trendcijfers blijkt dat het aandeel starters met een vast contract in alle drie de sector is toegenomen en het aandeel met een kort-tijdelijk dienstverband is gedaald. (zie Figuur 3.4). Opmerkelijk is daarbij wel dat in aandeel starters met een vast contract in het po sinds 2023 wel iets is afgenomen. Ook dit hangt mogelijk samen met de afloop van het NP Onderwijs. Het aandeel starters met een *'flexibel contract'* is de laatste jaren in het po en vo niet wezenlijk veranderd. Het gaat hierbij onder meer om oproep- en uitzendkrachten en om freelancers/zzp'ers.

Figuur 3.4 Pas afgestudeerde leraren, naar sector, type dienstverband en peiljaar (cohort 2018-2024)



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 Groningen, Drenthe, Overijssel en delen van Gelderland (Rijk van Nijmegen, Achterhoek, Stedendriehoek/NW-Veluwe). Hetzelfde geldt voor de kansen op een langdurig contract. In 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, Drenthe, Twente, het Rijk van Nijmegen, Noord-Limburg en delen van Brabant.

Onder afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo/mbo zijn er aanzienlijke verschillen in de arbeidsmarktpositie naar vakgebied (zie Tabel B10). Net als in eerdere jaren, zijn de kansen op een baan in het onderwijs het grootst voor de talen en de exacte vakken. Voor afgestudeerden van de lerarenopleiding lichamelijke opvoeding en de creatieve vakken 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 kleiner dan die naar vakgebied.

Uit verdiepende analyses blijkt dat niet alleen het aandeel afgestudeerden met een baan in het onderwijs verschilt, maar ook het aandeel afgestudeerden met een langdurig contract. Daarbij tekent zich (net als in eerdere jaren) een duidelijke cesuur af tussen *tekortvakken* en *overschotvakken* voor wat betreft kans op een langdurig contract. Tot de eerste groep horen de talen, exacte vakken, techniek en economie. En tot de tweede groep behoren onder meer de kunstvakken, maatschappijvakken 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 B9). 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 20 procent van de beginnende leraren in het vo en 29 procent van starters in het mbo heeft een voltijdbaan. Het aandeel met een grote deeltijdbaan is in beide sectoren groter (resp. 51% en 43%).

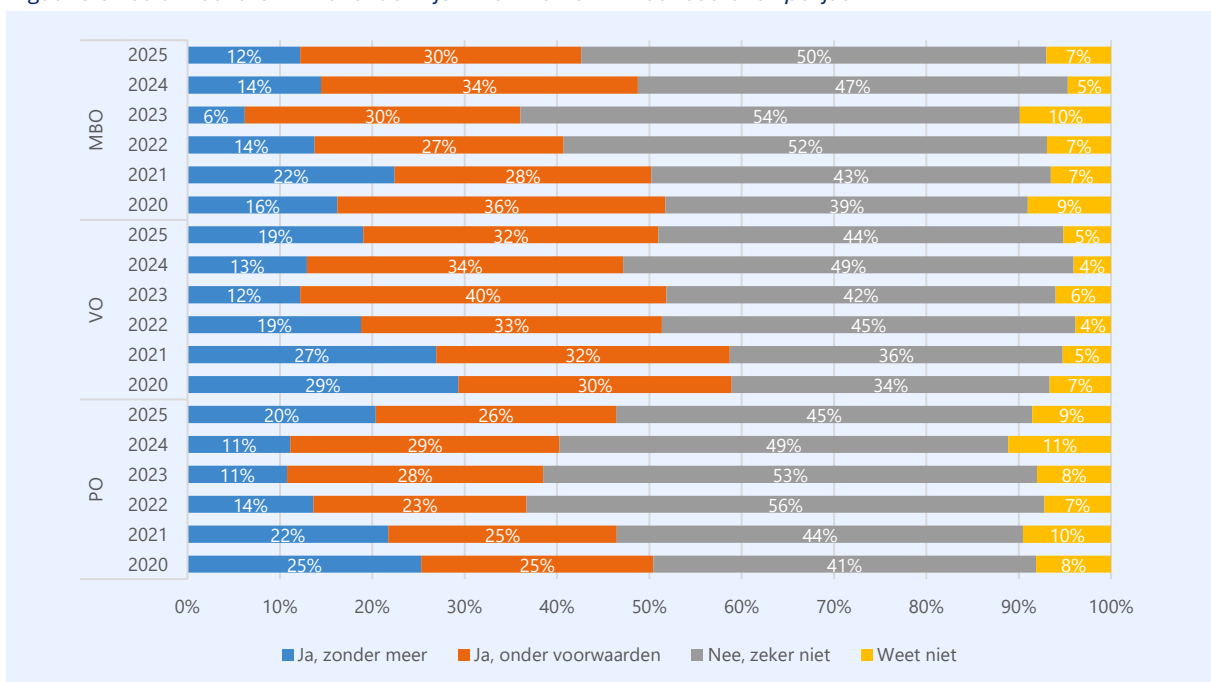
Uit de enquête blijkt dat het hebben van een deeltijdbaan voor een deel van de parttimers een bewuste keuze is. Zij willen niet meer uren werken in het onderwijs (38%), vervullen naast hun baan ook zorgtaken (28%) of doen (nog) een studie naast hun werk (12%). Circa 13 procent van de parttimers geeft aan dat ze geen grotere baan kunnen vinden. In vo ligt dit aandeel met 15 procent iets hoger dan in het mbo (13%) en het po (12%).

Om het tekort aan leraren terug te dringen, worden deeltijders al enkele jaren gestimuleerd om meer uren te gaan werken³⁴. Aan pas afgestudeerden met een deeltijdbaan is gevraagd of zij dat ook willen. Circa 19 procent van de pas-afgestudeerden is zonder meer bereid om meer uren te werken en nog eens 29 procent is daar onder voorwaarden toe bereid. In het vo liggen deze percentages een fractie hoger dan in het po (zie Figuur 3.5).

Uit trendcijfers blijkt dat de bereidheid onder deeltijders in het po om meer uren te werken de laatste jaren is toegenomen, na een sterke daling in 2022 (zie Figuur 3.5). In 2022 was 14 procent van de deeltijders in het po zonder meer bereid om meer te gaan werken, nu is 20 procent dat en wil 26 procent onder voorwaarden z'n aanstelling uitbreiden. In het vo zien we een soortgelijke ontwikkeling; het aandeel deeltijders dat zonder meer bereid is om meer uren te gaan werken, is in 2022 sterk gedaald en is dit jaar weer wat toegenomen (zie Figuur 3.5). In het mbo is het beeld wat grilliger en wil 30 procent van de startende leraren onder voorwaarden meer uren werken.

³⁴ 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 en peiljaar*



* Selectie: pas afgestudeerden met een parttime onderwijsbaan (cohort 2019-2024).

De belangrijkste voorwaarden om meer te gaan werken, zijn: een salarisverbetering, duidelijke afspraken over de werkbelasting en een vast contract (zie figuur 3.6). Daarnaast noemt ongeveer een vijfde van de starters voldoende inwerktijd, ruimte voor eigen ontwikkeling en doorgroei-mogelijkheden als voorwaarde om meer uren te werken. Starters in het vo en mbo noemen salarisverbetering en een vast contract vaker als voorwaarde om meer uren te werken dan starters in het po. 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 B14).

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



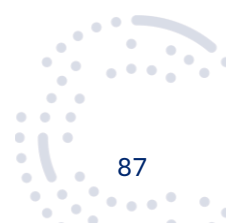
Academische pabo

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 pabogediplomeerden uit 2024 heeft (naar eigen zeggen) 13 procent een academische pabo gedaan. Een klein deel hiervan (15%) vervult, door z'n academische achtergrond, een andere rol op school dan collega's. Het merendeel (59%) 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.

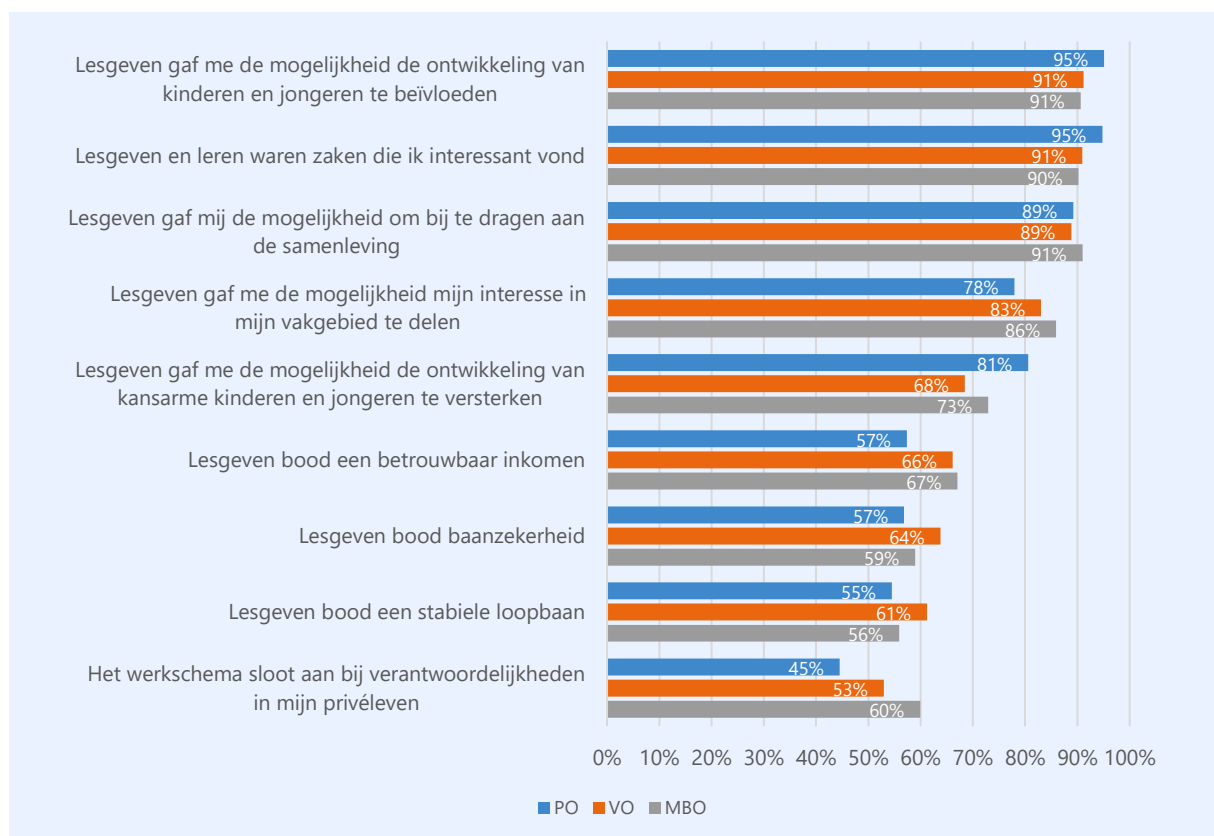
3.2 Motieven om in het onderwijs te gaan werken

Uit het Werkonderzoek van het ministerie van BZK is bekend dat leraren over het algemeen zeer bevlogen zijn over hun vak en sterk intrinsiek gemotiveerd zijn om les te geven.³⁵ 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. Dat zien we in alle drie de sectoren, maar vooral in het po. Het onderzoek onderstreept hiermee dat extrinsieke factoren (inkomen, loopbaan, baanzekerheid) een kleinere rol spelen bij de keuze voor het onderwijs dan intrinsieke. Dit beeld komt overeen met wat in eerdere jaren qua motieven gevonden is.

³⁵ Zie: Ministerie van BZK (2024) *Kernrapport Werkonderzoek 2024*. Den Haag.



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



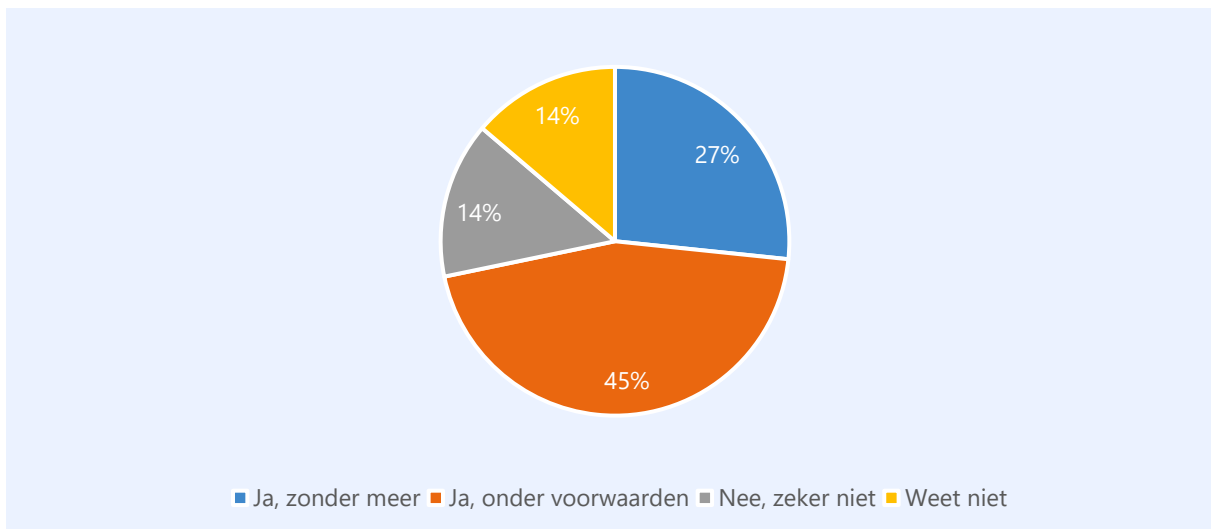
Afgezien van genoemde sectorale verschillen, zijn er slechts beperkte verschillen in keuzemotieven naar leeftijd en geslacht. De *public service motivatie* is onder vrouwen in het po wat groter dan onder mannen. Voor de externe motivatie geldt precies het omgekeerde; deze is onder mannen in het po groter 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 baan zekerheid een grotere rol dan voor ouderen.

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 B15). 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 (68%). Daarnaast geeft 41 procent van de pas afgestudeerden die niet in het onderwijs werken aan dat er buiten het onderwijs meer ruimte is voor eigen ontwikkeling en er meer doorgroeimogelijkheden zijn (31%).³⁶ Ongeveer 20 procent noemt onvoldoende inwerktijd/begeleiding als reden om niet in het onderwijs te werken. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat het maar om een kleine groep afgestudeerden gaat, die op het moment van de enquête buiten het onderwijs werkte (zie Tabel B5).

³⁶ 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.

Van de afgestudeerden zonder baan of met een baan buiten het onderwijs, wil 27 procent graag in het onderwijs werken en is nog eens 45 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 B17). Daarnaast noemt een kwart van de pas afgestudeerden *werken naar eigen inzicht* en *ruimte voor eigen ontwikkeling* 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 7 procent en bij de afgestudeerden van de tweedegraads-opleidingen en de ulo's om 13 procent. De omvang van het *arbeidspotentieel* is daarmee zeer beperkt. Het gaat hierbij bovendien om een selectieve groep, waarin afgestudeerden uit de tekortvakken ondervertegenwoordigd 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 is verbeterd. Zij vinden steeds vaker een baan in het onderwijs en hebben ook steeds vaker een vast contract. Veel afgestudeerden hebben al voor hun afstuderen een baan.

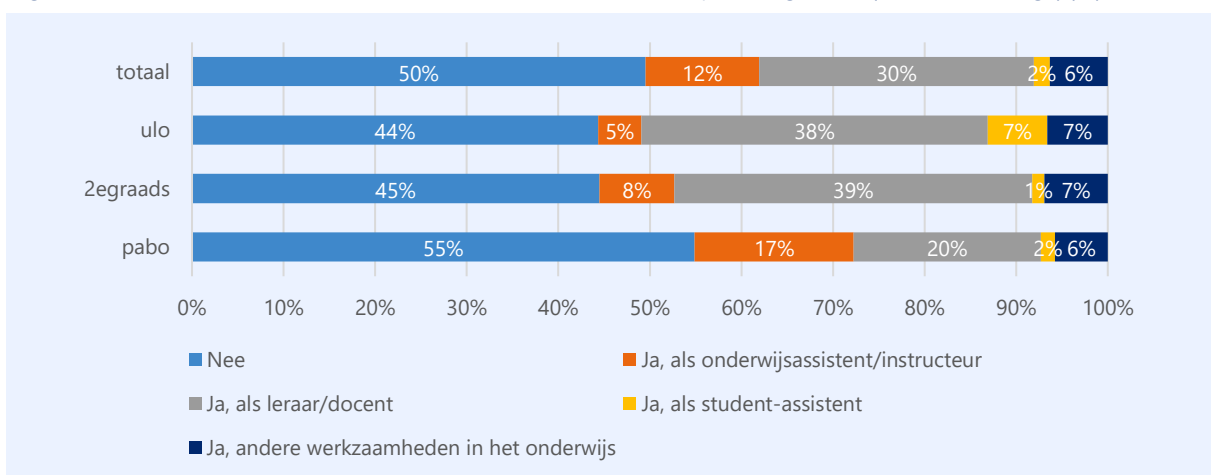
In deze paragraaf gaan we nader in op de werkervaring van pas afgestudeerde leraren tijdens hun studie. Hebben zij - los van hun eindstage - een 'bijbaan' in het onderwijs gehad? En, zo ja, hebben zij tijdens hun werk in het onderwijs als student zelfstandig lesgegeven?

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-stage of LIO-stage zijn verricht. Afgestudeerden van de universitaire eerstegraads lerarenopleidingen (ulo) en de hbo tweedegraads lerarenopleidingen hebben tijdens hun studie vaker in het onderwijs gewerkt dan pabo-gediplomeerden. Van hen heeft respectievelijk 56 en 55

procent een ‘bijbaan’ in het onderwijs gehad. Onder de pabo’ers ligt dat met 45 procent wat lager. Daarbij valt op dat afgestudeerden van de universitaire eerstegraadsopleidingen en hbo tweedegraads-opleidingen 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 bijna 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 niet³⁷.

Vergeleken met vorig jaar is het aandeel afgestudeerden dat tijdens z’n studie een bijbaan in het onderwijs had niet gewijzigd. Ook toen was er een aanzienlijke groei die in het onderwijs had gewerkt (naast z’n studie).

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



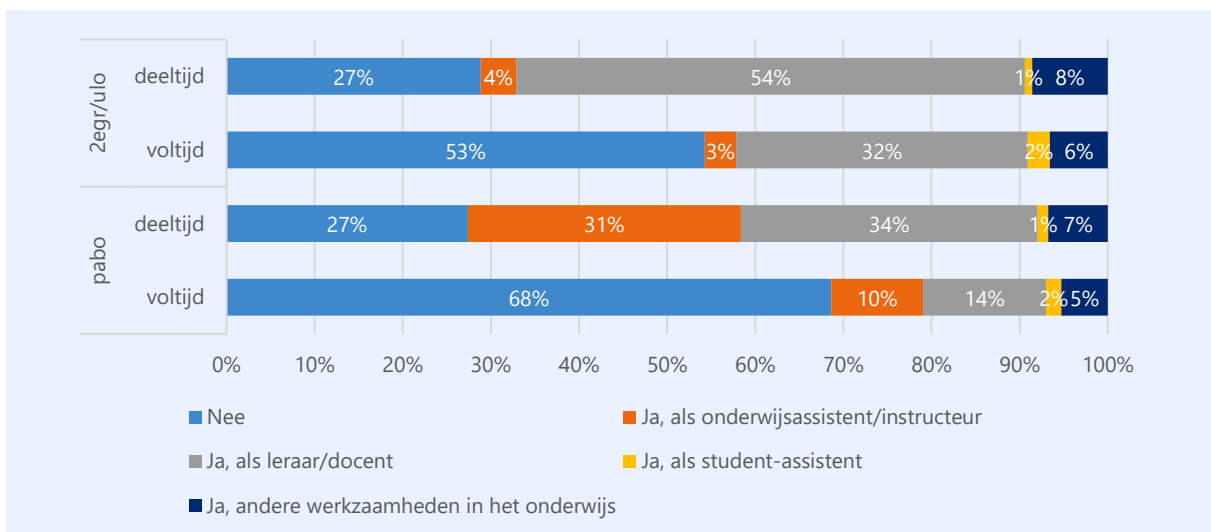
Van de afgestudeerden die als student in het onderwijs hebben gewerkt, hebben de meesten in de sector gewerkt waarvoor zij werden opgeleid. Zo werkte 90 procent van de pabo-gediplomeerden met een bijbaan in het po, 82 procent van de tweedegraders in vo of mbo en 81 procent van de ulogediplomeerden in 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). Deeltijders hebben (net als vorig jaar) veel vaker in het onderwijs 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*³⁸ hebben gevolgd, of reeds als onderwijsassistent werkzaam waren.

³⁷ In het vo is het mogelijk om iemand aan te stellen als leraar als deze persoon in opleiding is en de verwachting is dat dit binnen 2 jaar is afgerond en de bevoegdheid is behaald. Dit geldt voor situaties met tijdelijke afwezigheid van een bevoegde leraar of onvervulbare vacatures. Hierdoor kunnen studenten in een tweedegraads en eerstegraads lerarenopleiding tijdens de studie tijdelijk benoemd worden als leraar. Dit speelt vooral bij de tekortvakken.

³⁸ Het gaat hierbij nadrukkelijk niet om zij-instromers in het beroep (ZiB), maar om deeltijdstudenten.

Figuur 3.10 Aandeel afstudeerenden 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 onderwijsbevoegdheid³⁹ hebben of benoembaar zijn als leraar (zoals LIO's en zij-instromers in het beroep). De studenten 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. In het vo is het mogelijk om iemand aan te stellen als leraar als deze persoon in opleiding is en de verwachting is dat dit binnen 2 jaar is afgerond en de bevoegdheid is behaald. Dit geldt voor situaties met tijdelijke afwezigheid van een bevoegde leraar of onvervulbare vacatures. Hierdoor kunnen studenten in een tweedegraads en eerstegraads lerarenopleiding tijdens de studie tijdelijk benoemd worden als leraar. Dit speelt vooral bij de tekortvakken.

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-ge diplomeerden als voor de afgestudeerden van de universitaire eerstegraads lerarenopleidingen en hbo tweedegraads lerarenopleidingen. 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 (naar eigen zeggen) zelfstandig les heeft gegeven tijdens zijn of haar studie. Dit geldt vooral voor degenen die een deeltijdopleiding hebben gevolgd.

³⁹ De term bevoegdheid geldt alleen voor het po en vo. In het mbo spreekt men over benoembaarheid.

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 het po, vo en mbo. We baseren ons daarbij enquêtegegevens.

In paragraaf 4.1 brengen we allereerst in kaart hoeveel starters begeleiding krijgen en hoe die begeleiding eruitziet. Vervolgens gaan we na hoe tevreden starters zijn met de begeleiding (§ 4.2) 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 2024 zijn afgestudeerd, maar presenteren daarnaast ook trendcijfers.

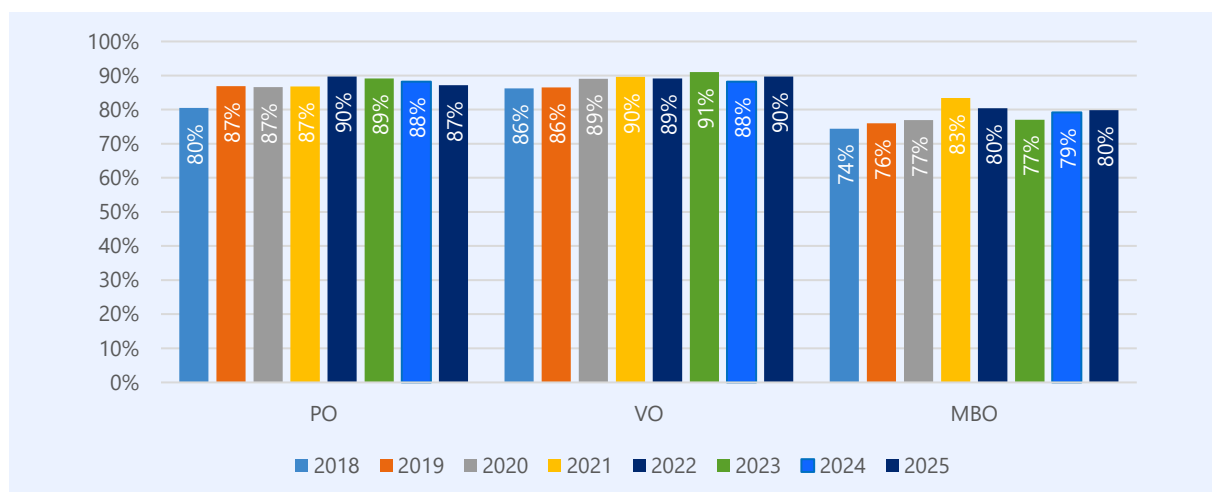
4.1 Begeleiding startende leraren

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. Respectievelijk 87 en 90 procent van de startende leraren in po en vo krijgt begeleiding. In het mbo ligt dat aandeel met 80 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 2022 iets is afgenomen, maar wel duidelijk hoger ligt dan in 2018. In 2018 kreeg 80 procent van de startende leraren in het po begeleiding, nu 87 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 begeleidingspercentages 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 B21). Dit geldt voor ongeveer de helft van de startende leraren. In het mbo ligt dit aandeel met 27 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 worden opgemerkt dat de begeleiding in het po nu vaker actief wordt aangeboden, dan in eerdere 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 92 procent begeleiding gekregen op de werkplek (po 91%, vo 94%). Onder degenen op een niet-opleidingsschool ligt dit aandeel (met resp. 82 en 83%) iets lager. In het mbo zien we dit jaar een soortgelijk verschil, maar in eerdere jaren niet.

Begeleidingsactiviteiten

Uit eerder onderzoek is bekend dat niet alle begeleidingsactiviteiten even effectief zijn. Sommige activiteiten⁴⁰ 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 (m.n. in het vo) 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 ook 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 sectoren⁴¹. Dit is een belangrijk aanwijzing dat in het vo vaker sprake is van een begeleidingsarrangement of -pakket, dat bestaat uit meerdere onderdelen.

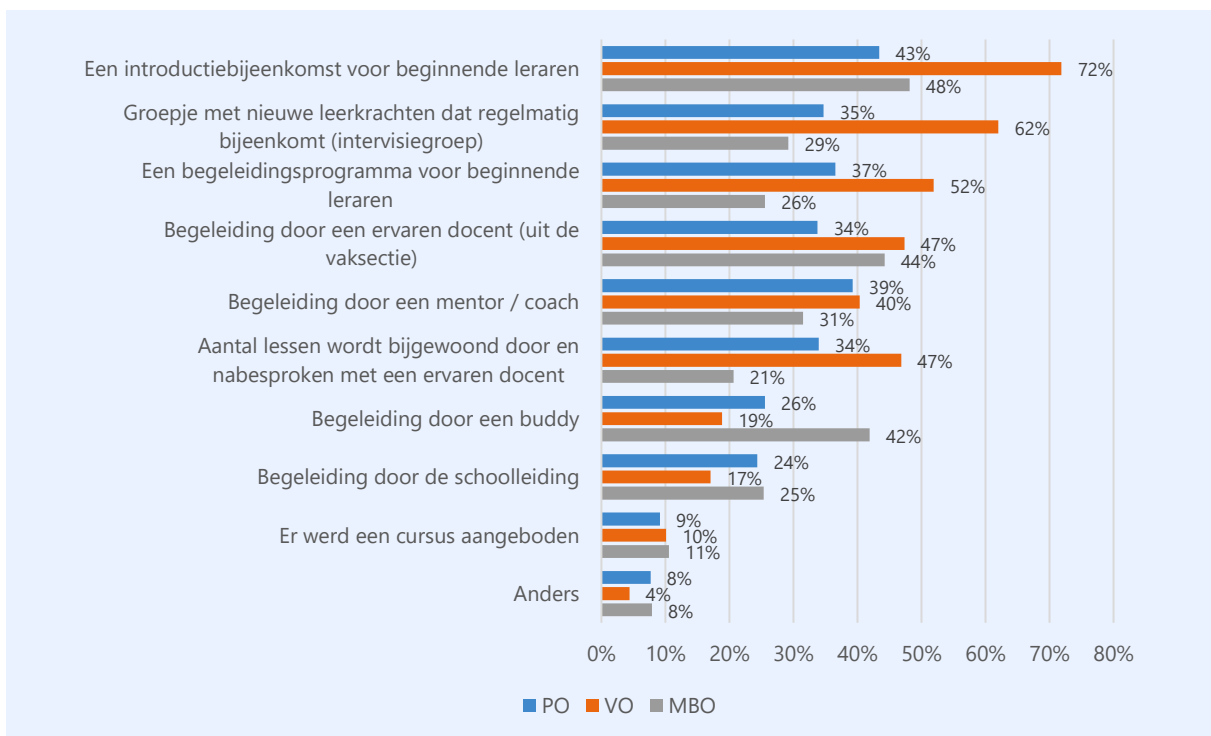
De sectorale verschillen in het aantal begeleidingsactiviteiten zijn overigens niet nieuw. In de afgelopen jaren lag het gemiddelde in het vo ook telkens hoger dan in het po en mbo. Het beeld is wat dat betreft vrij stabiel.

De *begeleiding door een buddy* komt vooralsnog weinig voor, vooral in het po en vo. In het po is 26 procent van de beginnende leraren door een buddy begeleid en in het vo 17 procent. In het mbo komt deze vorm van begeleiding vaker voor (42%), en is dit een van de vaak genoemde activiteiten.

⁴⁰ Helms-Lorenz (2020) *Begeleiding van startende leraren 2014-2019*. RUG: Groningen.

⁴¹ In het vo nemen startende leraren gemiddeld deel aan 3,2 activiteiten; in het po aan 2,3 en het mbo aan 1,9.

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 B22). 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 minder vaak worden begeleid door de schoolleiding. Starters in het mbo nemen vergeleken met 2024 minder vaak deel aan een introductiebijeenkomst en worden ook minder vaak begeleid door een ervaren docent. Daar staat tegenover dat zij vaker door een mentor of coach worden begeleid.

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 starters in alle drie de sectoren.⁴²

Inhoud van de begeleiding

Kijken we naar de onderwerpen die tijdens de begeleiding aan bod komen, dan zien we dat vaak aandacht wordt besteed aan het organisatorisch reilen en zeilen op school en de omgang met leerlingen (zie Figuur 4.3). Daarnaast wordt ook regelmatig aandacht besteed aan didactische vaardigheden, orde houden in de klas en de eigen professionele ontwikkeling. In eerdere jaren was dit ook het geval.

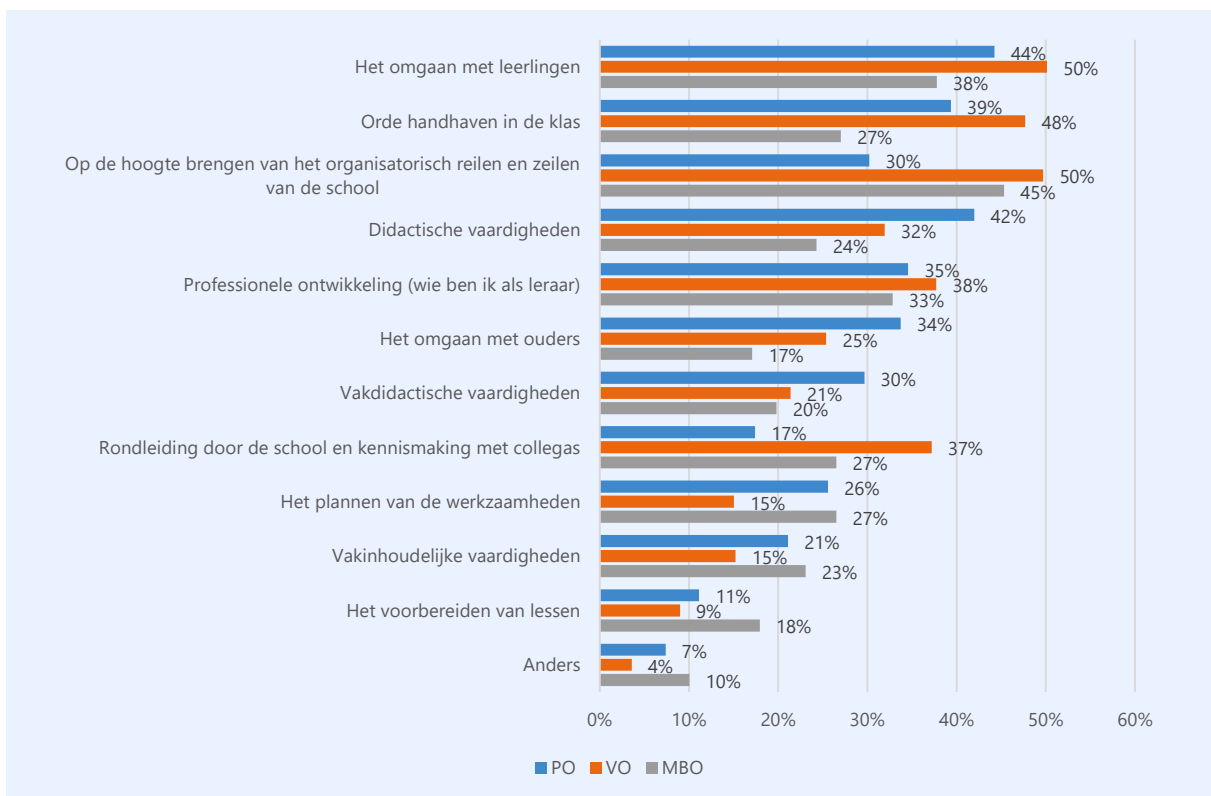
Vergeleken met eerdere jaren is er in 2025 minder aandacht voor *enculturatie*. Het gaat dan om de kennismaking met collega's en het informeren van starters over het organisatorisch reilen en zeilen op school. Vergeleken met 2021 gebeurt dit in alle drie de sectoren minder vaak. Omgekeerd, wordt er in het po juist vaker aandacht besteed aan orde houden in de klas.

⁴² Dit verschil blijkt uit analyse op gepoolde data van de afgelopen vier jaar (2020-2025).

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 aan het plannen van werkzaamheden en het reilen en zeilen op school. Daarnaast wordt in het mbo ook relatief vaker aandacht besteed aan het voorbereiden van lessen en vakinhoudelijke vaardigheden. Dit betekent dat niet alleen het aandeel starters dat begeleid wordt naar sector 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 (2,7) aan bod komt, ligt de afgelopen jaren steevast hoger dan in het po (2,6) en mbo (2,2).

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 (%)*



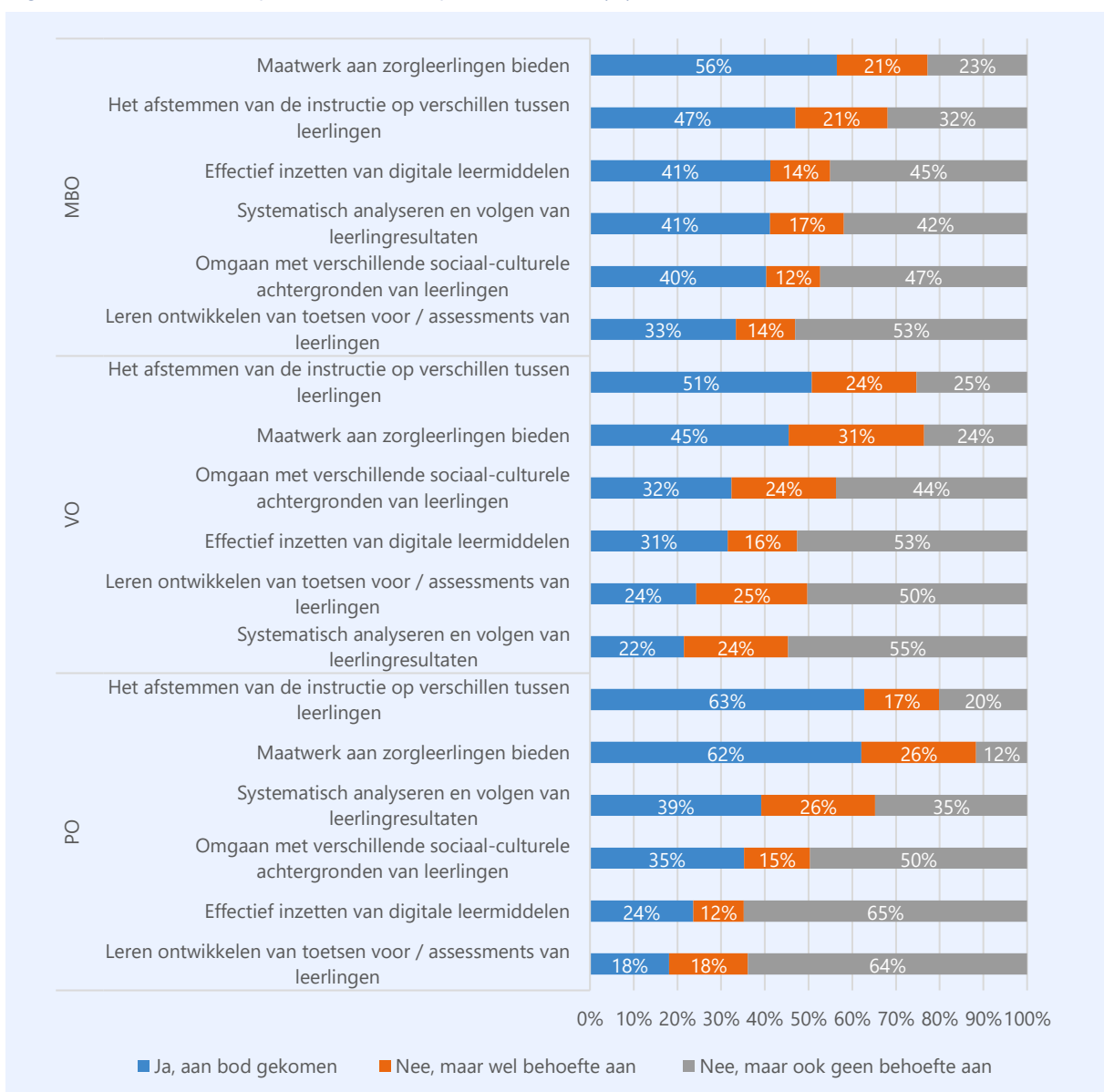
* Meer antwoorden mogelijk | selectie startende leraren die begeleiding hebben gekregen.

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/studenten, het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen 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/studenten en het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen/studenten.

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 aan wordt besteed. 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. Ruim 30 procent van hen heeft behoefte aan begeleiding op dit terrein. In het po en mbo ligt dit aandeel (met 26 en 21%) wat lager.

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

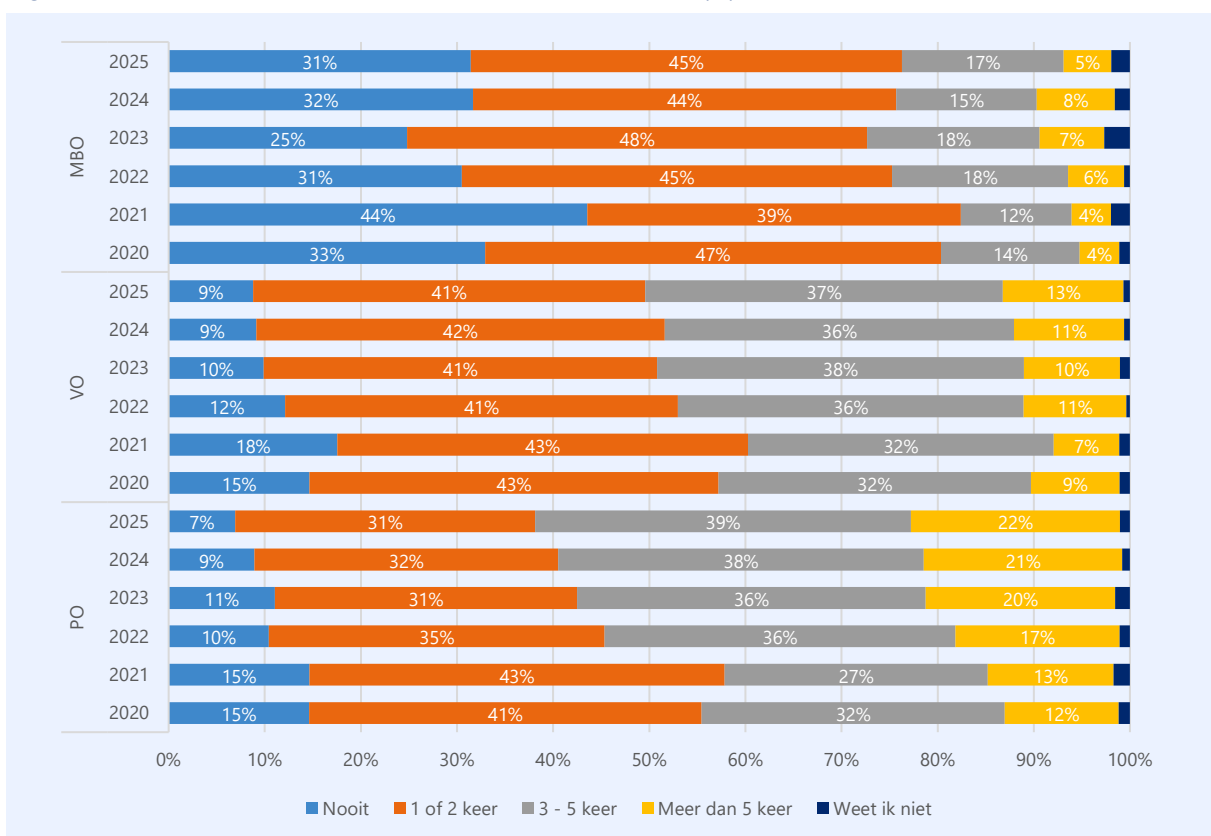


Lesobservatie en feedback

Uit onderzoek van de OECD is bekend dat lesobservatie en feedback effectieve instrumenten zijn voor de professionalisering van docenten⁴³. In de enquête is daarom ook expliciet gevraagd hoe vaak het afgelopen jaar lessen zijn geobserveerd door een ervaren docent of mentor/coach. Een ruime meerderheid van de beginnende leraren geeft aan dat er lessen van hen zijn geobserveerd (zie Figuur 4.5). Dit geldt in het bijzonder voor de starters in het primair en voortgezet onderwijs. Bij ruim 90 procent van de starters in po en vo zijn lessen geobserveerd. In het mbo gebeurde dat bij 69 procent van de startende leraren. Het aandeel starters waarbij lessen zijn geobserveerd, ligt hiermee in het mbo een stuk lager dan in het po en vo. In de afgelopen jaren was dit ook het geval. Ook toen werden er bij starters in het mbo minder vaak lessen geobserveerd dan in het funderend onderwijs.

Uit trendcijfers blijkt 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 2025 ligt dit aandeel in het po op 61 procent en in het vo op 50 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

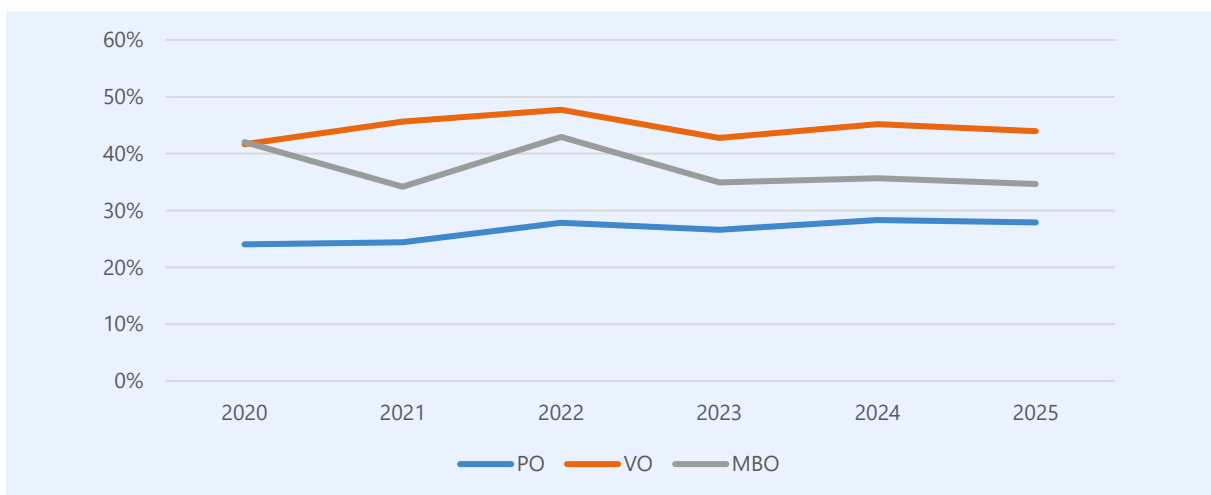
Het is bekend dat startende leraren de eerste periode dat zij lesgeven vaak zwaar vinden. Ze staan opeens alleen voor een klas en zijn verantwoordelijk voor de leerprestaties van hun leerlingen. In de

⁴³ OECD (2020) TALIS 2018 Results. Teachers and school leaders as values professionals. Parijs.

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 44 procent meer voorbereidingstijd voor z'n lessen. In het po en mbo ligt dat aandeel, met respectievelijk 28 en 35 procent, een stuk lager. In de afgelopen jaren was dit niet anders; ook toen kregen starters in het vo 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 (27%) heeft extra duurzaamheidsuren gekregen op de school waar men werkt. De rest heeft die uren niet gekregen (33%) of weet het niet (40%). In eerdere jaren was dit soortgelijk.

In het vo is het beeld gunstiger. Bijna 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 40 procent een stuk lager. Al met al, kunnen we op grond van deze cijfers concluderen dat er in het vo vanuit de werkgever meer rekening wordt gehouden met de belastbaarheid van startende leraren, door een reductie van de lestaak en extra voorbereidingstijd.

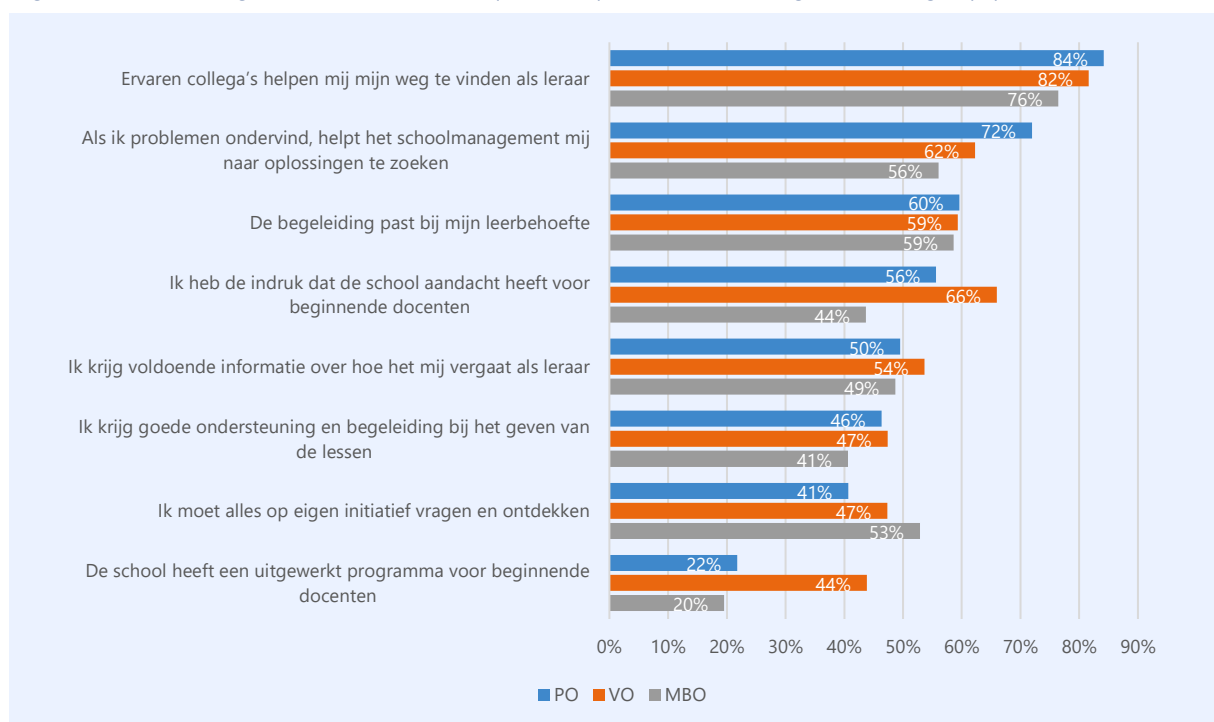
Stellingen over de begeleiding en ondersteuning op school

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 (m.n. 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 44 procent van de beginnende leraren aan dat ze alles op eigen initiatief moeten ontdekken en 46 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 47 procent geeft aan dat ze ‘goede’ ondersteuning en begeleiding krijgen bij het lesgeven. In het mbo liggen deze percentages lager en ervaart 53 procent dat zij alles op eigen initiatief moeten ontdekken. Hierbij moet worden opgemerkt dat van de starters die aangeven alles zelf te moeten ontdekken een deel toch wel hulp krijgt van collega’s en leidinggevenden.

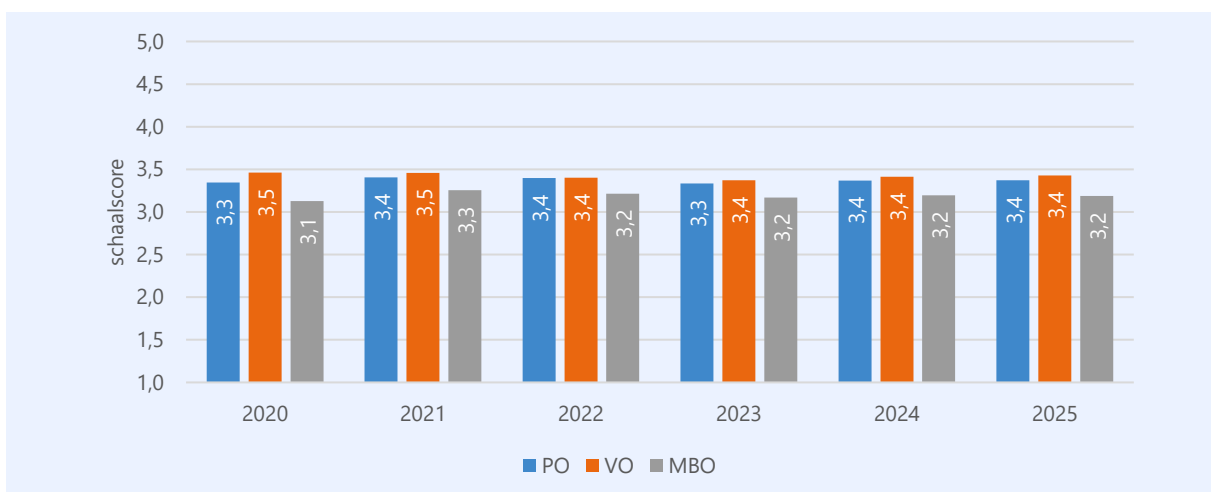
Verder blijkt dat nog maar een klein deel van de scholen en instellingen een *begeleidingsprogramma* heeft voor beginnende leraren (Figuur 4.7). In het vo geeft 44 procent van de startende leraren aan dat de school een uitgewerkt programma heeft voor beginnende docenten, in po en mbo ligt dit aandeel, net als vorig jaar, een stuk lager (resp. 22 en 20%). 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 (%)



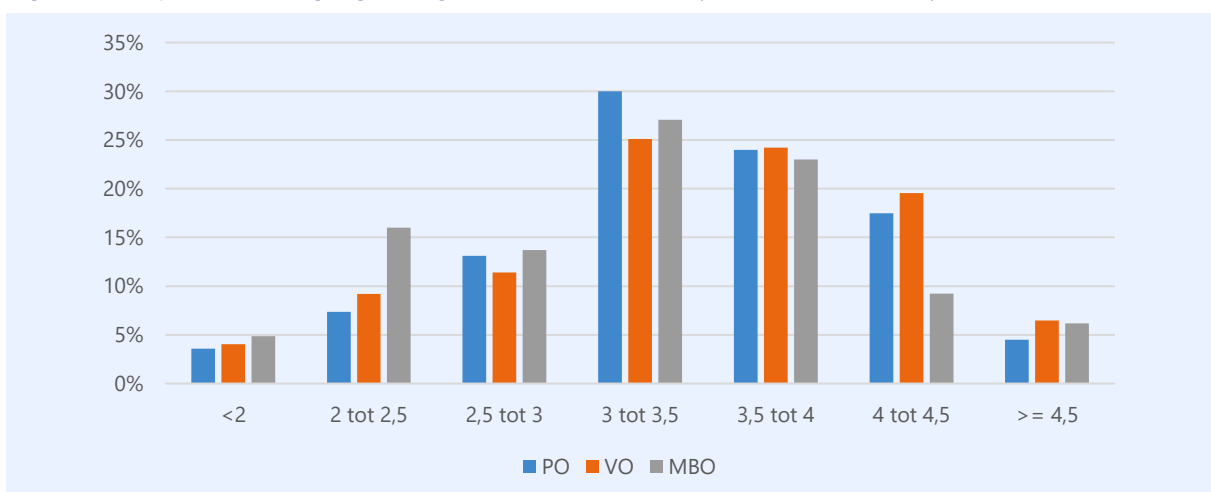
Uit factoranalyse blijkt dat de stellingen over de begeleiding van startende leraren onderling sterk correleren en samen een goede meetschaal vormen die inzicht geeft in de *begeleidingsintensiteit*. Deze schaal loopt van 1 (laag) tot 5 (hoog) en heeft een gemiddelde van 3,4, wat als redelijk kan worden 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 dat de begeleidingsintensiteit (net als vorig jaar) 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. In eerder jaren was dit ook het geval.

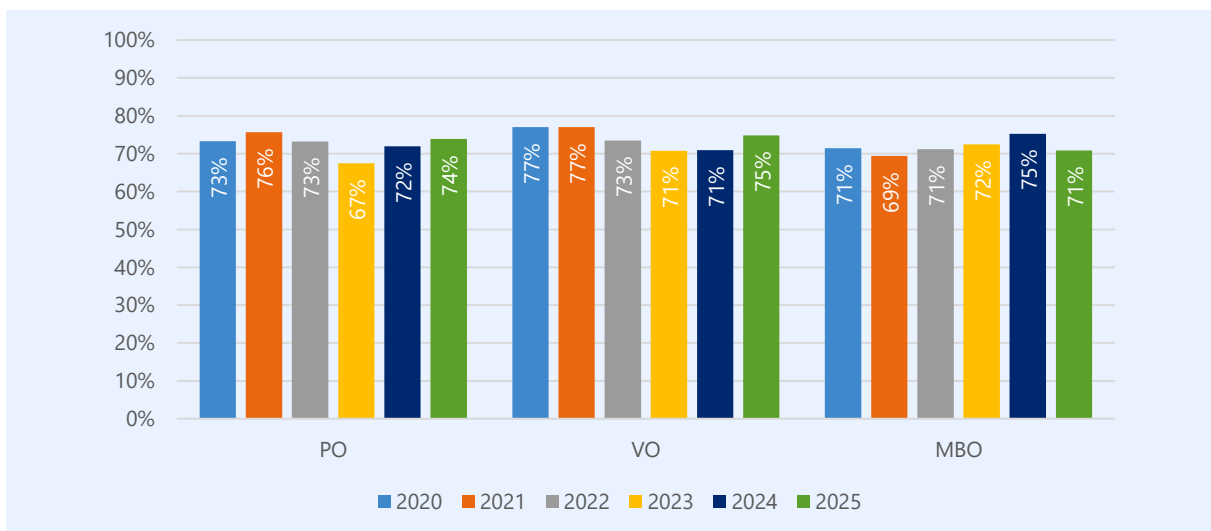
4.2 Tevredenheid over de begeleiding

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 begeleiding vanuit de school. Daarbij valt op dat de tevredenheid in het po en vo sinds 2023 is toegenomen.

Startende leraren die géén begeleiding hebben gekregen, zijn logischerwijs minder tevreden over de ondersteuning vanuit de school⁴⁴. Ongeveer 22 procent van hen is tevreden over de ondersteuning en begeleiding. De rest is ontevreden of heeft geen uitgesproken mening. In het mbo (16%) ligt dit aandeel tevreden docenten bij geen begeleiding significant lager dan in po (23%) en vo (23%).

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



* Startende leraren die begeleiding hebben gekregen.

Uit regressieanalyse blijkt dat de tevredenheid over de begeleiding sterk samenhangt met de begeleidingsintensiteit en de aansluiting op de individuele leerbehoeften van starters. Naarmate starters intensiever worden begeleid, zijn zij vaker tevreden over de begeleiding op school. En naar mate de begeleiding beter aansluiting op hun leerbehoeften, zijn starters ook vaker tevreden. Dit betekent dat een intensieve begeleiding met voldoende maatwerk het meest wordt gewaardeerd door startende leraren.

Kenmerken van een passende begeleiding

Uit voorgaande analyses blijkt dat de begeleiding van starters redelijk aansluit bij hun leerbehoeften en dat dit bijdraagt aan hun tevredenheid over de begeleiding. Dit roept de vraag op wat de kenmerken zijn van een ‘passende’ begeleiding? Om deze vraag te beantwoorden, is een aantal verklarende analyses uitgevoerd. Hieruit blijkt dat de begeleiding beter aansluit bij de leerbehoeften van starters, indien die bestaat uit de volgende elementen of bouwstenen:

- Begeleiding door een ervaren leraar/docent en/of mentor/coach;
- Deelname aan intervisiegroep;
- Lesobservatie en feedback;
- Aandacht voor diverse inhoudelijke onderwerpen, zoals: het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen, het systematisch analyseren en volgen van leerresultaten, het afstemmen

⁴⁴ Aan respondenten is gevraagd in welke mate zij tevreden zijn over de begeleiding en ondersteuning vanuit school. We vatten beide begrippen hier op als synoniem.

van de instructie op verschillen tussen leerlingen/studenten, het omgaan met verschillende sociaal-culturele achtergronden van leerlingen en het organisatorisch reilen en zeilen op school.

Naar sector zijn er geen wezenlijke verschillen in de kenmerken van een passende begeleiding. Het algemene beeld is in alle drie de sectoren gelijk. Dit betekent dat een *begeleidingspakket* dat bestaat uit bovenstaande onderdelen in de praktijk het beste aansluit op de leerbehoeften van starters.

4.3 Een doorgaande leerlijn

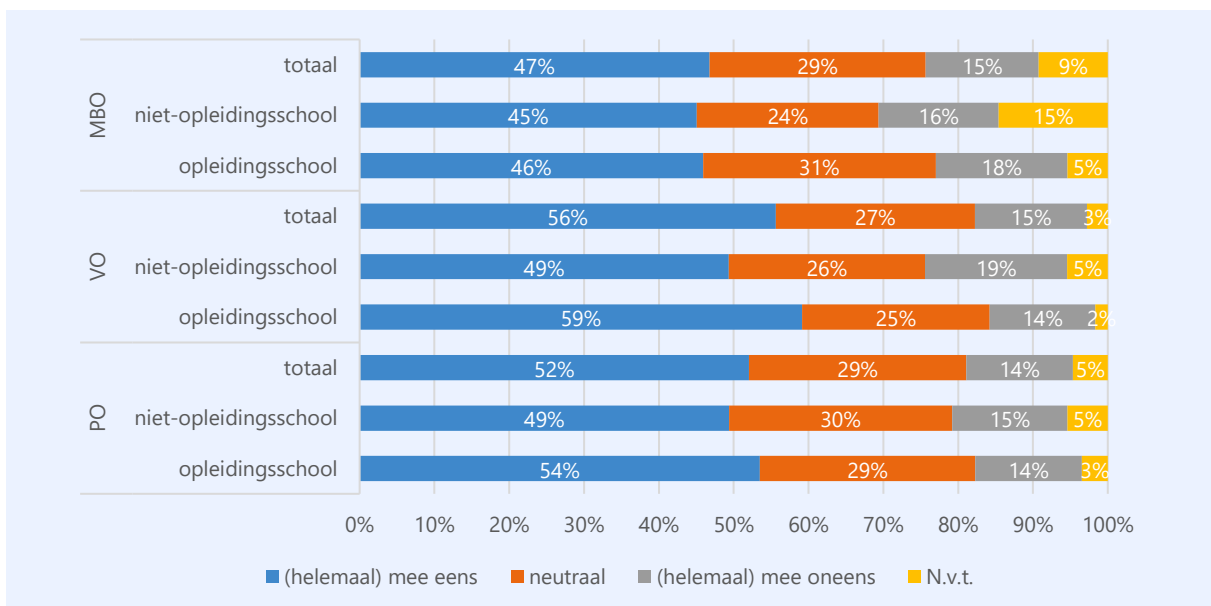
In hoofdstuk 2 is uitgebreid ingegaan op de tevredenheid van pas afgestudeerde leraren over de door hen gevolgde opleiding. Daaruit kwam naar voren een gemengd beeld naar voren. De meeste afgestudeerden zijn tevreden over hun opleiding, maar de tevredenheid over de voorbereiding op de beroepspraktijk 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 niet alleen van belang dat de begeleiding aansluit bij hun leerbehoefte, maar ook van belang dat de begeleiding 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*.⁴⁵

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 ruim 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 beoordelen dan degene die op een niet-opleidingsschool werken. Dit geldt vooral voor de starters in het po en vo. In het mbo is er *geen* verschil naar type 'school'. Het percentage starters dat de aansluiting positief beoordeelt, ligt op opleidingsscholen in het vo bijna 10 procentpunt hoger dan op niet-opleidingsscholen. In het po is het verschil kleiner (5 procentpunt). Dit wijst erop dat op opleidingsscholen vaker sprake is van een doorgaande leerlijn.

⁴⁵ 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 (%)



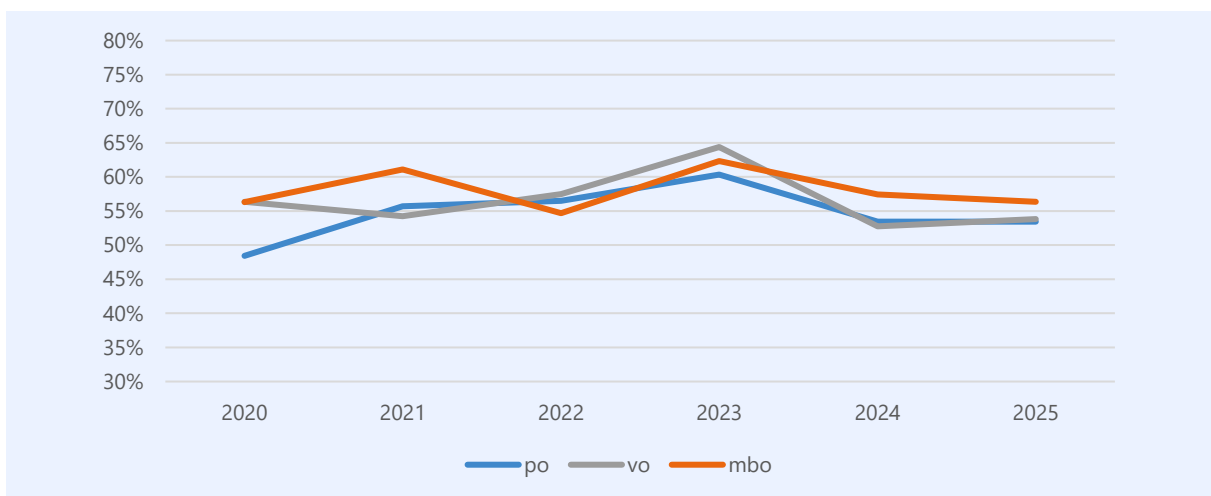
5 Werkbeleving van startende leraren

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 (56%) iets hoger dan in po (53%) en vo (54%). In de loop van de tijd schommelt het percentage starters dat werkdruk ervaart enigszins, maar vergeleken met 2023 ligt het in alle drie de sectoren nu wat lager. In het vo is de ervaren werkdruk sterk gedaald van 64% in 2023 naar 53% nu. In het po en mbo was de terugval kleiner (resp. 7 en 6 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 het po en vo voor 2023 juist was toegenomen.

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

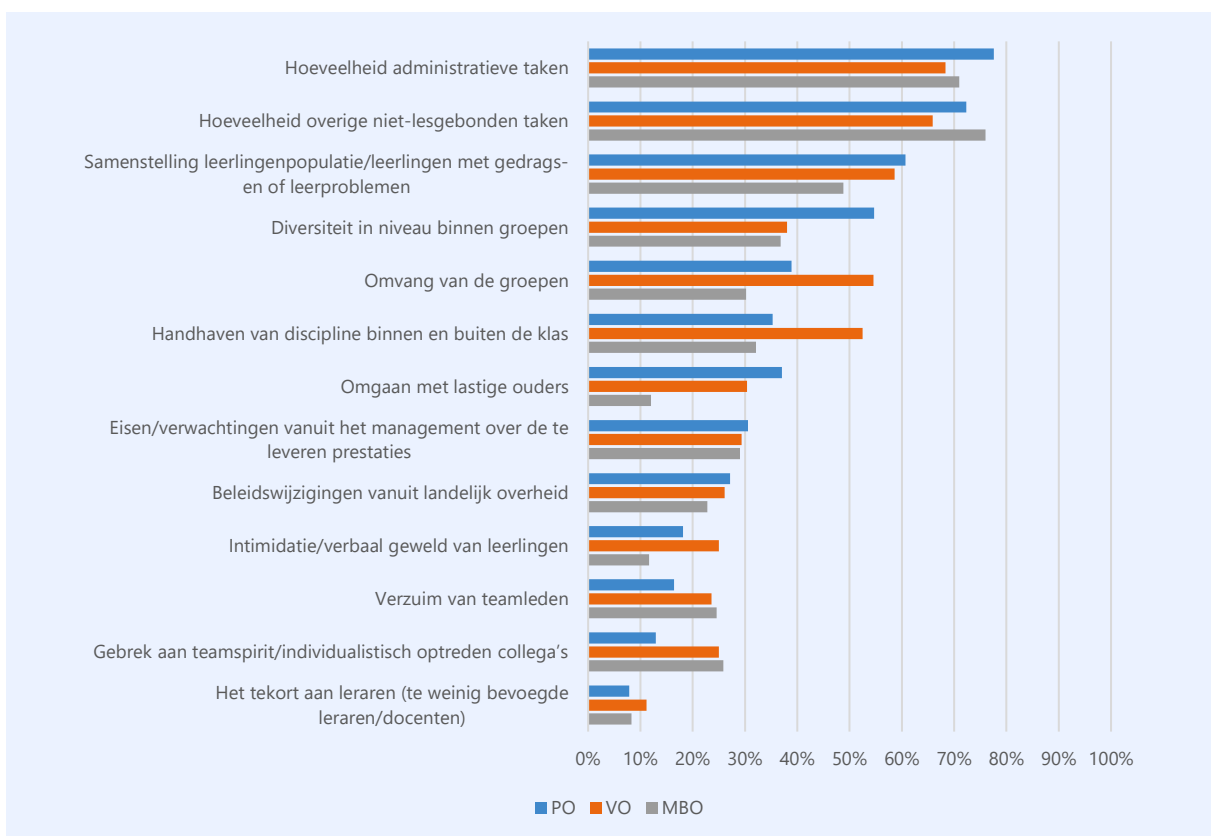


* Aandeel startende leraren dat veel of zeer veel werkdruk ervaart | I.v.m. leesbaarheid gebruiken we een ingezoomde y-as.

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 niveauverschillen in het po en grote groepen in po en vo ook werkdruk veroorzaken, evenals 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 54 procent van de starters dit als oorzaak voor werkdruk, in 2025 nog 39 procent. In het vo worden de samenstelling van de leerlingenpopulatie, orde houden 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 59 procent de samenstelling en 53 procent het handhaven van discipline als oorzaak voor werkdruk. Ongeveer een kwart van de startende leraren in het vo noemt intimidatie als oorzaak van 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 (%)*



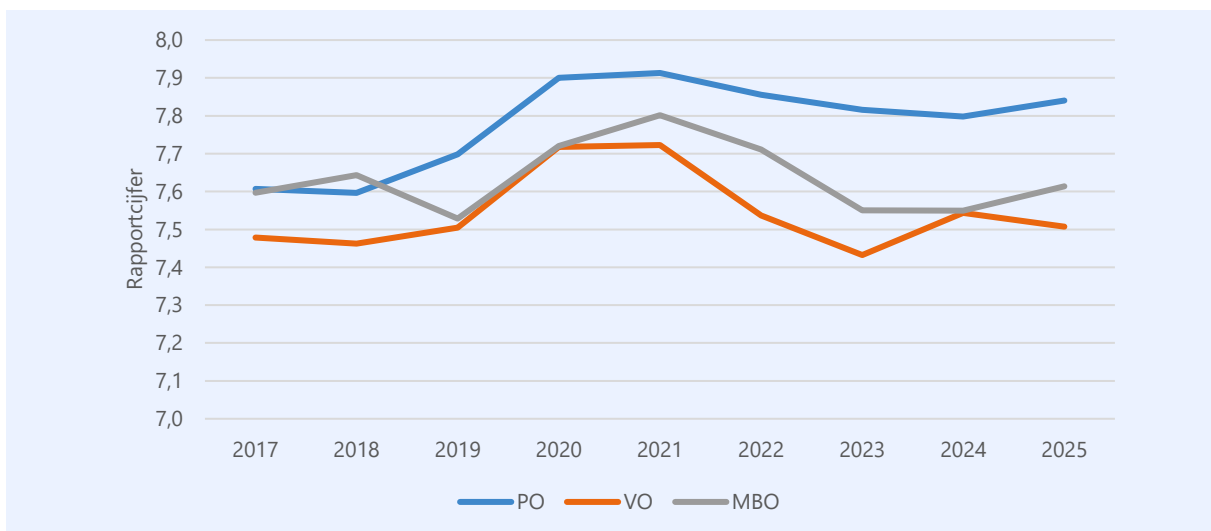
* Selectie startende leraren die veel of zeer veel werkdruk ervaren.

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 7,6 en een 7,5 geven. Ten opzichte van 2021 is de werktevredenheid in alle drie de sectoren gedaald. In het vo en mbo is die daling het sterkst.

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 B28 in bijlage B zijn de rapportcijfers van deze onderliggende aspecten weergegeven, als ook het rapportcijfer dat leraren voor hun salaris geven⁴⁶. 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 7,9 en 7,8 beoordeeld. De organisatie krijgt een iets lager rapportcijfer: een 7,6 in het po en een 7,2 in het vo en mbo.

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 B28). 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 B28). In 2019 beoordeelden starters hun salaris met een 6,3. Nu is dat gestegen naar 7,3. In het vo beoordelen startende leraren hun salaris wat lager (6,9).

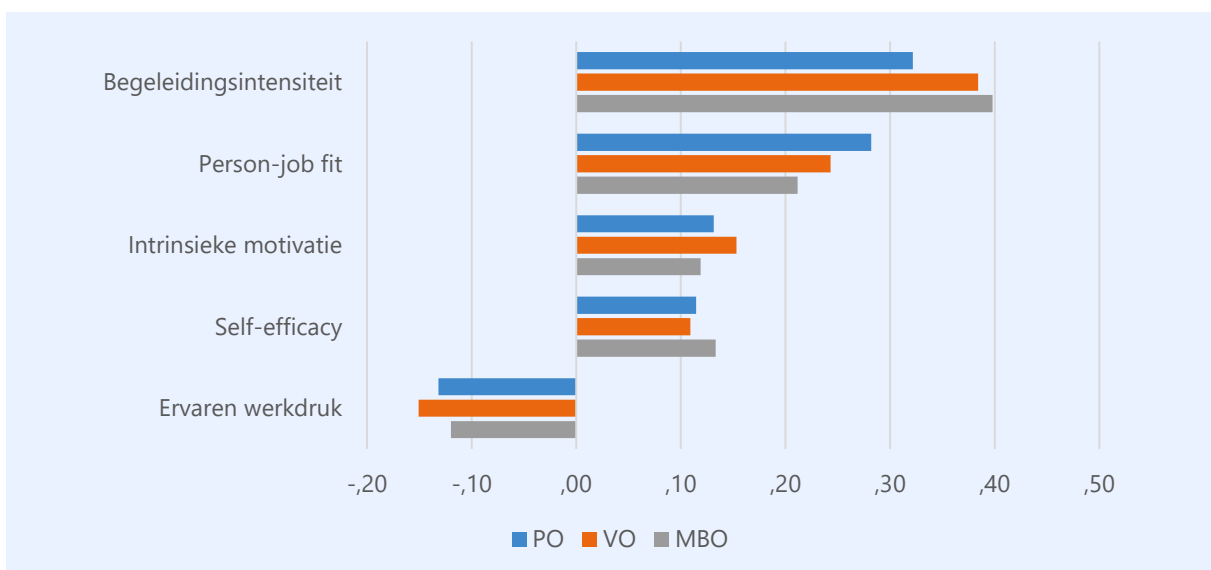
In een nadere analyse is gekeken welke factoren van invloed zijn op de algehele werktevredenheid. Hieruit blijkt dat de begeleiding van startende leraren een (sterk) positief effect heeft op de werktevredenheid. Naar mate starters intensiever worden begeleid, zijn zij meer tevreden over hun werk. Dit 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 in alle drie de sectoren een (beperkt) negatief effect op de werktevredenheid. Dit betekent dat naarmate starters meer werkdruk ervaren, zijn zij minder

⁴⁶ Dit laatste cijfers is niet in het getoonde gemiddelde opgenomen omdat het tot een minder betrouwbare meetschaal leidt.

tevreden over hun werk. Omgekeerd geldt dus, dat vermindering van de werkdruk leidt tot meer tevredenheid.

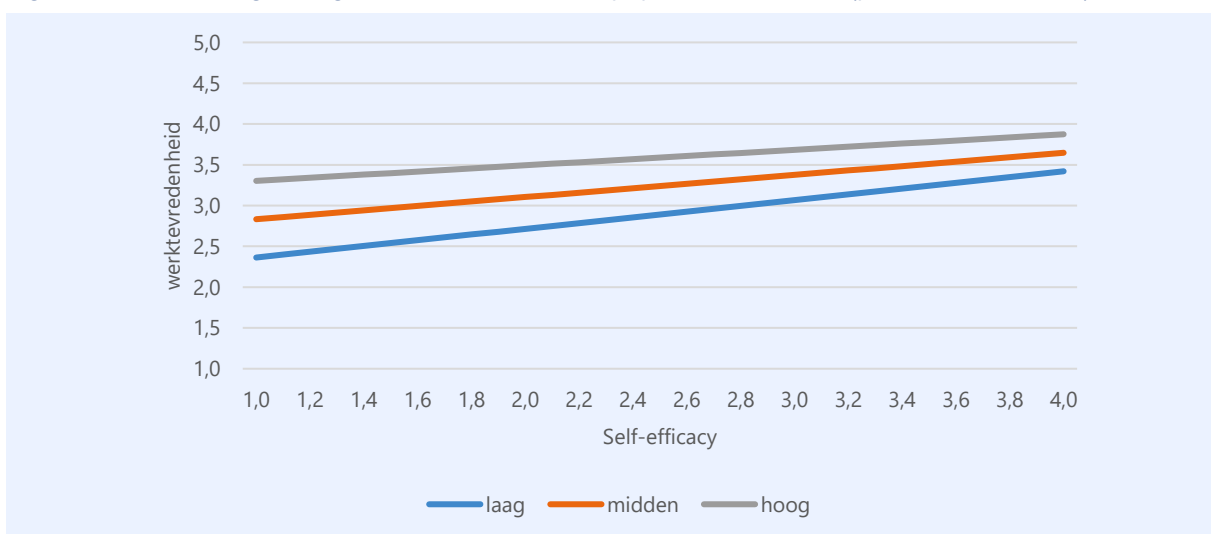
Figuur 5.4 Bepalende factoren voor werktevredenheid, naar sector (bèta coëfficiënten)*



* Analyses zijn gebaseerd op gepoolde data van 2020-2025 (cohort 2019-2024).

Uit verdiepende analyses blijkt verder dat het positieve effect van begeleiding in het po wordt gemodereerd door de mate van zelfeffectiviteit. Beide factoren hebben een positief effect op de werktevredenheid van starters, maar naar mate de zelfeffectiviteit stijgt, neemt het effect van begeleiding iets af. Figuur 5.5 illustreert dit voor starters met een gemiddelde begeleidingsintensiteit en starters met een hoge of lage begeleidingsintensiteit (+1/-1 std dev). De lijnen convergeren naar mate de self-efficacy stijgt. Dit betekent dat begeleiding minder effect heeft, naar mate starters meer vertrouwen hebben in eigen kunnen.

Figuur 5.5 Effect van begeleidingsintensiteit en self-efficacy op werktevredenheid (po, bèta coëfficiënten)



5.2 Professioneel zelfvertrouwen

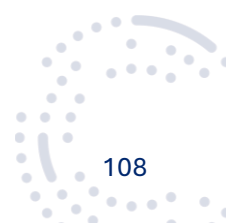
Uit voorgaande analyses blijkt dat startende leraren over het algemeen redelijk tevreden zijn met de inhoud van hun baan. Maar hoe staat het met hun professioneel zelfvertrouwen, of self-efficacy? In deze paragraaf gaan daar nader op in.

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 TALIS⁴⁷, een grootschalig OESO-onderzoek onder leraren.

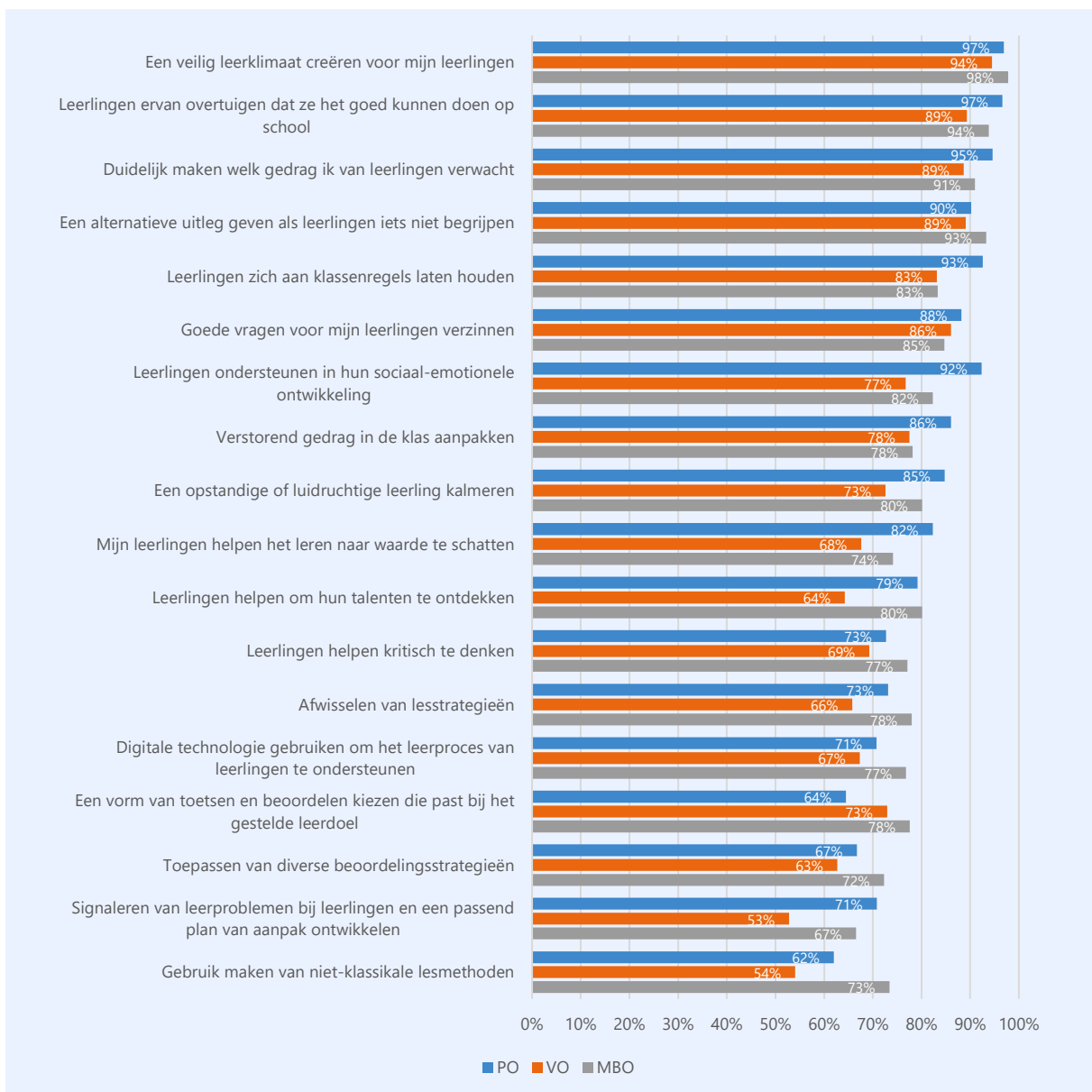
Op de meeste punten geven de beginnende leraren aan zichzelf bekwaam te voelen om les te geven (Figuur 5.6). Meer dan 90 procent van de startende leraren geeft aan in staat te zijn een veilig leerklimaat te creëren, leerlingen te kunnen overtuigen dat zij het goed kunnen doen op school, duidelijk te 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.

Kijken we naar de verschillen tussen sectoren, dan valt op dat de starters in het vo relatief minder 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. Startende leraren in het po hebben relatief minder vertrouwen in het kiezen van een passende toetsvorm, dan collega's in het vo en mbo. In eerdere jaren was dit ook het geval.

⁴⁷ OECD (2019) TALIS 2018. Teachers and school leaders as lifelong learners. (Volume I) Parijs.



Figuur 5.6 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.

Deze sectorale verschillen hangen voor een deel samen met verschillen naar type lerarenopleiding. Afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding voelen zich op veel punten minder bekwaam dan starters met een pabo-diploma of een diploma van een tweedegraadsopleiding. 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 verstorend gedrag in de klas en zorgen dat leerlingen zich aan klassenregels houden. In eerdere jaren zagen we ook dat het bekwaamheidsgevoel onder afgestudeerden van de ulo lager lag. Dit hangt naar o.m. samen met het feit dat de opleidingsduur van de ulo korter is en afgestudeerden minder praktijkervaring opdoen tijdens de studie.

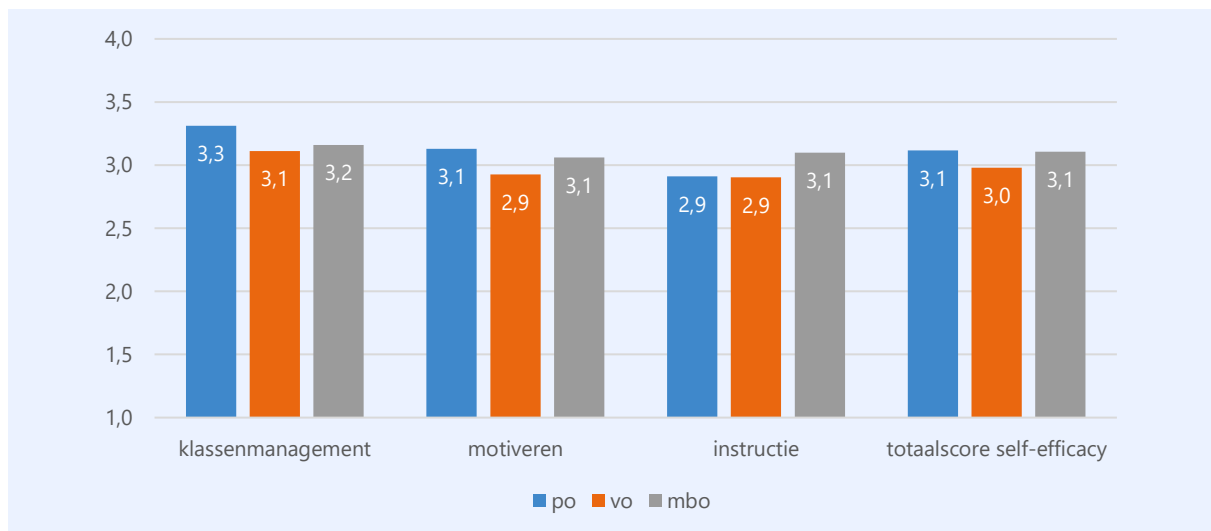
Uit factor- en schaalanalyses blijkt dat de verschillende aspecten van professioneel zelfvertrouwen kunnen worden gecombineerd tot drie overkoepelende clusters⁴⁸:

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

Bij *klassenmanagement* gaat het om vaardigheden als het creëren van een veilig leerklimaat, het aanpakken van verstorend gedrag en het kalmeren van opstandige of luidruchtige leerlingen. Bij het *motiveren van leerlingen* gaat het onder andere om het 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 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 5.7 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 wat dynamiek. Na een dip in 2023, is het bekwaamheidsgevoel in 2024 weer toegenomen (van 3,02 in 2023, naar 3,15 in 2024 en 3,11 in 2025).

Figuur 5.7 Schaalscores bekwaamheidsgevoel van beginnende leraren, naar sector (2025)

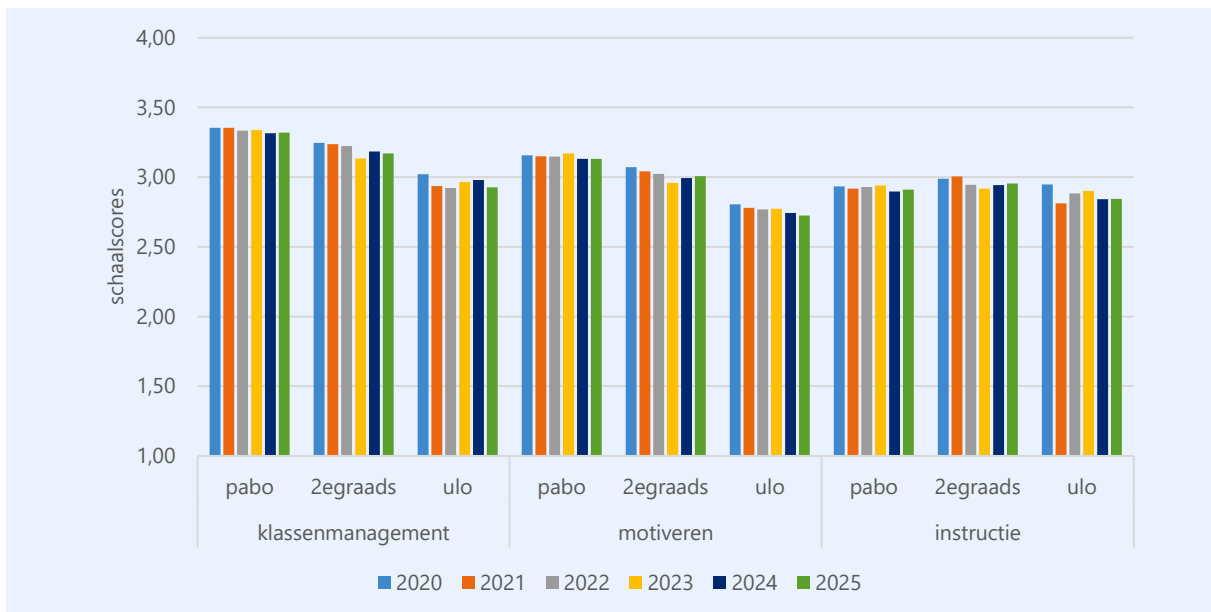


Het bekwaamheidsgevoel van ulo-gediplomeerden valt over de hele linie lager uit dan dat van pabo-gediplomeerden en tweedegraders (zie Figuur 5.8). Het grootst is het verschil zien we op het terrein van klassenmanagement en het motiveren van leerlingen. De schaalscore voor *klassenmanagement* bedraagt 2,93 (op een schaal van 1-4) en die voor *motiveren* 2,72. Dit is 2 à 3 tienden lager dan de score van tweedegraders en circa 4-tienden lager dan de schaalscore van pabo-gediplomeerden. Dit

⁴⁸ 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.

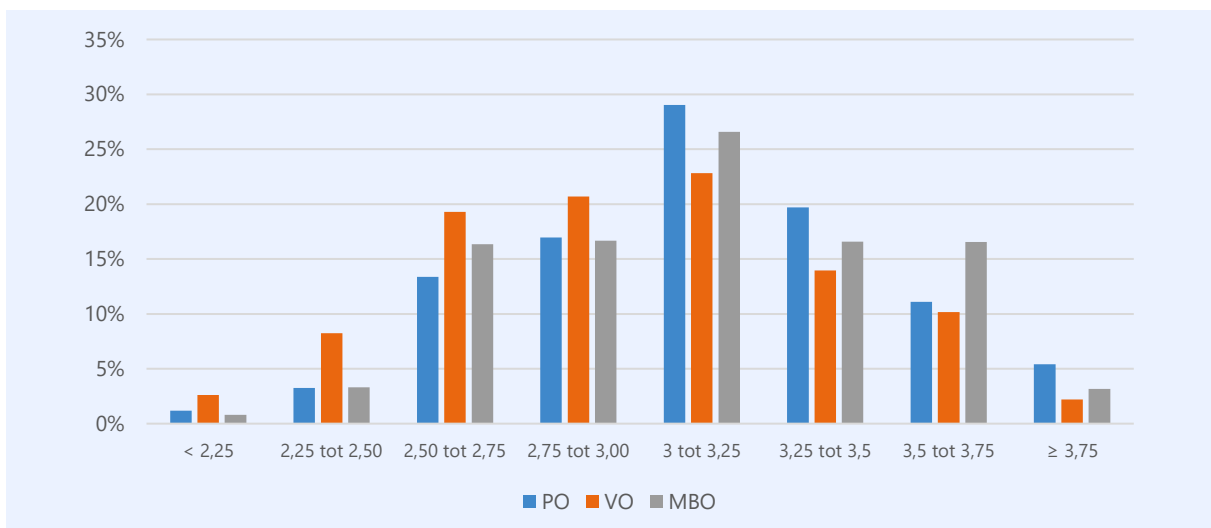
betekent dat het bekwaamheidsgevoel van pas afgestudeerden van de ulo duidelijk achterblijft bij dat van andere starters. In eerdere jaren was dit ook het geval, zo blijkt uit onderstaande figuur. Dit betekent dat voor afgestudeerden van de ulo intensieve begeleiding op het vlak van klassenmanagement en het motiveren van leerlingen gewenst is.

Figuur 5.8 Schaalscores bekwaamheidsgevoel van beginnende leraren, naar type lerarenopleiding



Uit nadere analyse blijkt dat achter de gemiddelde schaalscores voor het bekwaamheidsgevoel een grote variatie schuilgaat. Figuur 5.9 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. 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 20 procent die zichzelf nog wat minder vaardig voelt (schaalscore < 2,75).

Figuur 5.9 Variatie in bekwaamheidsgevoel van beginnende leraren, naar sector (schaalscores) – 2025

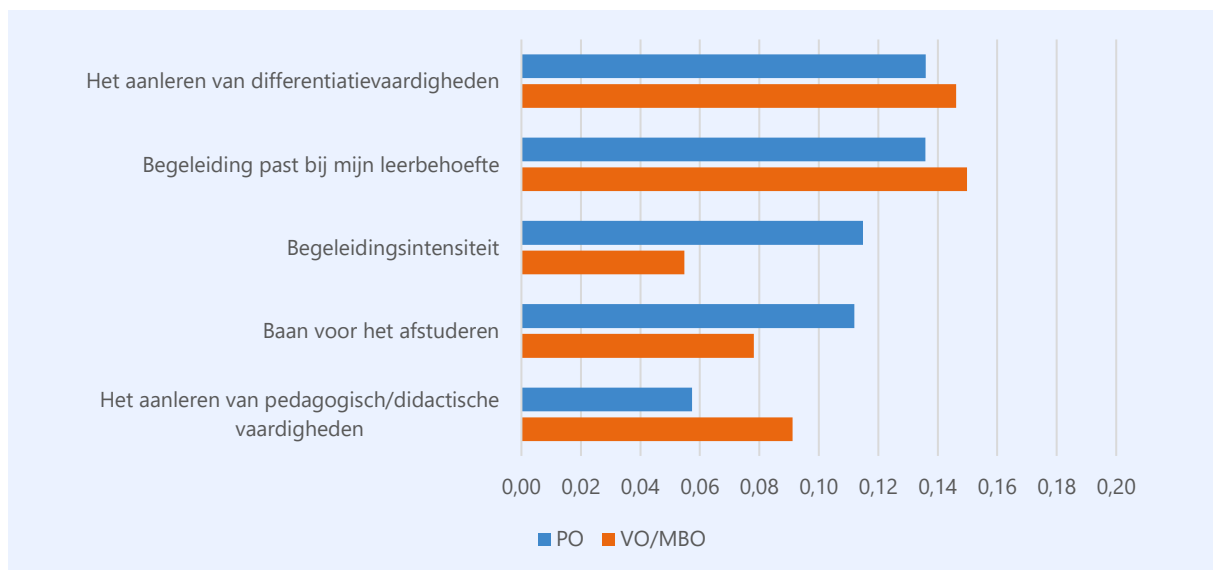


Uit eerder onderzoek van de RUG is bekend dat een goede begeleiding bijdraagt aan het professioneel zelfvertrouwen van startende leraren. Dit onderzoek bevestigt dat. Naarmate starters intensiever worden begeleid, neemt hun bekwaamheidsgevoel toe. Vooral in het po is het begeleidings-effect groot. Belangrijk is hierbij dat de begeleiding goed aansluit bij de leerbehoeften van starters (zie Figuur 5.10). Naarmate de begeleiding beter past bij de leerbehoeften, neemt het professioneel zelfvertrouwen significant 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 de 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 5.10 Determinanten voor professioneel zelfvertrouwen (Bèta coëfficiënten)

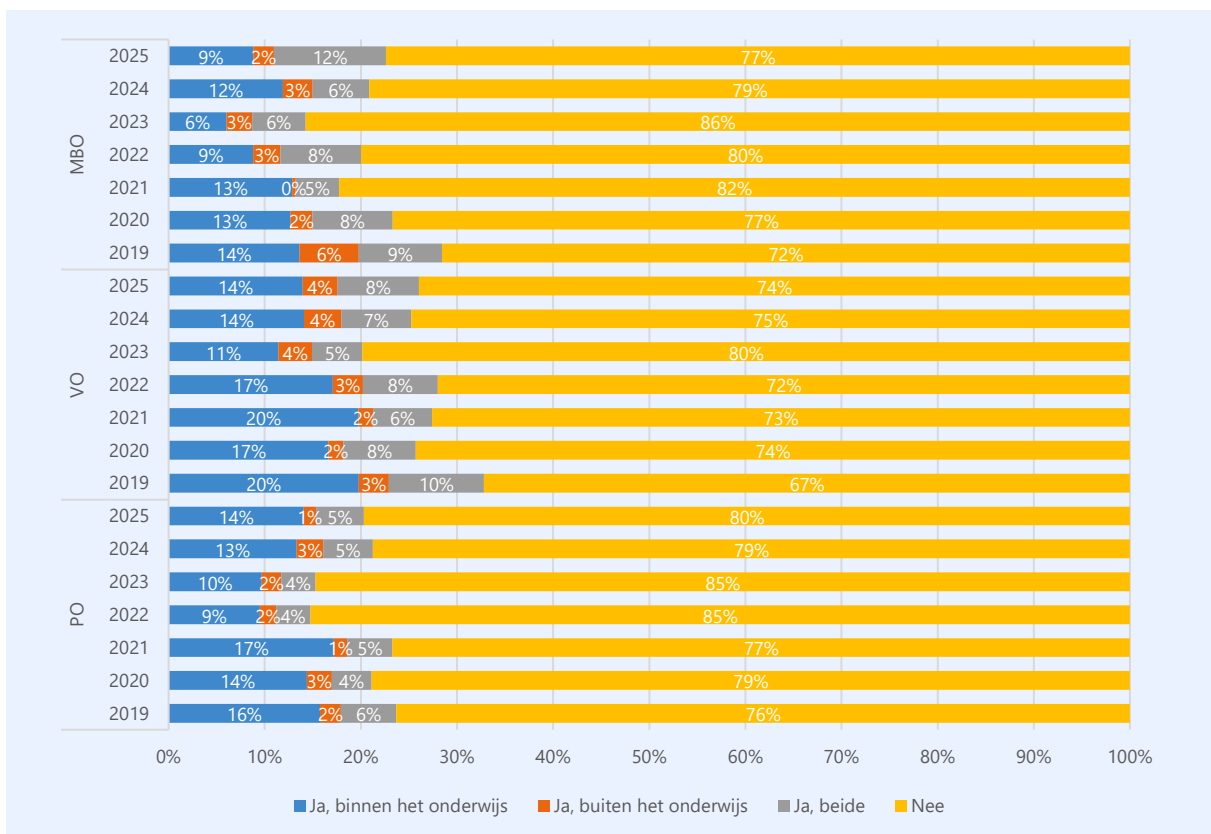


5.3 Verloop

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 ligt het zoekpercentage in 2024 en 2025 wel iets hoger dan in 2022 en 2023 (Figuur 5.11). In het po is 20 procent van de startende leraren op zoek naar een andere baan, en in het vo en mbo respectievelijk 26 en 23 procent. De zoekintentie is hiermee ongeveer even groot als vorig jaar.

Bij deze verloopcijfers moet worden 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 1%, vo 4% en mbo 2%). In de afgelopen jaren was dit ook het geval (zie Figuur 5.11). De starters die een andere baan zoeken, oriënteren zich dus maar voor een klein deel op een ‘functie elders’.

Figuur 5.11 Aandeel startende leraren dat op zoek is naar een (andere) baan, naar sector en peiljaar (%)



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 ontwikkeling⁴⁹. Door het toegenomen tekort aan leraren is het aantal zij-instromers in beide sectoren gestegen. Daarbij is sprake van een sterke oververtegenwoordiging van zij-instromers in de Randstad en in de tekortvakken in het vo.

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 worden⁵⁰. Deze zij-instromers doorlopen eerst een geschiktheidsonderzoek en volgen na hun aanstelling een maatwerk-traject dat bestaat uit een combinatie van werken en leren. *Zij-instromers in de opleiding* nemen we in dit hoofdstuk niet mee⁵¹.

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

De resultaten in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op een enquête onder 998 (gesubsidieerde) zij-instromers. Het gaat hierbij om 369 zij-instromers uit het po, 214 uit het vo en 415 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 2023/24 met hun scholingstraject zijn begonnen⁵². In het mbo gaat het om zij-instromers die in schooljaar 2022/23 met hun pdg-traject zijn gestart⁵³. Op het moment van enquête had 90 procent van de pdg'ers z'n traject succesvol afgerond. De rest was of nog bezig (5%) of voortijdig afgehaakt (5%). In de enquête is aan deze laatste twee groepen alleen gevraagd om een oordeel te geven over het opleidingstraject.

⁴⁹ In het po is het aantal zij-instromers gestegen van 355 in 2018 naar 852 in 2024. In het vo nam het aantal zij-instromers in dezelfde periode toe van 136 naar 466.

⁵⁰ 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.

⁵¹ Zij-instromers in de opleiding volgen een (verkorte) deeltijdopleiding en zijn in de voorgaande hoofdstukken meegenomen (als pas afgestudeerde leraren).

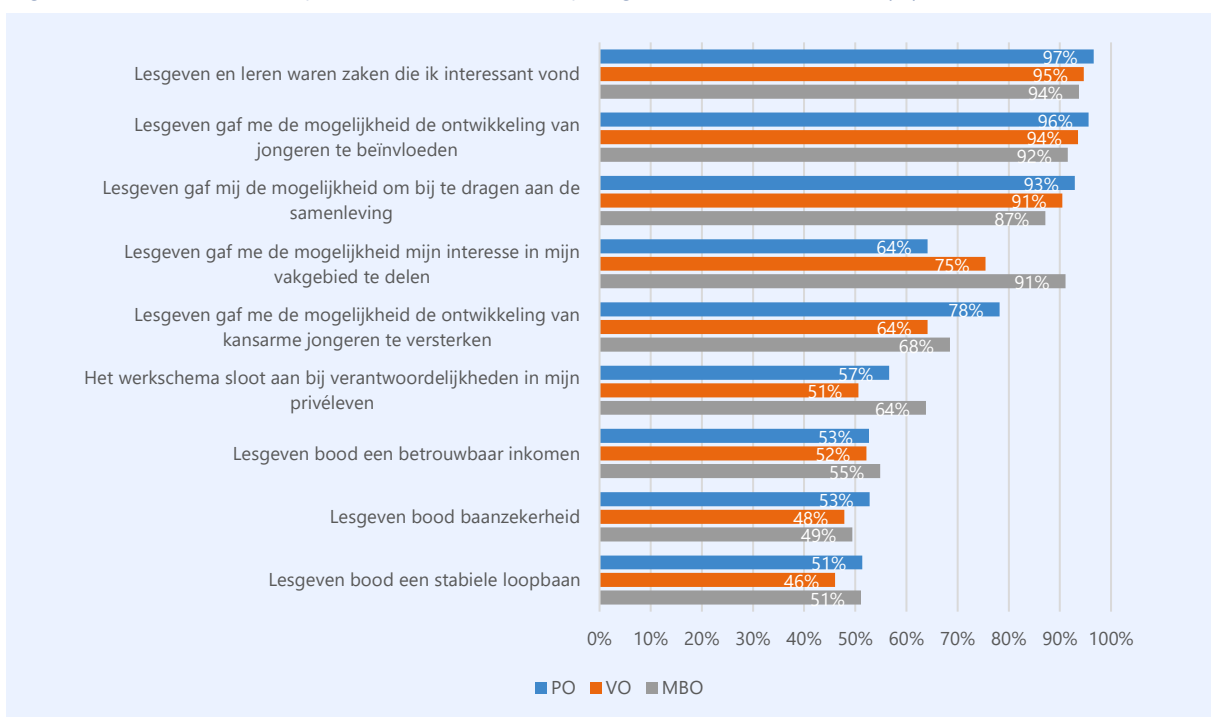
⁵² Voor het onderzoek zijn o.b.v. de subsidiegegevens alle zij-instromers benaderd die tussen 1.10.2023 en 30.9.2024 met hun scholingstraject zijn begonnen (startdatum scholing). In het po heeft 50 procent van de zij-instromers de vragenlijst ingevuld, in het vo 53 procent. Hiervan is circa 90 procent nog met hun traject bezig (po 91%, vo 89%).

⁵³ Voor het onderzoek zijn alle (924) gesubsidieerde zij-instromers benaderd, die in schooljaar 2021/22 met hun PDG-traject zijn begonnen (start scholing conform aanvraagformulier). Hiervan hebben er 415 de enquête ingevuld. Dit komt neer op een respons van circa 45 procent.

6.1 Instroommotieven

Leraren zijn over het algemeen zeer bevestigend over hun vak 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). Vooral voor zij-instromers in het vo en het mbo is de vakmatige interesse een belangrijke drijfveer om in het onderwijs te gaan werken. In het po speelt dat minder. Een betrouwbaar inkomen, een stabiele loopbaan en baan zekerheid worden minder vaak als reden genoemd om in het onderwijs te gaan werken. De instroommotieven van zij-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. Uit eerdere metingen van de Loopbaanmonitor kwam dit ook naar voren.

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



6.2 Het scholingstraject

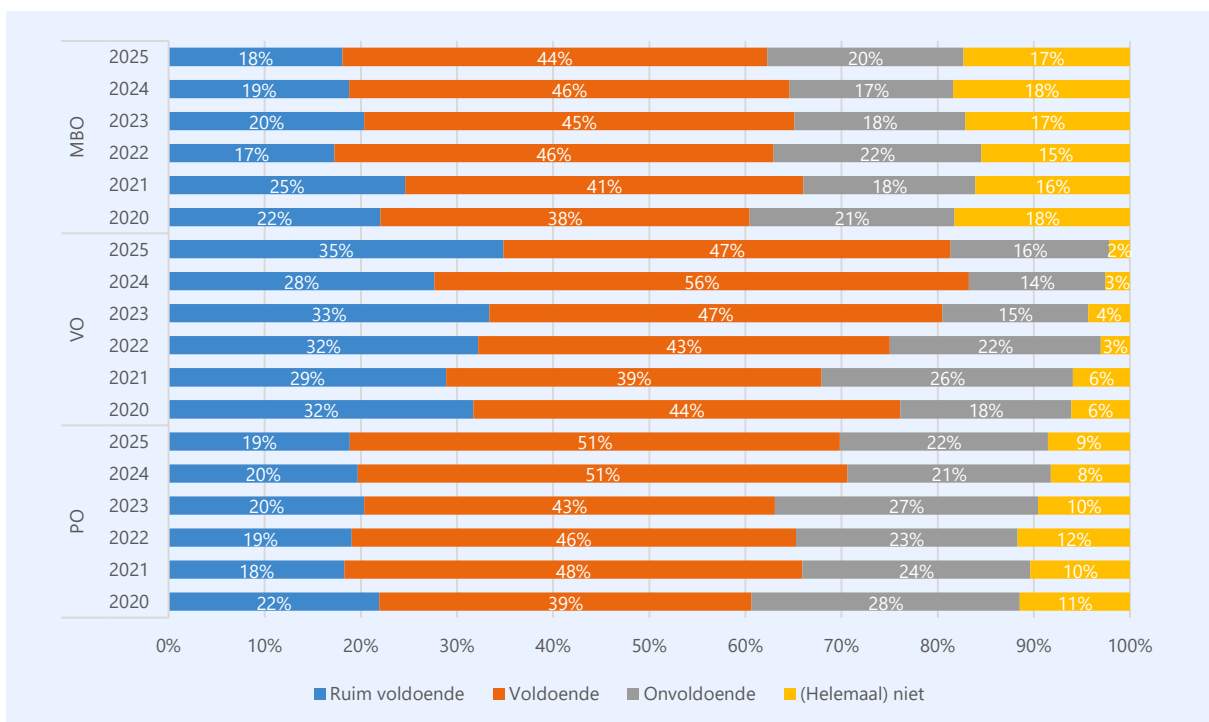
Zij-instromers in het beroep volgen een duaal traject dat bestaat uit een combinatie van werken en leren. Het scholingsdeel van het traject wordt verzorgd door de lerarenopleiding, maar is een ander traject dan voor ‘reguliere’ studenten. Voorafgaand aan het traject worden hierover door de school of 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) doen⁵⁴. 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 uit ziet.

Ter voorbereiding op het zij-instroomtraject wordt soms een voortraject gevolgd. In po heeft 58 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 17 procent een voortraject gevolgd. In eerdere jaren zagen we soortgelijke sectorale verschillen. Opmerkelijk is daarbij wel dat zij-instromers in het po nu vaker een voorbereidingstraject volgen dan enkele jaren geleden.

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 69 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 (82%) dan in het po (70%) en mbo (62%).

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

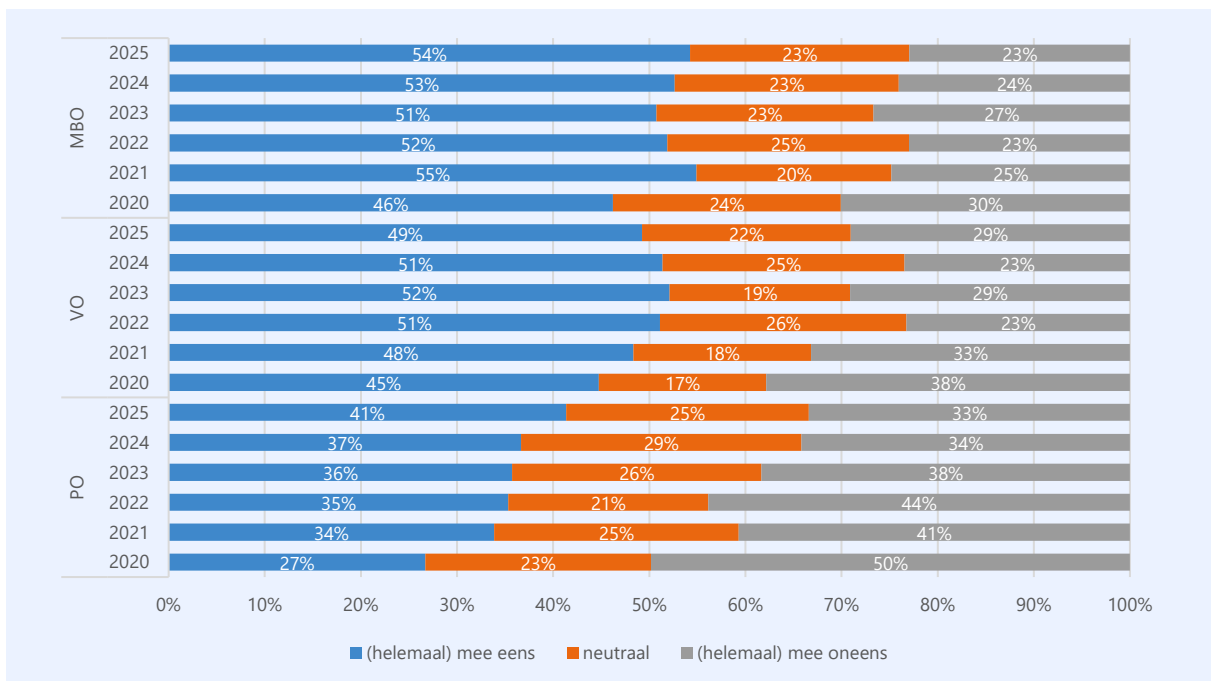


Figuur 6.3 bevestigt het beeld dat in de scholingstrajecten niet altijd maatwerk wordt geboden door de lerarenopleidingen. Vooral in het primair onderwijs is dit het geval. In het po geeft 41 procent van de zij-instromers aan dat tijdens het zij-instroomtraject voldoende maatwerk is geboden door de opleiding (c.q. pabo). De rest is het daar niet mee eens (33%) of heeft geen uitgesproken mening

⁵⁴ 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.

(25%). Zij-instromers in het vo en mbo beoordelen de opleiding op dit punt beter. Ongeveer de helft van hen geeft aan dat de opleiding voldoende maatwerk biedt. In eerdere jaren zagen we soortgelijke verschillen naar sector. Opmerkelijk is overigens wel dat in het po de afgelopen jaren steeds vaker maatwerk wordt geboden door de lerarenopleidingen. In 2020 gaf 27 procent van de zij-instromers in het po aan dat dit gebeurde; in 2025 deed 41 procent dat. Er is sprake van een stijgende lijn.

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 91 procent van de respondenten in het po en 89 procent in het vo. De rest had het traject succesvol afgerond (po 3%, vo 9%) of is voortijdig gestopt, zonder getuigschrift (po 6%, vo 3%). 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 vaak 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 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 90 procent op het moment van enquête z'n traject succesvol afgerond. De rest was of nog bezig (5%) of voortijdig afgehaakt (5%). 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 opleidingstraject. 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 (89%);
- het omgaan met verschillende deelgroepen, differentiatie (81%);
- het toepassen van beroep gerelateerde vakkennis en vakdidactiek (80%), en
- het hanteren van de juiste toetsinstrumenten (77%).

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 eerdere jaren is de aandacht voor het toepassen van beroepsgerelateerde vakkennis en -didactiek wel toegenomen (van 73% in 2020 naar 80% nu).

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 niet altijd maatwerk geboden⁵⁵. Vooral in het primair onderwijs gebeurt dit relatief minder, al zien we hier wel een stijgende lijn in (zie Figuur 6.3).

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 74 procent van de zij-instromers hierover tevreden, in het vo 68 procent en mbo 72 procent. Over de begeleiding vanuit de lerarenopleiding lopen de opvattingen iets meer uiteen. In het mbo is 67 procent van de zij-instromers hierover tevreden, in het vo 61 procent en in het po 65 procent.

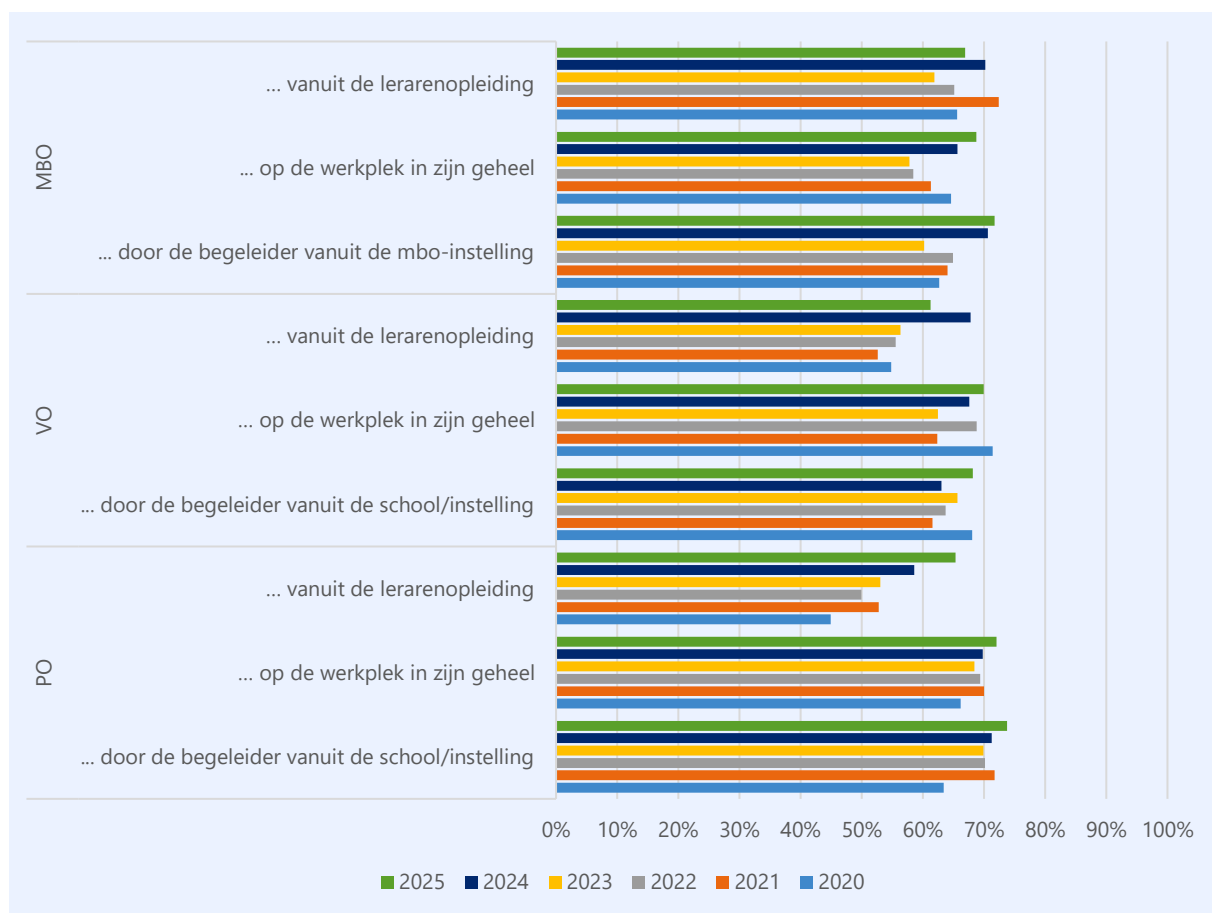
Hoewel de begeleiding vanuit de opleiding iets minder wordt beoordeeld dan de begeleiding door de school, zijn de meeste zij-instromers hierover toch ook tevreden. In het po is de tevredenheid over de *begeleiding vanuit de opleiding* de afgelopen jaren bovendien sterk toegenomen (zie Figuur 6.4). In de periode 2020-2025 nam de tevredenheid in het po met 20 procentpunt toe en in het vo met 6 procentpunt. In het mbo schommelt de tevredenheid over de begeleiding door de opleiding van jaar-op-jaar wat (zie Figuur 6.4).

Zij-instromers die voortijdig zijn afgehaakt, zijn logischerwijs minder vaak 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 begeleiding vanuit de opleiding.

Verder verschilt de tevredenheid over de begeleiding op de werkplek in het po ook tussen zij-instromers die op een opleidingsschool zijn gaan werken en zij-instromers die op een niet-opleidingsschool werken. De eerste groep is vaker tevreden over de begeleiding op de werkplek (76%) dan de tweede (59%). In het vo en mbo zijn de verschillen niet significant.

⁵⁵ 41% van de zij-instromers in het po vindt dat er voldoende maatwerk is geboden door de opleiding. De rest vindt van niet (33%) of heeft geen uitgesproken mening hierover. In het vo en mbo wordt relatief vaker maatwerk geboden (resp. 49% en 54% van de respondenten zegt dat dit gebeurt).

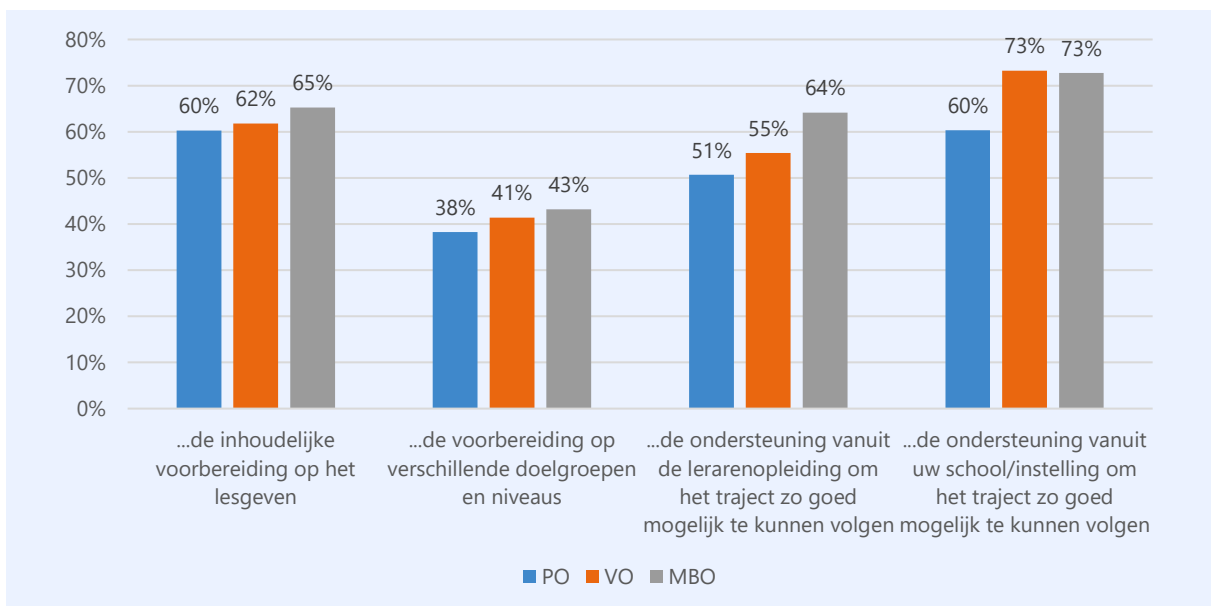
Figuur 6.4 Tevredenheid over begeleiding tijdens het zij-instroomtraject, naar sector (%)



Zij-instromers zijn niet alleen doorgaans 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). Hierbij kan gedacht worden aan: vrij roosteren op opleidingsdagen, tijd en ondersteuning voor opdrachten, etc. Vooral in het vo en mbo zijn zij-instromers hierover tevreden. Bijna driekwart van de zij-instromers in deze sectoren is tevreden over de ondersteuning vanuit de school/instelling en respectievelijk 55 en 64 procent is tevreden over ondersteuning vanuit de opleiding om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen. In het po liggen beide percentages lager (60% is tevreden over de ondersteuning door de school en 51% over de ondersteuning door de opleiding | zie Figuur 6.5). De rest is ontevreden of heeft hierover geen uitgesproken mening.

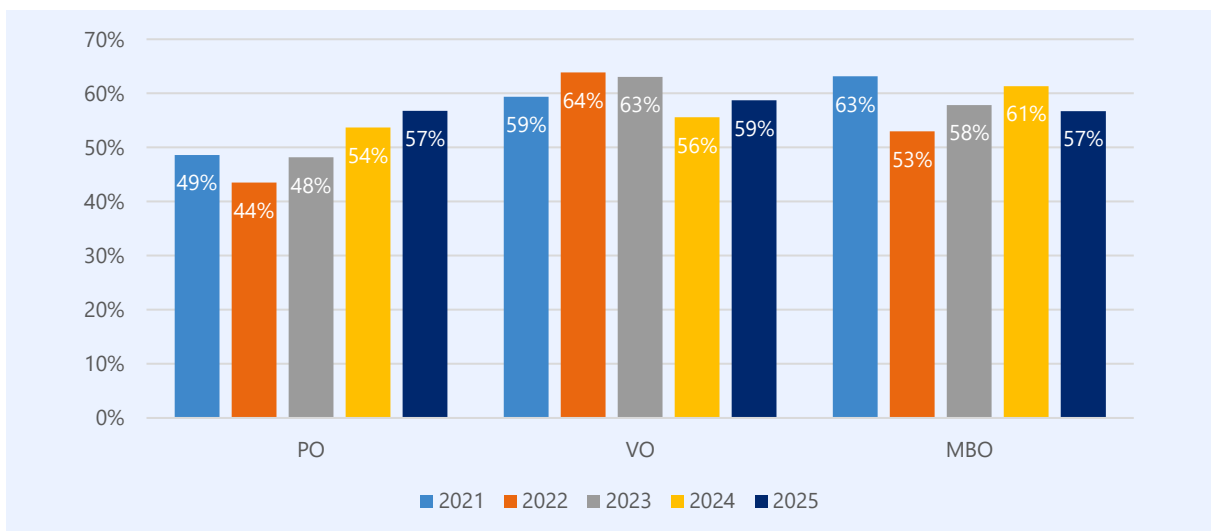
Los van de ondersteuning om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen, zijn de meeste zij-instromers tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. Dit geldt het sterkst voor de zij-instromers in het mbo (Figuur 6.5). Bijna twee derde (65%) van hen is tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. In het po en vo ligt dit wat lager en is respectievelijk 60 en 62 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. Dit is opmerkelijk omdat de meeste zij-instromers wel tevreden zijn over de inhoud van het scholingstraject, 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 71 procent.

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



Kijken we naar de *aansluiting van het onderwijs op de beroepspraktijk*, dan zien we dit jaar geen grote verschillen naar sector (zie Figuur 6.6). Ruim de helft van de zij-instromers (po 57%, vo 59%, mbo 57%) vindt dat het door de lerarenopleiding verzorgde onderwijs goed aansluit bij de beroepspraktijk. In het po is dit aandeel de afgelopen jaren duidelijk toegenomen (van 44% in 2022 naar 57% nu). In het vo en mbo schommelt het aandeel jaarlijks een beetje, en vindt gemiddeld zo'n 60 procent dat het onderwijs goed aansluit bij de beroepspraktijk. Vergelijken we deze cijfers met die van pas afgestudeerde leraren, dan is vooral de toename in het po opmerkelijk. Onder pabo-gediplomeerden is de tevredenheid over de voorbereiding op de beroepspraktijk de laatste jaren immers 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 volgens de zij-instromers in het po minder maatwerk wordt geboden 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 zijn de ondersteuning door de opleiding om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen, de begeleiding vanuit de opleiding (tijdens het traject) en de aansluiting van het onderwijs op de beroepspraktijk. 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 hierop te investeren.

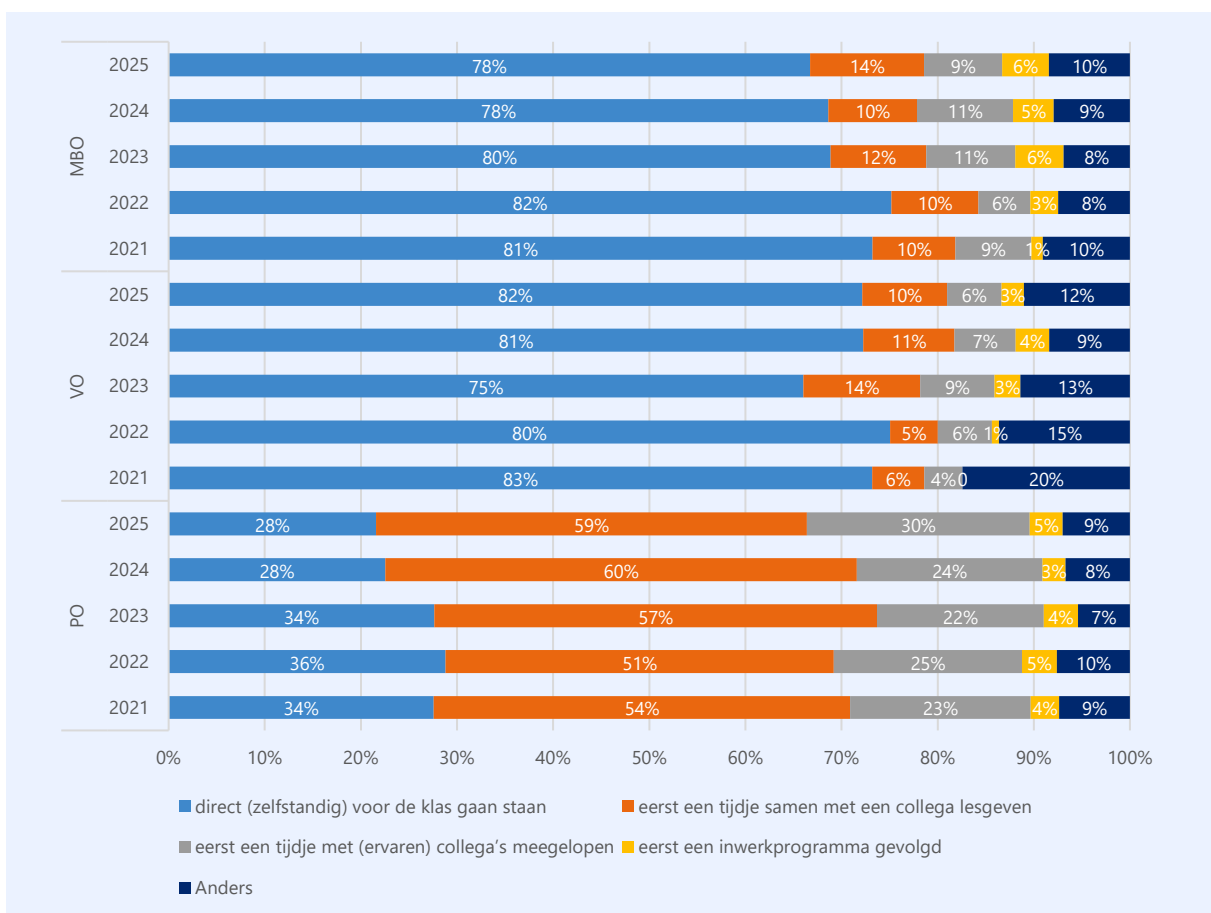
6.3 Begeleiding van zij-instromers

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. Hierdoor is het niet mogelijk om het po en vo te vergelijken met het mbo op dit vlak.

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 Figuur 6.7). 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 vaak en loopt 30 procent eerst een tijdje mee met een ervaren collega en geeft 59 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 2025) en het aandeel dat eerst een tijdje samen lesgeeft is gestegen (van 51 naar 59%). In het vo en mbo is er het beeld meer stabiel, en gaat circa 80% van de zij-instromers direct zelfstandig voor de klas.

Figuur 6.7 Bent u, toen u startte als zij-instromer, direct voor de klas gaan staan, of heeft u eerst een inwerkprogramma gevolgd of meegekeken in de les van een ervaren collega? (%)*



* Meer antwoorden mogelijk.

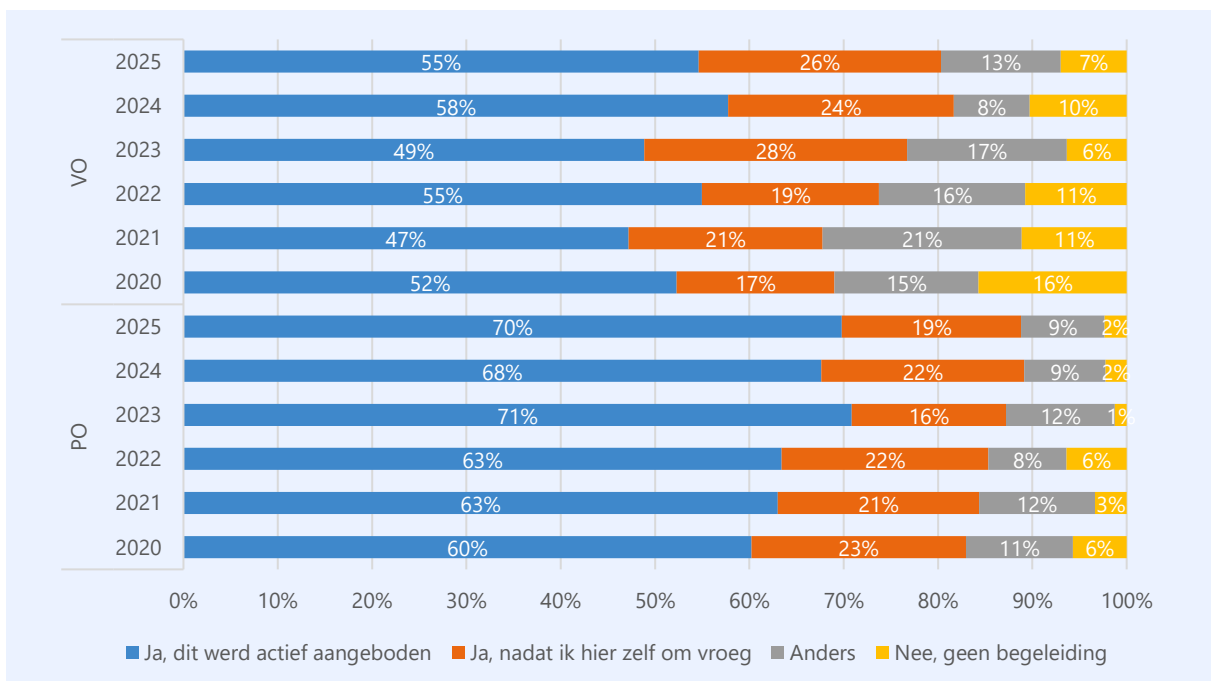
Uit nadere analyse blijkt dat zij-instromers die op een opleidingsschool werken minder vaak direct zelfstandig voor de klas gaan staan dan collega's op niet-opleidingsscholen. Dit verschil zien we vooral in het po. Daarnaast hangt de inzet van zij-instromers in het po ook samen met hun werkervaring. 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 of 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: 93%) één of andere vorm van begeleiding hebben gekregen op de werkplek (zie Figuur 6.8). Daarbij valt op dat de begeleiding in het po 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. 87%) en wordt de begeleiding ook vaker actief aangeboden (70% vs. 48%). In het vo is er geen wezenlijk verschil tussen pas afgestudeerden en zij-instromers in het begeleidingspercentage, maar is er bij zij-instromers wel vaker sprake van een actief begeleidingsaanbod (55 % vs. 51%).

Figuur 6.8 Begeleiding zij-instromers op de werkplek, naar sector (%)

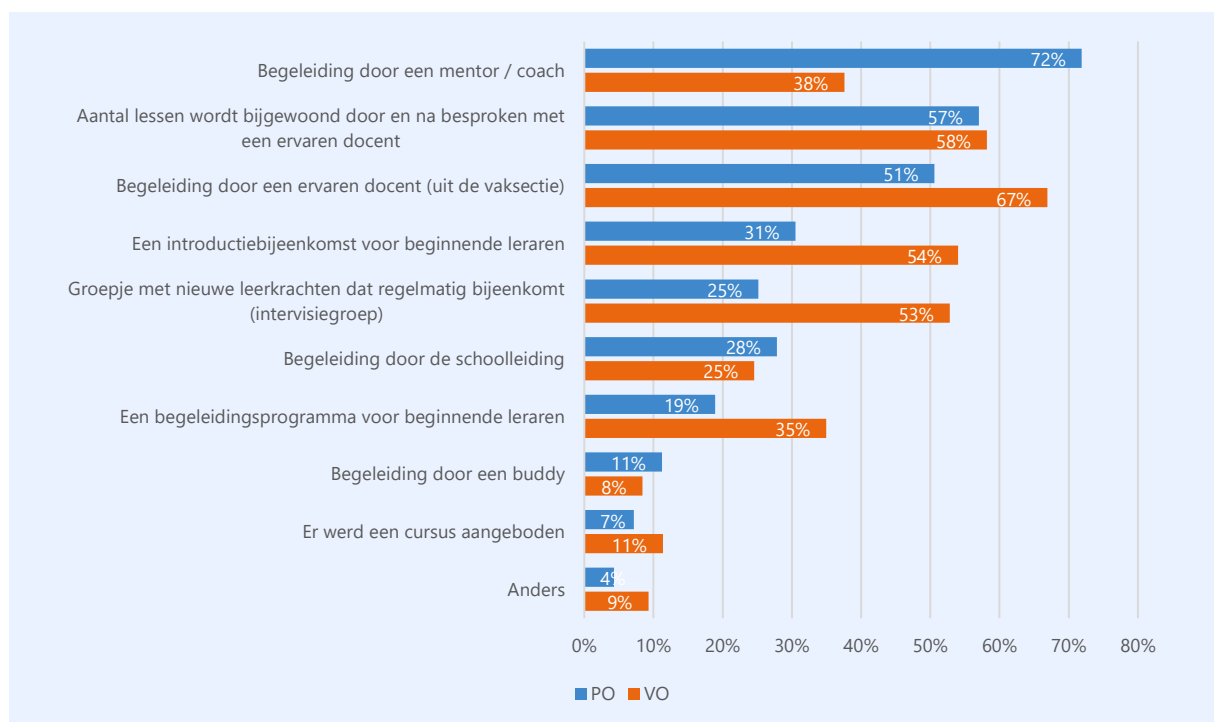


Kijken we naar de aard van de begeleiding, dan is er ook een duidelijk verschil naar sector (zie Figuur 6.9). Net als pas afgestudeerde leraren, worden zij-instromers vaak begeleid door een mentor/coach of een ervaren docent (uit de vaksectie). In het primair onderwijs gebeurt het eerste vaker, in het vo het tweede. Daarnaast zien we dat bij veel zij-instromers (57%) lessen worden bijgewoond door en nabesproken met een ervaren leraar. Dit is een effectieve vorm van inductie, zo blijkt uit internationaal onderzoek⁵⁶.

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 6.9 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.

⁵⁶ OECD (2020) *TALIS 2018 Teachers and school leaders as valued professionals*. Parijs. | OECD (2025) *Results from TALIS 2024*. Parijs.

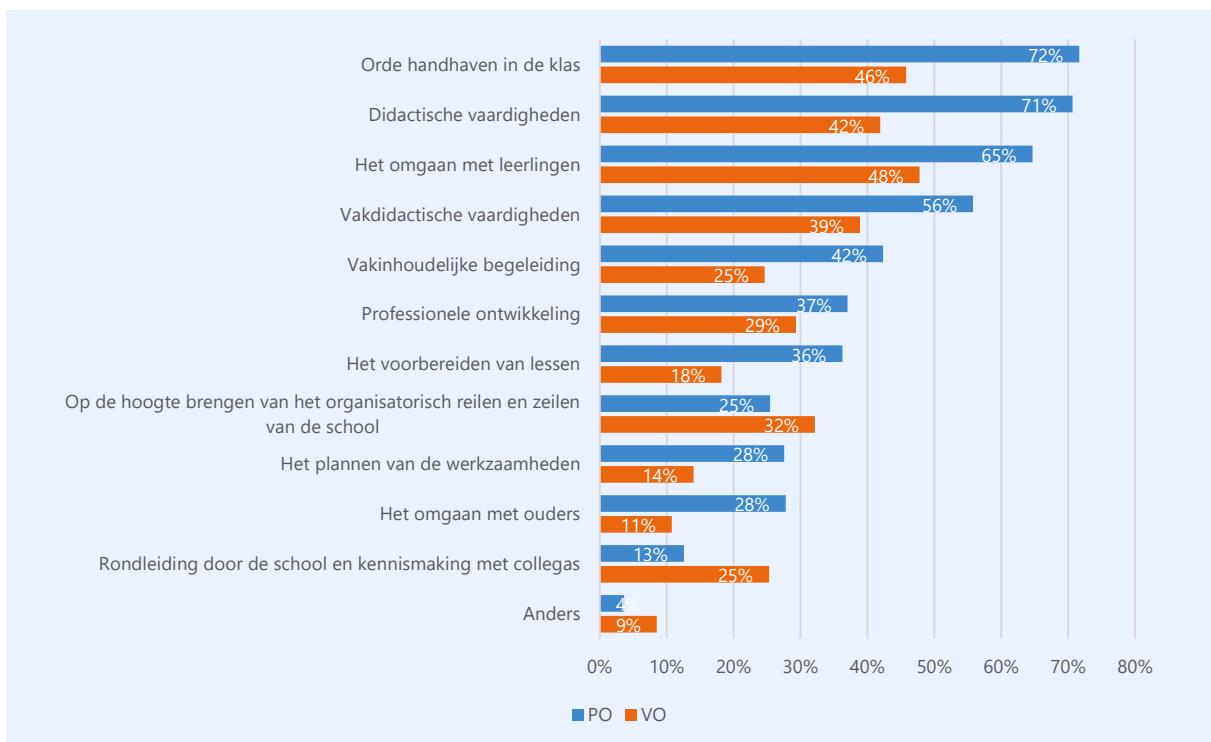
Figuur 6.9 Organisatie van de begeleiding, naar sector (%)*



* 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.

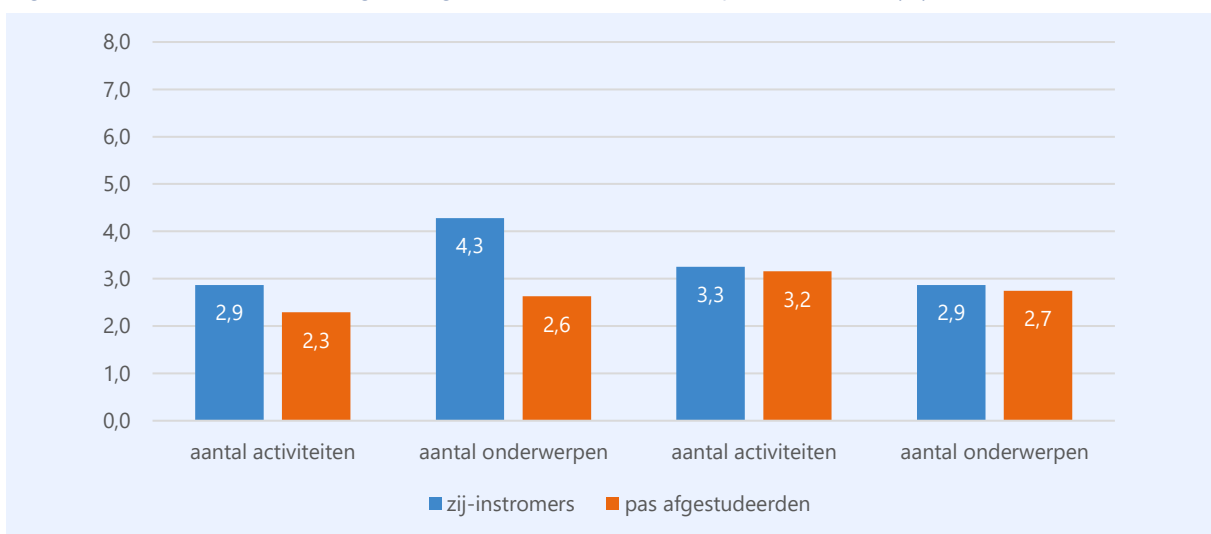
Figuur 6.10 Inhoud van de begeleiding, naar sector (%)*



* 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 m.n. in het po de laatste jaren iets vaker aandacht wordt besteed aan orde houden in de klas. Vergelijken we de begeleiding van zij-instromers met die van pas afgestudeerde leraren, dan valt op dat zij-instromers in het po ‘intensiever’ worden begeleid (zie Figuur 6.11). Niet alleen is het *gemiddeld aantal activiteiten* waaraan zij deelnemen groter, maar datzelfde geldt voor het *aantal onderwerpen* dat aan bod komt. In het voortgezet onderwijs zijn er geen wezenlijke verschil in het aantal begeleidingsactiviteiten en het aantal begeleidingsonderwerpen. Bij zij-instromers komen gemiddeld genomen iets meer onderwerpen aan bod, maar de verschillen zijn klein.

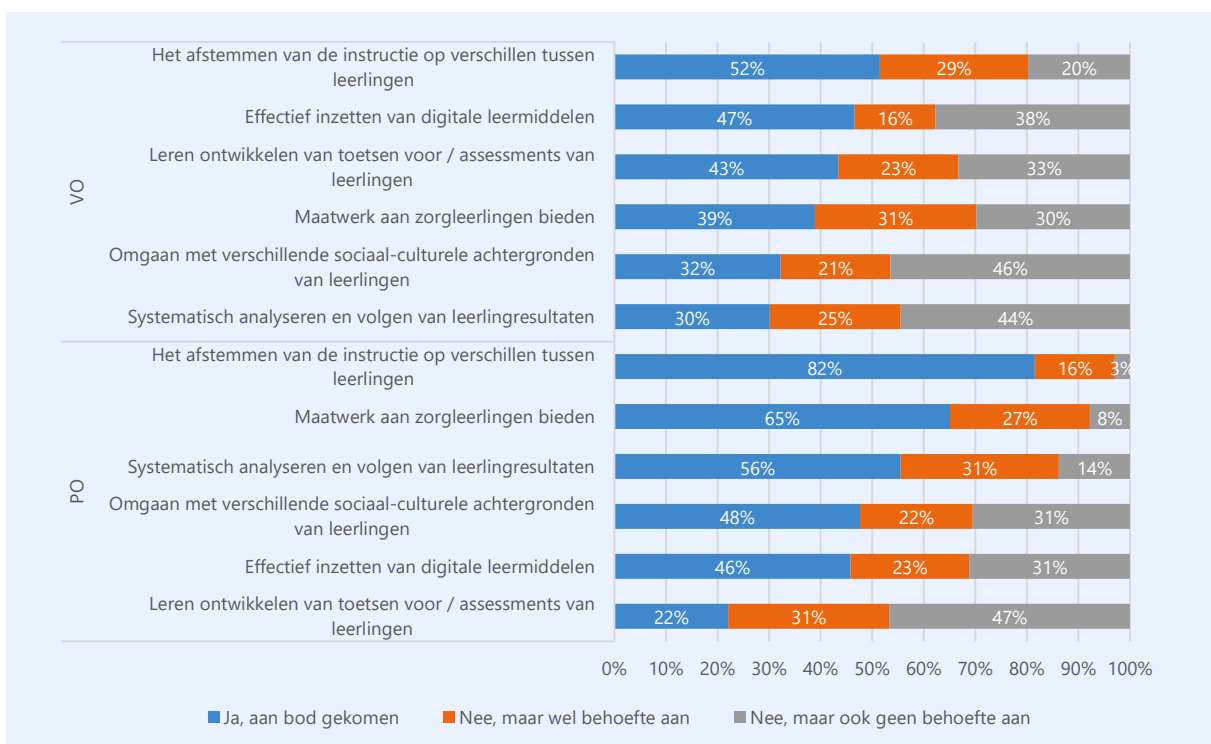
Figuur 6.11 Gemiddelde aantal begeleidingsactiviteiten en -onderwerpen, naar sector (%)



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 6.12 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. In het vo ligt de nadruk relatief vaak op het effectief inzetten van digitale leermiddelen en het ontwikkelen van toetsen.

Ongeveer een op de drie zij-instromers in het po heeft behoefte aan begeleiding bij het leren ontwikkelen van toetsen en het systematisch analyseren en volgen van leerresultaten. In het vo bestaat vooral behoefte aan begeleiding bij het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen en het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen. Circa 30 procent van de zij-instromers in het vo geeft aan dat geen (of onvoldoende) aandacht aan deze onderwerpen is besteed en zij daar wel behoefte aan hebben.

Figuur 6.12 Aandacht voor specifieke onderwerpen tijdens de begeleidingsactiviteiten naar sector (%)



Lesobservatie

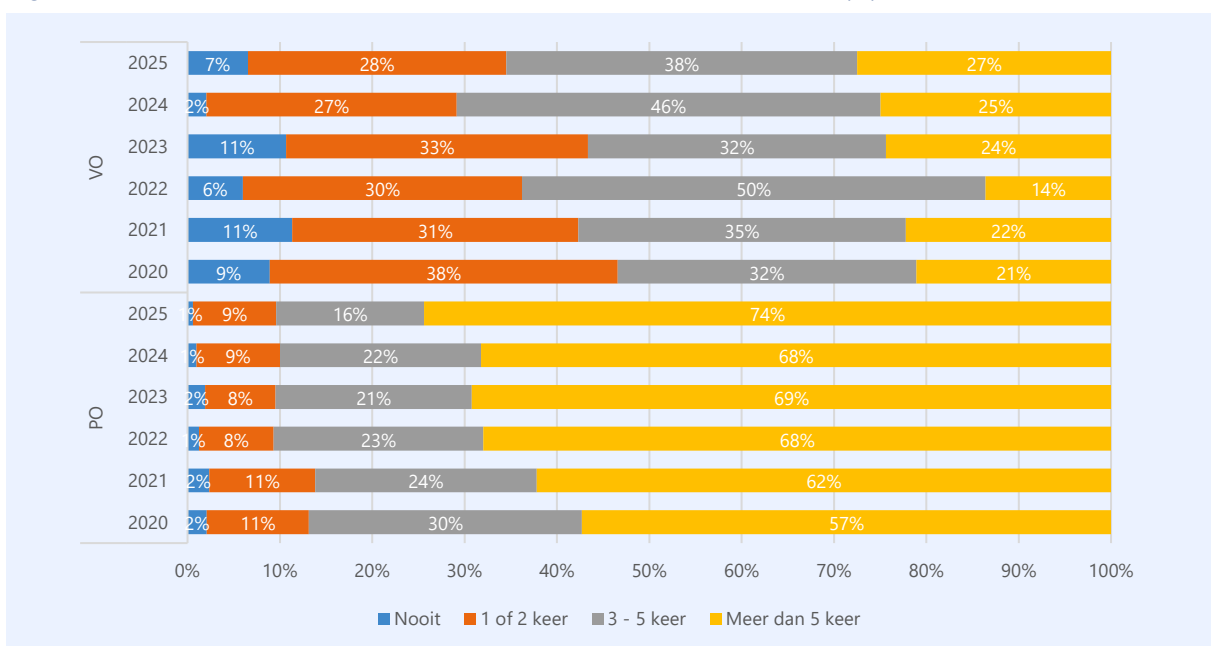
Uit onderzoek van de OECD is bekend dat lesobservatie en feedback effectieve instrumenten zijn voor de professionalisering van leraren⁵⁷. In de enquête is daarom ook expliciet gevraagd hoe vaak het afgelopen jaar lessen zijn geobserveerd door een ervaren docent of mentor/coach. Het blijkt dat bij praktisch alle zij-instromers in po en vo lessen zijn geobserveerd (zie Figuur 6.13). Daarbij valt op 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 afgelopen schooljaar ten minste drie keer lessen zijn geobserveerd. In het vo ligt dit aandeel met 65 procent een stuk 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. Het verschil

⁵⁷ OECD (2009) *Creating Effective Teaching and Learning Environments*. Parijs.

tussen po en vo hangt voor een belangrijk deel samen met het verschil in inzet in de eerste fase (direct voor de klas of eerst een tijdje samen met een ervaren collega).

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 74 procent is dat meer dan 5 keer gedaan. Onder pas afgestudeerde leraren liggen beide percentages een stuk lager (93% en 22%). 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 6.13 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 en het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen. In het vo wordt verhoudingsgewijs vaak aandacht besteed aan het leren ontwikkelen van toetsen en het effectief inzetten van digitale leermiddelen. Vergeleken met pas afgestudeerde leraren 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 (64%) 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, intervisie en begeleiding door een ervaren collega/mentor. Het gezamenlijk lesgeven met meer ervaren collega's komt minder vaak voor. Vorig jaar was dit ook het geval. Vergelijken met 2023 is het begeleidingspercentage toegenomen (van 55 naar 64 procent, zie Tabel C8). Dit percentage is vergelijkbaar met de situatie in 2020.

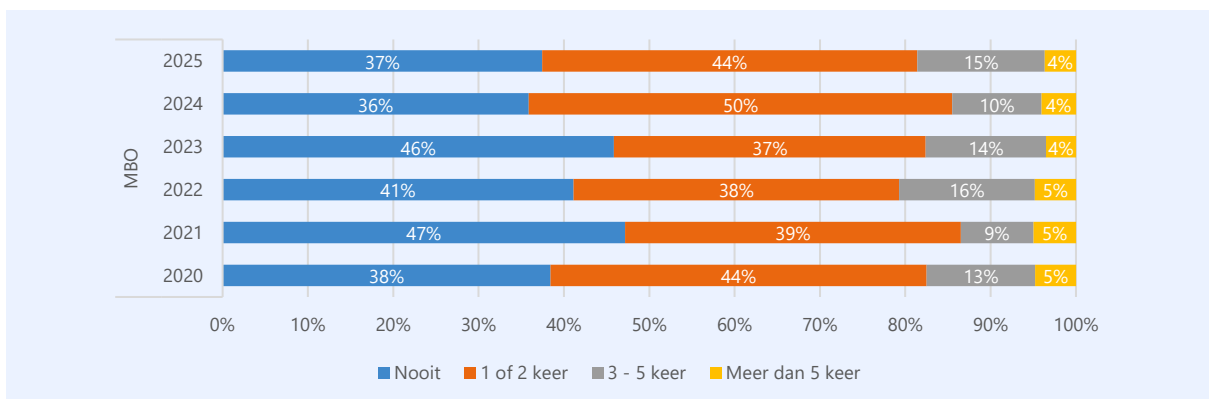
Uit nadere analyses blijkt dat de begeleiding bij ruim een derde (36%) van de zij-instromers *actief is aangeboden* door de instelling. Dit laatste gebeurt vaker dan bij pas afgestudeerde docenten die in het mbo werken (27%). In de afgelopen jaren is het aandeel zij-instromers dat actief begeleid wordt duidelijk toegenomen. In 2019 en 2020 werd de begeleiding bij een kwart van de zij-instromers actief aangeboden, nu bij 36 procent. Dit wijst erop dat er steeds vaker sprake is van een *actief begeleidingsaanbod* dan in het verleden. Vergelijken met het funderend onderwijs vallen de percentages in het mbo wel lager uit, al speelt hierbij waarschijnlijk ook het verschil in 'timing' een rol. Van de pdg'ers had 90 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 6.14 laat zien dat het aandeel zij-instromers waarvan lessen zijn geobserveerd, nagenoeg gelijk is aan dat in 2024. Vorig jaar werd van 64 procent van de pdg'ers lessen geobserveerd, dit jaar van 63 procent. In de meeste gevallen (44%) gebeurde dat één of twee keer in het jaar. Bij een kleine groep ten minste 3 keer.

Figuur 6.14 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 ruim 60 procent van de zij-instromers is hier aandacht aan besteed (zie Tabel C11). Daarnaast is ook regelmatig aandacht besteed aan: kennis van kwalificatiedossiers (41%), het reilen en zeilen op de mbo-instelling (35%), methodes voor gedifferentieerd lesgeven (35%) en kennis van het vakgebied (35%) en het relateren van de leerstof aan de beroepspraktijk (31%). 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 afgestudeerde leraren wel regelmatig aandacht wordt besteed aan het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen en de omgang met studenten met een verschillende sociaal-culturele achtergrond (zie hoofdstuk 4).

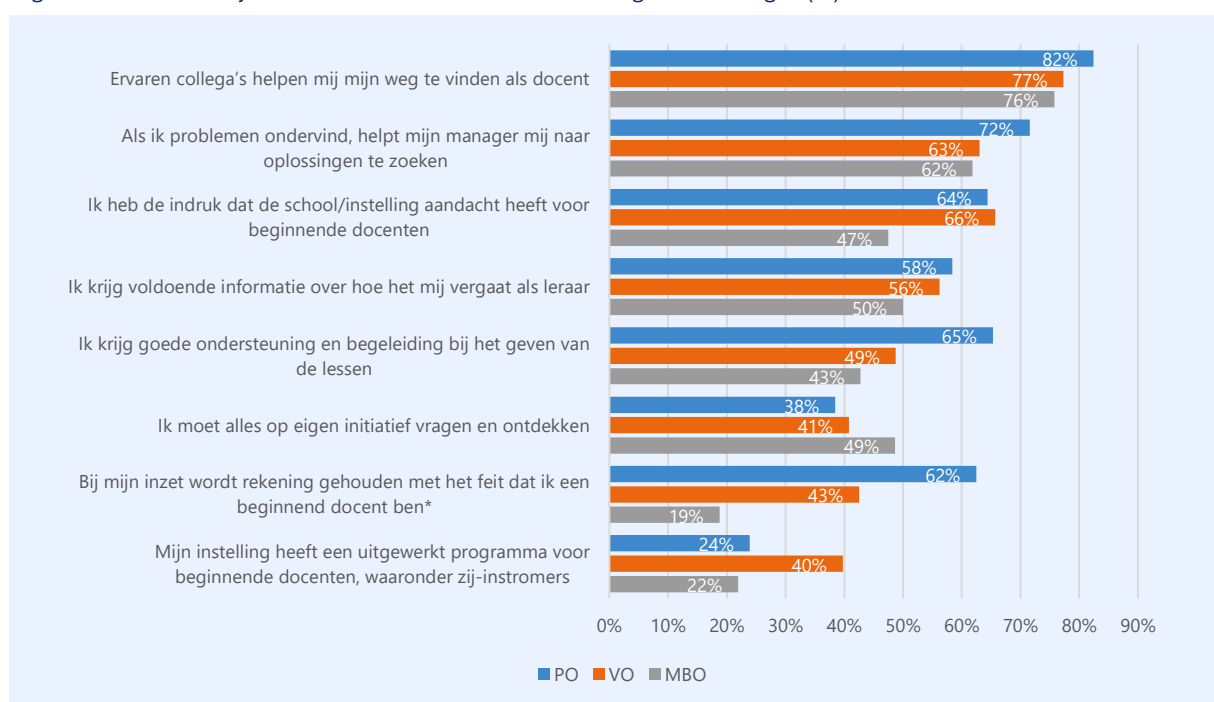
6.3.3 Stellingen over de begeleiding op de werkplek

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 (66%). Verder geeft 53 procent aan dat ze goede ondersteuning krijgen bij het geven van de lessen en heeft 58 procent de indruk dat de school/instelling aandacht heeft voor beginnende leraren. (zie Figuur 6.15). Ondanks deze positieve signalen, is er ook ruimte voor verbetering. Circa 43 procent van de zij-instromers geeft aan dat ze alles zelf moeten ontdekken en 27 procent geeft aan dat de school/instelling een uitgewerkt begeleidingsprogramma heeft voor

beginnende docenten⁵⁸. 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 naar eigen zeggen 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; 43 procent van de pdg’ers geeft aan dat zij goede begeleiding krijgen bij het geven van de lessen en 19 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. De vergelijking met po en vo is daarom niet helemaal ‘zuiver’ (in mbo hebben de meeste pdg’ers hun traject afgerond, in po/vo zijn ze daar nog mee bezig).

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 groter⁵⁹. Daarnaast hebben opleidingsscholen vaker een uitgewerkt begeleidingsprogramma voor beginnende docenten en zij-instromers, en wordt bij de inzet vaker rekening gehouden met het feit dat zij-instromers beginnende leraren zijn. Dit beeld komt overeen met dat van pas afgestudeerde leraren en bevestigt het beeld van vorig jaar.

Figuur 6.15 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

⁵⁸ 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.

⁵⁹ Het eerste geldt alleen voor het po; het tweede voor alle drie de sectoren.

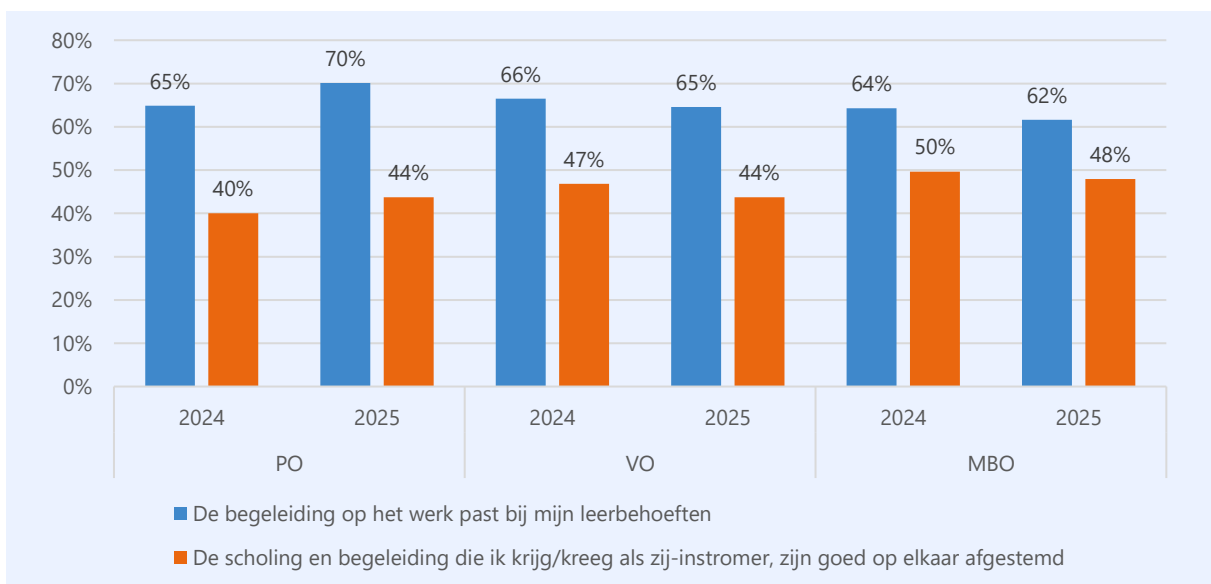
begeleidingsintensiteit. Deze schaal loopt van 1 (laag) tot 5 (hoog) en heeft een gemiddelde van 3,4. Dit kan als redelijk worden beschouwd. In het po en vo is de begeleidingsintensiteit iets hoger dan in het mbo (resp. 3,4 po, 3,5 vo en 3,2 mbo). Vergeleken met pas afgestudeerde leraren, zijn er geen verschillen in begeleidingsintensiteit. Bij beide groepen liggen de gemiddelde schaalscores in het po en vo iets hoger dan in het mbo. Dit bevestigt dat de begeleiding in het funderend onderwijs intensiever is dan in het mbo.

Een passende begeleiding

Uit voorgaande analyses komt een positief beeld naar voren over de begeleiding van zij-instromers op de werkplek. Verreweg de meeste zij-instromers zijn tevreden over de begeleiding door de praktijkbegeleider. De begeleiding past bovendien goed bij hun leerbehoeften (Figuur 6.16). In het po vindt 70 procent van de zij-instromers dat de begeleiding goed aansluit bij hun leerbehoeften. In het vo en mbo ligt dit (met resp. 65% en 62%) iets lager, maar beoordeelt toch ook een ruime meerderheid de begeleiding op dit punt als goed. In 2024 was dit ook het geval.

De aansluiting tussen de scholing en begeleiding wordt duidelijk minder beoordeeld (Figuur 6.16). Minder dan de helft van de zij-instromers (46%) vindt dat de scholing en begeleiding goed op elkaar zijn afgestemd. De rest van de zij-instromers is het daarmee oneens of heeft geen uitgesproken mening over de aansluiting. Net als bij pas afgestudeerde leraren, wordt de aansluiting door zij-instromers op opleidingsscholen beter wordt beoordeeld dan op niet-opleidingsscholen. Maar zelfs op opleidingsscholen beoordeelt niet meer dan de helft van de zij-instromers de aansluiting als goed. Dit betekent dat de scholing en begeleiding nog niet altijd één geheel vormen. Het gaat om relatief gescheiden onderdelen van één traject.

Figuur 6.16 Oordeel van zij-instromers over de begeleiding, naar sector (% [helemaal] mee eens*)



Kenmerken van passende begeleiding

De meeste zij-instromers vinden dat de begeleiding die zij krijgen, past bij hun leerbehoeften. Vergeleken met pas afgestudeerde leraren ligt dit aandeel bij zij-instromers duidelijk hoger. De vraag is daarbij relevant wat de kenmerken zijn van een 'passende' begeleiding? Om deze vraag te beantwoorden, is voor zij-instromers in het po en vo een aantal verklarende analyses uitgevoerd.

Hieruit blijkt dat de begeleiding beter aansluit bij de leerbehoeften van zij-instromers, indien die bestaat uit de volgende elementen of bouwstenen:

- Begeleiding door een ervaren leraar/docent en/of mentor/coach;
- Lesobservatie en feedback;
- Aandacht voor diverse inhoudelijke onderwerpen:
 - In het po gaat het dan vooral om: het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen, het omgaan met verschillende sociaal-culturele achtergronden van leerlingen, algemene en vakdidactische vaardigheden, het bieden van maatwerk aan zorgleerlingen en het systematisch analyseren en volgen van leerresultaten.
 - In het vo gaat het om aandacht voor: het afstemmen van de instructie op verschillen tussen leerlingen, het omgaan met leerlingen en vakinhoudelijke en -didactische kennis en vaardigheden.

In de beleving van zij-instromers zijn dus zowel de *vorm* als de *inhoud* van de begeleiding van belang. De aansluiting op de leerbehoeften wordt door zij-instromers het beste beoordeeld indien er sprake is van een samenhangend *begeleidingspakket* dat bestaat uit bovenstaande onderdelen. Opmerkelijk daarbij is dat intervisie zij-instromers géén effect heeft op de ervaren aansluiting op de leerbehoeften en bij pas afgestudeerde leraren wel.

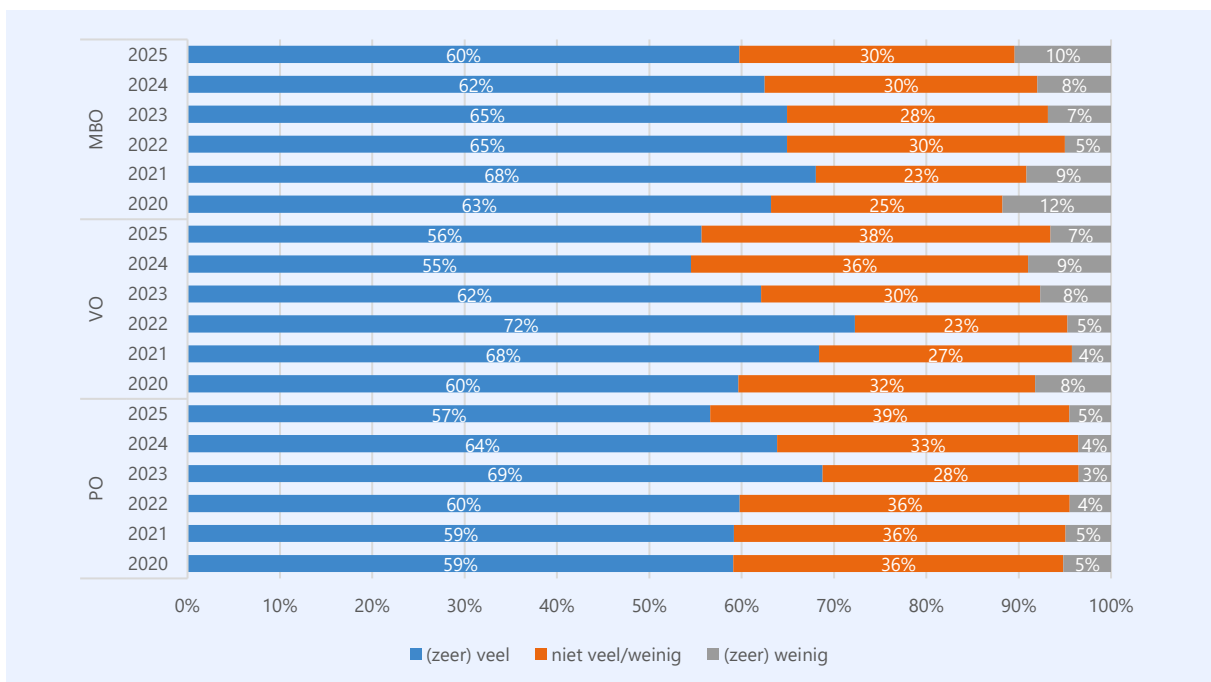
6.4 Werkbeleving van zij-instromers

Arbeidstevredenheid en werkdruk

Uit tal van onderzoeken is bekend dat de werkdruk door leraren als relatief hoog wordt ervaren. Onder zij-instromers is dat niet anders. Ongeveer 60 procent van alle zij-instromers ervaart veel of zeer veel werkdruk (zie Figuur 6.17). In het mbo ligt dit aandeel iets hoger dan in het po en vo. Vergeleken met eerdere jaren, zien we in alle drie de sectoren een lichte daling van de werkdruk (sinds 2022/2023).

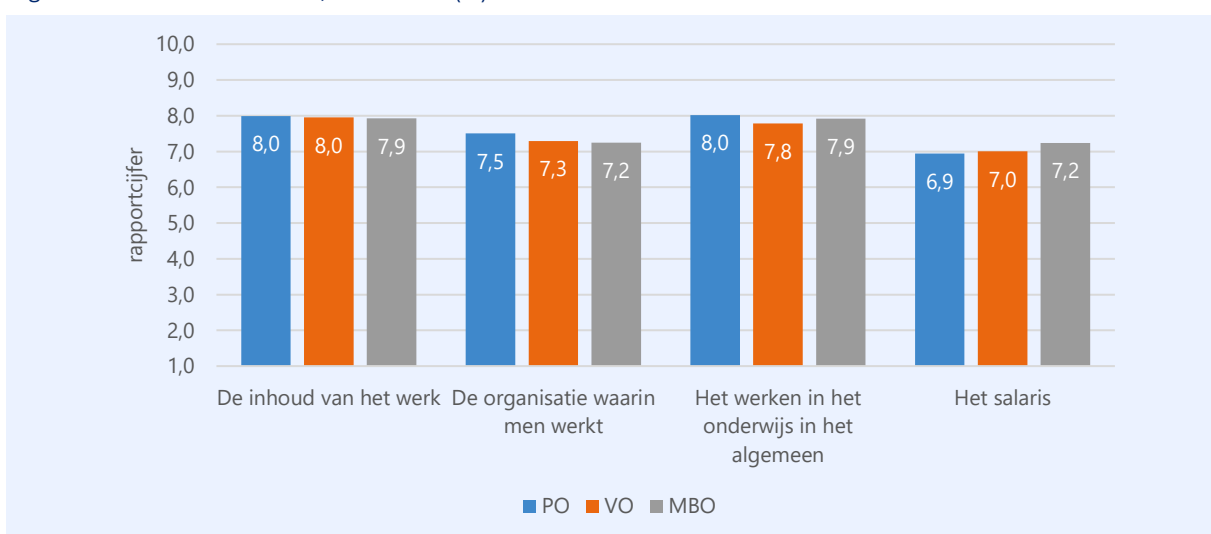
De voornaamste oorzaken van de hoge werkdruk zijn (net als vorig jaar) de hoeveelheid administratieve en niet-lesgebonden taken (zie Tabel C17). Van de respondenten die (zeer) veel werkdruk ervaren, noemt 68 procent de hoeveelheid administratie hiervoor als reden en 61 procent de hoeveelheid niet-lesgebonden taken. Daarnaast spelen ook de *samenstelling van de leerlingpopulatie*, de *diversiteit van de groep* en (met name in po en vo) het *handhaven van discipline* een rol. Deze factoren komen in grote lijnen overeen met die van pas afgestudeerde leraren.

Figuur 6.17 Ervaren werkdruk door zij-instromers, naar sector (%)*



Ondanks de hoge ervaren 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 rapportcijfer, beoordelen zij de inhoud van hun werk met een 8 en het werk in het onderwijs met een 7,9 (zie Figuur 6.18). 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 (7,1). 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 dit ook het geval.

Figuur 6.18 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 8,5 en het lesgeven met een 8,1. 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 (86%).

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 meer overeenkomt met hun verwachtingen, neemt de werktevredenheid toe. Verder is er een positief verband met het professioneel zelfvertrouwen (self-efficacy); des te groter het 'bekwaamheidsgevoel' des te groter de tevredenheid. De door zij-instromers ervaren werkdruk heeft in het po een beperkt (negatief) effect op de werktevredenheid. Naar mate de ervaren werkdruk stijgt, neemt de werktevredenheid wat af. In het vo heeft werkdruk géén significant effect, maar heeft *maatwerk* wel een positief effect op de werktevredenheid.

Professioneel zelfvertrouwen

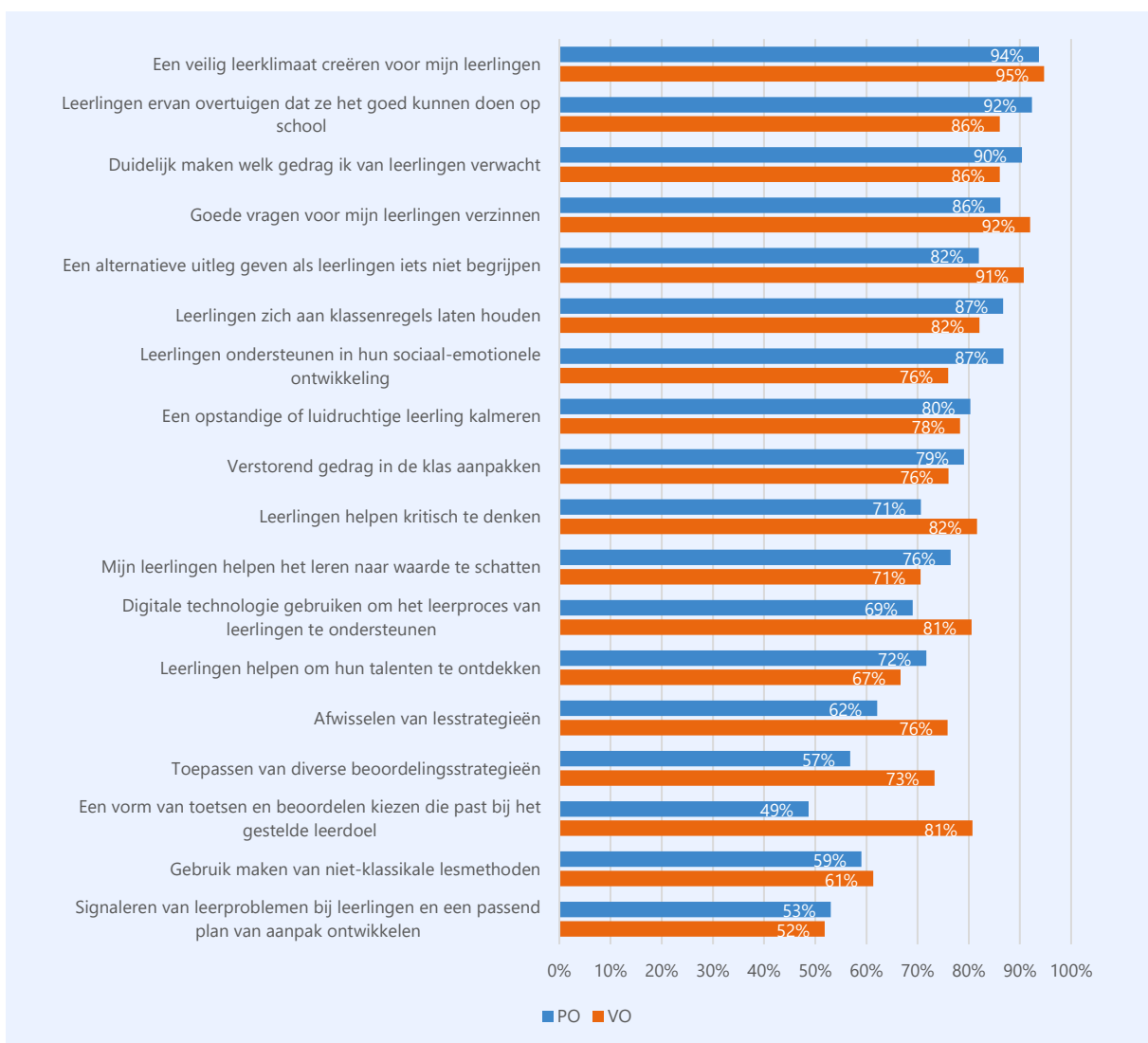
De meeste zij-instromers zijn tevreden met hun baan en zijn van mening dat het zij-instroomtraject van voldoende kwaliteit is om aan de slag te gaan als leraar/docent. Maar hoe staat het met hun bekwaamheidsgevoel? In hoeverre voelen zij zich zeker van hun eigen kwaliteiten? Om hier antwoord op te kunnen 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 ontleent 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 6.19 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 leerlingen te verzinnen, een alternatieve uitleg te geven en leerlingen te ondersteunen in hun sociaal-emotionele ontwikkeling. 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 meestal wel onder de knie hebben, maar soms (nog) moeite hebben met de meer complexe docentvaardigheden, zoals differentiëren en afwisselen van lesstrategie.

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, het kiezen van een toetsvorm die past bij de gestelde leerdoelen en het afwisselen van lesstrategie. 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. Dit verschil komt mogelijk door een 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 6.19 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.

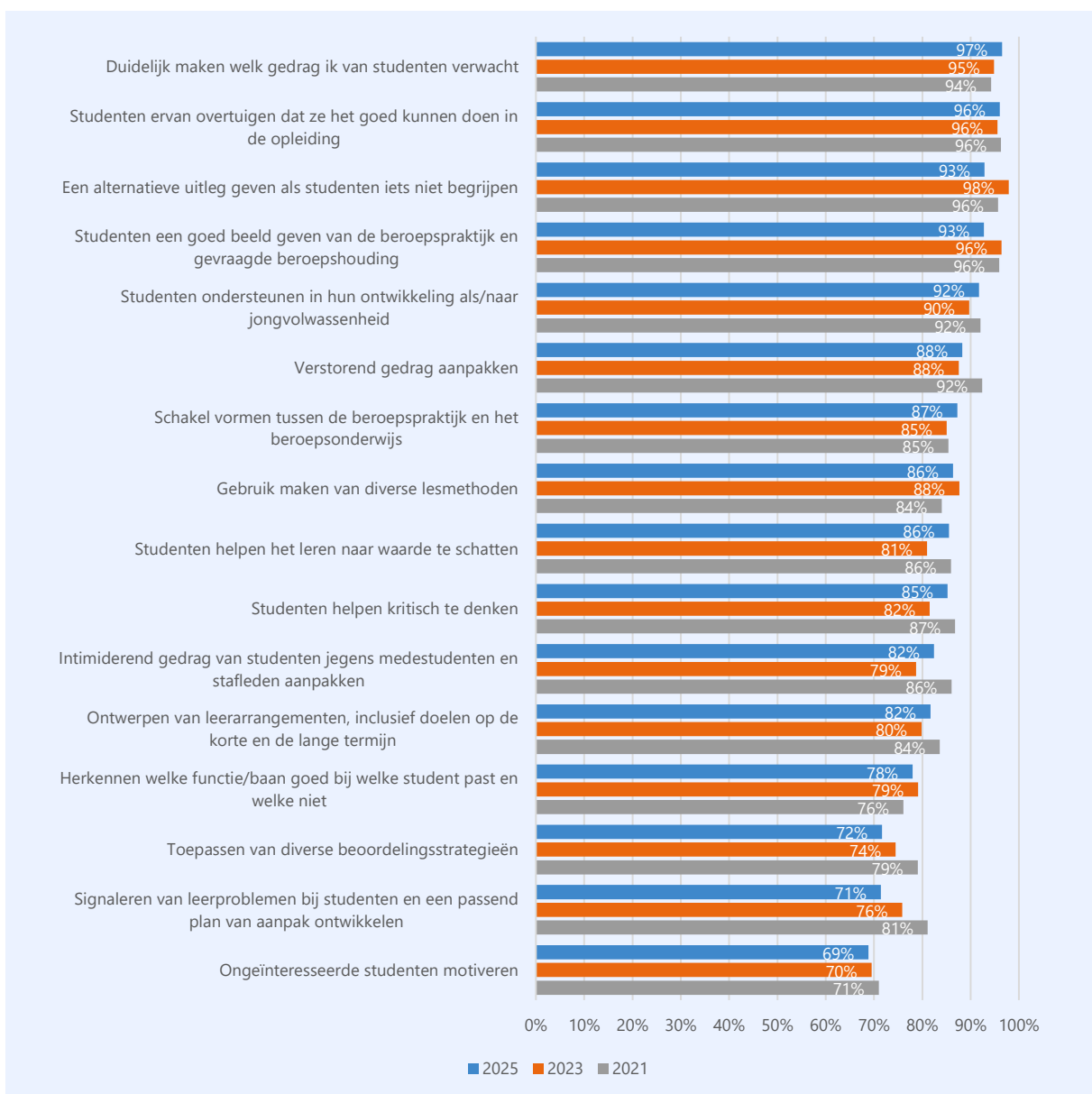
Vergeleken met eerdere jaren, zijn er in het po geen wezenlijke verschillen in het bekwaamheidsgevoel van zij-instromers. Wel is er in het vo een (beperkte) toename te zien in het bekwaamheidsgevoel op het terrein van de instructie. Het gaat dan onder meer om: het geven van een alternatieve uitleg, het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

Figuur 6.20 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 6.20). Ook toen bleek dat zij-instromers de 'elementaire' *docentvaardigheden* (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.

Vergeleken met eerdere jaren zien we alleen bij het signaleren en aanpakken van leerproblemen en het toepassen van diverse beoordelingsstrategieën een vermindering in het bekwaamheidsgevoel.

Figuur 6.20 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

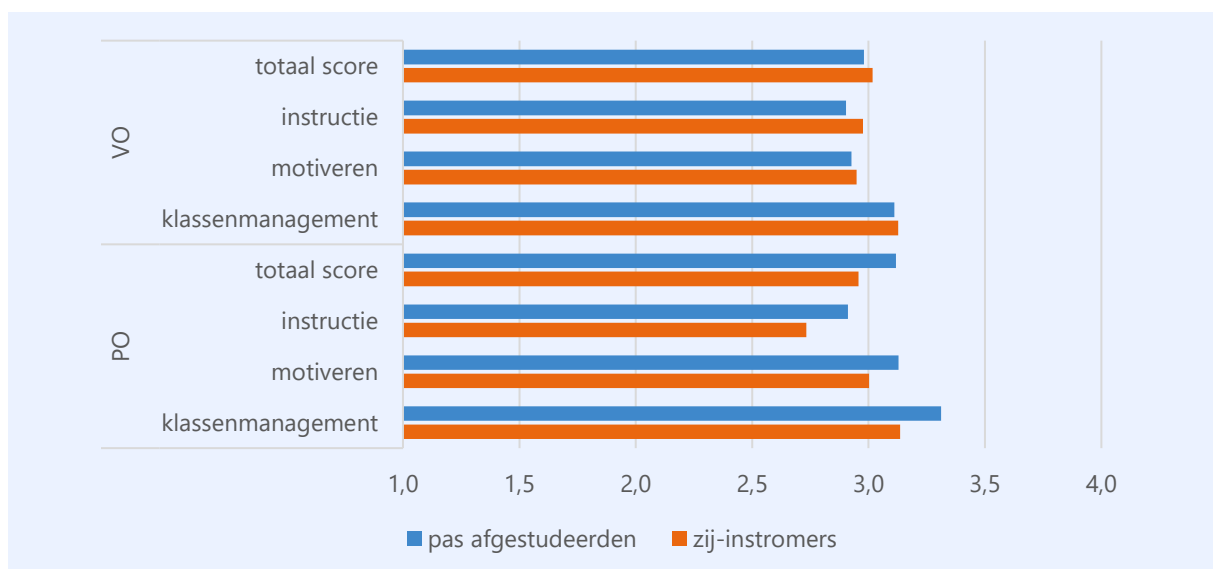
Uit factoranalyses blijkt dat (net als bij pas afgestudeerde leraren) de verschillende aspecten van het professioneel zelfvertrouwen van zij-instromers in het po en vo kunnen worden gecombineerd tot drie samenhangende clusters⁶⁰:

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

Bij klassenmanagement gaat het onder meer om het creëren van een veilig leerklimaat, het aanpakken van verstorend gedrag en het kalmeren van opstandige of luidruchtige leerlingen. Bij het motiveren van leerlingen gaat het onder andere om het overtuigen van leerlingen dat zij het goed kunnen doen op school en om hulp aan leerlingen om kritisch te denken, hun talenten te ontdekken en het leren naar waarde te schatten. En 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 6.21 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.

Figuur 6.21 Professioneel zelfvertrouwen van startende leraren in po en vo (%)



⁶⁰ 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.

Determinanten voor het professioneel zelfvertrouwen

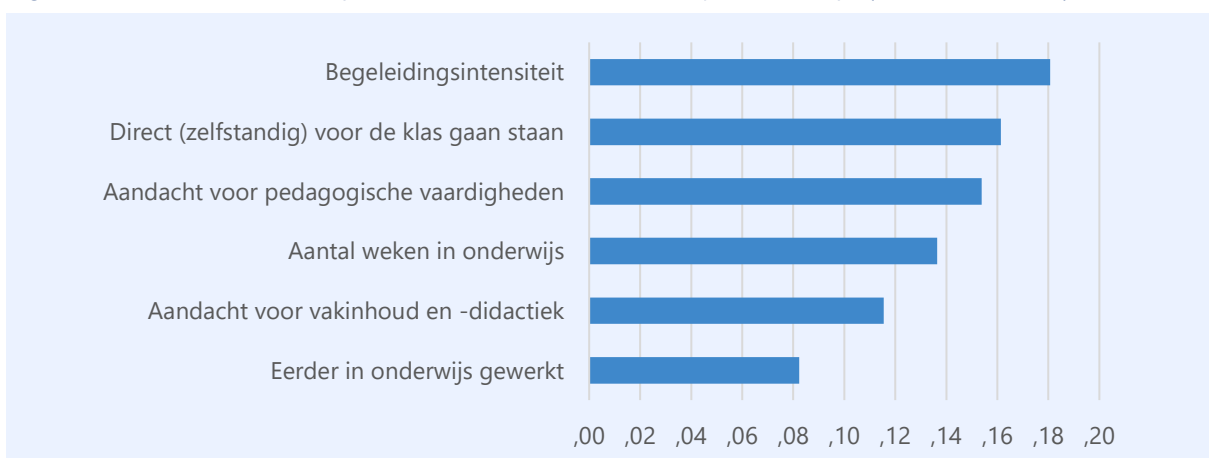
Om na te gaan in hoeverre de scholing en begeleiding tijdens het zij-instroomtraject van invloed zijn op het professioneel zelfvertrouwen is een verklarende analyse uitgevoerd gericht op zij-instromers in het po. Hierbij is gebruik gemaakt van regressieanalyse. Figuur 6.22 laat zien dat de scholing en 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.

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.

Figuur 6.22 Determinanten voor professioneel zelfvertrouwen van zij-instromers po (bèta coëfficiënten)



Uit nadere analyses blijkt dat het effect van begeleiding groter wordt naar mate zij-instromer langer in het onderwijs werken. 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.

Verder blijkt dat het effect van scholing en begeleiding verschilt tussen de drie self-efficacy domeinen. De aandacht voor pedagogische vaardigheden (tijdens de opleiding) heeft meer effect op het professioneel zelfvertrouwen op het vlak van klassenmanagement dan op vlak van het motiveren van leerlingen en instructie. Bij vakinhoud en -didactiek zien we het omgekeerd; dit heeft vooral effect op het bekwaamheidsgevoel omtrent instructie. Daarnaast heeft de begeleiding van zij-instromers een sterker effect op de instructie en het motiveren van leerlingen dan op het

klassenmanagement, en hetzelfde geldt voor het aantal weken dat men in het onderwijs werkt. Op grond hiervan kunnen we concluderen dat de ‘leercurve’ bij het lesgeven (instructie) en het motiveren van leerlingen steiler is dan bij klassenmanagement en dat geldt des te meer naar mate zij-instromers intensiever worden begeleid.

A Steekproef en respons

Voor de enquête onder *pas afgestudeerde leraren* zijn alle gediplomeerden benaderd die in 2024 voor het eerst een lerarenopleiding hebben afgerond. Het ging hierbij om 8.303 personen⁶¹. Hiervan hebben er 2.942 de enquête ingevuld⁶². 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 tweedegraadsopleidingen⁶³. In eerdere jaren was dat ook het geval.

De respons is dit jaar vergelijkbaar met die van vorig jaar, maar duidelijk hoger dan in de jaren daarvoor (2021-2023). Dit komt waarschijnlijk doordat de enquête sinds 2024 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 minuten⁶⁴. 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 2024)

	N	n	%
Pabo	4.072	1.429	35%
Tweedegraadslerarenopleiding (hbo)*	3.877	1.308	34%
Universitaire lerarenopleiding	470	205	44%
Totaal**	8.419	2.942	35%

* 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

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Pabo	29%	34%	31%	27%	30%	36%	35%
Tweedegraadslerarenopleiding	26%	32%	30%	25%	26%	31%	34%
Universitaire lerarenopleiding	34%	45%	37%	36%	40%	47%	44%

⁶¹ Tabel A.1 toont totale populatie, inclusief 'gediplomeerden die op de non-mailinglijst staan van DUO.

⁶² Dit is exclusief de respondenten die (naar eigen zeggen) geen lerarenopleiding hebben gevolgd of eerder al een diploma van een lerarenopleiding hebben gehaald.

⁶³ 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.

⁶⁴ Voor afgestudeerden met een baan in het onderwijs is de enquête langer dan voor afgestudeerden zonder baan of met een baan buiten het onderwijs. De invultijd verschilt daarom ook significant naar arbeidsmarktsituatie. Dit geldt voor alle opleidingstypen.

B Tabellen pas afgestudeerde leraren

Tevredenheid met de lerarenopleiding

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

	pabo			2egr opl.			ulo		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Algehele tevredenheid	63%	61%	59%	73%	70%	71%	73%	70%	65%
Niveau van de opleiding	60%	62%	60%	76%	72%	75%	74%	76%	69%
Voorbereiding op beroepspraktijk	57%	50%	53%	60%	56%	56%	60%	53%	52%
Studiebegeleiding	58%	55%	54%	61%	57%	61%	69%	69%	70%
Aanleren ped./didact. vaardigheden	62%	61%	60%	64%	63%	64%	62%	56%	59%
Aanleren differentiatievaardigheden	53%	51%	52%	53%	51%	52%	35%	30%	33%
Aanleren onderzoekende houding	69%	72%	71%	70%	67%	71%	70%	68%	72%
Niveau van de programmaonderdelen	61%	60%	61%	75%	72%	74%	80%	69%	69%
Kennis opdoen over curriculum	55%	52%	54%	-	-	-	-	-	-
Aandacht voor methode-onafh. lesgeven	56%	55%	56%	-	-	-	-	-	-
De aandacht voor basisvaardigheden in het curriculum	-	72%	73%	-	-	-	-	-	-
Leren gebruiken digitale (leer)middelen bij lesgeven	57%	56%	51%	46%	44%	44%	40%	32%	29%
Totaal (n=100%)	1.124	1.398	1.429	953	1.172	1.308	230	244	205

* 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	59%	61%	59%	70%	72%	71%
Niveau van de opleiding	60%	61%	60%	74%	76%	75%
Voorbereiding op beroepspraktijk	55%	50%	53%	59%	52%	56%
Studiebegeleiding	53%	56%	54%	61%	61%	61%
Aanleren ped./didact. vaardigheden	62%	57%	60%	64%	64%	64%
Aanleren differentiatievaardigheden	52%	51%	52%	55%	46%	52%
Aanleren onderzoekende houding	71%	71%	71%	70%	72%	71%
Niveau van de programmaonderdelen	62%	60%	61%	74%	75%	74%
Kennis opdoen over curriculum	54%	54%	54%	-	-	-
Aandacht voor methode-onafh. lesgeven	56%	57%	56%	-	-	-
De aandacht voor basisvaardigheden	74%	69%	73%	-	-	-
Leren gebruiken digitale (leer)middelen bij lesgeven	53%	47%	51%	43%	46%	44%
Totaal (n=100%)	909	520	1.429	810	498	1.308

* Selectie pas afgestudeerde leraren (afstudeercohort 2024).

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

	pabo			2egraads opl.		
	OS	geen OS	totaal*	OS	geen OS	totaal*
Algehele tevredenheid	60%	58%	59%	71%	68%	71%
Niveau van de opleiding	61%	59%	60%	75%	73%	75%
Voorbereiding op beroepspraktijk	53%	55%	53%	57%	56%	56%
Studiebegeleiding	53%	55%	54%	62%	59%	61%
Aanleren ped./didact.vaardigheden	61%	56%	60%	66%	62%	64%
Aanleren differentiatievaardigheden	54%	50%	52%	51%	54%	52%
Aanleren onderzoekende houding	70%	76%	71%	70%	74%	71%
Niveau van de programmaonderdelen	63%	57%	61%	75%	71%	74%
Kennis opdoen over curriculum	56%	53%	54%	-	-	-
Aandacht voor methode-onafh. lesgeven	56%	58%	56%	-	-	-
De aandacht voor basisvaardigheden	72%	72%	73%	-	-	-
Leren gebruiken digitale (leer)middelen bij lesgeven	51%	50%	51%	46%	41%	44%
Totaal (n=100%)	933	300	1.429	838	317	1.308

* Selectie pas afgestudeerde leraren (afstudeercohort 2024) | incl. weet niet.

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

		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
pabo	... door de begeleider in de klas	81%	83%	82%	81%	80%	78%	82%
	... op de school in zijn geheel	73%	73%	76%	75%	74%	75%	78%
	... vanuit de opleiding	54%	58%	55%	53%	52%	51%	53%
	Totaal (n)	1.078	1.108	1.108	978	1.124	1.398	1.429
2egr opl.	... door de begeleider in de klas	75%	80%	75%	77%	73%	71%	74%
	... op de school in zijn geheel	70%	74%	72%	73%	69%	67%	69%
	... vanuit de opleiding	55%	59%	57%	54%	53%	55%	58%
	Totaal (n)	1.015	1.210	1.175	1.028	953	1.172	1.308
ulo	... door de begeleider in de klas	75%	81%	78%	81%	86%	82%	78%
	... op de school in zijn geheel	70%	71%	69%	75%	77%	74%	75%
	... vanuit de opleiding	64%	65%	61%	66%	67%	68%	68%
	Totaal (n)	229	280	218	223	230	244	205

* Selectie pas afgestudeerde leraren (afstudeerjaren).

Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren

Tabel B5 – Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren (1/2 jaar na afstuderen), cohort 2018-2024 (%)*

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<i>Pabo</i>							
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	84%	88%	88%	90%	88%	90%	88%
Buiten onderwijs	5%	4%	3%	4%	5%	4%	4%
Binnen en buiten onderwijs	6%	5%	6%	4%	5%	4%	6%
Geen betaalde baan	5%	3%	3%	3%	3%	2%	3%
Totaal (n)	1.087	1.108	1.108	978	1.124	1.398	1.429
<i>Lerarenopl. vo/mbo</i>							
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	73%	74%	75%	82%	79%	79%	78%
Buiten onderwijs	12%	10%	10%	8%	8%	9%	9%
Binnen en buiten onderwijs	10%	10%	9%	7%	9%	9%	9%
Geen betaalde baan	6%	5%	5%	3%	4%	4%	4%
Totaal (n)	1.262	1.490	1.393	1.251	1.183	1.416	1.513

* Selectie pas afgestudeerde leraren (NB. het gaat om diplomajaar 2018-2024 en peiljaar 2019-2025).

Tabel B6 – Pas afgestudeerde leraren, naar soort baan, peiljaar 2019-2025 (%)*

		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Pabo	Vervangingsbaan	13,5%	13,3%	14,3%	7,7%	8,5%	8,5%	11,0%
	Reguliere baan	86,5%	86,7%	85,7%	92,3%	91,5%	91,5%	89,0%
	Totaal (n)*	973	1.023	1.045	912	1.041	1.316	1.333
Lerarenopl. vo/mbo	Vervangingsbaan	8,2%	8,4%	7,2%	7,1%	4,6%	5,2%	4,8%
	Reguliere baan	91,8%	91,6%	92,8%	92,9%	95,4%	94,8%	95,2%
	Totaal (n)*	1.047	1.265	1.181	1.122	1.040	1.241	1.325

* Selectie pas afgestudeerden die in het onderwijs werken (afstudeercohort 2018-2024).

Tabel B7 – Pas afgestudeerde leraren, naar sector en type dienstverband, peiljaar 2019-2025 (%)*

		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Po	Vast contract	21,6%	31,3%	26,9%	35,3%	47,5%	45,6%	42,2%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	59,6%	51,9%	53,0%	50,1%	39,9%	40,8%	41,3%
	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	8,5%	8,1%	10,9%	7,2%	6,5%	7,7%	9,0%
	Flexibel contract	10,4%	8,7%	9,3%	7,5%	6,1%	6,0%	7,4%
	Totaal (n)	1.040	1.132	1.161	1.006	1.098	1.407	1.453
Vo	Vast contract	34,3%	41,3%	35,9%	37,7%	46,5%	45,8%	50,8%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	43,5%	37,2%	44,0%	41,7%	40,0%	38,3%	33,1%
	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	16,3%	17,4%	16,4%	15,5%	11,1%	11,7%	12,5%
	Flexibel contract	5,9%	4,1%	3,7%	5,1%	2,4%	4,2%	3,7%
	Totaal (n)	724	880	808	774	750	917	946
Mbo	Vast contract	37,0%	41,3%	34,3%	36,1%	50,1%	48,3%	49,5%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	43,3%	34,7%	48,2%	41,7%	37,6%	33,8%	31,9%
	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	14,4%	14,3%	11,3%	16,9%	8,8%	11,4%	11,7%
	Flexibel contract	5,3%	9,7%	6,2%	5,3%	3,4%	6,4%	7,0%
	Totaal (n)	271	266	265	267	207	219	250

* Selectie pas afgestudeerden die in het onderwijs werken (afstudeercohort 2018-2024).

Tabel B8 – Pas afgestudeerde leraren, naar sector en aanstellingsomvang, peiljaar 2019-2025 (%)*

		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Po	Voltijd: 36 uur of meer	48,7%	45,2%	46,1%	49,9%	48,9%	47,4%	47,3%
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	27,5%	29,4%	30,9%	26,1%	25,5%	29,3%	28,7%
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	18,1%	20,9%	19,3%	20,1%	21,0%	19,9%	20,6%
	Deeltijd: < 12 uur	5,7%	4,6%	3,7%	3,9%	4,6%	3,3%	3,4%
	Totaal (n)*	1.040	1.132	1.161	1.006	1.098	1.407	1453
Vo	Voltijd: 36 uur of meer	17,7%	19,1%	17,2%	23,6%	22,5%	23,5%	20,7%
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	50,5%	50,7%	51,3%	49,9%	49,9%	52,2%	51,0%
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	27,2%	25,2%	28,3%	24,2%	25,6%	22,7%	26,6%
	Deeltijd: < 12 uur	4,6%	5,0%	3,2%	2,3%	2,0%	1,6%	1,7%
	Totaal (n)	724	880	808	774	750	917	946
Mbo	Voltijd: 36 uur of meer	25,9%	24,4%	31,5%	30,7%	29,5%	24,0%	29,7%
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	45,5%	48,6%	46,0%	52,1%	45,1%	53,2%	43,2%
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	25,8%	22,4%	20,5%	15,3%	22,4%	21,2%	23,7%
	Deeltijd: < 12 uur	2,8%	4,6%	2,0%	1,9%	3,0%	1,6%	3,5%
	Totaal (n)	271	266	265	267	207	219	250

* Selectie pas afgestudeerden die in het onderwijs werken (afstudeercohort 2018-2024).

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	88%	5%	5%	2%	368
Exacte vakken	83%	6%	6%	5%	294
Technische vakken	89%	5%	4%	2%	106
Culturele/creatieve vakken	54%	20%	21%	5%	147
Maatschappijvakken/godsdienst	78%	14%	5%	2%	225
Economische vakken	87%	4%	6%	3%	65
Lichamelijke opvoeding	70%	11%	15%	4%	161
Verzorgende vakken	77%	7%	9%	6%	147
Totaal	78%	9%	9%	4%	1.513

* Selectie alumni lerarenopleidingen vo/mbo, cohort 2024.

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

	Vast contract	Tijdelijk contract	Flexibel contract	Totaal (n)*
Talen	53,9%	41,3%	4,8%	343
Exacte vakken	53,3%	44,3%	2,4%	260
Technische vakken	72,5%	22,8%	4,6%	99
Culturele/creatieve vakken	30,6%	48,1%	21,3%	110
Maatschappijvakken/godsdienst	45,8%	50,8%	3,5%	187
Economische vakken	52,9%	45,5%	1,6%	61
Lichamelijke opvoeding	31,8%	63,9%	4,3%	136
Verzorgende vakken	59,7%	38,0%	2,3%	129
Totaal	49,0%	45,5%	5,5%	1.325

* Selectie alumni die in het onderwijs werken (lerarenopl. vo/mbo) | cohort 2024.

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

	≥ 36 uur	24 tot 36 uur	< 24 uur	totaal (n)*
Talen	17,6%	51,7%	30,6%	343
Exacte vakken	20,5%	52,7%	26,8%	260
Technische vakken	47,5%	36,0%	16,6%	99
Culturele/creatieve vakken	4,5%	36,6%	59,0%	110
Maatschappijvakken/godsdienst	19,4%	58,4%	22,2%	187
Economische vakken	33,2%	45,0%	21,8%	61
Lichamelijke opvoeding	38,0%	43,6%	18,4%	136
Verzorgende vakken	26,5%	51,2%	22,3%	129
Totaal	17,6%	51,7%	28,0%	1.325

* Selectie alumni die in het onderwijs werken (lerarenopl. vo/mbo) | cohort 2024.

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

		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
PO	Ja, zonder meer	18%	25%	22%	14%	11%	11%	20%
	Ja, onder voorwaarden	30%	25%	25%	23%	28%	29%	26%
	Nee, zeker niet	45%	41%	44%	56%	53%	49%	45%
	Weet niet	8%	8%	10%	7%	8%	11%	9%
	Totaal (n)	491	579	579	491	566	721	747
VO	Ja, zonder meer	23%	29%	27%	19%	12%	13%	19%
	Ja, onder voorwaarden	34%	30%	32%	33%	40%	34%	32%
	Nee, zeker niet	39%	34%	36%	45%	42%	49%	44%
	Weet niet	5%	7%	5%	4%	6%	4%	5%
	Totaal (n)	547	648	603	539	544	628	691
MBO	Ja, zonder meer	19%	16%	22%	14%	6%	14%	12%
	Ja, onder voorwaarden	30%	36%	28%	27%	30%	34%	30%
	Nee, zeker niet	46%	39%	43%	52%	54%	47%	50%
	Weet niet	4%	9%	7%	7%	10%	5%	7%
	Totaal (n)	178	185	163	179	141	154	164

* 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	40%	57%	53%	49%
Duidelijke afspraken over werkbelasting	40%	52%	42%	44%
Vast contract	33%	45%	48%	40%
Doorgroeimogelijkheid	18%	21%	38%	23%
Voldoende inwerktijd/begeleiding	28%	19%	5%	21%
Ruimte voor eigen ontwikkeling	26%	15%	12%	20%
Als een dagdeel wordt vrij geroosterd	17%	21%	19%	20%
Mogelijkheid tot combinatie met zorg voor anderen en/of studie	24%	15%	4%	17%
Weinig reistijd	14%	15%	19%	15%
Reguliere baan (geen invalwerk)	20%	12%	8%	15%
Werken naar eigen inzicht	17%	9%	12%	13%
Mogelijkheid tot combinatie met huidige baan	10%	6%	15%	9%
Mogelijkheid tot voltijdbaan	4%	4%	6%	4%
Anders	9%	10%	18%	11%
Totaal (n)	193	221	49	460

* 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? (%)*

	Pabo	Lerarenopl. vo/mbo	Totaal
Binnen het onderwijs is de werkdruk te hoog	68%	48%	53%
Buiten het onderwijs is er meer ruimte voor mijn eigen ontwikkeling	37%	43%	41%
Buiten het onderwijs kan ik naar eigen inzicht werken	35%	36%	36%
Buiten het onderwijs heb ik meer doorgroeimogelijkheden	28%	33%	31%
Binnen het onderwijs krijg je onvoldoende inwerktijd/begeleiding	32%	18%	22%
Binnen het onderwijs is het salaris te laag	17%	14%	15%
Ik kan een onderwijsbaan niet combineren met mijn huidige baan buiten het onderwijs	8%	14%	12%
Ik kan binnen het onderwijs geen vast contract krijgen	6%	13%	11%
Ik kan binnen het onderwijs geen deeltijdbaas vinden	2%	12%	9%
Ik kan een onderwijsbaan niet combineren met zorg voor kinderen/huishouden en/of studie	24%	11%	15%
Ik kan binnen het onderwijs geen voltijdbaas vinden	2%	11%	8%
Ik moet te ver reizen voor een baan binnen het onderwijs	2%	9%	7%
Anders	39%	39%	39%
Totaal (n)	57	133	190

* Selectie pas afgestudeerden werkzaam buiten onderwijs (cohort 2024).

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

	Pabo	Lerarenopl. vo/mbo	Totaal
Ja, zonder meer	37,5%	21,6%	26,6%
Ja, onder voorwaarden	38,4%	48,3%	45,1%
Nee, zeker niet	12,7%	15,3%	14,5%
Weet niet	11,5%	14,9%	13,8%
Totaal (n)	96	188	284

* Selectie pas afgestudeerden zonder baan of werkzaam buiten onderwijs (cohort 2024).

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

	Pabo	Lerarenopl. vo/mbo	Totaal
Duidelijke afspraken over werkbelasting	53%	42%	45%
Voldoende inwerktijd/begeleiding	39%	30%	33%
Ruimte voor eigen ontwikkeling	29%	25%	26%
Werken naar eigen inzicht	29%	24%	25%
Salarisverbetering	29%	21%	23%
Mogelijkheid tot combinatie met huidige baan	12%	25%	21%
Vast contract	5%	26%	21%
Mogelijkheid tot deeltijdbaan	8%	23%	19%
Doorgroeimogelijkheid naar management	24%	17%	19%
Weinig reistijd	13%	19%	18%
Geen salarisachteruitgang	16%	13%	13%
Reguliere baan (geen invalwerk)	14%	13%	13%
Mogelijkheid tot combinatie met zorg voor kinderen/huishouden en/of studie	16%	12%	13%
Mogelijkheid tot voltijdbaan	2%	1%	1%
Anders	11%	9%	10%
Totaal (n)	37	91	128

* Selectie pas afgestudeerden die onder voorwaarden in het onderwijs wil werken (cohort 2024).

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

	Pabo	Lerarenopl. Vo/mbo	Totaal
De werkdruk in het onderwijs is te hoog	70%	59%	63%
Ik wil niet (meer) in het onderwijs werken	43%	36%	38%
Ik wil graag ervaringen op doen buiten het onderwijs	41%	34%	37%
Buiten het onderwijs is het salaris beter	18%	29%	26%
Ik wil geen invalwerk doen/wil meer baanzekerheid	22%	26%	25%
Er is geen werk in het onderwijs	12%	18%	16%
De lage status van het werken in het onderwijs	11%	18%	16%
Er zijn alleen kleine deeltijdbanen te vinden binnen het onderwijs	14%	14%	14%
Ben bezig met/heb een andere studie gedaan (geen lerarenopleiding) en wil een baan die daarop aansluit	20%	11%	14%
Ik zou te ver moeten reizen voor een baan in het onderwijs	3%	17%	12%
Buiten het onderwijs zijn de kansen op werk veel groter	7%	8%	8%
Anders	38%	29%	32%
Totaal (n)	68	130	198

* Selectie beginnende leraren (cohort 2024) die (ook) opzoek zijn naar een baan buiten het onderwijs.

Begeleiding van beginnende leraren

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

		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Pabo	Beginnende leraar**	99,6%	99,1%	99,4%	99,5%	99,1%	98,5%	96,6%
	Geen beginnende leraar	,4%	,9%	,6%	,5%	,9%	1,5%	3,4%
	Totaal (n)*	949	1.004	1.022	894	1.024	1.301	1.306
Lerarenopl. vo/mbo	Beginnende leraar	87,7%	88,0%	87,3%	87,1%	86,2%	87,7%	84,9%
	Geen beginnende leraar	12,3%	12,0%	12,7%	12,9%	13,8%	12,3%	15,1%
	Totaal (n)*	1.020	1.245	1.159	1.101	1.024	1.223	1.305

* Selectie alumni die in het onderwijs werken (cohort 2018-2024 | ** Leraren minder dan 4 jaar in het onderwijs werken.

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

		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Pabo	Wel begeleiding	88%	89%	89%	91%	90%	90%	89%
	Geen begeleiding	12%	11%	11%	9%	10%	10%	11%
	Totaal (n)*	946	996	1.017	890	1.015	1.281	1.262
Lerarenopl. vo/mbo	Wel begeleiding	83%	84%	86%	86%	86%	85%	86%
	Geen begeleiding	17%	16%	14%	14%	14%	15%	14%
	Totaal (n)*	884	1.089	999	936	858	1.056	1.084

* Selectie beginnende leraren (afstudeercohort 2018-2024).

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

		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
PO	Ja, dit werd actief aangeboden	45%	41%	44%	46%	45%	50%	48%
	Ja, als ik hier om vroeg	34%	35%	35%	36%	36%	32%	33%
	Nee, geen begeleiding gekregen	13%	13%	13%	10%	11%	12%	13%
	Anders	8%	10%	7%	8%	9%	6%	7%
	Totaal (n)	1.007	1.098	1.122	968	1.061	1.368	1367
VO	Ja, dit werd actief aangeboden	52%	55%	51%	49%	51%	51%	51%
	Ja, als ik hier om vroeg	27%	26%	29%	30%	32%	29%	31%
	Nee, geen begeleiding gekregen	14%	11%	10%	11%	9%	12%	10%
	Anders	7%	7%	10%	9%	8%	8%	7%
	Totaal (n)	613	773	690	661	629	792	778
MBO	Ja, dit werd actief aangeboden	28%	30%	33%	30%	32%	34%	27%
	Ja, als ik hier om vroeg	42%	36%	40%	43%	32%	34%	45%
	Nee, geen begeleiding gekregen	24%	23%	17%	20%	23%	21%	20%
	Anders	6%	10%	10%	8%	13%	11%	9%
	Totaal (n)	227	214	214	207	158	161	188

* Selectie beginnende leraren | afstudeercohort 2018-2024.

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

	PO			VO			MBO		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Een introductiebijeenkomst voor beginnende leraren	39%	42%	43%	70%	72%	72%	51%	58%	48%
Een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren	32%	37%	37%	48%	51%	52%	31%	35%	26%
Groepje met nieuwe leerkrachten dat regelmatig bijeenkomt (intervisiegroep)	34%	36%	35%	59%	63%	62%	37%	30%	29%
Begeleiding door een ervaren docent (uit de vaksectie)	33%	34%	34%	53%	49%	47%	54%	48%	44%
Begeleiding door de schoolleiding	23%	26%	24%	15%	16%	17%	6%	20%	25%
Begeleiding door een mentor / coach	41%	41%	39%	41%	43%	40%	22%	20%	31%
Aantal lessen wordt bijgewoond door en nabesproken met een ervaren docent	32%	33%	34%	47%	48%	47%	21%	30%	21%
Er werd een cursus aangeboden	9%	8%	9%	11%	13%	10%	9%	13%	11%
Begeleiding door een buddy	22%	21%	26%	13%	17%	19%	37%	42%	42%
Anders	9%	8%	8%	4%	5%	4%	12%	8%	8%
Totaal (n)	945	1.211	1194	570	698	699	120	127	150

* Selectie beginnende leraren met begeleiding | cohort 2022-2024.

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

	PO			VO			MBO		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Rondleiding door de school en kennismaking met collega's	19%	15%	17%	38%	39%	37%	30%	31%	27%
Op de hoogte brengen van het reilen en zeilen van de school	31%	31%	30%	56%	53%	50%	47%	57%	45%
Het voorbereiden van lessen	13%	13%	11%	12%	11%	9%	18%	22%	18%
Didactische vaardigheden	38%	42%	42%	31%	36%	32%	22%	32%	24%
Het omgaan met leerlingen	41%	44%	44%	48%	50%	50%	47%	38%	38%
Het omgaan met ouders	33%	35%	34%	24%	27%	25%	13%	20%	17%
Orde handhaven in de klas	35%	35%	39%	48%	49%	48%	31%	24%	27%
Het plannen van de werkzaamheden	25%	24%	26%	18%	15%	15%	23%	31%	27%
Vakdidactische vaardigheden	27%	29%	30%	22%	24%	21%	26%	28%	20%
Vakinhoudelijke vaardigheden	22%	20%	21%	12%	14%	15%	20%	23%	23%
Professionele ontwikkeling	35%	37%	35%	33%	37%	38%	44%	36%	33%
Anders	8%	6%	7%	7%	5%	4%	9%	6%	10%
Totaal (n)	945	1.211	1194	570	698	699	120	127	150

* Selectie beginnende leraren met begeleiding | cohort 2022-2024.

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

	PO		VO		MBO	
	opl. school	geen opl. sch	opl. school	geen opl. sch	opl. school	geen opl. sch
Ervaren collega's helpen mij mijn weg te vinden als leraar	88%	77%	84%	83%	77%	82%
Als ik problemen ondervind, helpt het schoolmanagement mij naar oplossingen te zoeken	73%	71%	72%	64%	58%	62%
<i>De begeleiding past bij mijn leerbehoefte</i>	60%	58%	60%	62%	53%	59%
Ik heb de indruk dat de school aandacht heeft voor beginnende docenten	58%	51%	56%	72%	55%	66%
<i>De begeleiding die ik krijg, sluit goed aan op de kennis en vaardigheden die ik tijdens de opleiding heb geleerd</i>	54%	49%	52%	59%	49%	56%
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	52%	47%	50%	58%	49%	54%
Ik krijg goede ondersteuning en begeleiding bij het geven van de lessen	47%	44%	46%	51%	41%	47%
Ik moet alles op eigen initiatief vragen en ontdekken	39%	42%	41%	43%	58%	47%
De school heeft een uitgewerkt programma voor beginnende docenten	24%	19%	22%	50%	33%	44%
Totaal (n)	739	442	1367	475	201	778

* Selectie beginnende leraren met begeleiding, cohort 2024.

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

	PO			VO			MBO		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Nooit	11%	9%	7%	10%	9%	9%	25%	32%	31%
1 of 2 keer	31%	32%	31%	41%	42%	41%	48%	44%	45%
3 - 5 keer	36%	38%	39%	38%	36%	37%	18%	15%	17%
Meer dan 5 keer	20%	21%	22%	10%	11%	13%	7%	8%	5%
Weet ik niet	2%	1%	1%	1%	1%	1%	3%	2%	2%
Totaal (n)	1.061	1.368	1.367	629	792	778	158	161	188

* Selectie beginnende leraren met begeleiding | cohort 2022-2024.

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
	2025	10%	43%	39%	5%	1%	1%	1.367
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
	2025	13%	41%	38%	7%	1%	-	778
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
	2025	16%	41%	37%	5%	1%	1%	188

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

	po			vo			mbo		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Samenstelling leerlingenpopulatie	63%	64%	61%	60%	58%	59%	48%	45%	49%
Diversiteit in niveau binnen groepen	56%	59%	55%	39%	39%	38%	52%	38%	37%
Omvang van de groepen	38%	41%	39%	58%	53%	55%	34%	33%	30%
Handhaven van discipline	37%	38%	35%	49%	49%	53%	24%	22%	32%
Intimidatie/verbaal geweld van leerlingen	22%	20%	18%	24%	26%	25%	8%	13%	12%
Omgaan met lastige ouders	42%	39%	37%	31%	31%	30%	15%	15%	12%
Hoeveelheid administratieve taken	78%	82%	78%	66%	63%	68%	70%	88%	71%
Hoeveelheid overige niet-lesgebonden taken	77%	77%	72%	63%	65%	66%	69%	72%	76%
Gebrek aan teamspirit	11%	12%	13%	24%	23%	25%	30%	22%	26%
Verzuim van teamleden	23%	23%	16%	25%	29%	24%	32%	31%	25%
Eisen/verwachtingen vanuit het management	26%	27%	31%	30%	33%	29%	32%	27%	29%
Beleidswijzigingen vanuit landelijk overheid	31%	30%	27%	22%	20%	26%	32%	24%	23%
Het tekort aan leraren	15%	12%	8%	16%	12%	11%	13%	13%	8%
Totaal (n)	642	733	731	404	423	423	96	91	105

* Selectie beginnende leraren die werkdruk ervaren (cohort 2022-2024).

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

		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
PO	De inhoud van uw baan	7,8	8,0	8,0	7,9	8,0	7,9	7,9
	De organisatie waarin men werkt	7,6	7,8	7,8	7,7	7,6	7,7	7,6
	Werken in het onderwijs	7,7	7,9	8,0	7,9	7,9	7,8	7,9
	Salaris	6,3	6,6	6,6	6,8	6,8	7,2	7,3
	Totaal (n)	1007	1098	1122	968	1061	1368	1367
VO	De inhoud van uw baan	7,7	8,0	7,9	7,8	7,7	7,7	7,8
	De organisatie waarin men werkt	7,2	7,4	7,4	7,2	7,1	7,3	7,2
	Werken in het onderwijs	7,6	7,8	7,9	7,6	7,5	7,6	7,6
	Salaris	6,5	6,7	6,8	6,6	6,5	6,9	6,9
	Totaal (n)	613	773	690	661	629	792	778
MBO	De inhoud van uw baan	7,8	7,9	8,0	7,8	7,8	7,7	7,8
	De organisatie waarin men werkt	7,1	7,4	7,5	7,4	7,1	7,2	7,2
	Werken in het onderwijs	7,7	7,9	7,9	7,9	7,7	7,7	7,8
	Salaris	6,9	7,0	7,0	6,9	6,9	7,2	7,0
	Totaal (n)	227	214	214	207	158	161	188

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.	87%	77%	80%	84%
Op deze school heerst een cultuur van samenwerking die wordt gekarakteriseerd door wederzijdse steun.	85%	74%	76%	81%
Op deze school werken we als team samen aan de ontwikkeling van het onderwijs.	88%	74%	80%	83%
Het management steunt de docenten bij problemen met een leerling/klas en werkt met hen samen om deze problemen op te lossen.	78%	63%	62%	72%
Als docenten (extra) ondersteuning nodig hebben, dan geeft de school die ook.	69%	63%	65%	67%
Ik krijg voldoende ruimte om me verder te ontwikkelen (bijvoorbeeld cursussen, bijscholing en studiedagen).	77%	75%	75%	76%
Ik krijg meer voorbereidingstijd voor mijn lessen dan meer ervaren docenten.	28%	44%	35%	34%
Totaal (n)	1.367	778	188	2.346

* Selectie beginnende leraren (cohort 2024).

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

		2020	2021	2022	2023	2024	2025
PO	Klassenmanagement	3,34	3,34	3,33	3,33	3,31	3,31
	Motiveren	3,16	3,14	3,15	3,15	3,13	3,13
	Instructie/differentiëren	2,94	2,92	2,93	2,92	2,90	2,91
	Professioneel zelfvertrouwen (totaal)	3,15	3,14	3,14	3,14	3,11	3,12
	Totaal (n=100%)	1098	1122	968	1061	1368	1367
VO	Klassenmanagement	3,19	3,18	3,14	3,10	3,12	3,11
	Motiveren	2,98	2,96	2,91	2,87	2,91	2,93
	Instructie/differentiëren	2,99	2,97	2,92	2,92	2,89	2,90
	Professioneel zelfvertrouwen (totaal)	3,05	3,03	2,99	2,96	2,97	2,98
	Totaal (n=100%)	773	690	661	629	792	778
MBO	Klassenmanagement	3,25	3,22	3,20	3,09	3,26	3,16
	Motiveren	3,12	3,11	3,11	3,05	3,10	3,06
	Instructie/differentiëren	2,99	3,04	2,96	2,91	3,10	3,10
	Professioneel zelfvertrouwen (totaal)	3,12	3,12	3,09	3,02	3,15	3,11
	Totaal (n=100%)	214	214	207	158	161	188

* Selectie beginnende leraren (cohort 2019-2024).

C Tabellen zij-instromers

Het scholingstraject

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

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Toepassen van beroepsgerelateerde vakkennis en vakdidactiek	73%	77%	76%	70%	78%	80%
Toepassen van pedagogische inzichten	90%	94%	91%	90%	92%	92%
Toepassen van didactische inzichten	92%	94%	92%	90%	92%	94%
Ontwerpen en uitvoeren van leerarrangementen/leerconcepten	84%	90%	89%	91%	84%	89%
Hanteren van de juiste toetsinstrumenten	75%	83%	78%	75%	76%	77%
Omgaan met verschillende deelgroepen (differentiatie)	77%	84%	78%	77%	79%	81%
Omgaan met studenten met speciale ondersteuningsbehoefte	58%	59%	56%	54%	55%	54%
Totaal (n)	173	240	202	183	335	415

* 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 (%)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Loopbaanontwikkeling, beroepsidentiteit en beroepshouding van de student	69%	75%	70%	72%	75%	74%
Burgerschap student	41%	47%	40%	46%	42%	45%
Ontwikkeling van reflectieve vaardigheid bij de studenten	66%	67%	73%	69%	69%	69%
Totaal (n)	173	240	202	183	335	415

* 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 (%)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Leren in de beroepspraktijk	69%	81%	79%	68%	79%	77%
Werkproceskennis	62%	68%	72%	65%	75%	74%
Kennis van de benodigde kwalificatie-eisen	62%	77%	72%	73%	81%	78%
Opbouwen en onderhouden van netwerken	51%	55%	50%	46%	53%	53%
Vertalen van ontwikkelingen binnen branche naar beroepsonderwijs	50%	58%	59%	53%	61%	58%
Totaal (n)	173	240	202	183	335	415

* 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 (%)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Rol als teamspeler	90%	86%	87%	78%	83%	83%
Zelfreflectie	99%	98%	96%	97%	99%	98%
Intern en extern verantwoording afleggen over handelen	82%	84%	80%	80%	85%	85%
Totaal (n)	173	240	202	183	335	415

* 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	2025	2021	2022	2023	2024	2025
Toepassen van vakkennis/vakdidactiek	82%	85%	85%	90%	88%	92%	87%	93%	91%	90%
Toepassen van didactische inzichten	79%	81%	84%	86%	87%	90%	90%	94%	94%	89%
De leerstof op een begrijpelijke en aansprekende manier uitleggen	71%	71%	74%	73%	73%	71%	77%	75%	72%	78%
Ontwikkelen en uitvoeren van een samenhangende lessenreeks	69%	62%	68%	68%	81%	85%	88%	77%	76%	82%
Hanteren van de juiste toetsinstrumenten	43%	39%	45%	51%	53%	67%	78%	67%	72%	76%
Het afstemmen van het onderwijs op de verschillen tussen leerlingen	67%	74%	74%	76%	76%	67%	70%	74%	72%	71%
Inzicht in de opbouw van het curriculum en de doorlopende leerlijnen	60%	64%	64%	72%	76%	67%	72%	55%	66%	69%
Toepassen van pedagogische inzichten	82%	87%	81%	90%	86%	73%	81%	85%	79%	70%
Het realiseren van een veilig en stimulerend leerklimaat	81%	85%	83%	88%	85%	73%	77%	82%	75%	70%
Het afstemmen van de les op de ontwikkeling van leerlingen	79%	80%	77%	83%	80%	67%	76%	75%	75%	72%
Kennis van pedagogische theorieën en methodieken, die relevant zijn voor de onderwijspraktijk	87%	84%	83%	85%	87%	82%	81%	84%	77%	73%
Kennis van veelvoorkomende ontwikkelings- en gedragsproblemen	57%	53%	55%	55%	62%	50%	52%	72%	57%	54%
Omgaan met leerlingen met speciale zorgbehoefte	38%	37%	38%	39%	45%	36%	40%	47%	49%	39%
Aanmoedigen en motiveren van leerlingen	76%	81%	81%	83%	80%	70%	74%	78%	73%	70%
Klassenmanagement	72%	71%	68%	80%	77%	67%	61%	62%	68%	60%
Rol als teamspeler	66%	67%	57%	64%	65%	66%	71%	67%	65%	65%
Zelfreflectie en actief zijn in eigen professionele ontwikkeling	94%	94%	92%	93%	93%	87%	93%	92%	93%	90%
Interne en externe verantwoording afleggen over handelen	73%	74%	70%	74%	76%	71%	72%	68%	75%	70%
Totaal	279	263	250	414	369	97	117	101	141	214

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

		2020	2021	2022	2023	2024	2025
PO	De begeleiding door de begeleider vanuit de school/instelling	63%	72%	70%	70%	71%	74%
	De begeleiding op de werkplek in zijn geheel	66%	70%	69%	68%	70%	72%
	De begeleiding vanuit de lerarenopleiding	45%	53%	50%	53%	59%	65%
	Totaal (n)	421	279	263	250	414	369
VO	De begeleiding door de begeleider vanuit de school/instelling	68%	62%	64%	66%	63%	68%
	De begeleiding op de werkplek in zijn geheel	71%	62%	69%	62%	68%	70%
	De begeleiding vanuit de lerarenopleiding	55%	53%	56%	56%	68%	61%
	Totaal (n)	111	97	117	101	141	214
MBO	De begeleiding door de begeleider vanuit de school/instelling	63%	64%	65%	60%	71%	72%
	De begeleiding op de werkplek in zijn geheel	65%	61%	58%	58%	66%	69%
	De begeleiding vanuit de lerarenopleiding	66%	72%	65%	62%	70%	67%
	Totaal (n)	173	240	202	183	335	415

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

		2020	2021	2022	2023	2024	2025
PO	...de mate waarin het zij-instroomtraject u inhoudelijk heeft voorbereid op het lesgeven?	50%	51%	53%	58%	58%	60%
	...de mate waarin het zij-instroomtraject u heeft voorbereid op de verschillende doelgroepen en niveaus	38%	35%	36%	34%	39%	38%
	...de ondersteuning die u vanuit de lerarenopleiding hebt gekregen om uw traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	36%	44%	44%	47%	45%	51%
	...de ondersteuning die u van de school hebt gekregen om uw traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	55%	62%	59%	61%	61%	60%
	Totaal (n)	421	279	263	250	414	369
VO	...de mate waarin het zij-instroomtraject u inhoudelijk heeft voorbereid op het lesgeven?	65%	64%	68%	56%	54%	62%
	...de mate waarin het zij-instroomtraject u heeft voorbereid op de verschillende doelgroepen en niveaus	36%	39%	39%	36%	39%	41%
	...de ondersteuning die u vanuit de lerarenopleiding hebt gekregen om uw traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	48%	56%	57%	53%	56%	55%
	...de ondersteuning die u van de school hebt gekregen om uw traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	69%	68%	71%	62%	70%	73%
	Totaal (n)	111	97	117	101	141	214
MBO	...de mate waarin het PDG-traject u inhoudelijk heeft voorbereid op het lesgeven in het mbo	57%	69%	63%	65%	70%	65%
	...de mate waarin het PDG-traject u heeft voorbereid op de verschillende doelgroepen en niveaus in het mbo	44%	51%	44%	47%	46%	43%
	...de ondersteuning die u vanuit de lerarenopleiding hebt gekregen om uw traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	61%	66%	60%	57%	63%	64%
	...de ondersteuning die u vanuit uw mbo-instelling hebt gekregen om uw traject zo goed mogelijk te kunnen volgen	68%	72%	69%	68%	74%	73%
	Totaal (n)	173	240	202	183	335	415

Begeleiding zij-instromers

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

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Ja, dit werd actief aangeboden	26%	26%	32%	28%	35%	36%
Ja, nadat ik hier zelf om vroeg	22%	15%	20%	16%	15%	17%
Nee, geen enkele begeleiding gekregen	36%	45%	32%	45%	38%	36%
Anders	16%	14%	16%	10%	11%	12%
Totaal (n)	144	195	167	145	277	346

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

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

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nooit	38%	46%	41%	46%	36%	37%
1 of 2 keer	43%	39%	38%	37%	50%	44%
3 - 5 keer	13%	8%	16%	14%	10%	15%
Meer dan 5 keer	5%	5%	5%	4%	4%	4%
Weet ik niet	1%	2%	-	-	-	1%
Totaal (n)	144	195	167	144	272	346

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

Tabel C10 – PDG: deelname aan begeleidingsactiviteiten (%)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Een introductiedag voor beginnende docenten	20%	33%	28%	32%	25%	27%
Cursus(sen) gericht op mijn professionele ontwikkeling als docent	56%	53%	58%	47%	52%	56%
Intervisie gericht op mijn professionele ontwikkeling als docent	37%	39%	54%	47%	56%	54%
Teambrede workshops / studiedagen	95%	96%	90%	92%	90%	95%
Ik krijg begeleiding/coaching van mijn (direct) leidinggevende	40%	45%	36%	33%	34%	38%
Ik krijg begeleiding/coaching van een ervaren collega/mentor	49%	47%	56%	44%	54%	53%
Lesobservatie en coaching door collega's	46%	42%	57%	44%	53%	48%
Ik observeer lessen van meer ervaren collega's	58%	49%	52%	46%	49%	50%
Ik bespreek de manier waarop ik les geef met collega's	94%	90%	87%	87%	94%	92%
Gezamenlijk lessen voorbereiden met een meer ervaren collega	47%	48%	55%	50%	50%	47%
Gezamenlijk lessen geven met een meer ervaren collega	40%	35%	39%	39%	38%	37%
Totaal (n)	91	106	114	81	168	223

Tabel C11 – PDG: Onderwerpen die aan bod zijn gekomen tijdens begeleiding (%)

	2021	2022	2023	2024	2025
Begrip van het reilen en zeilen op deze mbo-instelling	38%	45%	51%	39%	35%
Kennis en begrip van mijn vakgebied(en)	35%	38%	31%	33%	35%
Pedagogische vaardigheden in het lesgeven	60%	61%	62%	58%	63%
Methodes voor het beoordelen van studenten	42%	39%	38%	36%	31%
Leerlinggedrag en klassenmanagement	54%	67%	58%	63%	69%
Methodes voor gedifferentieerd lesgeven	46%	43%	32%	36%	35%
Lesgeven aan studenten met speciale leerbehoeften	35%	26%	26%	21%	24%
Lesgeven aan studenten met gedragsproblemen	32%	30%	31%	23%	21%
Methodes om studenten meer generieke vaardigheden te leren	23%	22%	15%	25%	22%
Volgen van de ontwikkeling van individuele studenten en hun talenten	40%	28%	31%	29%	27%
Loopbaanperspectieven bespreken met studenten en hen daarin adviseren	36%	37%	28%	30%	25%
Leerstof/vakkennis relateren aan de beroepspraktijk	38%	40%	42%	37%	31%
Kennis over het beroep waar de studenten voor worden opgeleid	31%	29%	27%	31%	24%
Kennis van kwalificatiedossiers	55%	51%	47%	48%	41%
Geen van bovengenoemde onderwerpen is aan bod gekomen	10%	3%	3%	9%	10%
Totaal (n)	106	114	81	168	223

* 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%	77%	76%
Als ik problemen ondervind, helpt mijn manager mij naar oplossingen te zoeken	72%	63%	62%
Ik heb de indruk dat de school/instelling aandacht heeft voor beginnende docenten	64%	66%	47%
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	58%	56%	50%
Ik krijg goede ondersteuning en begeleiding bij het geven van de lessen	65%	49%	43%
Ik moet alles op eigen initiatief vragen en ontdekken	38%	41%	49%
Bij mijn inzet wordt rekening gehouden met het feit dat ik een beginnend docent ben	62%	43%	19%
Mijn school/instelling heeft een uitgewerkt programma voor beginnende docenten	24%	40%	22%
Mijn zij-instroomtraject was van voldoende kwaliteit om aan de slag te gaan als docent	72%	72%	72%
Het werken in het onderwijs is zoals ik van tevoren had verwacht	70%	69%	61%
Totaal (n)	346	208	346

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	70%	54%	64%	53%	51%	50%
Ik moet alles op eigen initiatief vragen en ontdekken	35%	46%	40%	39%	43%	43%
De school heeft een uitgewerkt programma voor beginnende docenten	24%	12%	19%	44%	42%	40%
Ik heb de indruk dat mijn school aandacht heeft voor beginnende leraren	70%	46%	64%	71%	64%	66%
Ervaren collega's helpen mij mijn weg te vinden als leraar	82%	81%	82%	77%	79%	78%
Als ik problemen ondervind, helpt het school-management mij naar oplossingen te zoeken	72%	63%	69%	65%	58%	61%
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	61%	45%	57%	56%	49%	53%
Bij mijn inzet wordt rekening gehouden met het feit dat ik een beginnend docent ben	51%	39%	47%	40%	25%	36%
Totaal (n)	401	177	972	248	72	438

* Selectie zij-instromers po/vo (peiljaar 2023-2025) 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 werk	De organisatie	Het werken in het onderwijs	Het salaris	Totaal (n)
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
	2025	8,0	7,5	8,0	6,9	346
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
	2025	8,0	7,3	7,8	7,0	208
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
	2025	7,9	7,2	7,9	7,2	349

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
	2025	57%	39%	5%	345
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
	2025	56%	38%	7%	207
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
	2025	60%	30%	10%	336

Tabel C17 – Oorzaken van werkdruk, naar sector (2025)*

	po	vo	mbo	totaal
Hoeveelheid administratieve taken	67%	48%	79%	68%
Hoeveelheid overige niet-lesgebonden taken	53%	46%	76%	61%
Samenstelling studentenpopulatie	57%	51%	48%	52%
Diversiteit in niveau binnen groepen	53%	33%	33%	41%
Handhaven van discipline binnen en buiten de klas	44%	54%	19%	36%
Omvang van de groepen	34%	41%	31%	34%
Het tekort aan leraren (te weinig bevoegde leraren/docenten)	26%	27%	27%	26%
Gebrek aan teamspirit/individualistisch optreden collega's	18%	18%	32%	24%
Beleidswijzigingen vanuit landelijk overheid	21%	18%	24%	22%
Eisen/verwachtingen vanuit het management over de te leveren prestaties	23%	19%	22%	22%
Verzuim van teamleden	15%	16%	28%	21%
Intimidatie/verbaal geweld van studenten	17%	17%	8%	13%
Omgaan met lastige ouders	15%	8%	11%	12%
Totaal (n)	196	116	201	513

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

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

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
De omgang met studenten	8,5	8,5	8,6	8,4	8,4	8,5
Het lesgeven	8,1	8,3	8,2	8,2	8,2	8,1
Totaal (n)	144	197	167	145	277	349

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.