

## **Loopbaanmonitor 2013**

*Begeleiding van beginnende leraren*

Onderzoek in opdracht van het ministerie van OCW  
Eva van der Boom  
Sil Vrielink  
Astrid Vloet

MOOZ Onderzoek  
juli 2014



© 2014 MOOZ Onderzoek in opdracht van het ministerie van OCW. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding.

## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1	Aanleiding	5
1.2	Onderzoeksvragen begeleiding starters	5
1.3	Werkwijze	5
1.4	Inductie en begeleiding startende leraren – enkele theoretische noties	6
1.5	Leeswijzer	8
<b>2</b>	<b>Resultaten</b>	<b>9</b>
2.1	Arbeidsmarktpositie afgestudeerde leraren	9
2.2	Begeleiding van beginnende leraren	10
2.3	Tevredenheid over de begeleiding	15
2.4	Vorbereidingstijd	16
<b>3</b>	<b>Effecten van begeleiding</b>	<b>19</b>
3.1	Werktevredeheid van beginnende leraren	19
3.2	Mobiliteitsgeneigdheid van beginnende leraren	22
3.3	Kenmerken van een invloedrijk begeleidingsprogramma	26
<b>4</b>	<b>Samenvatting</b>	<b>29</b>
<b>Bijlage A</b>	<b>Steekproef en respons</b>	<b>31</b>
<b>Bijlage B</b>	<b>Tabellen 1<sup>e</sup> meting</b>	<b>32</b>
<b>Bijlage C</b>	<b>Tabellen 2<sup>e</sup> meting</b>	<b>40</b>

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding

Het ministerie van OCW monitort de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt door middel van een aantal kernonderzoeken. Eén daarvan is de Loopbaanmonitor, gericht op de arbeidsmarktpositie en loopbaanstappen onder pas afgestudeerde leraren. Vanaf 2013 voeren Centerdata en MOOZ Onderzoek de loopbaanmonitor uit, in opdracht van het ministerie van OCW.

Het onderzoek dient aanknopingspunten op te leveren voor arbeidsmarktbeleid gericht op de *starters* in het lerarenberoep. Zo geeft de monitor, naast het zicht houden op de arbeidsmarktsituatie van pas afgestudeerde leraren, tevens inzicht in de beroepsrendementen van de lerarenopleidingen en de determinanten voor het arbeidsmarktgedrag van pas-afgestudeerde leraren. In het actieplan 'Leraar 2020'<sup>1</sup> is de begeleiding van beginnende leraren als specifiek aandachtspunt benoemd. Deze wordt vooral gezien als een instrument om starters te behouden voor het onderwijs.

## 1.2 Onderzoeksvragen begeleiding starters

De Loopbaanmonitor bestaat uit een arbeidsmarktcomponent en een verdiepend deel over de begeleiding van beginnende leraren. In dit rapport staan de onderzoeksvragen die betrekking hebben op de begeleiding van starters centraal. De volgende vragen zijn daarbij relevant:

1. Wat vinden beginnende leraren van de begeleiding door de schoolorganisatie bij de start van hun loopbaan?
  - a) In hoeverre worden starters begeleid op de werkplek? Om wat voor soort activiteiten gaat het hierbij, en in hoeverre sluiten deze aan bij de individuele behoeften (ontwikkelpunten)?
  - b) Hoe tevreden zijn starters over de begeleiding die zij vanuit de school en/of opleiding krijgen?
  - c) Hoe beoordelen beginnende leraren de organisatie waarin zij werken?
  - d) Wat zijn de effecten van een goede begeleiding op de professionele ontwikkeling van pas afgestudeerde leraren?

## 1.3 Werkwijze

Om bovengenoemde vragen te kunnen beantwoorden, is op twee momenten een internetenquête uitgezet. Deze paragraaf gaat kort in op de werkwijze daarbij.

### *Doelgroep*

De Loopbaanmonitor richt zich op de pas afgestudeerde starters in het onderwijs. Daartoe is op basis van DUO bestanden een selectie gemaakt van diegenen die in 2012 voor het eerst een volledige lerarenopleiding hadden afgerond: pabo, tweedegraads vo in het hbo en eerstegraads vo in het wo. Deze groep van pas afgestudeerde leraren die in 2012 een diploma hebben gehaald, bestaat uit 9.843 personen.

### *Twee metingen*

Om een goed beeld te krijgen van de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde leraren zijn deze twee keer benaderd: vlak voor de zomervakantie (juni) en in oktober. Deze twee metingen zijn uitgevoerd om betrouwbare informatie te verkrijgen over de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde leraren op drie verschillende momenten:

1. Vlak na afstuderen (retrospectief bevraagd in de eerste meting);

---

<sup>1</sup> Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (mei 2011). *Leraar 2020 – een krachtig beroep!*

2. Een half jaar na afstuderen (eerste meting);
3. Een jaar na afstuderen (tweede meting).

#### *Respons internetenquête*

Voor de eerste meting is iedereen die op basis van de DUO-bestanden als pas afgestudeerde van een lerarenopleiding was geselecteerd per brief<sup>2</sup> benaderd voor een internetenquête. Uiteindelijk hebben 2.125 respondenten de vragenlijst ingevuld. Dit komt neer op een respons van circa 22 procent. Aan deze respondenten is in de enquête gevraagd of zij bereid zouden zijn in oktober nogmaals een aantal vragen te beantwoorden. Uiteindelijk zijn 2.050 respondenten benaderd voor de tweede meting (in oktober). Hiervan hebben er uiteindelijk 1.178 de vragenlijst ingevuld, wat neerkomt op een respons van 57 procent.

In de analyse is een *weging* toegepast, om representatieve uitspraken te doen over de arbeidsmarktpositie van alumni. Hierbij is gecorrigeerd voor afwijkingen in de verdeling naar leeftijd, etniciteit, opleidingsvorm, afstudeerkwartaal en vakgebied (vo). In het vervolg van dit rapport geven we de gewogen uitkomsten weer in tabellen, plus de ongewogen responsaantallen.

In aanvulling op de enquêtes, worden in het kader van de loopbaanmonitor ook een aantal verdiepende analyses uitgevoerd op basis van CBS-gegevens. Hierover wordt later dit jaar apart gerapporteerd. In dit rapport presenteren we alleen de uitkomsten van het enquêteonderzoek.

Alvorens in te gaan op de resultaten van de Loopbaanmonitor 2013, gaan we eerst kort in op wat er reeds bekend is over de effecten van inductie en begeleiding op de startende leraren.

### **1.4 Inductie en begeleiding startende leraren – enkele theoretische noties**

Het afgelopen decennium zijn de effecten van inductie- en begeleidingsprogramma's voor startende leraren vanuit verschillende invalshoeken onderzocht. Een inductieprogramma behelst een 'inwerkprogramma' dat verschillende elementen kan hebben van verschillende intensiteit, vanaf een introductie in het reilen en zeilen op de school tot en met het meelopen van en ondersteuning door een ervaren collega. De uitkomsten van het merendeel van de studies zijn veelal positief. Daarbij worden de volgende positieve effecten het vaakst gerapporteerd:

- Behoud van startende leraren voor het beroep;
- Versterking professionele ontwikkeling starters;
- Zelfvertrouwen van starters, waaronder vertrouwen in eigen kunnen;
- Werktevredenheid (waaronder welbevinden en binding van starters met de organisatie/collega's).

Bovenstaande aspecten zullen naar verwachting bijdragen aan beter onderwijs en betere leerlingprestaties.

Het effect van inductie en begeleiding op het behoud van startende leraren is vooral in Angelsaksische landen onderzocht. Met name Ingersoll<sup>3</sup> heeft daar diverse, empirische onderzoeken aan gewijd. In grote lijnen wijzen de resultaten erop dat het met name de *intensievere* vormen van inductie en begeleiding zijn die leiden tot een *lager verloop* onder starters. Ook is van belang of een dergelijk programma uit

<sup>2</sup> De mailing is net als vorig jaar verzorgd door DUO.

<sup>3</sup> R.M. Ingersoll (mei 2012). *Beginning teacher induction – What the data tell us*. In: Kappan Magazine May 2012, pp. 47 – 51. R.M. Ingersoll en M. Strong (augustus 2011). *The impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research*. Review of Educational Research, <http://rer.sagepub.com/content/81/2/201>. T.M. Smith en R.M. Ingersoll (2004). *What are the effects of induction and mentoring on beginning teacher turnover?* American Educational Research Journal, 41, pp. 681 – 714.

verschillende elementen bestaat; des te meer verschillende activiteiten een inductieprogramma bevat, des te groter de positieve effecten. Inductie en begeleiding zijn een brede paraplu geworden voor het ondersteunen van startende leraren. Uit de onderzoeken van Ingersoll blijkt dat inductie zeer gevarieerd ingevuld kan worden. De wijze waarop inductie en begeleiding worden ingevuld, blijken zeer bepalend voor de effectiviteit ervan op de starters.

De vraag is in hoeverre de resultaten uit buitenlands onderzoek ook gelden voor Nederland<sup>4</sup>. Uit de eerste resultaten van een onderzoek van Wim van der Grift e.a. (nog te publiceren)<sup>5</sup> onder 338 beginnende Nederlandse leraren blijkt een meer indirect effect. Zo bleek dat het binnen drie jaar stoppen met het beroep vooral verklaard te kunnen worden door onbevoegdheid, een lage startbekwaamheid en ontevredenheid met het beroep. Daarentegen werd wel een significant effect van coaching op de groei in pedagogisch-didactische vaardigheid van startende leraren geconstateerd. Aangezien ontevredenheid met het beroep vooral verklaard kon worden door gebrek aan startvaardigheid en beroepsstress, heeft goede begeleiding uiteindelijk (via werktevredenheid) wel invloed op de vertrekgenueidheid onder Nederlandse starters.

Ook uit een proefschrift van C. Kessels<sup>6</sup> (2010) komt naar voren dat inductie en begeleiding vooral een positief effect hebben op het welbevinden onder de starters, ongeacht de intensiteit van het programma. Wat de invloed van dergelijke programma's op de professionele ontwikkeling betreft, rapporteerden de docenten weliswaar een positieve invloed, maar vooral vanwege het sneller aanleren van bepaalde handigheidjes en trucjes. Wat daarbij uit maakt is in hoeverre de mentor in staat is om beginnende docenten uit te dagen in hun professionele ontwikkeling; hoe beter de mentor daarin is, des te sterker hij/zij een positief effect heeft op de professionele ontwikkeling van starters.

Naast het behoud van starters voor het onderwijs heeft Ingersoll meer kwalitatieve effecten van inductie en begeleiding gevonden. Hij concludeert dat, ondanks het feit dat inductieprogramma's recentelijk 'gemeengoed' zijn geworden op de scholen in de Verenigde Staten, het effect per school verschilt vanwege de verschillen in intensiteit (de regelmaat waarmee, duur en aantal vormen van ondersteuning dat wordt aangeboden aan de starters).

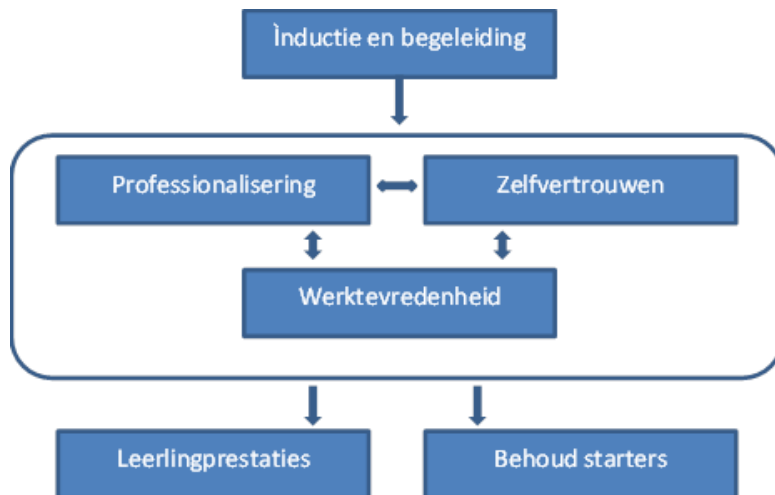
De effecten van inductie en begeleiding op startende leraren en de onderlinge relaties kunnen als volgt schematisch worden weergegeven:

---

<sup>4</sup> Voor arbeidsmarktgedrag onder leraren zie ook R. van der Aa et al (2008). *Loopbanen van Leraren door de Tijd Heen. Onderzoek naar de loopbaanontwikkeling van afgestudeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs en voortgezet onderwijs 1970-2007*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs.

<sup>5</sup> W. van de Grift, M. Helms-Lorenz en R. Maulana (oktober 2013). *Inductie van beginnende leraren in het beroep*. Presentatie Berghotel Amersfoort, 10 oktober 2013

<sup>6</sup> C. Kessels (2010). *The influence of induction programs on beginning teachers' well-being and professional development*. ICLON, Leiden University Graduate School of Teaching



### 1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 presenteren we de belangrijkste, beschrijvende uitkomsten van de loopbaanmonitor. We beperken ons daarbij tot de gegevens over de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerden en de begeleiding van startende docenten. Welke factoren ertoe doen in de begeleiding van startende leraren en in hun werktevredenheid komen in hoofdstuk 3 aan bod.

Verder is in de bijlage een serie tabellen opgenomen op basis van de eerste en tweede meting.



## 2 Resultaten

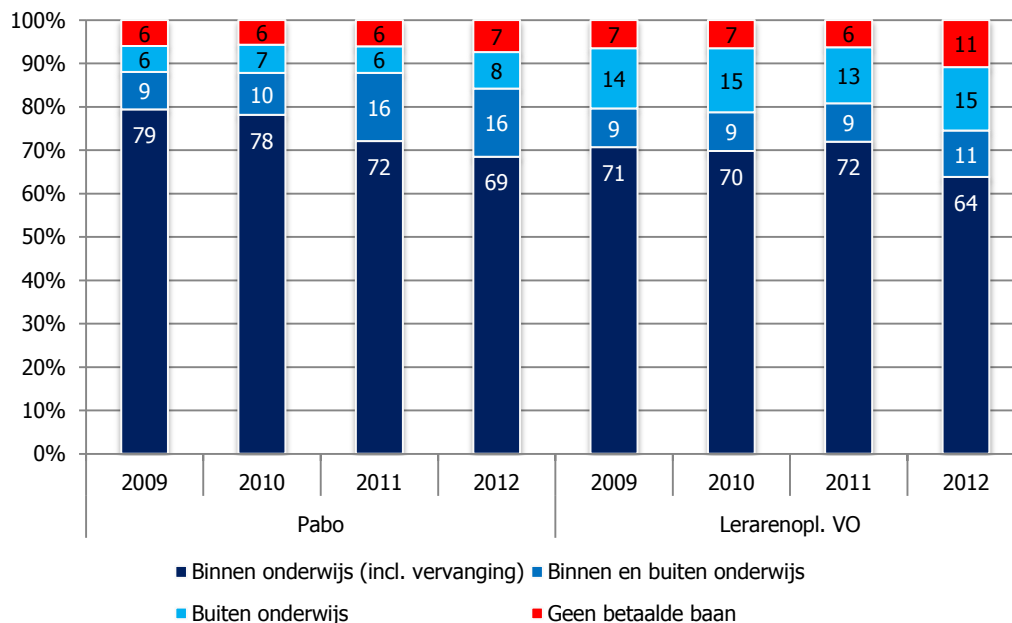
### 2.1 Arbeidsmarktpositie afgestudeerde leraren

De arbeidsmarkt voor leraren is de laatste jaren sterk in beweging. Door krimp en financiële krapte bij schoolbesturen is de werkgelegenheid in het onderwijs gedaald. Het aantal openstaande vacatures in deze sector is nog nooit zo laag geweest als het afgelopen jaar<sup>7</sup>.

Als gevolg van deze ontwikkelingen staat de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde leraren steeds meer onder druk. Het aandeel pabo-afgestudeerden dat een half jaar na afstuderen in het onderwijs werkt is in vier jaar tijd gedaald van 79 naar 69 procent (zie Figuur 2.1). Deze terugval gaat gepaard met een groei van het aantal afgestudeerden dat een baan in het onderwijs combineert met een baan daarbuiten.

Ook voor afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo is het lastiger geworden om een baan in het onderwijs te bemachtigen. Dit geldt vooral voor degenen die in 2012 zijn afgestudeerd. Circa 75 procent van deze groep werkt in het onderwijs, tegenover 81 procent van de afgestudeerden uit 2011. Dit is inclusief degenen die een baan in het onderwijs combineren met een baan daarbuiten. Tabel B.2 laat zien dat dit verschil zich ook direct na afstuderen manifesteert, hetgeen bevestigt dat het beroepsrendement is gedaald.

Figuur 2.1 - Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren, 2009-2012 (half jaar na afstuderen)



Pas afgestudeerden van de pabo hebben niet alleen meer moeite een baan binnen het onderwijs te vinden, maar zijn ook steeds vaker aangewezen op invalbanen en tijdelijke contracten (zie Tabel B.3, Tabel B.4). Het aandeel afgestudeerden met een reguliere baan nam in vier jaar tijd af van 45 naar 38 procent. Tegelijkertijd steeg het aandeel pabo'ers met een flexibel contract van 30 naar 50 procent. Dit

<sup>7</sup> ITS (2013) *Arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo 2012/2013*. Nijmegen.

wijst erop dat de baankansen in het primair onderwijs zijn gedaald<sup>8</sup> en dat pas afgestudeerden van de pabo steeds vaker zijn aangewezen op flexwerk. Gegevens uit de tweede meting bevestigen dit (zie Tabel C.2 en Tabel C.3).

Voor afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo is de arbeidsmarktsituatie over het algemeen een stuk gunstiger. Circa 85 procent van degenen die een baan in het onderwijs hebben gevonden, heeft een reguliere baan en bijna 47 procent heeft een vast contract (zie Tabel B.3, Tabel B.4). Naar vakgebied doen zich hierbij overigens wel grote verschillen voor (zie Tabel B.5 t/m Tabel B.6). Daarbij valt op dat de baankansen het beste zijn voor degene die een talenstudie hebben gedaan of een lerarenopleiding voor de exacte vakken. Voor afgestudeerden van de lerarenopleiding lichamelijke opvoeding en creatieve vakken zijn de perspectieven op werk het kleinst. Van hen werkt circa 60 procent in het onderwijs en heeft een ruime meerderheid een tijdelijk contract (70 à 80%).

## 2.2 Begeleiding van beginnende leraren

De overgang van de lerarenopleiding naar het leraarsberoep gaat niet altijd soepel. Veel leraren hebben moeite om hun draai te vinden en ervaren problemen in de klas. De Inspectie van het onderwijs pleit daarom sinds een aantal jaar voor een betere begeleiding van beginnende leraren, vooral op het vlak van orde houden, omgaan met verschillen tussen leerlingen en opbrengstgericht werken. De begeleiding van starters is dan ook één van de speerpunten geworden in het landelijk beleid voor de komende jaren. In de loopbaanmonitor is daarom ook uitgebreid ingegaan op de begeleiding van beginnende leraren. In het vervolg van dit rapport presenteren we de belangrijkste resultaten hiervan. We richten ons daarbij niet alleen op de begeleidingspraktijk zelf, maar ook op de effecten daarvan. Dit laatste is vooral relevant omdat er in Nederland nog betrekkelijk weinig hard empirisch bewijs is waaruit blijkt dat begeleiding ertoe doet, met name voor het primair onderwijs. In de afgelopen jaren zijn er weliswaar diverse studies uitgevoerd naar de effecten van begeleiding, maar deze richten zich vrijwel uitsluitend op het voortgezet onderwijs<sup>9</sup>. Over de begeleiding van starters in het primair onderwijs is (vooralsnog) echter veel minder bekend. We hopen met dit onderzoek dan ook vooral in die leemte te voorzien.

### *Begeleiding van starters*

De aandacht voor een goede begeleiding van starters is de laatste jaren sterk toegenomen, met in grote lijnen twee doelen: het verminderen van de relatief hoge uitval onder starters en het versterken van de pedagogisch-didactische vaardigheden van starters<sup>10</sup>. In de Lerarenagenda is dit duidelijk verwoord. Het streven is daarbij dat alle startende leraren een degelijk inwerk- en begeleidingsprogramma krijgen dat onderdeel is van een professioneel personeelsbeleid. Uit Figuur 2.2 blijkt dat die situatie vooralsnog geen realiteit is, en vooral in het primair onderwijs een aanzienlijk deel van de starters geen enkele vorm van begeleiding krijgt (28%). Vergeleken met 2010 is het aandeel starters dat begeleid wordt bovendien sterk gedaald (van 81 naar 72%). Dit geldt zowel voor degenen met een invalbaan als voor degenen met een reguliere baan (zie Tabel B.9).

Voor de alumni van de lerarenopleidingen vo is het beeld een stuk gunstiger (zie Figuur 2.2). Circa 86 procent hiervan heeft begeleiding gekregen vanuit de school. Het begeleidingspercentage ligt hiermee op ongeveer hetzelfde niveau als in 2010 en 2011. Opvallend is overigens wel dat invallers minder vaak

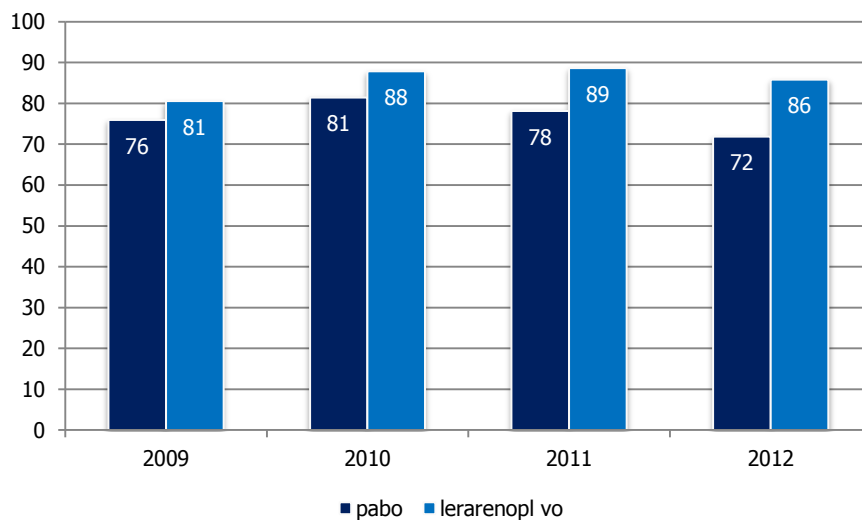
<sup>8</sup> Zie ook ministerie van OCW (20 november 2013) *Aanbiedingsbrief TK bij rapport 'De vraag naar onderwijspersoneel' en notitie van het Centraal Planbureau*. Den Haag.

<sup>9</sup> Dit geldt o.m. voor het inductie-onderzoek van Helms-Lorenz en Van der Grift (2012) en het promotieonderzoek van Kessels (2010).

<sup>10</sup> OCW (2013) *Lerarenagenda 2013-2020*. Den Haag.

begeleiding krijgen dan starters met een reguliere baan. Dit geldt zowel voor de alumni van de pabo als voor de alumni van de lerarenopleiding vo (zie Tabel B.9).

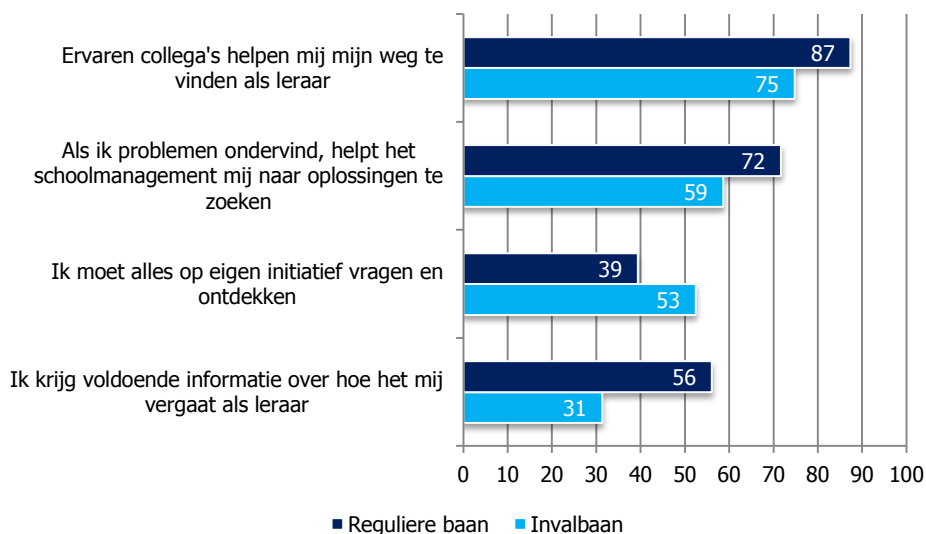
*Figuur 2.2 - Begeleiding van beginnende leraren, cohort 2009-2012 (in %)*



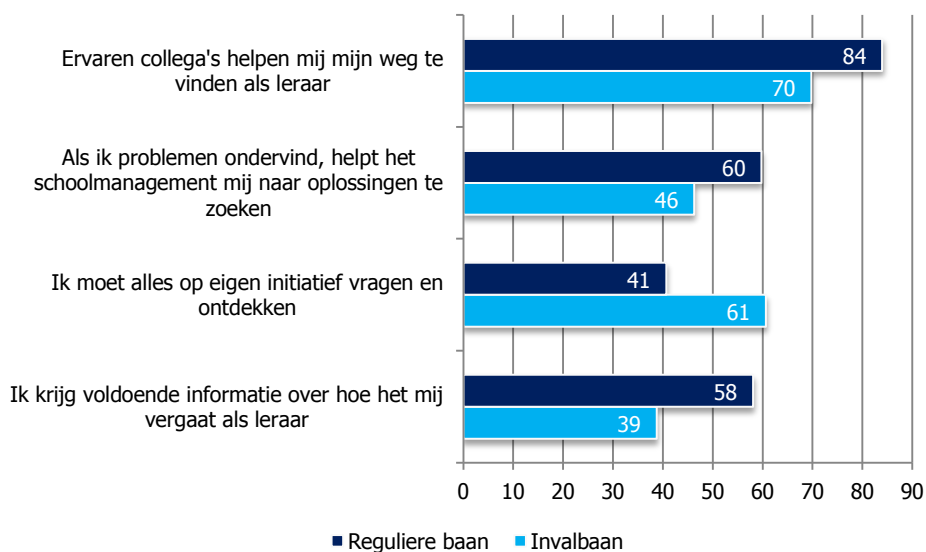
Om inzicht te krijgen in de begeleiding van beginnende leraren, is in de enquête onder meer een aantal stellingen opgenomen (zie Tabel B.10). Hieruit blijkt dat de meeste starters op weg worden geholpen door een ervaren collega en dat zij bij problemen hulp krijgen van de schoolleiding (zie Figuur 2.3). Dit geldt vooral voor degenen met een reguliere baan. Invallers ervaren minder steun van hun collega's en geven relatief vaker aan zij alles zelf moeten ontdekken dan hun collega's met een reguliere baan. Bovendien krijgen zij minder informatie over hoe het hen vergaat als leraar. Deze verschillen tussen invallers en de leraren met een reguliere baan zijn zowel zichtbaar onder de starters met een pabo-diploma als onder degenen die een lerarenopleiding vo hebben gevolgd (Figuur 2.4).

Op grond van deze stellingen kan worden geconcludeerd dat vooral de begeleiding van invallers te wensen overlaat, en dan met name in het primair onderwijs. Zij krijgen minder ondersteuning en feedback dan de andere starters, en moeten vaak zelf uitzoeken hoe zij het beste les kunnen geven. Het is derhalve ook niet verwonderlijk dat bijna de helft van alle invallers aangeeft te weinig ondersteuning te hebben gekregen bij het geven van de lessen (zie Tabel B.12).

Figuur 2.3 - Pabo: stellingen over de begeleiding van beginnende leraren (% [helemaal] mee eens)



Figuur 2.4 - VO: stellingen over de begeleiding van beginnende leraren (% [helemaal] mee eens)



Hoewel starters met een reguliere baan vaker begeleid worden dan invallers, valt er ook voor deze groep nog wel het een en ander te verbeteren. Circa 40 procent geeft namelijk aan alles zelf te moeten vragen en ontdekken, en slechts 50 procent vindt dat hij goede begeleiding krijgt bij het geven van de lessen (zie Tabel B.11). Van een uitgewerkt *inductieprogramma* blijkt bovendien zelden sprake<sup>11</sup>.

#### Begeleidingsactiviteiten

Om een goed beeld te krijgen van de begeleiding, is aan alle starters gevraagd hoe de begeleiding was georganiseerd. Daarbij is een lijst van zeven begeleidingsactiviteiten voorgelegd. Tabel 2.1 laat zien dat er duidelijke verschillen zijn in de begeleiding tussen afgestudeerden van de pabo en afgestudeerden van de

<sup>11</sup> Ongeveer een derde van de starters met een reguliere baan geeft aan dat de school een uitgewerkt inductieprogramma heeft voor beginnende leraren (Tabel B.11). Onder afgestudeerden van de pabo (20%) ligt dit aandeel significant lager dan onder de alumni van de lerarenopleiding vo (38%).

lerarenopleiding vo. Daarbij valt op dat afgestudeerden van de pabo relatief vaak begeleid worden door de schoolleiding, en afgestudeerden van de lerarenopleiding vo relatief vaak door een mentor of een ervaren docent uit de vaksectie. Verder blijkt dat de starters die een lerarenopleiding vo hebben gevolgd, ook vaker deel nemen aan begeleidingsprogramma's en intervisiegroepen. Dit bevestigt het beeld dat de begeleiding van beginnende leraren in het vo over het algemeen beter is georganiseerd dan in het po.

Tabel 2.1 – Organisatie van de begeleiding, naar sector (%)\*

	Pabo	Lerarenopl. VO	Totaal
Begeleiding door een ervaren docent (uit de vaksectie)	28%	53%	40%
Begeleiding door een mentor/coach	28%	49%	38%
Begeleiding door de schoolleiding	44%	16%	30%
Een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren	12%	40%	25%
Groepje met nieuwe leraren dat regelmatig bijeenkomt	9%	43%	25%
Aantal lessen wordt bijgewoond door ervaren docent	15%	35%	25%
Er werd een cursus aangeboden	4%	9%	6%
Anders	20%	7%	14%
Totaal (n)**	602	580	1.182

\* Meer antwoorden mogelijk . | \*\* Selectie beginnende leraren die begeleiding hebben gekregen.

Tabel 2.2 laat zien dat de begeleiding van beginnende leraren vooral is gericht op praktische zaken, zoals uitleg over het organisatorisch reilen en zeilen op school (59%) en een kennismaking met collega's (37%). Onderwijsinhoudelijke onderwerpen, zoals de omgang met leerlingen en didactische vaardigheden, komen minder vaak aan bod, met name in het primair onderwijs. Dit is opmerkelijk omdat starters vooral op deze terreinen nog veel moeten leren<sup>12</sup>.

Bij afgestudeerden van de lerarenopleiding vo wordt wel meer aandacht besteed aan pedagogisch-didactisch vaardigheden, ook al gebeurt dat nog lang niet bij iedereen. Er is wat dat betreft dus ook nog veel ruimte voor verbetering.

Tabel 2.2 – Inhoud van de begeleiding, naar sector (%)\*

	Pabo	Lerarenopl. VO	Totaal
Op de hoogte brengen van het organisatorisch reilen en zeilen	62%	55%	59%
Rondleiding door de school en kennismaking met collega's	44%	30%	37%
Het omgaan met leerlingen	28%	43%	35%
Didactische vaardigheden	23%	32%	27%
Orde handhaven in de klas	19%	36%	27%
Het plannen van de werkzaamheden	27%	14%	21%
Het omgaan met ouders	22%	14%	18%
Het voorbereiden van lessen	9%	14%	11%
Anders	12%	10%	11%
Totaal (n)**	602	580	1.182

\* Maximaal 3 antwoorden mogelijk | \*\* Selectie beginnende leraren die begeleiding hebben gekregen.

Ook in de tweede meting (een jaar na afstuderen) is informatie verzameld over de begeleiding van beginnende leraren. Daarbij is een iets andere lijst van begeleidingsactiviteiten gebruikt (zie Tabel C.5). Het algehele beeld wijkt echter niet zo veel af, en toont opnieuw dat de alumni van de lerarenopleiding vo intensiever worden begeleid dan degenen van de pabo. Daarbij valt op dat de deelname aan bijna alle

<sup>12</sup> Van de Grift e.a. (2012) *Vakkundig meesterschap en meesterlijk vakmanschap*.

begeleidingsactiviteiten groter is, en starters in het vo veel vaker deelnemen aan een formeel inwerk- of begeleidingsprogramma dan starters in het po (Tabel C.5).

#### *Verschillen in begeleidingsintensiteit*

Op basis van de hiervoor gepresenteerde tabellen ontstaat een globaal beeld van de begeleiding van startende leraren. Daarbij valt op dat afgestudeerden van de lerarenopleiding vo intensiever worden begeleid dan degenen die de pabo hebben gedaan, en dat ook de focus duidelijk verschilt. Figuur 2.5 bevestigt dit beeld. Uit deze figuur blijkt dat starters met een vo-diploma aan gemiddeld 2,2 begeleidingsactiviteiten hebben deelgenomen. De gemiddelde "*begeleidingsintensiteit*"<sup>13</sup> ligt daarmee twee keer hoog zo als die van pabo-afgestudeerden. Daarnaast blijkt ook de *focus* in het vo wat breder, en worden er gemiddeld genomen wat meer onderwerpen behandeld (resp. 2,1 vs. 1,8). Verder blijkt dat de begeleidingsintensiteit (aantal onderwerpen) van invallers een stuk lager ligt dan die van starters met een reguliere baan. Dit laatste bevestigt het beeld dat reeds op basis van de stellingen naar voren kwam, namelijk dat vooral de begeleiding van invallers te wensen overlaat.

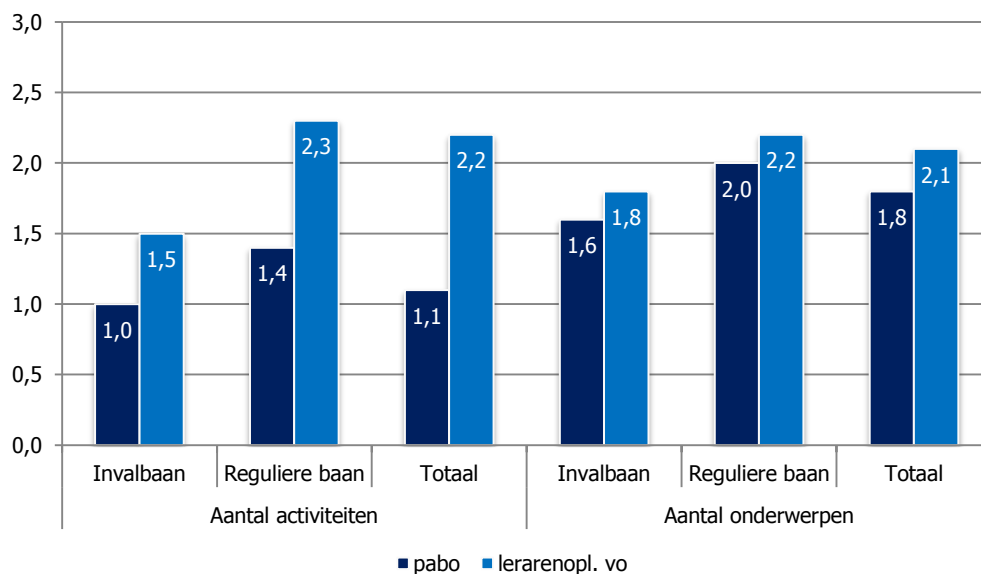
Uit nadere analyses blijkt overigens dat er ook grote verschillen zijn in het aantal begeleidingsactiviteiten binnen deze groepen (zie Tabel B.13). Daarbij valt op dat sommige leraren niet of nauwelijks worden begeleid, terwijl andere een begeleidingsprogramma hebben dat bestaat uit meerdere activiteiten. Vooral in het voortgezet onderwijs zien we dit laatste vaker, en is er een aanzienlijke groep starters met een meer uitgewerkt begeleidingsprogramma (zie Figuur 2.6)<sup>14</sup>. Onder pabo-afgestudeerden zijn de verschillen veel kleiner. Binnen deze groep heeft slechts 10 procent deelgenomen aan een 'programma' met drie activiteiten of meer. Voor verreweg de meeste starters in het po (70%) is de begeleiding echter minimaal geregeld. Zij krijgen niet of nauwelijks begeleiding en zelden feedback op hun pedagogisch-didactisch handelen. Vooral in het po is derhalve nog veel winst te boeken met de begeleiding van beginnende leraren.

---

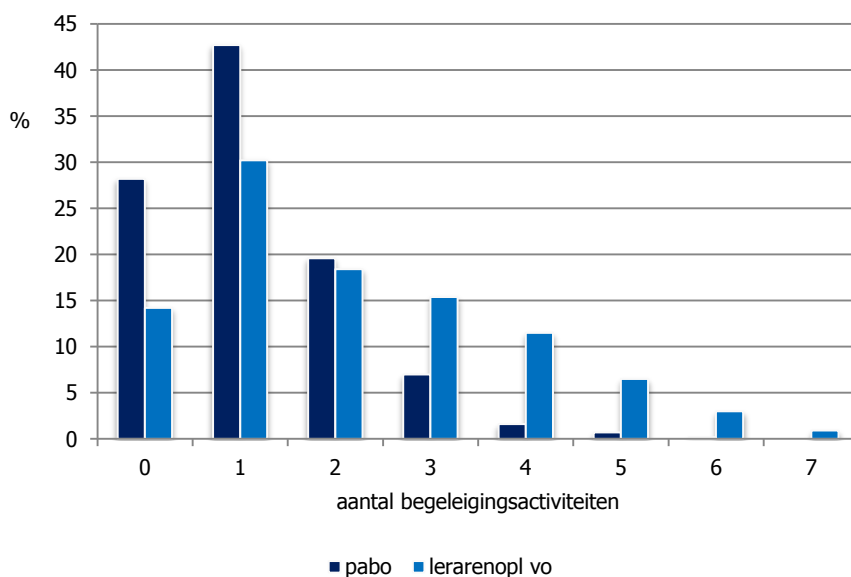
<sup>13</sup> Onder *begeleidingsintensiteit* verstaan we het aantal begeleidingsactiviteiten waaraan starters deelnemen.

<sup>14</sup> Ongeveer 37 procent van de starters met een vo-opleiding

Figuur 2.5 - Gemiddeld aantal begeleidingsactiviteiten en -onderwerpen, naar type baan (2012)



Figuur 2.6 - Variatie in aantal begeleidingsactiviteiten, naar type opleiding (% cohort 2012)



### 2.3 Tevredenheid over de begeleiding

De meeste starters zijn tevreden over de begeleiding die zij ontvangen (66%). Dit geldt met name voor degenen die zijn afgestudeerd aan een lerarenopleiding vo (zie Tabel 2.3). Bijna 70 procent van deze groep is tevreden over de begeleiding die zij hebben gekregen. Onder de alumni van de pabo ligt dit percentage iets lager (63%). De tevredenheid over de begeleiding ligt hiermee op ongeveer hetzelfde niveau als vorig jaar.

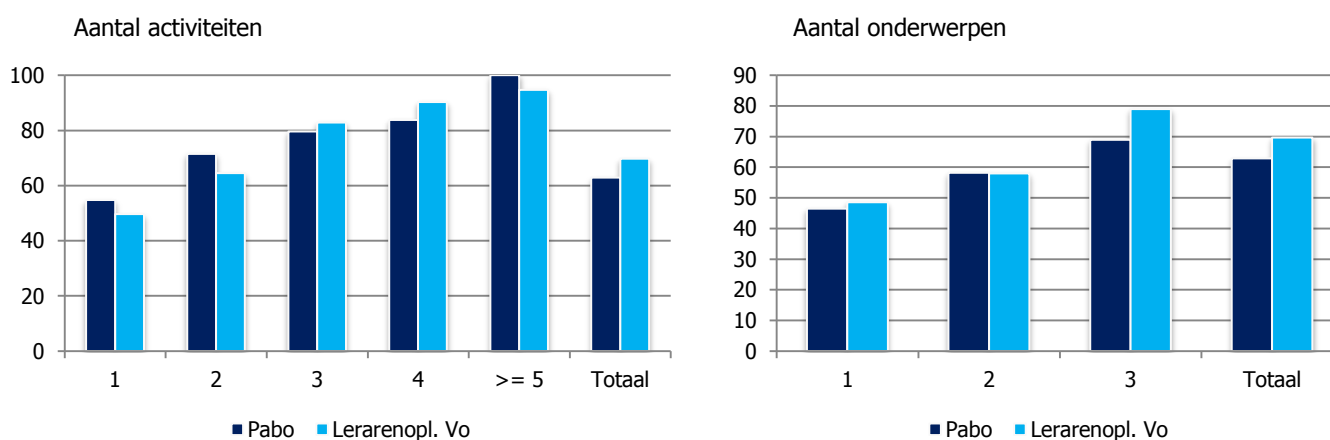
Tabel 2.3 – Tevredenheid met de begeleiding vanuit de school, naar sector (%)

	Pabo		Lerarenopl. Vo	
	2011	2012	2011	2012
Zeer tevreden	18,6	17,8	25,3	25,4
Tevreden	46,2	45,0	42,9	44,3
Neutraal	24,7	25,2	20,0	19,1
Ontevreden	8,1	8,1	9,2	7,9
Zeer ontevreden	0,6	1,5	1,8	1,8
n.v.t.	1,8	2,4	0,8	1,5
Totaal (n)*	875	602	609	580

\* Selectie beginnende leraren die begeleiding krijgen. | 1<sup>e</sup> meting.

Uit Tabel B.15 blijkt dat invallers over het algemeen wat minder tevreden zijn met de begeleiding vanuit de school dan de starters met een reguliere baan. Dit komt vermoedelijk vooral omdat zij minder intensief worden begeleid en de fijne kneepjes van het vak vaak zelf moeten ontdekken. Figuur 2.7 ondersteunt dit vermoeden en laat zien dat de tevredenheid met de begeleiding sterk samenhangt met de begeleidingsintensiteit (aantal onderwerpen). Daarbij valt op dat de starters die intensief worden begeleid meer tevreden zijn dan degenen die nauwelijks begeleiding krijgen<sup>15</sup>. Dit onderstreept het belang van begeleidingsprogramma's die uit meerdere activiteiten bestaan.

Figuur 2.7 - Tevredenheid met de begeleiding, naar het aantal begeleidingsactiviteiten en -onderwerpen, (% [zeer] tevreden)



## 2.4 Voorbereidingstijd

De overgang van opleiding naar beroepspraktijk is groot en wordt door veel startende leraren als belastend ervaren. Opeens sta je er als leraar alleen voor, en kun je niet meer bij een stagebegeleider aankloppen. Om deze *praktijkschok* te verzachten, hebben startende leraren in het vo volgens de cao recht op een reductie van hun lestaak met 20 procent<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> De vraag over de tevredenheid met de begeleiding is alleen gesteld aan starters die (enige vorm van) begeleiding hebben gekregen.

<sup>16</sup> VO-raad (2011) *CAO VO 2011-2012*. Utrecht.



In de praktijk blijken de meeste starters echter meteen het volledige aantal lessen te geven (Tabel 2.4). Slechts een derde van de starters geeft minder les dan gewoon is bij de aanstellingsomvang die zij hebben. Van een algehele reductie lijkt vooralsnog geen sprake. Dit lijkt zorgelijk omdat een vermindering van het aantal lessen een positieve uitwerking kan hebben op de ervaren stress van beginnende leraren<sup>17</sup>. Bovendien blijkt dat starters die meer voorbereidingstijd krijgen voor hun lessen, meer tevreden zijn over de organisatie waarin zij werken dan degenen die dat niet krijgen (althans in het vo; zie hoofdstuk 3). Dit is een belangrijke bevinding, omdat slechts 10 procent van de beginnende leraren meer voorbereidingstijd krijgt voor de lessen dan ervaren docenten (Tabel C.8)<sup>18</sup>.

*Tabel 2.4 – Beginnende leraren die een reductie van de lestaak hebben gekregen (%)\**

	<b>Pabo</b>	<b>Lerarenopl. VO</b>	<b>Totaal</b>
Nee, ik gaf meteen het volledig aantal lessen	88,6	61,6	71,3
Ja, gedurende het 1e jaar	4,5	30,2	20,9
Ja, langer dan 1 jaar	-	1,1	0,7
Weet, niet	6,9	7,1	7
Totaal (n)*	317	562	879

\* Selectie beginnende leraren met een reguliere baan.

<sup>17</sup> Helms-Lorenz (2012) Beginning teachers' self-efficacy and stress and the supposed effects of induction arrangements. In: *Educational Studies*, 38 (2).

<sup>18</sup> Uit Tabel B.12 blijkt verder dat ruim twee derde van de invallers in het po (naar eigen zeggen) te weinig voorbereidingstijd krijg voor de lessen.



### 3 Effecten van begeleiding

In hoofdstuk 2 zijn we ingegaan op de begeleiding van beginnende leraren en hebben we gezien dat vooral in het primair onderwijs de begeleiding vrij beperkt is geregeld. Daarnaast kwam naar voren dat invallers minder intensief begeleid worden dan starters met een reguliere baan. In dit hoofdstuk gaan we na wat de effecten zijn van begeleiding op de werktevredenheid en de mobiliteitsgeneigdheid<sup>19</sup> van starters. Dit is vooral relevant omdat er beleidsmatig veel belang wordt gehecht aan een goede begeleiding.

In de afgelopen jaren zijn er diverse onderzoeken uitgevoerd naar de effecten van inductieprogramma's in het voortgezet onderwijs. Hieruit komt onder meer naar voren dat begeleiding een positief effect heeft op het welbevinden van beginnende leraren (Kessels, 2010) en hun professionele ontwikkeling (Helms-Lorenz, 2012). Verder blijkt dat starters die deelnemen aan een inductieprogramma minder geneigd zijn om te vertrekken dan degene die geen begeleiding krijgen (Smith & Ingersoll, 2004). Opmerkelijk is daarbij wel dat in het meeste inductieonderzoek geen rekening is gehouden met baankenmerken. De uitkomsten geven daardoor mogelijk een wat vertekend beeld, omdat starters met een reguliere baan vaker begeleid worden dan starters met een invalbaan.

Om een goed beeld te krijgen van de *begeleidingseffecten* bespreken we in dit hoofdstuk een aantal regressieanalyses uit, waarbij we expliciet rekening houden met baankenmerken (type contract en aanstellingsomvang). We richten ons daarbij eerst op de werktevredenheid (§ 3.1) en vervolgens op de mobiliteitsgeneigdheid onder starters (§ 3.2). We zoomen daarbij vooral in op de tevredenheid met het werken in het onderwijs en de tevredenheid met de organisatie. In paragraaf 3.3 brengen we ten slotte de kenmerken van invloedrijke inductieprogramma's in beeld.

#### 3.1 Werktevredenheid van beginnende leraren

##### *Tevredenheid met het werk in het onderwijs*

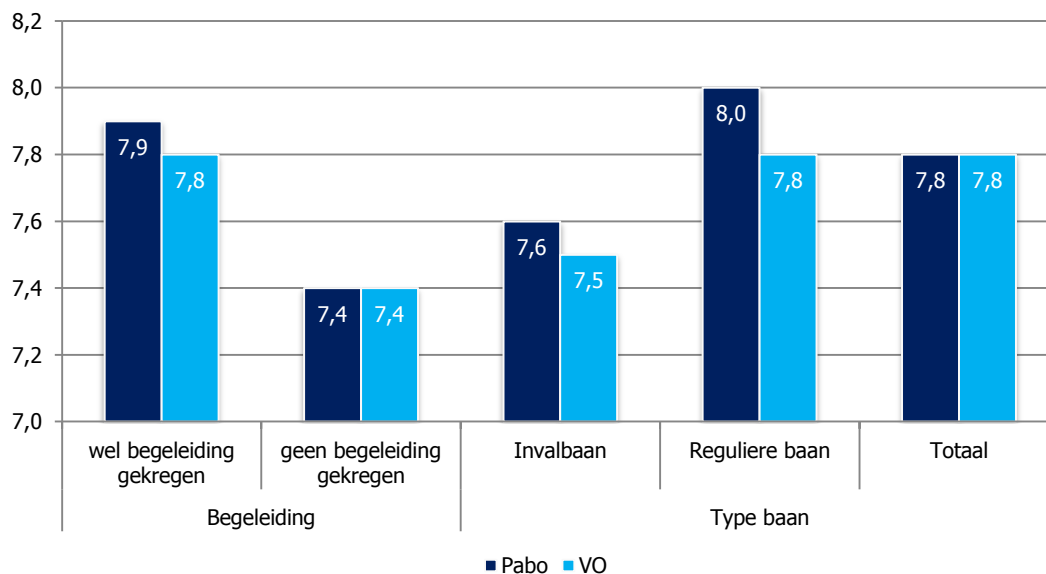
Beginnende leraren zijn over het algemeen redelijk tevreden over het werk in het onderwijs. Dit geldt zowel voor degenen die de pabo hebben gedaan, als voor degenen die zijn afgestudeerd aan de lerarenopleiding vo (zie Figuur 3.1). Gemiddeld genomen beoordelen zij hun werk met een 7,8. In eerdere jaren was dit niet wezenlijk anders (zie Tabel B.16). Wel blijkt dat invallers minder tevreden zijn met hun werk dan starters met een reguliere baan en dat starters die begeleiding hebben gekregen meer tevreden zijn dan degenen die geen begeleiding hebben gekregen.

Dit laatste roept de vraag op of hier nu sprake is van een *begeleidingseffect* of van een effect van het *type baan*. In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat starters met een reguliere baan vaker begeleid worden dan degenen die invalwerk doen. Het is daarom ook de vraag of begeleiding er wel echt toe doet. Om deze vraag te beantwoorden, hebben we een aantal regressieanalyses uitgevoerd. Tabel 3.1 en Tabel 3.2 tonen daarvan de resultaten.

---

<sup>19</sup> Onder *mobiliteitsgeneigdheid* of *verloopintentie* verstaan we de mate waarin starters op zoek zijn naar een andere baan, binnen of buiten het onderwijs.

Figuur 3.1 - Tevredenheid met het werken in het onderwijs, naar begeleiding en type baan (rapportcijfer)



Tabel 3.1 toont de resultaten van de regressieanalyse voor afgestudeerden van de pabo. Daarbij vallen drie dingen op.

- Ten eerste blijkt dat de begeleiding van starters een positief effect heeft op de tevredenheid met het werk. Daarbij spelen drie elementen een rol, namelijk de *hulp van collega's*, de *feedback op het functioneren*<sup>20</sup> en de *inhoud van de begeleiding* (aantal onderwerpen). Hoewel deze elementen alle drie significant zijn, is het totale effect toch vrij bescheiden. Dit geldt zeker in vergelijking tot het effect van baankenmerken.
- Uit de analyses blijkt namelijk dat baankenmerken van grotere invloed zijn op de tevredenheid met het werk dan de begeleiding. Het gaat dan met name om het *type contract* en de *aanstellingsomvang*. Beginnende leraren met een (kleine) deeltijdbaan zijn minder tevreden dan degenen met een voltijdbaan en starters met een flexibel contract zijn minder tevreden dan starters met een vast dienstverband. Dit is een belangrijke bevinding omdat steeds meer starters in het primair onderwijs zijn aangewezen op tijdelijke of flexibele contracten. Het zijn voornamelijk deze contractsoorten die de werktevredenheid van starters negatief beïnvloeden en maken dat zij sterker geneigd zijn op zoek te gaan naar een andere baan. Hiermee wordt dus het belang van reguliere banen onderstreept<sup>21</sup>.
- De regressieanalyse toont verder het belang van een goede aansluiting tussen de persoon en de baan voor de tevredenheid met het werk<sup>22</sup>. Startende leraren voor wie het werk in het onderwijs is wat zij ervan verwacht hadden, zijn significant meer tevreden dan degenen voor wie de *person-job fit* niet optimaal is. Deze bevinding strookt met die uit eerder onderzoek naar de arbeidstevredenheid van ambtenaren<sup>23</sup> en bevestigt tevens het belang van een goede beroepsoriëntatie tijdens de opleiding.

Opmerkelijk is verder dat persoonskenmerken, zoals leeftijd, geslacht en etniciteit, geen effect hebben op de tevredenheid van beginnende leraren. Ook de schoolgrootte blijkt niet van invloed te zijn. Hetzelfde geldt voor de reductie van de lestaak<sup>24</sup>. Dit laatste is opmerkelijk omdat in het publiek debat vaak wordt

<sup>20</sup> In de enquête is dit geoperationaliseerd d.m.v. de stelling: "Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar".

<sup>21</sup> OCW (2013) *Nationaal Onderwijsakkoord. De route naar geweldig onderwijs*.

<sup>22</sup> In de HR-literatuur wordt dit ook wel de ook wel *person-job fit* genoemd.

<sup>23</sup> Steijn e.a. (2009) *Strategisch HRM in de publieke sector*. Assen.

<sup>24</sup> Deze variabelen blijken geen effect te hebben op de arbeidstevredenheid van starters en zijn om die reden niet opgenomen in het model (backward stepwise regression).

beweerd dat een vermindering van het aantal lessen van belang is voor het welbevinden van startende leraren. Uit dit onderzoek blijkt daarvoor echter geen bewijs.

Tabel 3.1 – Resultaten regressieanalyse: tevredenheid met het werken in het onderwijs (pabo)\*

	Coëfficiënt	Beta	Sign.
(Constance)	7,092		0,000
Tijdelijk contract	-0,234	-0,098	0,068
Flexibel contract	-0,431	-0,184	0,001
12-24 uur	-0,138	-0,051	0,091
< 12 uur	-0,763	-0,146	0,000
Aantal begeleidingsonderwerpen	0,053	0,058	0,068
Ervaren collega's helpen mij mijn weg te vinden	0,271	0,094	0,003
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	0,292	0,122	0,000
Het werk in het onderwijs is zoals ik van tevoren had verwacht	0,908	0,363	0,000
Adjusted R square	0,263		
N	828		

\* Selectie beginnende leraren met een pabo-diploma.

De uitkomsten voor afgestudeerden van de lerarenopleiding vo komen in grote lijnen overeen met die van de pabo (zie Tabel 3.2). Daarbij valt op dat de aansluiting tussen persoon en baan wederom de belangrijkste voorspeller is voor de tevredenheid met het werk. Daarnaast doen echter ook de begeleiding en het type baan ertoe. Starters die feedback krijgen op hun functioneren en door hun leidinggevende worden geholpen, zijn meer tevreden met hun werk dan degenen die geen begeleiding krijgen. En daarnaast heeft ook het *aantal begeleidingsonderwerpen* een positief effect<sup>25</sup>. Al valt daarbij wel op dat starters bij wie *orde handhaven* aan bod komt, minder tevreden zijn dan degenen bij wie dit niet is besproken. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat deze groep het lastig vindt om zelf orde te houden en daardoor minder vertrouwen heeft in het eigen functioneren.

Tabel 3.2 – Resultaten regressieanalyse: tevredenheid met het werken in het onderwijs (lerarenopl. vo)\*

	Coëfficiënt	Beta	Sign.
(Constance)	6,679		0,000
Tijdelijk contract	-0,238	-0,112	0,003
Flexibel contract	-0,238	-0,067	0,071
12-24 uur	-0,165	-0,072	0,040
< 12 uur	-0,374	-0,094	0,008
Aantal begeleidingsonderwerpen	0,124	0,126	0,001
Orde handhaven in de klas	-0,251	-0,111	0,002
Als ik problemen ondervind, helpt het schoolmanagement	0,226	0,105	0,003
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	0,256	0,120	0,001
Het werk in het onderwijs is zoals ik van tevoren had verwacht	0,826	0,376	0,000
Lichamelijke opvoeding	0,342	0,085	0,015
Leeftijd	0,010	0,084	0,015
Adjusted R square	0,278		
N	655		

\* Selectie beginnende leraren (lerarenopleidingen vo).

<sup>25</sup> In de regressie is het aantal begeleidingsonderwerpen (uit Tabel 2.2) opgenomen als onafhankelijke variabele.

Uit nadere analyses blijkt overigens dat in het po (naast ondersteuning en feedback) vooral de uitleg over het *organisatorisch reilen en zeilen op school* van invloed is op de tevredenheid met het werk (zie Tabel B.18). Dit bevestigt het idee dat een invloedrijk inductieprogramma bestaat uit meerdere elementen en zich zowel richt op de werksituatie (enculturatie) als op de begeleiding van beginnende leraren<sup>26</sup>.

### *Tevredenheid met de organisatie*

In de tweede meting is opnieuw gevraagd naar de tevredenheid met het werk in het onderwijs (zie Tabel C.9). Het beeld dat hieruit naar voren komt is vergelijkbaar met dat van de eerste meting (een half jaar na afstuderen). Zo blijkt dat starters redelijk tevreden zijn over hun werk (rapportcijfer 7,7). Hetzelfde geldt voor de tevredenheid met de inhoud van het werk en de organisatie. Deze aspecten van het werk worden gemiddeld genomen beoordeeld met 7,8 en een 7,3.

Uit regressieanalyses blijkt verder dat de tevredenheid met de organisatie nauw samenhangt met de *begeleidingsintensiteit* (aantal begeleidingsactiviteiten) en de *schoolcultuur*. Dit geldt zowel voor de afgestudeerden van de pabo als voor de alumni van de lerarenopleiding vo (zie Tabel C.10, Tabel C.11). Daarbij valt op dat vooral het aspect van samenwerking en ondersteuning erg belangrijk is<sup>27</sup>. Beginnende leraren die positief oordelen over dit aspect van de schoolcultuur, zijn meer tevreden met de organisatie dan starters die ontevreden zijn over de support.

Opmerkelijk is verder dat starters die meer voorbereidingstijd krijgen ook meer tevreden zijn met de organisatie dan starters die dat niet krijgen. Dit geldt althans voor de afgestudeerden van de lerarenopleiding vo (Tabel C.11). Voor degenen met een pabo-diploma heeft extra voorbereidingstijd geen significant effect op de tevredenheid met de organisatie. Deze bevinding is vooral opmerkelijk omdat een vermindering van de lestaak geen effect heeft op de algemene tevredenheid met het werk.

## **3.2 Mobiliteitsgeneigdheid van beginnende leraren**

Om de uitval van beginnende leraren terug te dringen, zet het ministerie van OCW in op een betere begeleiding van starters in het onderwijs. Het streven is daarbij dat alle starters een degelijk inwerk- en begeleidingsprogramma krijgen, dat onderdeel uitmaakt van een professioneel personeelsbeleid<sup>28</sup>. Het ministerie gaat er hierbij (impliciet) vanuit dat begeleiding een positief effect heeft op het behoud van starters en tot minder beroepsuitval leidt.

Uit internationaal onderzoek is bekend dat deelname aan inductieprogramma's een positief effect heeft op het behoud van starters, maar dat de sterkte hiervan sterk afhangt van het aantal begeleidingsactiviteiten (Ingersoll, 2012). Relevante factoren blijken daarbij vooral de begeleiding door een mentor en de samenwerking met collega's. Om na te gaan of dit ook voor de Nederlandse situatie geldt, is nader onderzoek gedaan naar de mobiliteitsgeneigdheid van beginnende leraren. In het vervolg van deze paragraaf presenteren we de belangrijkste bevindingen daarvan.

In de enquête is aan alle respondenten gevraagd of ze op zoek zijn een (andere) baan. In Tabel B.20 tonen we de resultaten hiervan voor degenen die in het onderwijs werken. Uit de tabel blijkt dat vooral onder starters met een pabo-diploma de mobiliteitsgeneigdheid groot is. Circa 55 procent van deze groep is op zoek naar een andere baan, waarvan het grootste deel binnen het onderwijs. Ongeveer 13 procent zoekt (ook) buiten het onderwijs naar werk. Onder afgestudeerden van de lerarenopleiding vo is de

<sup>26</sup> Van de Grift (2012) *Vakkundig meesterschap en meesterlijk vakmanschap*.

<sup>27</sup> Deze schaal is gebaseerd op vier stellingen over het werkklimaat (zie Tabel C.8).

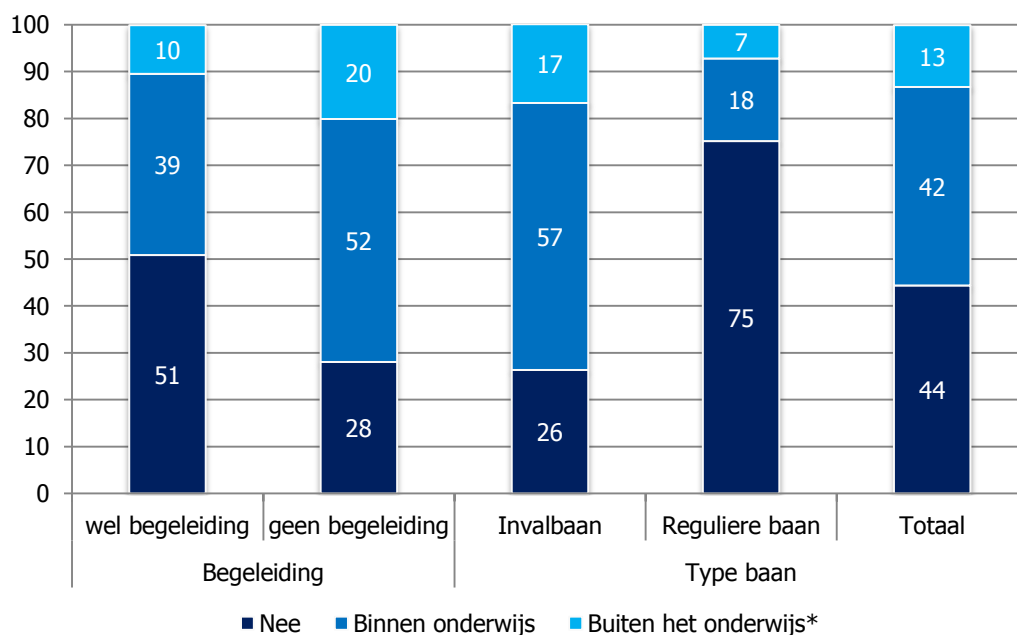
<sup>28</sup> OCW (2013) *Lerarenagenda 2013-2020*. Den Haag.

mobilitateigeneigdheid een stuk kleiner (33%). Dit komt vooral doordat zij betere banen hebben dan de afgestudeerden van de pabo (zie § 2.1).

Figuur 3.2 laat zien dat invallers veel vaker opzoek zijn naar een andere baan (74%) dan starters met een reguliere baan (25%). Dit hangt uiteraard samen met het feit dat zij vaak een tijdelijk dienstverband hebben. De noodzaak om op zoek te gaan naar een andere baan is daardoor ook groter. Daarbij valt op dat de meeste invallers op zoek zijn naar een baan in het onderwijs. Slechts 17 procent zoekt (ook) een baan buiten het onderwijs. Onder de afgestudeerden van de lerarenopleiding vo ligt dit aandeel hoger (43%, zie Tabel B.20).

Naast de verschillen tussen invallers en starters met een reguliere baan, zijn er ook verschillen tussen starters die wel en die geen begeleiding krijgen (zie Tabel B.21). Daarbij valt op dat starters die begeleiding krijgen minder vaak op zoek zijn naar een andere baan dan degenen die geen begeleiding krijgen. Dit is een interessante bevinding omdat het wijst op een positief verband tussen begeleiding en retentie. Onduidelijk is echter of dit een 'echt' verband is of een schijnverband, dat wordt veroorzaakt door het *type baan*. Om dit na te kunnen gaan, is een aantal multinomiale regressieanalyses uitgevoerd. Daarbij is de kans geschat dat starters op zoek zijn naar een andere baan *binnen of buiten* het onderwijs<sup>29</sup>. Tabel 3.3 en Tabel 3.4 tonen de resultaten hiervan.

Figuur 3.2 - Mobilitateigeneigdheid beginnende leraren, naar begeleiding en type baan (pabo)



\* Inclusief starters die binnen en buiten het onderwijs naar op zoek zijn.

Tabel 3.3 toont de resultaten van de regressieanalyse voor afgestudeerden van de pabo. Uit de tabel blijkt dat begeleiding een gunstig effect heeft op de verloopintentie van startende leraren. Daarbij valt op dat vooral *feedback* en *hulp van ervaren collega's* van belang zijn<sup>30</sup>. Starters die voldoende informatie krijgen over hoe het hen vergaat als leraar, zijn minder vaak op zoek naar een andere baan dan starters die dat niet krijgen, en starters die goede ondersteuning krijgen, zijn minder geneigd te vertrekken dan degene

<sup>29</sup> Tot de laatste categorie rekenen we ook de starters die zowel binnen als buiten het onderwijs zoeken naar een andere baan. Starters die niet op zoek zijn naar ander werk vormen in deze analyse de referentiegroep.

<sup>30</sup> Voor de analyse zijn beide stellingen gedummificeerd.

die niet of nauwelijks worden geholpen. Daarnaast heeft ook de *begeleidingsintensiteit* (aantal activiteiten) een gunstig effect op de verloopintentie. Het effect hiervan is echter zeer bescheiden, zeker in vergelijking tot dat van *baankenmerken*<sup>31</sup>.

Tabel 3.3 laat zien dat vooral het *soort baan* en het *type contract* van invloed zijn op het verloop onder starters, maar ook de *aanstellingsomvang* ertoe doet. Uit de analyse blijkt dat invallers vaker opzoek zijn naar een andere baan dan starters met een reguliere baan en dat starters met een flexibel contract vaker omzien naar ander werk dan de degene met een vast contract. Verder blijkt dat starters met een kleine deeltijdbaan vaker op zoek zijn naar een andere baan (buiten het onderwijs) dan starters met een voltijdbaan. Gezien het (tijdelijke) karakter van deze banen, is dit natuurlijk niet zo vreemd. Het bevestigt eigenlijk vooral dat de verloopintentie nauw samenhangt met de vraag of starters een reguliere, vaste baan hebben of niet. Tijdelijke of flexibele banen leiden daarbij tot meer verloop dan reguliere. Daarbij valt op dat het gunstige effect van begeleiding volledig teniet wordt gedaan door dat van baankenmerken, hetgeen impliceert dat voor het behoud van starters vooral meer (reguliere) banen nodig zijn. Dit is een belangrijke bevinding omdat de baankansen voor afgestudeerden van de pabo de laatste jaren sterk zijn afgenomen (zie § 2.1), en hiermee het belang van een goede begeleiding enigszins wordt gerelativeerd<sup>32</sup>.

Tabel 3.3 – Multinomiale regressie voor kans dat starters op zoek zijn naar andere baan (pabo)\*

	binnen onderwijs		buiten onderwijs**	
	B	Wald	B	Wald
Constante	-2,075 ***	11,851	-1,599 **	3,856
Invalbaan	1,641 ***	58,397	1,187 ***	15,095
12-24 uur	0,214	1,033	0,755 ***	7,559
< 12 uur	0,809 *	3,325	1,728 ***	12,859
Tijdelijk contract	1,052 **	5,581	0,598	1,022
Flexibel contract	1,654 ***	12,808	1,182 *	3,734
Man	0,117	0,179	0,253	0,432
Allochtoon	0,897 **	5,500	-0,375	0,233
Leeftijd	0,009	0,486	-0,016	0,890
<i>Begeleidingsintensiteit</i>	-0,159 *	2,807	-0,213	2,420
<i>Ervaren collega's helpen mij mijn weg te vinden</i>	-0,319	1,927	-0,668 **	5,499
<i>Ik krijg voldoende info over hoe het mij vergaat als leraar</i>	-0,558 ***	8,955	-0,859 ***	9,653
Nagelkerke R square	0,334			
N	830			

\* Selectie beginnende leraren met een pabo-diploma. | \* p < 0,1; \*\* p < 0,05; \*\*\* p < 0,01.

\*\* Incl. op zoek binnen & buiten het onderwijs.

De uitkomsten voor afgestudeerden van de lerarenopleiding vo komen in grote lijnen overeen met die van de pabo (zie Tabel 3.4). Daarbij valt op dat de *begeleidingsintensiteit* in het vo een groter effect heeft op de verloopintentie dan in het po. Dit geldt met name voor het zoeken naar een baan buiten het onderwijs. Starters die intensief begeleid worden, doen dit significant minder vaak dan degene die niet of nauwelijks begeleid worden. Daarnaast heeft ook *ondersteuning door het schoolmanagement* een gunstig effect op het verloop.

<sup>31</sup> De *Wald* statistic geeft inzicht in de sterkte van het verband tussen de variabelen. Een hogere waarde duidt daarbij op een sterker verband dan een lagere waarde.

<sup>32</sup> In de media wordt vaak gesuggereerd dat de uitval onder starters komt door een gebrek aan begeleiding. Uit de regressieanalyse blijkt dat vooral het doen van invalwerk en het hebben van een flexibel contract tot meer mobiliteit leidt.



Net als in het vo, is het effect van *baankenmerken* echter veel groter dan dat van *begeleiding*. Daarbij valt op dat vooral het *soort baan* en het *type contract* ertoe doen. Invallers zijn vaker op zoek naar een andere baan dan starters met een reguliere baan, en starters met een flexibel contract zijn meer mobiliteit geneigd dan degene met een vast contract. Daarnaast speelt in het vo ook het *vakgebied* een belangrijke rol. Zo blijkt dat starters die de lerarenopleiding lichamelijke opvoeding hebben gedaan, vaker omzien naar een andere baan dan de degenen die een talenstudie hebben gedaan, en dat degenen die een creatief of verzorgend vak hebben gedaan zich vaker oriënteren op een baan buiten het onderwijs. Gezien de matige arbeidsmarktperspectieven van deze studies is dit overigens niet zo verwonderlijk. De verschillen naar vak bevestigen eigenlijk vooral dat de baankansen in het onderwijs relatief beperkt zijn voor docenten LO, waardoor zij vaker op zoek moeten naar een baan elders. Voor talen en exacte vakken zijn de perspectieven veel gunstiger, hetgeen leidt tot minder verloop.

Tabel 3.4 – Multinomiale regressie voor kans dat starters op zoek zijn naar andere baan (lerarenopl. vo)\*

	binnen onderwijs		buiten onderwijs <sup>+</sup>	
	B	Wald	B	Wald
Constante	-2,077 ***	10,870	-1,692 **	6,486
Invalbaan	2,088 ***	36,089	2,211 ***	40,737
12-24 uur	0,566 **	4,145	0,428	2,260
< 12 uur	-0,088	0,037	0,268	0,379
Tijdelijk contract	0,738 **	5,373	0,918 ***	7,445
Flexibel contract	1,122 **	5,718	0,619	1,542
Man	0,396	2,220	0,676 **	5,789
Leeftijd	-0,005	0,134	-0,018	1,320
<i>Begeleidingsintensiteit</i>	<i>-0,186 **</i>	<i>4,536</i>	<i>-0,359 ***</i>	<i>13,642</i>
<i>Als ik problemen heb, helpt het schoolmanagement</i>	<i>-0,355</i>	<i>1,982</i>	<i>-0,558 **</i>	<i>4,809</i>
Creatieve vakken	0,083	0,037	0,990 **	6,128
Lichamelijke opvoeding	1,383 ***	9,542	1,400 ***	9,543
Verzorgende vakken	-0,474	0,891	0,713 *	3,164
Nagelkerke R square	0,362			
N	657			

\* Selectie beginnende leraren (lerarenopleidingen vo). | \* p < 0,1; \*\* p < 0.05; \*\*\* p < 0.01.

+ Incl. op zoek binnen & buiten het onderwijs.

Uit nadere analyses blijkt overigens dat, naast ondersteuning en feedback, vooral de deelname aan *intervisie* een gunstig effect heeft op de verloopintentie (zie Tabel B.22, Tabel B.23). Starters die deelnemen aan intervisie zijn minder geneigd op zoek te gaan naar een andere baan. Dit geldt zowel voor de starters van de pabo, als voor degene die de lerarenopleiding vo hebben gedaan. Daarnaast blijkt ook de *begeleiding door een ervaren docent uit de vaksectie* een factor van betekenis te zijn voor het vo. Dit bevestigt opnieuw het idee dat een invloedrijk inductieprogramma uit meerdere elementen bestaat.

### 3.3 Kenmerken van een invloedrijk begeleidingsprogramma

Uit de hiervoor gepresenteerde analyses is gebleken dat begeleiding een gunstig effect heeft op de werktevredenheid en verloopintentie van starters. Dat is positief nieuws en onderstreept het belang van een goede begeleiding. In deze slotparagraaf gaan we hier nog wat verder op in en brengen we de kenmerken van invloedrijke inductieprogramma's in kaart. We maken daarbij onder meer gebruik van gegevens uit de tweede meting.

#### *Belangrijke kenmerken*

In hoofdstuk 2 hebben we gezien dat de begeleiding van beginnende leraren, vooral in het po, vrij minimaal is georganiseerd en alle ruimte laat voor verbetering. Wanneer we ons baseren op de regressieanalyses, ligt het daarbij voor de hand om vooral te investeren in *ondersteuning* en *feedback*, omdat dit de grootste impact heeft op het welbevinden van startende leraren. Daarnaast blijkt *interview* van belang om uitval te voorkomen en heeft uitleg over het *organisatorisch reilen en zeilen op school* een positief effect op de werktevredenheid (zie Tabel 3.5). Voor starters in het vo blijkt verder de begeleiding door een ervaren docent uit de vaksectie van belang.

Tabel 3.5 – Kenmerken invloedrijke begeleidingsprogramma's, naar type lerarenopleiding

Pabo	Lerarenopl. vo
Feedback op het functioneren*	Feedback op het functioneren*
Ondersteuning door een ervaren collega	Ondersteuning door het schoolmanagement
Deelname aan een interviewgroep	Deelname aan een interviewgroep
Uitleg over het organisatorisch reilen en zeilen	Begeleiding door ervaren docent uit de vaksectie
	Aandacht voor de omgang met ouders

\* Hiermee bedoelen we het informeren van de startende leraar over hoe het hen vergaat in het onderwijs.

Tabel 3.6 laat zien dat de kenmerken van 'goede' begeleiding in grote lijnen overeenkomen met die van invloedrijke inductieprogramma's, zoals die naar voren komen uit de regressieanalyses. In de tabel zijn de begeleidingsactiviteiten afgezet tegen de stelling "Ik krijg goede begeleiding bij het geven van de lessen". Daarbij zijn zowel de starters met een reguliere baan als de invallers meegenomen<sup>33</sup>. Uit de tabel blijkt dat starters die tevreden zijn over de begeleiding, vaker een mentor hebben en ook vaker worden begeleid door een ervaren collega en/of schoolleider. Daarnaast nemen zij vaker deel aan een interviewgroepje met nieuwe leraren en worden er regelmatig lessen bijgewoond door ervaren docenten. Dit geldt vooral voor de alumni van de lerarenopleiding vo.

<sup>33</sup> Aan invallers is de stelling voorgelegd: "Ik krijg te weinig begeleiding bij het geven van de lessen". Voor de analyse is deze stelling gehercodeerd. Te weinig begeleiding is daarbij opgevat als "geen goede" begeleiding.

Tabel 3.6 – Kenmerken van goede en minder goede begeleiding (begeleidingsactiviteiten)

	Pabo			Lerarenopl. vo		
	geen goede begeleiding	goede begeleiding	totaal*	geen goede begeleiding	goede begeleiding	totaal*
Begeleiding door een ervaren docent (uit de vaksectie)	12%	30%	20%	20%	59%	46%
Begeleiding door een mentor/coach	10%	32%	20%	19%	58%	42%
Begeleiding door de schoolleiding	24%	43%	31%	7%	18%	14%
Een begeleidingsprogramma voor beginnende leraren	2%	17%	8%	14%	47%	34%
Groepje met nieuwe leerkrachten dat regelmatig bijeenkomt	4%	10%	6%	18%	52%	37%
Aantal lessen wordt bijgewoond door ervaren docent	6%	19%	11%	12%	44%	30%
Er werd een cursus aangeboden	1%	6%	3%	2%	9%	7%
Anders	14%	14%	15%	11%	2%	6%
Geen begeleiding	48%	7%	28%	39%	2%	14%
Totaal (n)**	325	279	832	154	313	659

\* Inclusief de groep die neutraal staat tegenover de begeleiding. | \*\* Selectie beginnende leraren.

Tabel 3.7 toont verder dat ook de focus van de begeleiding verschilt. Daarbij valt op dat starters die tevreden zijn over hun begeleiding niet alleen vaker op de hoogte worden gebracht van het organisatorisch reilen en zeilen op de school, maar ook meer uitleg krijgen op pedagogisch-didactisch terrein. Het gaat dan onder ander over de omgang met leerlingen en ouders, orde handhaven en het plannen van de werkzaamheden. Een goed begeleidingsprogramma richt zich zowel op de werksituatie (enculturatie) als op de pedagogisch-didactische vaardigheden van startende leraren.

Tabel 3.7 – Kenmerken van goede en minder goede begeleiding (onderwerpen)

	Pabo			Lerarenopl. vo		
	geen goede begeleiding	goede begeleiding	totaal*	geen goede begeleiding	goede begeleiding	totaal*
Op de hoogte brengen van het organisatorisch reilen en zeilen van de school	32%	58%	44%	33%	55%	48%
Rondleiding door de school en kennismaking met collega's	27%	36%	31%	24%	28%	26%
Het omgaan met leerlingen	14%	27%	20%	19%	45%	37%
Didactische vaardigheden	9%	26%	16%	11%	39%	28%
Orde handhaven in de klas	13%	16%	13%	18%	41%	31%
Het plannen van de werkzaamheden	12%	29%	20%	8%	13%	12%
Het omgaan met ouders	8%	24%	16%	6%	15%	12%
Het voorbereiden van lessen	4%	9%	6%	5%	12%	11%
Anders	5%	13%	8%	7%	9%	8%
Geen begeleiding	48%	7%	28%	39%	2%	14%
Totaal (n)**	325	279	832	154	313	659

\* Inclusief de groep die neutraal staat tegenover de begeleiding. | \*\* Selectie beginnende leraren.

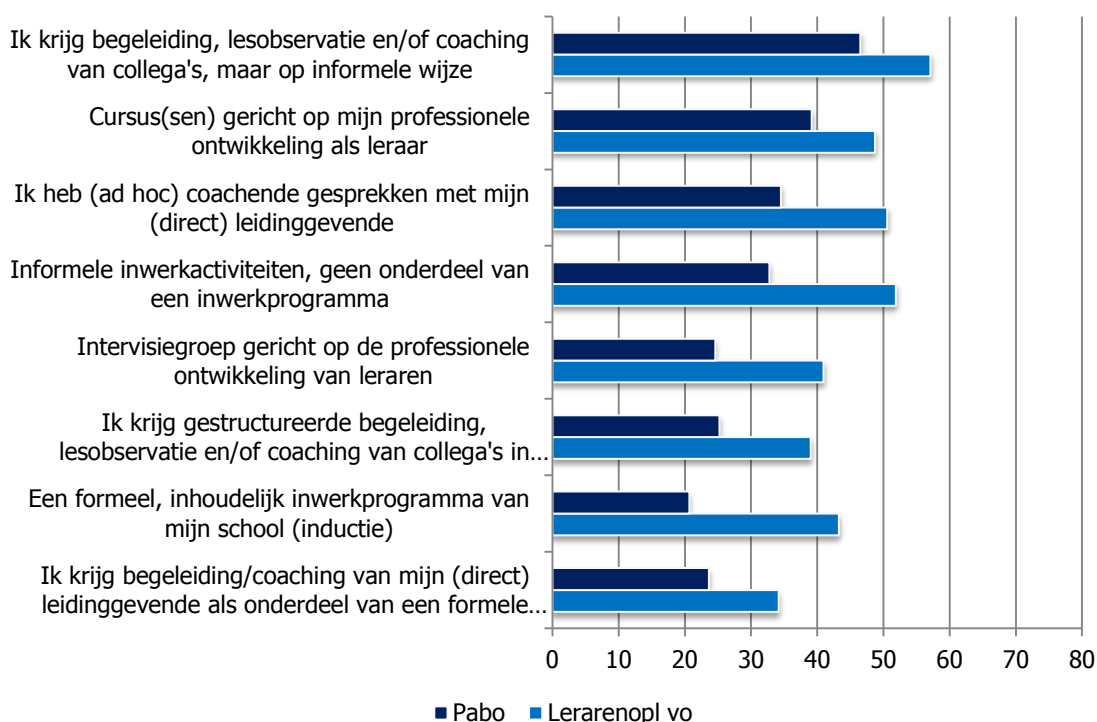
*Bijdragen van inductie aan de lespraktijk*

Uit de eerder gepresenteerde regressieanalyses kwam naar voren dat begeleiding een gunstig effect heeft op de arbeidstevredenheid en verlooptentive van starters. Dat is positief, maar natuurlijk niet het enige doel van begeleiding. Minstens zo belangrijk is de bijdrage aan het pedagogisch-didactisch handelen van beginnende leraren. In de tweede meting is daarom gevraagd of de begeleidingsactiviteiten waaraan starters hebben deelgenomen volgens henzelf een positieve invloed hadden op het lesgeven. Tabel C.6 en Tabel C.7 tonen de resultaten daarvan.

Uit de tabellen blijkt dat de meeste activiteiten redelijk tot veel invloed hebben op de lespraktijk. Dit geldt in het bijzonder voor de begeleiding, lesobservatie en coaching in het kader van een begeleidingsprogramma en coachende gesprekken met de leidinggevende. Omdat de deelname aan de begeleidingsactiviteiten sterk verschilt, varieert de 'impact' echter sterk<sup>34</sup>. Figuur 3.3 laat dat zien. Daarbij vallen twee dingen op. Ten eerst blijkt dat begeleiding in de vorm van lesobservatie en coaching een sterk effect heeft op de lespraktijk, net als cursussen gericht op de professionele ontwikkeling en coachende gesprekken met de leidinggevende. Een formeel/inhoudelijk inwerkprogramma blijkt (vooralsnog) minder relevant te zijn, met name in het vo.

Ten tweede blijkt dat de begeleiding in het vo een grotere impact heeft dan die in het po. Dit geldt voor alle begeleidingsactiviteiten en komt vooral doordat de begeleidingsintensiteit in het vo een stuk hoger is dan in het po (zie Tabel C.5). Dit laat overigens onverlet dat er ook in het vo nog alle ruimte is voor verbetering. De impact van de begeleidingsactiviteiten is immers nog lang geen 100 procent.

Figuur 3.3 - 'Impact' van begeleidingsactiviteiten op de lespraktijk, naar type opleiding\*



\* De impact van begeleidingsactiviteiten betreft het product van het deelnamepercentage en de invloed (redelijk/veel) daarvan.

<sup>34</sup> De impact van begeleidingsactiviteiten betreft het product van het deelnamepercentage en de invloed (redelijk/veel) daarvan.

## 4 Samenvatting

Om de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt te volgen, laat het ministerie van OCW jaarlijks een groot aantal onderzoeken uitvoeren. Eén daarvan is de loopbaanmonitor. Dit betreft een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie en de begeleiding van beginnende leraren.

Voor het onderzoek wordt jaarlijks een enquête gehouden onder pas afgestudeerden leraren en een aantal verdiepende analyse uitgevoerd op basis van CBS-gegevens. In dit rapport presenteren we de belangrijkste uitkomsten van het enquêteonderzoek. We richten ons daarbij vooral op de begeleiding van beginnende leraren. Over de CBS-analyses wordt later dit jaar apart gerapporteerd.

Om een goed beeld te krijgen van de begeleiding van starters is in juni 2013 een enquête uitgezet onder alle afgestudeerden van de lerarenopleiding (cohort 2012). Hieraan hebben ruim 2.100 afgestudeerden deelgenomen. Daarnaast is in oktober nogmaals een enquête gehouden. In dit rapport presenteren we de uitkomsten van beide metingen.

### *Verminderde arbeidsmarktpositie*

De arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde leraren staat de laatste jaren sterk onder druk, vooral in het primair onderwijs. Dit komt onder meer door daling van de werkgelegenheid. Als gevolg hiervan is het *beroepsrendement* van de pabo gedaald en zien steeds meer afgestudeerden zich genoodzaakt om invalwerk te doen en genoegen te nemen met een flexibel contract. Voor afgestudeerden van de lerarenopleiding vo is de arbeidsmarktpositie over het algemeen een stuk gunstiger, zo blijkt uit dit onderzoek. Circa 85 procent van hen heeft een reguliere baan en bijna 47 procent heeft een half jaar na afstuderen een vast contract. Daarbij valt op dat de baankansen het best zijn voor de talen en exacte vakken, en het minst voor de alumni van de lerarenopleiding lichamelijke opvoeding.

### *Begeleiding van beginnende leraren*

De aandacht voor een goede begeleiding van starters is de laatste jaren sterk toegenomen, vooral om uitval te voorkomen en de pedagogisch-didactische vaardigheden van starters te versterken. In de Lerarenagenda is dit duidelijk verwoord en is de wens uitgesproken dat *alle* startende leraren een degelijk inwerk- en begeleidingsprogramma krijgen. Op dit moment blijkt die situatie, vooral in het primair onderwijs, echter nog ver weg. De meeste starters (72%) in het po krijgen weliswaar enige vorm van begeleiding, maar de intensiteit daarvan laat over het algemeen te wensen over. De begeleiding is vooral gericht op praktische zaken, zoals uitleg over het organisatorisch reilen en zeilen op school en een kennismaking met collega's, en richt zich veel minder op pedagogisch-didactische vaardigheden. Dit is opmerkelijk omdat starters vooral op dit terrein nog veel moeten leren.

In het vo is de begeleiding beter georganiseerd dan in het po, en worden starters ook intensiever begeleid. Zij hebben vaker een mentor en nemen ook vaker deel aan intervisie. Verder blijkt dat in het vo ook meer aandacht wordt besteed aan pedagogisch-didactische vaardigheden, al gebeurt dat (nog) lang niet bij iedereen. Er is op dit punt dan ook nog veel winst te boeken bij de begeleiding van beginnende leraren.

### *Begeleiding van invallers*

Uit het onderzoek blijkt verder dat vooral invallers slecht worden begeleid. Zij krijgen zelden feedback op hun functioneren en moeten alles vaak zelf uitzoeken. Verder geeft ongeveer de helft van de invallers aan te weinig begeleiding te hebben gekregen bij het geven van de lessen. Dit is vooral zorgelijk omdat het

aandeel starters met een reguliere baan de laatste jaren is gedaald en een steeds groter deel een flexibel contract heeft, met name voor het po.

### *Effecten van begeleiding*

Om een goed beeld te krijgen van de begeleidingseffecten is een aantal verdiepende analyses uitgevoerd. Daarbij is gebruik gemaakt van multiple regressieanalyse. Op basis van deze analyses kan worden geconcludeerd dat begeleiding een gunstig effect heeft op de arbeidstevredenheid en verloopintentie van beginnende leraren, en vooral *ondersteuning* en *feedback* ertoe doen. Starters die voldoende informatie krijgen over hoe het hen vergaat als leraar, blijken meer tevreden te zijn met hun werk en minder vaak op zoek naar een andere baan dan de starters die dat niet krijgen. Hetzelfde geldt voor starters die goede ondersteuning krijgen (door een collega's of schoolleider) bij het geven van de lessen. Het onderzoek onderstreept hiermee het belang van een goede begeleiding.

Hoewel begeleiding een gunstig effect heeft op de verloopintentie van starters, blijkt het effect van *baankenmerken* veel groter te zijn. Het gaat dan vooral om het *soort baan* (regulier/vervangend) en het *type contract* (vast/tijdelijk). Uit de analyse blijkt dat invallers vaker op zoek zijn naar een andere baan dan starters met een reguliere baan, en starters met een flexibel contract vaker omzien naar ander werk dan starters met een vast contract. Dit hangt uiteraard samen met het (tijdelijke) karakter van deze banen, en is daarom ook niet zo verwonderlijk.

Opmerkelijk is echter wel dat het gunstige effect van begeleiding volledig teniet wordt gedaan door dat van baankenmerken. Dit impliceert dat voor het behoud van starters vooral meer (reguliere) banen nodig zijn.

### *Kenmerken van invloedrijke inductieprogramma's*

Hoewel het effect van begeleiding (vooralsnog) bescheiden is, leveren de analyses wel een aantal kenmerken van invloedrijke inductieprogramma's op. Het gaat dan onder meer om:

- feedback op het functioneren;
- ondersteuning door een ervaren collega of schoolleider;
- deelname aan een intervisiegroep, en
- uitleg over het organisatorisch reilen en zeilen op de school.

Deze kenmerken komen redelijk overeen met die uit eerder onderzoek naar de effecten van inductieprogramma's, en bevestigen dat een goed begeleidingsprogramma bestaat uit meerdere elementen. Het blijkt daarbij vooral van belang dat er, naast ondersteuning en feedback, voldoende aandacht wordt besteed aan het reilen en zeilen op school én de pedagogisch-didactische vaardigheden van startende leraren.

## Bijlage A Steekproef en respons

In het kader van de *loopbaanmonitor* zijn afgelopen jaar twee enquêtes gehouden onder pas afgestudeerde leraren. Voor de eerste meting (in juni) zijn alle afgestudeerden benaderd die in 2012 een diploma hebben gehaald (n=9.843)<sup>35</sup>. Hiervan hebben er 2.125 de vragenlijst ingevuld. Dit komt neer op een respons van circa 22 procent (zie Tabel A.1). Voor de tweede meting (in oktober) is een selectie van 2.050 respondenten benaderd, die in de eerste meting hadden aangegeven nogmaals benaderd te mogen worden. Hiervan hebben er uiteindelijk 1.178 de vragenlijst ingevuld, wat neerkomt op een respons van 57 procent (zie Tabel A.2).

De gemiddelde invultijd bedroeg ongeveer 9 minuten bij de eerste meting en 6 minuten bij de tweede.

*Tabel A.1 – Responsoverzicht 1<sup>e</sup> meting, cohort 2012*

	<b>bruto steekproef</b>	<b>respons</b>	<b>%</b>
Pabo	4.629	1.008	21,8
Lerarenopl. vo	4.318	846	19,6
Universitaire lerarenopl.	896	271	30,2
Totaal	9.843	2.125	21,6

*Tabel A.2 – Responsoverzicht 2<sup>e</sup> meting, cohort 2012*

	<b>bruto steekproef</b>	<b>respons</b>	<b>%</b>
Pabo	983	557	56,7
Lerarenopl. vo	808	465	57,5
Universitaire lerarenopl.	261	156	59,8
Totaal	2.052	1.178	57,4

In de analyse is een *weging* toegepast om representatieve uitspraken te doen over de arbeidsmarktpositie van alumni en de begeleiding van startende leraren<sup>36</sup>. Hierbij is gecorrigeerd voor afwijkingen in de verdeling naar leeftijd, etniciteit, opleidingsvorm, afstudeerkwartaal en vakgebied (vo). In de rest van dit rapport geven we de gewogen uitkomsten weer in tabellen, plus de ongewogen responsaantallen.

<sup>35</sup> De mailing is net als vorig jaar verzorgd door DUO.

<sup>36</sup> Voor de berekening van weegfactoren is gebruik gemaakt van *propensity score weighting*.

## Bijlage B Tabellen 1<sup>e</sup> meting

Tabel B.1 – Arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde leraren (½ jaar na afstuderen), cohort 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
<i>Pabo</i>				
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	79,4	78,1	72,1	68,5
Buiten onderwijs	6,0	6,5	6,1	8,4
Binnen en buiten onderwijs	8,6	9,7	15,7	15,8
Geen betaalde baan	6,0	5,7	6,1	7,4
Totaal (n)	1.390	1.252	1.296	1.008
<i>Lerarenopl. vo</i>				
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	70,7	69,8	71,9	63,8
Buiten onderwijs	13,9	14,8	12,9	14,6
Binnen en buiten onderwijs	8,9	8,9	8,9	10,7
Geen betaalde baan	6,5	6,5	6,3	10,9
Totaal (n)	968	1.010	1.063	1.117

Tabel B.2 – Arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde leraren (direct na afstuderen), cohort 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
<i>Pabo</i>				
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	67,2	63,8	54	51,7
Buiten onderwijs	11,3	12,3	15,2	17,0
Binnen en buiten onderwijs	10,5	10,5	14,9	13,3
Geen betaalde baan	11	13,4	15,9	18,0
Totaal (n)	1.384	1.241	1.286	1.001
<i>Lerarenopl. vo</i>				
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	68,7	66,6	67,9	59,7
Buiten onderwijs	16,2	17,7	16	18,9
Binnen en buiten onderwijs	6,2	5,8	6,5	8,1
Geen betaalde baan	8,8	10	9,6	13,3
Totaal (n)	962	1.008	1.058	1.104

Tabel B.3 – Pas afgestudeerde leraren, naar soort baan (%), cohort 2009-2012)

	2009	2010	2011	2012	
Pabo	Vervangingsbaan	54,8	56,7	66,3	62,3
	Reguliere baan	45,2	43,3	33,7	37,7
	Totaal (n)*	1.224	1.100	1.138	847
Lerarenopl.	Vervangingsbaan	13,5	12,2	12,0	15,0
VO.	Reguliere baan	86,5	87,8	88,0	85,0
	Totaal (n)*	770	795	859	849

\* Selectie alumni die in het onderwijs werken.



Tabel B.4 – Pas afgestudeerde leraren, naar type dienstverband (% , cohort 2009-2012)

		2009	2010	2011	2012
Pabo	Vast contract	12,8	9,3	5,9	9,6
	Tijdelijk contract	57,1	53,1	44,4	40,4
	Flexibel contract	30,1	37,6	49,6	50,0
	Totaal (n)	1.224	1.100	1.138	847
Lerarenopl. VO	Vast contract	47,1	46,4	47,6	46,6
	Tijdelijk contract	48,1	47,7	46,6	42,6
	Flexibel contract	4,8	5,9	5,8	10,8
	Totaal (n)	770	795	859	849

\* Selectie alumni die in het onderwijs werken.

Tabel B.5 – Arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde leraren, naar vakgebied (% , ½ jaar na afstuderen)

	Binnen onderwijs	Buiten onderwijs	Binnen en buiten onderwijs	Geen betaalde baan	Totaal (n)
Talen	79,7	7,1	4,7	8,5	253
Exacte vakken	80,5	9,2	5,4	4,9	170
Economische vakken	81,0	4,3	9,5	5,2	90
Technische vakken	63,8	22,0	8,5	5,7	94
Maatschappijvakken/godsdienst	57,6	17,2	10,8	14,4	186
Verzorgende vakken	60,6	23,0	11,7	4,7	113
Culturele/creatieve vakken	45,5	19,8	16,2	18,5	125
Lichamelijke opvoeding	33,2	19,5	24,6	22,8	86
Totaal	63,8	14,6	10,7	10,9	1117

Bron: *Loopbaanmonitor 2013*. | \* Selectie alumni lerarenopleidingen vo.

Tabel B.6 – Pas afgestudeerde leraren, naar type dienstverband (% , lerarenopl. vo)

	Vast contract	Tijdelijk contract	Flexibel contract	Totaal (n)*
Talen	53,8	34,4	11,8	217
Exacte vakken	60,1	35,1	4,7	144
Economische vakken	53,8	44,7	1,5	81
Technische vakken	56,3	36,3	7,3	68
Maatschappijvakken/godsdienst	43,7	46,0	10,2	129
Verzorgende vakken	36,7	53,9	9,4	82
Culturele/creatieve vakken	31,2	37,5	31,3	77
Lichamelijke opvoeding	21,1	68,5	10,4	51
Totaal	46,6	42,6	10,8	849

Bron: *Loopbaanmonitor 2013*. | \* Selectie alumni die in het onderwijs werken (lerarenopl. vo).

## Begeleiding van beginnende leraren

Tabel B.7 – Aandeel beginnende leraren, naar cohort 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
<i>Pabo</i>				
Beginnende leraar	98,6	98,5	98,8	99,1
Geen beginnende leraar	1,4	1,5	1,2	0,9
Totaal (n)*	1.224	1.100	1.138	847
<i>Lerarenopl. vo</i>				
Beginnende leraar	87,4	78,7	80	79,6
Geen beginnende leraar	12,6	21,3	20	20,4
Totaal (n)*	770	795	859	849

\* Selectie alumni die in het onderwijs werken.

Tabel B.8 – Begeleiding van beginnende leraren, naar cohort 2009-2012 (%)

	2009	2010	2011	2012
<i>Pabo</i>				
Wel begeleiding	75,9	81,4	78,1	71,8
Geen begeleiding	24,1	18,6	21,9	28,2
Totaal (n)*	1.206	1.082	1.122	839
<i>Lerarenopl. vo</i>				
Wel begeleiding	80,5	87,8	88,6	85,8
Geen begeleiding	19,5	12,2	11,4	14,2
Totaal (n)*	673	625	687	669

\* Selectie beginnende leraren (< 3 jaar voor de klas).

Tabel B.9 – Begeleiding van beginnende leraren\*, naar soort baan en cohort 2009-2012 (%)

	2009	2010	2011	2012
<i>Pabo</i>				
Invalbaan	70	75	72	64
Reguliere baan	83	90	91	85
Totaal	76	81	78	72
<i>Lerarenopl. vo</i>				
Invalbaan	63	75	75	73
Reguliere baan	84	90	91	88
Totaal	81	88	89	86

\* Selectie beginnende leraren (< 3 jaar voor de klas).

Tabel B.10 – Beginnende leraren: stellingen over het werkklimaat (% [helemaal] mee eens)

	Reguliere baan	Invalbaan	Totaal
<i>Pabo</i>			
Ervaren collega's helpen mij mijn weg te vinden als leraar	87,4	74,8	79,5
Als ik problemen ondervind, helpt het schoolmanagement mij naar oplossingen te zoeken	71,7	58,7	63,5
Ik moet alles op eigen initiatief vragen en ontdekken	39,4	52,5	47,7
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	56,1	31,4	40,5
Mijn lerarenopleiding was van voldoende kwaliteit om aan de slag te gaan als leraar	54,6	72,5	65,9
Het werken in het onderwijs is zoals ik van tevoren had verwacht	71,5	65,0	67,4
Totaal (n)	317	522	839
<i>Lerarenopleiding VO</i>			
Ervaren collega's helpen mij mijn weg te vinden als leraar	84,0	69,8	81,6
Als ik problemen ondervind, helpt het schoolmanagement mij naar oplossingen te zoeken	59,8	46,3	57,5
Ik moet alles op eigen initiatief vragen en ontdekken	40,7	60,7	44,1
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	58,1	38,8	54,9
Mijn lerarenopleiding was van voldoende kwaliteit om aan de slag te gaan als leraar	62,1	72,3	63,8
Het werken in het onderwijs is zoals ik van tevoren had verwacht	63,0	65,5	63,4
Totaal (n)	107	562	669

Tabel B.11 – Reguliere banen: stellingen over het werkklimaat (% [helemaal] mee eens)

	Pabo	Lerarenopl. VO	Totaal
Ik heb de indruk dat de school aandacht heeft voor beginnende docenten	56,7	62,4	60,4
Ik krijg goede ondersteuning en begeleiding bij het geven van de lessen	49,1	48,8	48,9
De school heeft een uitgewerkt programma voor beginnende docenten	20,2	38,5	32
Mijn collega's staan open voor mijn (nieuwe) ideeën	80,6	77,7	78,7
Mijn lerarenopleiding was van voldoende kwaliteit om aan de slag te gaan als leraar	54,3	62,1	59,3
Het werken in het onderwijs is zoals ik van tevoren had verwacht	71,5	63,0	66,0
Totaal (n)*	313	562	875

\* Selectie beginnende leraren met een reguliere baan.

Tabel B.12 – Invalbanen: stellingen over het werkklimaat (% [helemaal] mee eens)

	Pabo	Lerarenopl. VO	Totaal
Als vervanger heb je weinig voorbereidingstijd voor de lessen	68,5	38,6	63,2
Als vervanger krijg je te weinig begeleiding en ondersteuning bij het geven van de lessen	48,8	35,2	46,4
Het is moeilijk om een vast contract te krijgen binnen het onderwijs	96,0	88,5	94,7
Een vervangersbaan heeft zoveel nadelen en onzekerheden dat je beter een vaste baan buiten het onderwijs kan gaan zoeken	35,8	47,6	37,9
Mijn lerarenopleiding was van voldoende kwaliteit om aan de slag te gaan als leraar	72,5	72,3	72,4
Het werken in het onderwijs is zoals ik van tevoren had verwacht	65,0	65,5	65,1
Totaal (n)	528	120	648

\* Selectie beginnende leraren met (uitsluitend) invalbanen.

Tabel B.13 – Variatie in aantal begeleidingsactiviteiten, naar type baan (%)

Aantal act.	Pabo			Lerarenopl. VO		
	Invalbaan	Reguliere baan	Totaal	Invalbaan	Reguliere baan	Totaal
0	36,1	14,9	28,2	26,6	11,7	14,2
1	39,6	48,0	42,7	38,3	28,6	30,2
2	18,5	21,5	19,6	12,6	19,5	18,4
3	4,9	10,5	7,0	11,5	16,2	15,4
4	0,4	3,4	1,6	8,0	12,2	11,5
5	0,5	1,0	0,7	2,4	7,3	6,5
6	-	0,6	0,2	0,7	3,5	3,0
7	-	-	-	-	1,1	0,9
Gemiddelde	1,0	1,4	1,1	1,5	2,3	2,2
Totaal (n)*	522	317	839	107	562	669

\* Selectie beginnende leraren.

Tabel B.14 – Variatie in aantal begeleidingsonderwerpen, naar type baan (%)

	Pabo			Lerarenopl. VO		
	Invalbaan	Reguliere baan	Totaal	Invalbaan	Reguliere baan	Totaal
0	36,1	14,9	28,2	26,6	11,7	14,2
1	7,9	16,4	11,1	12,8	12,4	12,5
2	14,8	21,1	17,2	19,5	19,9	19,8
3	41,1	47,5	43,5	41,1	56	53,5
Gemiddelde	1,6	2,0	1,8	1,8	2,2	2,1
Totaal (n)*	522	317	839	107	562	669

\* Selectie beginnende leraren.

Tabel B.15 – Tevredenheid met de begeleiding vanuit de school, naar sector (%)

	Pabo			Lerarenopl. VO		
	Invalbaan	Reguliere baan	Totaal	Invalbaan	Reguliere baan	Totaal
(zeer) tevreden	58,2	68,7	62,9	66,4	70,2	69,7
neutraal	29,5	25,1	27,5	20,7	20,6	20,6
(zeer)ontevreden	12,3	6,2	9,6	12,9	9,2	9,7
Totaal (n)*	335	267	602	79	501	580

\* Selectie beginnende leraren die begeleiding krijgen.

Tabel B.16 – Tevredenheid met het werken in het onderwijs, naar sector en begeleiding (%)

	2010	2011	2012
<i>Pabo</i>			
wel begeleiding gekregen	7,8	7,8	7,9
geen begeleiding gekregen	7,5	7,5	7,4
totaal*	7,8	7,7	7,8
<i>Lerarenopl. vo</i>			
wel begeleiding gekregen	7,7	7,7	7,8
geen begeleiding gekregen	7,5	7,4	7,4
totaal*	7,7	7,6	7,8

Bron: CentERdata/MOOZ, *Loopbaanmonitor 2013*. | \* Selectie beginnende leraren.

Tabel B.17 – Tevredenheid met het werken in het onderwijs, naar sector en soort baan (%)

	2010	2011	2012
<i>Pabo</i>			
Invalbaan	7,6	7,7	7,6
Reguliere baan	7,9	7,8	8,0
Totaal*	7,8	7,7	7,8
<i>Lerarenopl. vo</i>			
Invalbaan	7,5	7,5	7,5
Reguliere baan	7,7	7,7	7,8
Totaal*	7,7	7,7	7,8

Bron: CentERdata/MOOZ, *Loopbaanmonitor 2013*. | \* Selectie beginnende leraren.

Tabel B.18 – Resultaten regressieanalyse: tevredenheid met het werken in het onderwijs (pabo)\*

	Coëfficiënt	Beta	Sign.
(Constante)	7,113		0,000
Tijdelijk contract	-0,240	-0,101	0,060
Flexibel contract	-0,440	-0,188	0,001
12-24 uur	-0,139	-0,052	0,087
< 12 uur	-0,760	-0,146	0,000
<i>Op de hoogte brengen van het organisatorisch reilen en zeilen</i>	0,197	0,084	0,006
Ervaren collega's helpen mij mijn weg te vinden	0,265	0,091	0,003
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	0,292	0,122	0,000
Het werk in het onderwijs is zoals ik van tevoren had verwacht	0,902	0,360	0,000
Adjusted R square	0,266		
N	828		

\* Selectie beginnende leraren met een pabo-diploma. | resultaten backward regression.

Tabel B.19 – Resultaten regressieanalyse: tevredenheid met het werken in het onderwijs (lerarenopl. vo)\*

	<b>B</b>	<b>Beta</b>	<b>Sig.</b>
(Constance)	6,878		0,000
Tijdelijk contract	-0,239	-0,113	0,003
Flexibel contract	-0,262	-0,074	0,045
12-24 uur	-0,138	-0,060	0,086
< 12 uur	-0,343	-0,087	0,014
Begeleiding door een ervaren docent (uit de vaksectie)	0,137	0,064	0,064
Het omgaan met ouders	0,222	0,068	0,047
Orde handhaven in de klas	-0,151	-0,067	0,050
Ik moet alles op eigen initiatief ontdekken	-0,131	-0,061	0,096
Als ik problemen heb helpt het schoolmanagement	0,222	0,104	0,004
Ik krijg voldoende info over hoe het mij vergaat als leraar	0,242	0,113	0,002
Het werk in het onderwijs is zoals ik van tevoren had verwacht	0,821	0,374	0,000
Leeftijd	0,010	0,088	0,013
Lichamelijke opvoeding	0,304	0,075	0,031
Adjusted R square	0,303		
N	655		

\* Selectie beginnende leraren (lerarenopleiding vo). | resultaten backward regression.

Tabel B.20 – Mobiliteitsgeneigdheid van beginnende leraren, naar soort baan (%)\*

	<b>Pabo</b>			<b>Lerarenopl. VO</b>		
	Invalbaan	Reguliere baan	Totaal	Invalbaan	Reguliere baan	Totaal
Ja, buiten het onderwijs	0,4	0,0	0,2	2,5	1,8	2,0
Ja, binnen en buiten het onderwijs	16,4	7,2	13,0	41,2	9,3	14,7
Ja, binnen het onderwijs	56,9	17,6	42,3	38,7	11,9	16,5
Nee	26,4	75,2	44,4	17,6	77	66,9
Totaal (n)*	520	312	832	106	551	657

\* Selectie beginnende leraren.

Tabel B.21 – Mobiliteitsgeneigdheid van beginnende leraren, naar begeleiding (%)\*

	<b>Pabo</b>			<b>Lerarenopl. VO</b>		
	Wel begeleiding	Geen begeleiding	Totaal	Wel begeleiding	Geen begeleiding	Totaal
Ja, buiten het onderwijs	0,3	0,0	0,2	1,9	2,5	2,0
Ja, binnen en buiten het onderwijs	10,1	20,1	13,0	12,3	29,5	14,7
Ja, binnen het onderwijs	38,6	51,8	42,3	14,9	26,2	16,5
Nee	50,9	28,1	44,4	70,9	41,8	66,9
Totaal (n)*	595	237	832	571	86	657

\* Selectie beginnende leraren.

Tabel B.22 – Multinomiale regressie voor kans dat starters opzoek zijn naar andere baan (pabo)\*

	binnen onderwijs		buiten onderwijs**	
	B	Wald	B	Wald
Constante	-1,879 ***	16,821	-2,262 ***	14,901
Invalbaan	1,664 ***	60,059	1,214 ***	15,912
12-24 uur	0,213	1,068	0,680 **	6,437
< 12 uur	0,838 *	3,586	1,772 ***	13,634
Tijdelijk contract	1,056 **	5,688	0,694	1,408
Flexibel contract	1,660 ***	13,097	1,309 **	4,658
Allochtoon	0,985 **	6,484	-0,406	0,273
<i>Intervisiegroep</i>	-1,203 ***	7,875	-0,302	0,364
<i>Ervaren collega's helpen mij mijn weg te vinden</i>	-0,404 *	3,112	-0,701 **	6,192
<i>Ik krijg voldoende info over hoe het mij vergaat als leraar</i>	-0,640 ***	12,234	-0,919 ***	11,591
Nagelkerke R square	0,336			
N	830			

\* Selectie beginnende leraren met een pabo-diploma. | \* p < 0,1; \*\* p < 0,05; \*\*\* p < 0,01.

\*\* Incl. op zoek binnen & buiten het onderwijs.

Tabel B.23 – Multinomiale regressie voor kans dat starters opzoek zijn naar andere baan (lerarenopl. vo)\*

	binnen onderwijs		buiten onderwijs**	
	B	Wald	B	Wald
Constante	-2,008 ***	10,635	-1,861 ***	8,091
Invalbaan	2,091 ***	35,809	2,227 ***	40,888
12-24 uur	0,533 *	3,649	0,382	1,786
< 12 uur	-0,117	0,065	0,208	0,225
Flexibel contract	1,151 **	5,967	0,748	2,219
Tijdelijk contract	0,750 **	5,470	0,994 ***	8,508
Man	0,434	2,605	0,732 **	6,697
Leeftijd	-0,006	0,177	-0,017	1,151
<i>Als ik problemen heb, helpt het schoolmanagement</i>	-0,402	2,555	-0,622 **	5,970
<i>Intervisiegroep</i>	-0,535 *	3,373	-0,737 **	5,594
<i>Begeleiding door ervaren docent (uit de vaksectie)</i>	-0,530 **	4,260	-0,933 ***	12,122
Creatieve vakken	0,108	0,061	1,069 ***	7,158
Lichamelijke opvoeding	1,379 ***	9,328	1,506 ***	10,935
Verzorgende vakken	-0,471	0,879	0,779 *	3,733
Nagelkerke R square	0,372			
N	657			

\* Selectie beginnende leraren (lerarenopleidingen vo). | \* p < 0,1; \*\* p < 0,05; \*\*\* p < 0,01.

\*\* Incl. op zoek binnen & buiten het onderwijs.

## Bijlage C Tabellen 2<sup>e</sup> meting

Tabel C.1 – Arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde leraren (jaar na afstuderen), cohort 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
<i>Pabo</i>				
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	76,4	80,6	72,2	70,3
Buiten onderwijs	9,1	7,6	8,3	13,1
Binnen en buiten onderwijs	7,4	7,7	11	9,6
Geen betaalde baan	7,0	4,1	8,5	7,0
Totaal (n)	645	609	435	557
<i>Lerarenopl. vo</i>				
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	67,9	71,7	73,7	64,3
Buiten onderwijs	19,6	12,6	15,8	18
Binnen en buiten onderwijs	6,2	8,5	5,1	6,4
Geen betaalde baan	6,2	7,2	5,4	11,3
Totaal (n)	449	516	448	621

Bron: CentERdata/MOOZ, Loopbaanmonitor 2013.

Tabel C.2 – Pas afgestudeerde leraren, naar soort baan (%), cohort 2009-2012)

		2009	2010	2011	2012
Pabo	Vervangingsbaan	40,9	44,6	48,1	46,2
	Reguliere baan	59,1	55,4	51,9	53,8
	Totaal (n)*	541	538	362	443
Lerarenopl. VO.	Vervangingsbaan	5,4	4,1	3,1	7,0
	Reguliere baan	94,6	95,9	96,9	93
	Totaal (n)*	333	414	353	454

\* Selectie alumni die in het onderwijs werken.

Tabel C.3 – Pas afgestudeerde leraren, naar type dienstverband (%), cohort 2009-2012)

		2009	2010	2011	2012
Pabo	Vast contract	37,0	25,1	18,5	14,2
	Tijdelijk contract	35,3	37,4	42,0	45,0
	Anders	27,7	37,5	39,5	40,8
	Totaal (n)	541	538	362	443
Lerarenopl. VO	Vast contract	66,1	67,6	68,6	55,2
	Tijdelijk contract	28,8	29	28,3	37,5
	Anders	5,1	3,4	3,1	7,3
	Totaal (n)	333	414	353	454

\* Selectie alumni die in het onderwijs werken.



Tabel C.4 – Pas afgestudeerde leraren, naar aanstellingsomvang (% , cohort 2009-2012)

		2009	2010	2011	2012
Pabo	Voltijd: 36 uur of meer	38,1	35,5	26,0	33,1
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	26,4	24,3	27,6	25,6
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	27,0	27,0	30,1	31,0
	Deeltijd: < 12 uur	8,5	13,2	16,3	10,3
	Totaal (n)	541	538	362	443
Lerarenopl. VO	Voltijd: 36 uur of meer	30,3	28,7	30,0	30,1
	Deeltijd: 24 tot 36 uur	42,0	43,5	42,5	42,9
	Deeltijd: 12 tot 24 uur	23,1	23,4	23,8	22,8
	Deeltijd: < 12 uur	4,5	4,3	3,7	4,2
	Totaal (n)	333	414	353	454

\* Selectie alumni die in het onderwijs werken.

Tabel C.5 – Deelname aan begeleidingsactiviteiten, naar type opleiding (%)

	pabo	lerarenopl. vo	totaal
Een formeel, inhoudelijk inwerkprogramma van mijn school (inductie)	24%	58%	41%
Informele inwerkactiviteiten, geen onderdeel van een inwerkprogramma	39%	65%	52%
Cursus(sen) gericht op mijn professionele ontwikkeling als leraar	43%	61%	52%
Intervisiegroep gericht op de professionele ontwikkeling van leraren	29%	53%	41%
Ik krijg gestructureerde begeleiding, lesobservatie en/of coaching van collega's in het kader van een formele (begeleidings-) programma	28%	45%	36%
Ik krijg begeleiding, lesobservatie en/of coaching van collega's, maar op informele wijze	51%	66%	59%
Ik krijg begeleiding/coaching van mijn (direct) leidinggevende als onderdeel van een formele (begeleidings-) programma op school	28%	46%	37%
Ik heb (ad hoc) coachende gesprekken met mijn (direct) leidinggevende	38%	59%	48%
Anders	4%	4%	4%
Totaal (n)*	429	445	874

\* Selectie beginnende leraren.

Tabel C.6 – Pabo: mate waarin begeleidingsactiviteiten bijdragen aan lespraktijk (%)

	Veel	Redelijk	Weinig	Geen	Totaal (n)*
Een formeel, inhoudelijk inwerkprogramma van mijn school (inductie)	33,3	52,9	10,6	3,3	95
Informele inwerkactiviteiten, geen onderdeel van een inwerkprogramma	36,0	48,1	12,5	3,4	164
Cursus(sen) gericht op mijn professionele ontwikkeling als leraar	37,2	53,9	7,6	1,3	183
Intervisiegroep gericht op de professionele ontwikkeling van leraren	32,3	52,5	12,1	3,1	121
Ik krijg gestructureerde begeleiding, lesobservatie en/of coaching van collega's in het kader van een formele (begeleidings-) programma op school	43,7	46,5	8,5	1,3	115
Ik krijg begeleiding, lesobservatie en/of coaching van collega's, maar op informele wijze	40,5	50,7	7,1	1,7	218
Ik krijg begeleiding/coaching van mijn (direct) leidinggevende als onderdeel van een formele (begeleidings-) programma op school	37,4	47,1	14,7	0,8	112
Ik heb (ad hoc) coachende gesprekken met mijn (direct) leidinggevende	39,5	51,4	8,9	0,3	160
Anders	32,2	41,6	10,2	16	19

\* Selectie beginnende leraren die aan de betreffende activiteit hebben deelgenomen.

Tabel C.7 – VO: mate waarin begeleidingsactiviteiten bijdragen aan lespraktijk (%)

	Veel	Redelijk	Weinig	Geen	Totaal (n)*
Een formeel, inhoudelijk inwerkprogramma van mijn school (inductie)	25,8	48,8	20,8	4,6	255
Informele inwerkactiviteiten, geen onderdeel van een inwerkprogramma	35,4	44,4	16	4,2	285
Cursus(sen) gericht op mijn professionele ontwikkeling als leraar	30,0	49,9	18,6	1,5	277
Intervisiegroep gericht op de professionele ontwikkeling van leraren	33,7	43,6	19,3	3,3	242
Ik krijg gestructureerde begeleiding, lesobservatie en/of coaching van collega's in het kader van een formele (begeleidings-) programma op school	38,5	48,2	12,3	1	201
Ik krijg begeleiding, lesobservatie en/of coaching van collega's, maar op informele wijze	44,8	41,7	11,5	2	289
Ik krijg begeleiding/coaching van mijn (direct) leidinggevende als onderdeel van een formele (begeleidings-) programma op school	29,0	45,3	21,5	4,2	202
Ik heb (ad hoc) coachende gesprekken met mijn (direct) leidinggevende	34,8	50,9	11,6	2,7	257
Anders	76,9	17,5	0	5,6	17

\* Selectie beginnende leraren die aan de betreffende activiteit hebben deelgenomen.

Tabel C.8 – Oordelen van starters over het werkklimaat op school (% [helemaa] eens)

	Pabo	Lerarenopl. VO	Totaal
Deze school geeft de medewerkers de mogelijkheid om deel te nemen aan besluitvorming omtrent de school.*	69,1	62,9	66
Deze school geeft ouders/verzorgers de mogelijkheid om deel te nemen aan besluitvorming omtrent de school.*	64,5	54	59,3
Deze school geeft leerlingen de mogelijkheid om deel te nemen aan besluitvorming omtrent de school.*	35,4	50,1	42,7
Op deze school heerst een cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid voor schoolgerelateerde zaken.	69,3	69,5	69,4
Op deze school heerst een cultuur van samenwerking die wordt gekarakteriseerd door wederzijdse steun.**	69,7	68,6	69,2
Het management steunt de docenten bij problemen met een leerling/klas en werkt met hen samen om deze problemen op te lossen**	69,4	70,8	70,1
Als docenten (extra) ondersteuning nodig hebben, dan geeft de school die ook.**	58,3	65,5	61,9
Ik krijg voldoende ruimte om me verder te ontwikkelen (bijvoorbeeld cursussen, bijscholing en studiedagen)**	59,3	68,8	64,1
Ik krijg meer voorbereidingstijd voor mijn lessen dan meer ervaren docenten	10,9	11,1	11
Totaal (n)	443	454	897

\* Deze items vormen samen de schaal *Zeggenschap* (Cronbach's Alpha = 0.732).

\*\* Deze items vormen samen de schaal *Ondersteuning* (Cronbach's Alpha = 0.801).

Tabel C.9 – Arbeidstevredenheid, naar opleiding en type baan

		Werk in het onderwijs	Inhoud van de baan	Organisatie
Pabo	Vervangingsbaan	7,5	7,5	7,1
	Reguliere baan	7,9	7,9	7,6
	Totaal	7,7	7,7	7,4
Lerarenopl. VO	Vervangingsbaan	7,5	7,6	7,1
	Reguliere baan	7,6	7,9	7,2
	Totaal	7,6	7,9	7,2

Tabel C.10 – Resultaten regressieanalyse: tevredenheid met de organisatie (pabo)\*

	B	Beta	Sig.
(Constante)	3,203		0,000
Tijdelijk contract	-0,010	-0,004	0,953
Flexibel contract	-0,036	-0,013	0,845
12-24 uur	0,071	0,024	0,568
< 12 uur	0,195	0,041	0,334
Begeleidingsintensiteit	0,078	0,126	0,009
Zeggenschap (werkklimaat)	0,295	0,131	0,008
Ondersteuning (werkklimaat)	0,854	0,416	0,000
Leeftijd	-0,013	-0,078	0,062

\* Selectie beginnende leraren met een pabo-diploma. | Adjusted R<sup>2</sup> = 0.326 (N=426).

Tabel C.11 – Resultaten regressieanalyse: tevredenheid met de organisatie (lerarenopl. vo)\*

	<b>B</b>	<b>Beta</b>	<b>Sig.</b>
(Constant)	1,305		0,000
MBO / Volwasseneneducatie	-0,215	-0,059	0,099
HBO/ WO	0,373	0,065	0,058
Tijdelijk contract	-0,009	-0,003	0,935
Flexibel contract	-0,093	-0,016	0,648
12-24 uur	0,001	0,000	0,995
< 12 uur	0,250	0,032	0,358
Begeleidingsintensiteit	0,065	0,103	0,010
Ik krijg meer voorbereidingstijd voor mijn lessen dan meer ervaren docenten	0,093	0,062	0,073
Zeggenschap (werkklimaat)	0,391	0,188	0,000
Ondersteuning (werkklimaat)	1,088	0,525	0,000

\* Selectie beginnende leraren (lerarenopleiding vo). | Adjusted R<sup>2</sup> = 0.528 (N=444).