VOION
Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds voortgezet onderwijs

Uitstroom van universitair geschoolde startende docenten

Uitstroom van universitair geschoolde startende docenten

Mogelijke verklaringen voor de relatief hoge uitstroom uit het vo van universitair geschoolde startende docenten – een verkenning

Uitgevoerd door:
Julie Nijhuis en Jordi Vermeulen
Januari 2025

Uitgave:
Voion
Postbus 556
2501 CN Den Haag
E-mail: info@voion.nl
www.voion.nl

DISCLAIMER
Voion is zich volledig bewust van de taak zo betrouwbaar mogelijke informatie te verzorgen. Dit rapport is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Niettemin kan zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventueel voorkomende onjuistheden.

© Voion 2025. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding.

Inhoudsopgave

SAMENVATTING 4

1. INLEIDING 9

2. RESULTATEN LITERATUURVERKENNING 11

2.1. Inleiding 11
2.2. Uitstroomcijfers 11
2.2.1. Uitstroomcijfers beginnende vo-docenten 11
2.2.2. Uitstroomcijfers universitair geschoolde beginnende vo-docenten 13
2.3. Motieven voor een baan in het vo 14
2.4. Vertrekredenen 14
2.4.1. Vertrekredenen startende vo-docenten 14
2.4.2. Vertrekredenen universitair geschoolde vs. hbo-geschoolde startende docenten 16
2.5. Aanknopingspunten voor behoud 17

3. RESULTATEN ENQUÊTE 18

3.1. Redenen voor beroepskeuze komen overeen (n=193) 18
3.2. Uitstroomintentie (n=192) 18
3.2.1. Wo geschoolde docenten zetten vaker stappen richting andere baan (n=99) 19
3.2.2. Vertrekintentie vanwege werkdruk (wo en hbo) en onvrede over de doelgroep (hbo) (n=99) 19
3.2.3. Wo-geschoolde docenten vervolgen hun loopbaan liever buiten het onderwijs (n=99) 20
3.3. Hoe te behouden: minder werkdruk en meer salaris (n=99) 20

4. RESULTATEN INTERVIEWS 21

4.1. Interviews met studenten aan een universitaire lerarenopleiding 21
4.2. Interviews met oud-docenten 25

LITERATUUR 32

BIJLAGE I. BESCHRIJVING AANPAK 34

BIJLAGE II. ALLE RESULTATEN VRAGENLIJST 36

BIJLAGE III. VRAGENLIJST 48

BIJLAGE IV. LEIDRAAD INTERVIEWS 50

Samenvatting

De kans dat leraren stoppen als docent in het voortgezet onderwijs (vo) is voor starters met een universitaire lerarenopleiding ('universitair opgeleide docenten') groter dan voor starters met een lerarenopleiding aan een hogeschool. Deze verkenning richt zich op mogelijke verklaringen voor de hogere uitstroom uit het vo van universitair geschoolde startende docenten. Tot deze specifieke groep rekenen we in deze verkenning leraren die hun eerstegraads lesbevoegdheid hebben behaald aan de universiteit en maximaal vijf jaar werken als docent in het vo. Met uitstroom bedoelen we dat de leraren stoppen als docent in het vo.

Voor het achterhalen van verklaringen is gebruik gemaakt van een literatuurverkenning en vragenlijstonderzoek onder 193 startende docenten[1], Verder zijn er interviews afgenomen bij 8 universitair geschoolde oud-docenten die hooguit zes jaar voor de klas stonden en met 8 studenten aan universitaire lerarenopleidingen (ULO). Uit de literatuur, enquête en interviews komen de volgende mogelijke verklaringen voor uitstroom naar voren: universitair geschoolde docenten voelen zich als starter - door de kortere duur van hun opleiding - doorgaans minder bekwaam dan hun hbo-geschoolde collega's, vooral op het gebied van klassenmanagement. Daarop aansluitend is de begeleiding op school voor de meeste starters niet voldoende. Ook speelt mee dat universitair geschoolde docenten buiten het onderwijs meer kunnen verdienen en meer loopbaanmogelijkheden hebben dan hbo-opgeleide docenten.

Wat zijn de uitstroomcijfers van beginnende universitair opgeleide docenten in het vo, en hoe verhouden die zich tot die van beginnende hbo opgeleide docenten in het vo?

De kans voor starters om uit te stromen uit het vo is bijna 50 procent hoger voor leraren met een universitaire lerarenopleiding, zo blijkt uit de literatuurverkenning. Ruim 12 procent van de universitair geschoolde docenten die begonnen in 2018, werkte na een jaar al niet meer in het onderwijs[2]. Voor starters met een hbo-lerarenopleiding was dit 9 procent. Ook voor vijf eerdere jaren geldt dat de uitstroom bij universitair geschoolde startende docenten gemiddeld bijna 3 procentpunt hoger was.

Met vragenlijstonderzoek onder 193 startende lesbevoegde docenten in het vo (waarvan 152 hbo-opgeleid en 41 wo-opgeleid) is geïnventariseerd welk deel van de starters overweegt te stoppen als docent in het vo. Voor zowel de groep hbo- als de groep wo-opgeleide starters geldt dat ongeveer 1 op de 2 docenten dat overweegt[3]. Van de docenten die een vertrek overwegen, hebben de universitair opgeleiden wel significant vaker actie ondernomen (door bijvoorbeeld vacatures te zoeken). De universitair geschoolden die een vertrek overwegen zijn bovendien significant vaker op zoek naar een baan buiten het onderwijs dan hbo-

[1] Alleen docenten in het vo met maximaal vijf jaar ervaring voor de klas konden de vragenlijst invullen. Voor de interviews met oud-docenten hanteerden we, om aan voldoende deelnemers te komen, als grens maximaal zes jaar ervaring voor de klas.
[2] Uitstroompercentages in de literatuur verschillen, al naar gelang de gehanteerde definitie van 'startende docent'. De hier genoemde percentages gelden voor de groep 20-30-jarige docenten. Bij het loslaten van de leeftijdsgrenzen stijgt het percentage.
[3] Dit is het geval als men bij de stelling 'Ik overweeg om te stoppen met mijn werk als docent in het vo' koos voor 'soms', 'regelmatig', 'vaak' of 'voortdurend'.

geschoolde collega's die een vertrek overwegen. Kanttekening bij deze significante enquête-uitkomsten is dat een vertrek overwegen niet hetzelfde is als daadwerkelijk uitstromen.

Wat zijn beweegredenen van universitair opgeleide studenten om te kiezen voor een baan als leraar in het vo?

Een mismatch tussen verwachtingen van het beroep van docent en de daadwerkelijke ervaringen in de praktijk kunnen een verklaring bieden voor uitstroom. De literatuur biedt geen informatie over de specifieke motieven van de groep universitair geschoolde docenten in het vo. Het vragenlijstonderzoek onder startende docenten en interviews met ULO-studenten en met oud-docenten geven wel antwoord op deze onderzoeksvraag.

Beweegredenen van leraren-in-opleiding en oud-docenten (interviews)
Studenten die de universitaire lerarenopleiding volgen en daarmee gekozen hebben voor het beroep van leraar in het vo doen dat omdat ze een bijdrage willen leveren aan de samenleving. Ze willen hun kennis met leerlingen delen, ze kritisch leren denken en ze voorbereiden op de maatschappij. Bezig kunnen zijn met hun academische studierichting speelt ook een belangrijke rol. Oud-docenten geven aan dat ze om vergelijkbare redenen kozen voor de lerarenopleiding; ze deden dat uit liefde en passie voor het schoolvak en om betekenisvol werk te kunnen doen.

Beweegredenen startende docenten (vragenlijst)
Van de 193 respondenten hebben 41 docenten een universitaire lerarenopleiding gevolgd. Hun voornaamste redenen om te kiezen voor het beroep van leraar in het vo is het kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen, gevolgd door de maatschappelijke relevantie van het beroep. Na deze redenen is interesse voor het schoolvak het vaakst genoemde motief, alsmede de aantrekkelijkheid van de doelgroep (beide redenen worden even vaak genoemd).

Wat zijn redenen van beginnende universitair en hbo-opgeleide docenten om het vo te verlaten?
Voor beantwoording is naast een literatuurverkenning gebruik gemaakt van interviews met universitair geschoolde oud-docenten. Ook de vragenlijst onder startende docenten leverde nuttige informatie op, doordat respondenten aangaven of zij overwegen te stoppen als docent in het vo, en zo ja, om welke redenen. Tot slot konden studenten aan universitaire lerarenopleidingen in interviews aangeven wat volgens hen redenen zijn dat universitair geschoolde leraren vrij snel weer stoppen als docent in het vo.

Uitstroomredenen starters (literatuur)
Onderzoek uit 2014 wijst uit dat verouderde werkpatronen een rol spelen en het enthousiasme dempen van jonge docenten in alle onderwijssectoren. Verder missen starters die uitstromen (po, vo en mbo samen) vaak begeleiding en heerst er frustratie over de in hun ogen geringe impact als leraar op leerlingen. Ook een tijdelijk contract, een kleine aanstelling en een hogere leeftijd van collega's verhogen de kans op uitval bij startende vo-docenten. Daarnaast zijn er aanwijzingen dat de uitval van startende vo-docenten geringer is als een school in een regio staat met een hoge sociaaleconomische score en als de school in een stedelijke omgeving staat.

De literatuur maakt bij uitstroomredenen geen onderscheid naar de gevolgde lerarenopleiding (aan hogeschool of universiteit). Wel is er onderzoek gedaan naar kenmerken van de schoolorganisatie die van invloed zijn op de kans op uitstroom. Zo is de kans dat universitair geschoolde docenten snel stoppen groter als er weinig andere wo-geschoolde docenten op de school werken, als de collega's weinig ervaring hebben en als de gemiddelde leeftijd van collega's hoger is.

Ook blijkt uit eerder onderzoek dat universitair geschoolde docenten zich als starter minder bekwaam voelen dan hun hbo-geschoolde collega's, met name als het gaat om klassenmanagement. Het verschil in duur van de lerarenopleidingen (wo: 1 jaar, hbo: 4 jaar) en de gelopen stage-uren lijken daarbij een belangrijke rol te spelen. Verder zijn er aanwijzingen dat het arbeidsmarktperspectief een rol speelt bij de hogere kans op uitstroom van universitair geschoolde startende studenten. Kiest deze groep voor een baan buiten het onderwijs, dan verdient men gemiddeld meer dan hbo-geschoolde docenten en heeft men ook een grotere aanstelling dan laatstgenoemde groep. Bovendien geldt voor universitair geschoolde startende docenten dat zij bij werk buiten het onderwijs een grotere aanstellingsomvang hebben dan als docent in het vo.

Uitstroomoverwegingen startende docenten (enquête)
Hoge werkdruk is voor alle startende docenten de belangrijkste reden om een vertrek te overwegen: zowel voor universitair geschoolde docenten als voor hbo-geschoolde docenten.
Gevraagd naar andere redenen dan de primaire reden om een vertrek te overwegen, scoort 'onvoldoende salaris' het hoogst bij universitair geschoolde docenten gevolgd door 'onvrede over leidinggevenden'. Bij hbo-geschoolde docenten is dat 'onvrede over de doelgroep' gevolgd door onvoldoende salaris.

Uitstroomredenen universitair geschoolde oud-docenten (interviews)
De redenen van de 8 geïnterviewde oud-docenten die al vrij snel weer stopten als docent komen onderling overeen: ze stopten uit onvrede over de inschaling, vanwege onvoldoende tijd om de benodigde kwaliteit te leveren en vanwege onvoldoende loopbaanperspectief. Op veel scholen begonnen de startende eerstegraders[4] onder in de laagste salarisschaal (LB). Om voldoende inkomen te genereren werkten velen meer dan ze eigenlijk wilden. Verder zagen ze weinig mogelijkheden om te groeien in salaris, doordat het aantal LC- of LD-functies dat vrijkomt beperkt is. Ook hebben de meesten het beleid rondom toekenning van de hogere salarisschaal vaak als niet transparant en soms ook als onrechtvaardig ervaren, bijvoorbeeld doordat collega's die dreigden met vertrek wel een hogere schaal kregen.

Bij onvoldoende tijd om kwaliteit te leveren gaat het om het primaire onderwijsproces. Het was voor de oud-docenten een bron van frustratie dat ze onvoldoende tijd hadden om lessen goed voor te bereiden en hierdoor niet het onderwijs konden bieden dat volgens hen nodig is. Verder bood alleen of hoofdzakelijk lesgeven op den duur onvoldoende inhoudelijke uitdaging. Het vervullen van een leidinggevende functie is bovendien lang niet voor iedere docent aantrekkelijk.

[4] Steeds meer hogescholen bieden educatieve masters aan waarmee studenten hun eerstegraads bevoegdheid kunnen halen. Deze variant laten we in dit onderzoek buiten beschouwing.

Behalve naar hun eigen reden voor vertrek is oud-docenten gevraagd of zij de redenen kennen van andere universitair geschoolde startende docenten die zijn vertrokken, of hier ideeën over hebben. Het gaat hier dus om informatie uit tweede hand. Vaak wijst men op de universitaire lerarenopleiding, die door de korte duur onvoldoende zou toerusten op het beroep. Verder geeft men aan dat hbo-geschoolden als docent meer doorgroeimogelijkheden hebben, doordat zij nog eerstegrader kunnen worden. De universitair geschoolde docenten hebben daarentegen meer kansen op de arbeidsmarkt, wat de keuze om te stoppen als docent in het vo vergemakkelijkt.

Uitstroomredenen volgens leraren-in-opleiding (interviews)
Studenten aan universitaire lerarenopleidingen is gevraagd wat volgens hen redenen kunnen zijn voor de hogere uitstroom van universitair opgeleide docenten. Een deel van deze studenten heeft al een aanstelling op een school en heeft dus al ervaring als starter. Studenten geven aan dat de begeleiding voor starters op school vaak niet voldoet en dat universitair geschoolde starters door de kortere opleidingsduur bovendien meer behoefte hebben aan begeleiding dan hbo-geschoolde startende docenten. Verder wijzen ze net als oud-docenten op het grotere arbeidsmarktperspectief van universitair geschoolde docenten.

In hoeverre zijn er verschillen tussen universitair opgeleide beginnende docenten en hbo opgeleide beginnende docenten wat betreft:
- de beweegredenen om te kiezen voor een baan als leraar in het vo
- de uitstroomredenen

De beweegredenen van universitair opgeleide beginnende docenten om te kiezen voor het leraarschap in het vo verschillen nauwelijks van die van hbo opgeleide beginnende docenten. Bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen is voor de meesten het belangrijkste motief, zo blijkt uit literatuur, uit vragenlijstonderzoek onder startende docenten en uit interviews met studenten aan universitaire lerarenopleidingen en met universitair geschoolde oud-docenten.

Bij uitstroomredenen zien we wel verschillen. Universitair opgeleide docenten:

- voelen zich als starter minder bekwaam dan hun hbo-geschoolde startende collega's. Gezien hun kortere opleidingstraject hebben vooral universitair geschoolde starters behoefte aan (meer) begeleiding op school;
- kunnen buiten het onderwijs meer verdienen;
- beschikken over meer loopbaanmogelijkheden. Dat laatste zou ook kunnen verklaren waarom universitair geschoolde startende docenten die een vertrek overwegen vaker een baan buiten het onderwijs ambiëren, zoals blijkt uit de enquête onder startende docenten.

Aanbevelingen
De belangrijkste aanbevelingen om de uitstroom uit het vo van starters met een universitaire lerarenopleiding te verminderen, richten zich met name op scholen in het vo, en soms ook op andere werkgevers voor wie een combinatiefunctie een optie is, zoals universiteiten of hogescholen. Daarnaast hebben ze betrekking op lerarenopleidingen. De aanbevelingen kunnen uitstroom van startende leraren in

het algemeen tegengaan, maar deze verkenning levert aanwijzingen op dat docenten met een universitaire lerarenopleiding van sommige van de maatregelen extra voordeel hebben.

Aanbevelingen voor vo-scholen en andere werkgevers:

- werkdrukvermindering, bijvoorbeeld door de in de CAO VO vastgelegde lesreductie ook daadwerkelijk toe te passen;
- een inschaling die recht doet aan de kennis, kunde en ervaring van de starter en voldoende mogelijkheden voor ontwikkeling en salarisgroei en transparantie over de mogelijkheden;
- voldoende begeleiding (op maat);
- voldoende afwisseling en ruimte voor ontwikkeling, bijvoorbeeld door als school voldoende tijd beschikbaar te stellen om de docent, juist ook in latere jaren, zijn eigen lessen en lesmateriaal te laten evalueren, te verbeteren en te vernieuwen. Afwisseling en uitdaging kan ook gecreëerd worden met een andere rol in de school, door docenten op locaties of scholen te laten rouleren, of door het aanbieden en/of faciliteren van combinatiebanen. Dat laatste is niet alleen een mogelijkheid voor scholen in het vo, ook kenniscentra, hogescholen of universiteiten kunnen combinatiefuncties aanbieden.

Aanbeveling voor lerarenopleidingen:

- meer aandacht voor klassenmanagement.

Vervolgonderzoek

Vervolgonderzoek kan zich richten op subgroepen binnen de groep universitair opgeleide startende docenten in het vo. Dergelijke studies maken inzichtelijk in hoeverre de kansen op (definitieve) vrijwillige uitstroom verschillen per regio en type school. Ook kan gekeken worden naar lerarenopleidingen die in deze verkenning buiten beschouwing zijn gelaten; de educatieve masters die hogescholen aanbieden en die ook leiden tot de eerstegraads lesbevoegdheid. Onderzoek kan uitwijzen of er verschil zit tussen de mate waarin hogescholen en universiteiten onderwijsprofessionals voorbereiden op de praktijk als eerstegraads docent. Inzichten die dergelijke studies opleveren kunnen bijdragen aan behoud van specifieke groepen leraren en daarmee aan vermindering van het lerarentekort.

1. Inleiding

Aanleiding

Het aanhoudende lerarentekort in het voortgezet onderwijs in Nederland (Adriaans & De Vos, 2023) zorgt voor grote belangstelling voor de uitval van startende docenten. Voor het voortgezet onderwijs (vo) geldt dat de gemiddelde uitstroom van docenten op ongeveer 9 procent per jaar ligt. De uitval uit het vo vindt vooral in het eerste jaar plaats: van de docenten die in 2021 in het vo waren gestart, had 18 procent een jaar later de sector weer verlaten.[5] Bij de groep startende leraren in het vo valt een specifieke groep op: voor universitair geschoolde startende docenten is de kans op uitstroom hoger dan voor hbo-geschoolde startende docenten (Inspectie van het onderwijs, 2022a).

Uitstroom van universitair geschoolde startende docenten in het vo

In deze verkenning hanteren we de volgende conceptuele afbakening:

Universitair geschoolde startende leraren in het vo: leraren die hun eerstegraads lesbevoegdheid hebben behaald aan de universiteit en maximaal vijf[6] jaar werken als docent in het vo.

Uitstroom: stoppen als docent in het voortgezet onderwijs. Het vervullen van een andere functie in het vo of de overstap naar het leraarschap in een andere onderwijssector wordt dus ook tot uitstroom gerekend.

Die hogere uitstroom, gecombineerd met een dalende instroom bij de universitaire lerarenopleiding (ULO) en een dalend aantal behaalde ULO-diploma's (Inspectie van het onderwijs, 2023), onderstreept het belang van onderzoek naar behoud van deze specifieke groep leraren. De KNAW (2017) noemt nog een doelgroep-specifieke reden waarom het behouden van universitair geschoolde docenten van belang is: deze docenten zijn nodig om leerlingen voor te bereiden op de universiteit.[7]

Doel

In 2022 deed Voion onderzoek naar uitval van startende docenten in het vo (Van Nuland et al., 2022). De huidige verkenning zoomt in op uitval van startende docenten met een aan de universiteit behaalde eerstegraads onderwijsbevoegdheid, voortaan universitair geschoolde docenten of eerstegraders[8] genoemd. De verkenning biedt daarmee een eerste inzicht in mogelijke verklaringen voor de relatief hoge uitstroom van universitair geschoolde beginnende docenten. De inzichten kunnen bijdragen aan het behoud van docenten in het vo. Aanbevelingen zijn in de eerste plaats gericht op wat de sector kan doen voor behoud van personeel, maar bevatten ook suggesties voor lerarenopleidingen.

Onderzoeksvragen

De centrale vraag van deze verkenning luidt:

[5] https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/voortgezet-onderwijs/personeel/uitval-startende-leraren-voortgezet-onderwijs
[6] Voor interviews met oud-docenten hanteerden we, om aan voldoende deelnemers te komen, als grens maximaal zes jaar ervaring voor de klas.
[7] https://www.knaw.nl/publicaties/academisch-gevormde-leraren-het-voortgezet-onderwijs
[8] Steeds meer hogescholen bieden ook educatieve masters aan waarmee studenten hun eerstegraads bevoegdheid kunnen halen. Deze variant laten we in dit onderzoek buiten beschouwing.

Wat zijn mogelijke verklaringen voor de relatief hoge uitstroom van beginnende universitair geschoolde docenten in het vo, in vergelijking met hbo-opgeleide beginnende docenten in het vo?

Deze centrale vraag wordt beantwoord aan de hand van de volgende deelvragen:

1. Wat zijn de uitstroomcijfers van beginnende universitair opgeleide docenten in het vo, en hoe verhouden die zich tot die van beginnende hbo opgeleide docenten in het vo?
2. Wat zijn beweegredenen van universitair opgeleide studenten om te kiezen voor een baan als leraar in het vo?
3. Wat zijn redenen van beginnende universitair en hbo-opgeleide docenten om het vo te verlaten?
4. In hoeverre zijn er verschillen tussen universitair opgeleide beginnende docenten en hbo-opgeleide beginnende docenten wat betreft:
    a. de beweegredenen om te kiezen voor een baan als leraar in het vo
    b. de uitstroomredenen

Aanpak

Voor beantwoording van de onderzoeksvragen is gebruik gemaakt van een combinatie van onderzoeksmethoden:

- Om te achterhalen wat bekend is over uitstroomcijfers, motieven voor de beroepskeuze en uitstroomredenen is literatuur geraadpleegd;
- Voor meer zicht op motieven voor de beroepskeuze zijn interviews afgenomen met 8 studenten aan universitaire (eerstegraads) lerarenopleidingen. Ook is een enquête afgenomen onder 193 startende docenten in het vo, waarvan een groot deel de lesbevoegdheid heeft behaald aan de hogeschool. Dit maakt het mogelijk universitair opgeleide en hbo-opgeleide startende docenten te vergelijken;
- Voor meer zicht op uitstroomredenen zijn interviews afgenomen bij 8 voormalig docenten die hun eerstegraads bevoegdheid hebben behaald aan de universiteit. Ook is aan startende docenten in de enquête gevraagd of zij een vertrek overwegen en zo ja, om welke redenen;
- De afgenomen interviews en het vragenlijstonderzoek onder starters maakten het mogelijk om te achterhalen in hoeverre er verschillen zijn tussen universitair opgeleide docenten en docenten met een hbo-opleiding, wat betreft motieven voor de beroepskeuze en uitstroomredenen.

Een uitgebreide beschrijving van de aanpak en afzonderlijke onderzoeksmethodes staat in bijlage I.

2. Resultaten literatuurverkenning

2.1. Inleiding

In dit hoofdstuk staan de resultaten van de literatuurverkenning. Zie bijlage I voor een beschrijving van de aanpak. Uitstroomcijfers van startende leraren in het vo, ongeacht de door hun gevolgde lerarenopleiding worden behandeld in 2.2.1. In 2.2.2 zoomen we in op de uitstroomcijfers van universitair geschoolde startende docenten in het vo. In 2.3 brengen we de motieven in beeld om te kiezen voor het docentschap in het vo. In 2.4 gaan we in op vertrekredenen van startende docenten in het vo. In 2.5 bespreken we aanbevelingen in de literatuur om het vroegtijdig vertrek van startende (universitair geschoolde) docenten tegen te gaan.

2.2. Uitstroomcijfers

2.2.1. Uitstroomcijfers beginnende vo-docenten

Cijfers over uitval zijn moeilijk te verkrijgen en moeilijk te vergelijken, zo constateren ook andere onderzoekers (Kennisrotonde, 2019). In publicaties worden verschillende definities gehanteerd van startende docenten (het aantal jaar werkervaring verschilt en niet iedere studie houdt een leeftijdsgrens aan). Ook hanteren onderzoekers verschillende omschrijvingen van uitval.

Verschillende geluiden over uitval van starters in vo

Onderzoek laat zien dat die uitval van beginnende docenten in het vo afgezet tegen andere landen en tegen de uitval van startende professionals in andere sectoren meevalt (Van Nuland et al., 2022). Auteurs van de Trendrapportage Arbeidsmarkt leraren po, vo en mbo 2023 (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2023) spreken zelfs over ‘de mythe van het lerarenlek’. In deze verkenning gaat het niet zozeer om een oordeel over de hoogte van de uitval onder startende docenten in het vo, maar vooral om de vraag waarom het hebben van een universitaire lerarenopleiding de kans op uitval onder startende docenten vergroot.

DUO houdt gegevens bij over de uitval van startende leraren in het vo[9], maar maakt geen onderscheid naar de soort lerarenopleiding die zij gevolgd hebben. In 2022 was 20 procent van de leraren die in 2021 startte als docent in het vo weer gestopt. In eerdere jaren zijn die percentages vergelijkbaar (2021: 19%, 2020: 22%, 2019: 23%) (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2023). Dat de meeste uitval van startende vo-docenten plaatsvindt in het eerste jaar wordt ook bevestigd door Noordzij en van der Grift (2020). Volgens Opstoel et al. (2022) is dit logisch: de eerste periode na afstuderen is van groot belang om je als leraar goed te kunnen ontwikkelen binnen het beroep. Ondersteuning en begeleiding in deze periode heeft een positieve impact op commitment en behoud voor het beroep van startende docenten (Ingersoll & Strong, 2011).

[9] https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/voortgezet-onderwijs/personeel/uitval-startende-leraren-voortgezet-onderwijs. DUO kijkt wie er voor het eerst in de functiemix voorkomt en in de twee jaar daarna niet meer en hanteert geen leeftijdsgrens.

De Inspectie van het Onderwijs (2022a) constateert dat de uitval van beginnende docenten het hoogst is in het voortgezet onderwijs, en noemt een percentage van ongeveer 11 procent dat binnen twee jaar het vak verlaat[10]. De Kennisrotonde (2019) komt uit op rond de 15 procent dat binnen vijf jaar uitvalt.

DUO houdt ook percentages bij over uitval in latere jaren. Zo is 26 procent van de docenten die startten in 2017-2019 drie jaar later gestopt, en van docenten die instroomden in 2015-2017 is na vijf jaar 31 procent gestopt. Uitstroom onder zij-instromers is niet hoger dan bij andere routes naar het docentschap in het vo (Bijman et al., 2021).

Vo is de onderwijssector waarin starters het vaakst uitkijken naar andere baan

Voor een beeld van de uitstroom kan behalve naar startende docenten die daadwerkelijk gestopt zijn, ook gekeken worden naar het voornemen van starters om te stoppen. De Vos et al (2023) hebben aan startende[11] docenten die recent zijn afgestudeerd van de lerarenopleiding (geen onderscheid hbo – universiteit) gevraagd of men op zoek is naar een andere baan[12]. Voor een op de vijf startende docenten in het vo is dat het geval. 4 procent van de startende leraren in het vo zoekt een baan buiten het onderwijs, 11 procent zoekt een baan binnen het onderwijs[13] en 5 procent zoekt een baan zowel binnen als buiten het onderwijs. Vergeleken met de andere onderzochte onderwijssectoren (po, mbo) zoeken startende docenten in het vo het vaakst naar een andere baan binnen of buiten het onderwijs. Wel nam het aandeel startende docenten uit het vo dat naar een andere baan zocht tussen 2018 en 2023 af. Bij deze cijfers is het van belang om te realiseren dat het geen daadwerkelijke uitstroom betreft, maar het voornemen. Uit arbeidsmarktonderzoeken blijkt dat het aandeel mensen dat daadwerkelijk stopt lager ligt dan het aandeel mensen dat aangeeft dit van plan te zijn (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2023).

Nuanceringen bij uitstroomcijfers

In de Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2023 (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2023) staan nuanceringen bij de uitstroom van startende leraren uit het vo. Zo keert een deel van de vertrokken docenten weer terug. Voor de groep die is uitgevallen in de periode 2016-2020 geldt dat ruim een vijfde (22%) in 2022 weer als leraar in deze onderwijssector aan de slag is. Een van de verklaringen hiervoor is dat docenten (tweedegraads) ervoor kiezen om hun eerstegraads bevoegdheid te halen aan de universiteit. Daarna belanden ze weer voor de klas.

Deze verklaring gaat niet op voor de docenten die in deze verkenning centraal staan: zij hebben hun diploma van de universitaire lerarenopleiding al behaald. Andere nuanceringen in de Trendrapportage zijn dat docenten soms een andere functie binnen het onderwijs gaan vervullen, en dat een deel overstapt naar een andere onderwijssector. Ook kiezen sommige docenten na een dienstverband bij een school voor een inhuur-constructie via een uitzendbureau. Vanaf dat moment ontbreken ze in de personeelsregistratie van

[10] De inspectie rekent docenten tot starters als ze tussen de 20 en 30 jaar zijn en met een aanstelling van minimaal 0,5 fte.

[11] De Loopbaanmonitor 2023 hanteert als grens voor ‘starters’ vijf jaar voor de klas na het behalen van de lesbevoegdheid (p.12). Zie ook Trendrapportage (2023) met op p.157 meer info over de enquête van de Loopbaanmonitor

[12] Zie figuur 5.10 op p.153 in De Vos et al., 2023

[13] In De Vos et al. (2023) is niet duidelijk of met ‘zoekt een baan binnen het onderwijs’ bedoeld wordt dat iemand op een andere school als vo-docent aan het werk gaat en/of dat het gaat om een andere functie. In De Vos et al. (2023) wordt deze groep in ieder geval wel meegenomen als ‘uitval’.

DUO. Op de inhuur-constructie en terugkeer als docent in het vo na, laten alle nuanceringen onverlet dat een deel van de onderwijsprofessionals al vrij snel na de start van de onderwijscarrière niet langer werkzaam is als docent in het voortgezet onderwijs.

2.2.2. Uitstroomcijfers universitair geschoolde beginnende vo-docenten

We zoomen in op een deelgroep binnen de groep beginnende docenten in het vo, namelijk diegenen die een universitaire lerarenopleiding (Master) hebben afgerond.

Uitstroom naar type lerarenopleiding

De Inspectie van het Onderwijs (2022a) geeft aan dat universitair geschoolde startende[14] docenten vaker uitstromen dan hbo-geschoolde startende docenten. Van de in 2018 gestarte universitair geschoolde vo-docenten, stroomt 12,4 procent binnen 1 jaar uit, vergeleken met 9 procent van de beginnende hbo-geschoolde docenten in het vo (Inspectie van het Onderwijs, 2022b[15]). Daarmee is de uitstroomkans voor universitair geschoolde docenten 1,4 keer groter, oftewel bijna 50% groter, dan voor beginnende hbo-geschoolde docenten. Het hogere percentage uitstroom bij startende universitair geschoolde docenten in het vo geldt ook voor de jaren 2017 (2,1 procentpunt hoger), 2016 (4,3 procentpunt hoger), 2015 (1,9 procespunt hoger) en 2014 (4,3 procespunt hoger). Gemiddeld is voor die jaren de uitstroom onder universitair geschoolde starters bijna 3 (2,8 procespunt) procespunt hoger dan bij hbo-geschoolde startende docenten.

De Loopbaanmonitor (De Vos et al., 2023) geeft uitstroompercentages weer voor meerdere jaren na de start als docent:

- Het percentage snelle uitstromers (tussen één en vijf jaar na afstuderen) schommelt voor de hbo-geschoolde docenten in de cohorten 2015-2017 tussen de zes en acht procent. Voor de universitair geschoolde docenten ligt dit percentage iets hoger met een stabiele negen procent over dezelfde cohorten.
- Na vijf jaar is de uitstroom juist iets hoger onder hbo-geschoolden. 71 procent van de hbo-geschoolde vo docenten (cohort 2017) is dan nog werkzaam in het onderwijs ten opzichte van 64 procent van cohort 2012. Voor de universitair geschoolde docenten werkt van cohort 2017 nog 76 procent in het onderwijs ten opzichte van 70 procent van cohort 2012. De Loopbaanmonitor kijkt hier echter naar wie er na vijf jaar nog in het onderwijs werken, dat kan zijn in alle onderwijssectoren en functies, en niet zozeer naar wie er in het voortgezet onderwijs nog voor de klas staat, hetgeen wel de focus is van deze verkenning.

Factoren die samenhangen met kansen op uitstroom

[14] De Inspectie van het Onderwijs (2022b) definieert beginnend lesgevend personeel als volgt: de docent komt voor het eerst voor in de functiemix, is minimaal 20 en maximaal 30 jaar oud, en voor minimaal 0,5 fte werkzaam in het onderwijs. Oudere docenten die al snel het onderwijs weer verlaten zijn dus niet meegerekend. Dit kan het lagere uitstroompercentage verklaren, vergeleken met de op p.11 genoemde percentages van DUO (voor uitstroom van starters, ongeacht type lerarenopleiding).

[15] De publicatie van de inspectie bevat geen absolute getallen bij de percentages over universitair geschoolde docenten die in 2018 gestart zijn en na een jaar alweer stopten. De absolute getallen die wel vermeld worden (p.70) slaan op uitstroom van een bredere groep, dus niet alleen op docenten die in 2018 startten en na een jaar uitstroomden. Voor het jaar 2020 gaat het bij die bredere groep om uitstroom van 942 universitair geschoolde starters en 1322 hbo-geschoolde starters.

Universitair geschoolde mannelijke docenten stromen vaker uit dan vrouwen. Daarnaast spelen kenmerken van de schoolorganisatie een rol. Voor universitair geschoolde starters geldt dat de kans op uitstroom lager is bij een lagere gemiddelde leeftijd van collega-docenten op de school, bij een groter aantal collega's met meer dan zes jaar ervaring, bij een groter aantal mede-universitair geschoolde docenten, bij een vast contract en bij een lagere leeftijd van de docent zelf (Inspectie van het onderwijs, 2022b).

2.3. Motieven voor een baan in het vo

Inzicht in de motieven en verwachtingen van universitair geschoolde en hbo-geschoolde docenten is belangrijk, omdat vervolgens kan worden nagegaan in hoeverre ervaringen in de praktijk met die motieven en verwachtingen matchen. Een mismatch kan een verklaring bieden voor uitstroom.

Waarom werken als docent in het vo?

Uitkomsten van de Loopbaanmonitor onderwijs (De Vos et al., 2023) laten zien dat 90 procent van de beginnende vo-docenten (geen onderscheid naar gevolgde lerarenopleiding) kiest voor een baan als leraar omdat men lesgeven en leren interessant vindt en het leraarschap de mogelijkheid biedt om invloed te hebben op de ontwikkeling van jongeren. Verder noemt een grote groep ook de mogelijkheid om hun interesse in hun vakgebied te delen en een bijdrage te kunnen leveren aan de samenleving.
Een vast contract en ruimte voor eigen ontwikkeling zijn ook een grote motivatie om in het onderwijs te gaan werken.

Zowel onderzoek naar de verschillen tussen de motieven van universitair geschoolde docenten en hbo-geschoolde docenten, als naar de specifieke redenen om te kiezen voor een universitaire lerarenopleiding ten opzichte van een hbo-lerarenopleiding, ontbreekt.

2.4. Vertrekredenen

2.4.1. Vertrekredenen startende vo-docenten

Uit een literatuurstudie van De Jong-Kroon et al. (2024)[16] blijkt dat bij vertrek doorgaans meerdere factoren een rol spelen, die bovendien interacteren met elkaar. De onderzoekers kijken naar vertrekredenen in het algemeen, dus niet uitgesplitst voor starters en voor meer ervaren docenten of naar opleiding. Ze onderscheiden factoren op schoolniveau, persoonlijke kenmerken en demografische kenmerken. Zo dragen op schoolniveau goed leiderschap, een goede relatie met collega's en leerlingen en goede mogelijkheden voor professionele ontwikkeling (mentoring, inductieprogramma's) bij aan behoud. Tot persoonlijke kenmerken die sterk samenhangen met het vertrek van docenten rekenen zij een hoge werkdruk, gebrek aan autonomie en een lage werktevredenheid.

Volgens onderzoek van Bontekoning (2014) komt het vertrek van jonge startende docenten in alle sectoren vooral door de verouderde werkpatronen[17]. De jonge docenten komen binnen met enthousiasme, maar verliezen dit al snel door de heersende omgangsvormen en weerstand die zij ervaren als ze met nieuwe ideeën komen.

[16] Dit literatuuronderzoek kijkt naar het vertrek van docenten die werken in het vo. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen starters en niet-starters en wo of hbo-opgeleid.
[17] https://www.voion.nl/inspiratie/startende-docenten-fris-houden/

Gebrek aan begeleiding en impact

Bij onderzoek van Van Casteren et al. (2023) werden ruim 300 leraren (starters en docenten die al langer voor de klas stonden) in het po, vo en mbo gevraagd waarom zij stopten met hun baan als docent. De uitkomsten zijn als volgt (van meest voorkomend naar minder): hoge werkdruk en stress, een gebrek aan persoonlijke uitdaging en professionele ontwikkeling, onvrede over de leidinggevenden/het management en/of het schoolbestuur, gebrek aan begeleiding en aan samenwerking in het team, onvrede over de onderwijskundige visie en gebrek aan autonomie, onvrede over de arbeidsvoorwaarden, frustraties over eigen impact als leraar, werk en privé niet kunnen combineren, autonome factoren en het contract. De onderzoekers zien geen grote verschillen tussen de sectoren (po, vo, mbo). In de vo-groep wordt alleen iets vaker onvrede over de onderwijskundige visie/gebrek aan autonomie genoemd dan in het po en mbo. Wel zien ze verschil in de redenen naar ervaringsjaren. Starters (po, vo en mbo samen) geven vaker dan andere leraren aan dat zij gebrek aan begeleiding ervaren en gefrustreerd zijn over hun eigen impact als leraar op leerlingen. Zij noemen echter minder vaak werkdruk, ontevredenheid over de schoolleiding, een gebrek aan persoonlijke ontwikkeling of uitdaging, en onvrede over de onderwijsvisie en autonomie.

Individuele kenmerken en schoolkenmerken

Van Nuland et al. (2022) analyseren welke kenmerken, van de startende vo-docent zelf, van de docentpopulatie, van de school en van de schoolomgeving, de kans op uitstroom van starende vo-docenten verhogen. Deze analyse laat bescheiden effecten zien van het hebben van een tijdelijk contract, een kleine aanstelling en een hogere leeftijd (zij-instroom); deze factoren hangen samen met een grotere kans op uitstroom. Ook blijkt uit de analyse dat een hogere sociaaleconomische score van de schoollocatie samenhangt met een kleine uitstroomkans en dat in niet-stedelijke gebieden de kans op uitstroom van startende vo-docenten hoger is dan gemiddeld.

De Kennisrotonde (2019) noemt persoonlijke omstandigheden (als gezondheidsproblemen, persoonlijke problemen), kenmerken van het beroep (als werkdruk of laag salaris), kenmerken van de school (als gebrek aan doorgroeimogelijkheden en haperende communicatie) en minder goede relaties met collega's en leidinggevenden binnen de school als belangrijkste redenen om te stoppen voor startende docenten in zowel het po als het vo.

Werkdruk en lesreductie

Werkdruk wordt in bijna elke publicatie genoemd als vertrekreden voor startende vo-docenten. Het vo is ook de onderwijssector waar werknemers de meeste burn-out klachten hebben (Van den Heuvel & De Vroome, 2023). Echter, om de overgang van studie naar het voor de klas staan soepeler te laten verlopen, is in de cao afgesproken dat de startende docenten in het vo recht hebben op een reductie van het aantal lesuren. Uit De Vos et al. (2023) blijkt dat 20 procent van de startende docenten deze lesreductie niet krijgt en 9 procent van de docenten niet weet of de reductie wordt toegepast. Dit kan meespelen bij vroegtijdig vertrek.

Een mogelijke mismatch bij zij-instromers

Bij uitstroom van zij-instromers lijken vooral persoonlijke omstandigheden en het tekortschieten van begeleiding een rol te spelen (Bijman et al., 2021). Ook zijn er aanwijzingen dat de voorlichting over de

opleiding en het werken in het onderwijs, en daarmee de verwachtingen die een zij-instromer bezit, belangrijk zijn. Sommige kandidaten verwachten namelijk dat, gezien hun opleidingsniveau en hun werkervaring, het opleiden tot en het werken als docent in het vo hen makkelijk af zal gaan. In de realiteit kan dit tegenvallen en zwaarder zijn dan verwacht. Zo'n mismatch van verwachtingen en realiteit kan een reden zijn voor vroegtijdig vertrek.

2.4.2. Vertrekredenen universitair geschoolde vs. hbo-geschoolde startende docenten

Onderzoek naar de specifieke vertrekredenen van startende universitair geschoolde docenten ontbreekt. Wel komen uit DUO-data over kansen op uitstroom factoren naar voren die met de uitstroom samenhangen. In 2.2.2 is al aangegeven dat de kans dat universitair geschoolde docenten vroegtijdig stoppen groter is bij een hogere gemiddelde leeftijd van collega-docenten, als er veel docenten met weinig ervaring werken, er weinig andere wo-geschoolde docenten in dienst zijn op de school en de docent een contract heeft voor bepaalde tijd (De Inspectie van het Onderwijs, 2022b). Dit zijn grotendeels kenmerken van de schoolorganisatie.

Gevoel van onbekwaamheid

Ook De Vos et al. (2023) noemen een aantal kenmerken van startende universitair geschoolde docenten die relevant zijn voor hoe docenten hun werk ervaren. Universitair geschoolde docenten voelen zich na hun afstuderen minder bekwaam dan hun hbo-geschoolde collega's. Dit verschil is met name zichtbaar op het gebied van docentvaardigheden die betrekking hebben op het motiveren van leerlingen. Denk hierbij aan het begeleiden van leerlingen bij het ontdekken van hun talenten, het ondersteunen van hun sociaal-emotionele ontwikkeling en het helpen om de waarde van leren in te zien. Het bekwaamheidsgevoel is daarnaast ook lager als het gaat om het signaleren en aanpakken van leerproblemen, het omgaan met verstorend gedrag in de klas en het handhaven van klassenregels, ofwel klassenmanagement.

Grotere woon-werkafstand

Voorts ligt de afstand tussen de woongemeente ten tijde van afstuderen en de werkgemeente één jaar na afstuderen voor de universitair geschoolde docenten van cohort 2021 iets verder dan voor de hbo-geschoolde docenten. Het gaat om 32 versus 25 kilometer (De Vos et al., 2023). Bij de voorafgaande cohorten was deze afstand voor beide groepen min of meer gelijk, met een gemiddelde afstand tussen de 25 en 27 kilometer.

Meer kansen buiten het onderwijs

Binnen het onderwijs hebben afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding gemiddeld eenzelfde aanstellingsomvang als afgestudeerden van de hbo-lerarenopleiding. Echter, in de gevallen dat men ervoor kiest om buiten het onderwijs te werken, hebben afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding een grotere aanstellingsomvang dan afgestudeerden van de hbo-lerarenopleiding. Hetzelfde geldt voor het gemiddelde salaris buiten het onderwijs, dat is hoger voor afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding die buiten het onderwijs werken (De Vos et al., 2023). Daarbij vinden Van der Werff et al.

(2017) dat het verschil tussen het lerarensalaris en het salaris bij een baan buiten de onderwijssector voor eerstegraads docenten in het vo groter is dan voor docenten met een tweedegraads bevoegdheid[18].

2.5. Aanknopingspunten voor behoud

Uit de literatuur komen verschillende aanknopingspunten naar voren voor het behoud van startende (universitair geschoolde) vo-docenten. Die hebben betrekking op:

- arbeidsvoorwaarden: het tekort aan baanzekerheid/vaste contracten en de vele kleine deeltijdbanen worden namelijk meermaals als vertrekreden genoemd door startende vo-docenten (Van Casteren, 2023; Van Nuland, 2022; Kennisrotonde, 2019). De baanzekerheid (vaste contracten) wordt ook specifiek door universitair opgeleide docenten genoemd (Inspectie van het onderwijs, 2022b). Daarnaast zijn er aanwijzingen dat het werk in het vo voor universitair geschoolde docenten aantrekkelijker wordt als de woon-werkafstand geringer is (De Vos et al., 2023).
- begeleiding op school: een goede begeleiding van startende leraren is van groot belang voor hun professionele ontwikkeling (De Vos et al., 2023) en voor behoud voor het beroep (Ingersoll & Strong, 2011). In het vo ligt het percentage van startende docenten dat op school begeleiding krijgt vrij hoog, vergeleken met andere onderwijssectoren (De Vos, et al., 2023). Toch is een gebrek aan adequate begeleiding voor veel startende vo-docenten (Van Casteren et al., 2023) en specifiek zij-instromers (Bijman et al., 2021) reden om uit te stromen. Betere begeleiding zou ook het gevoel van onbekwaamheid bij universitair geschoolde docenten kunnen verminderen en daarmee de uitstroom kunnen beperken (De Vos et al., 2023).
- voorlichting over de opleiding en het beroep (specifiek voor zij-instromers): goede voorlichting kan ervoor zorgen dat zij-instromers realistischer verwachtingen hebben van het beroep (Bijman et al., 2023). Een mooi voorbeeld is een introductie die vanuit de lerarenopleiding op sommige scholen voor de vakantie plaatsvindt, waarbij er ruimte is om kennis te maken, mee te lopen of eventueel proeflessen te geven.
- cultuur, omgangsvormen en werkpatronen: het doorbreken van oude patronen en het op gang brengen van een cultuurverandering is van belang, bijvoorbeeld door jongere en oudere collega's intensiever samen te laten werken (Bontekoning, 2014). Zo behouden de jonge nieuwe krachten hun energie en kunnen de oudere collega's gemakkelijk hun werkervaring en expertise overdragen. Deze aanbeveling wordt versterkt door het feit dat er voor universitair geschoolde docenten een hogere uitstroomkans is als de gemiddelde leeftijd van collega's hoger is (Inspectie van het onderwijs, 2022b).
- werkdruk: de hoge werkdruk met name als gevolg van grote klassen en de vele lesuren, kan aangepakt worden. Zo is belangrijk dat de in de CAO VO vastgelegde lesreductie[19] voor zowel hbo-geschoolde en universitair geschoolde starters ook daadwerkelijk wordt gerealiseerd (De Vos et al., 2023; Van den Heuvel & de Vroome, 2023).

[18] Dit onderzoek is in 2017 gepubliceerd en kijkt gedeeltelijk naar de periode hiervoor. Sindsdien zijn salarissen in het onderwijs gestegen, maar dat geldt ook voor de salarissen in de marktsector.
[19] Artikel 8.3.1 van de CAO VO 2023-2024: De startende leraar heeft recht op een reductie van zijn lesgevende taak met 20% gedurende het eerste jaar en 10% gedurende het tweede jaar van de aanstelling.

3. Resultaten enquête

Dit hoofdstuk geeft de belangrijkste resultaten weer van een enquête (zie bijlage III) die in oktober 2024 is ingevuld door 236 startende docenten. Van deze groep is 193 bevoegd docent. De rest geeft aan onbevoegd voor de klas te staan of een educatieve minor te volgen. 21 procent van de bevoegden heeft een eerstegraads lerarendiploma behaald aan de universiteit, 79 procent bezit een tweedegraads bevoegdheid, behaald aan een hogeschool (zie tabel 1 van bijlage II). Hoewel in het vo docenten met een tweedegraadsopleiding van de hogeschool ook landelijk duidelijk in de meerderheid zijn (60%), is de groep hbo-opgeleide docenten in deze steekproef dus oververtegenwoordigd. De groep universitair opgeleide docenten is wat ondervertegenwoordigd (landelijk: 40%, hoewel hier ook docenten met een hbo-master bij zijn gerekend). Verklaringen voor de scheve verdeling in de steekproef zijn ons niet bekend.

De resultaten van de enquête sluiten aan bij de deelvraag naar verschillen tussen universitair opgeleide beginnende docenten en hbo opgeleide beginnende docenten wat betreft de beweegredenen om te kiezen voor een baan als leraar in het vo en redenen om te stoppen als docent in het vo. Aanvullende, voor de uitstroom relevante resultaten zijn hier ook genoemd. Zie voor de volledige resultaten bijlage II.

3.1. Redenen voor beroepskeuze komen overeen (n=193)[20]

De beweegredenen van universitair opgeleide beginnende docenten komen overeen[21] met die van hbo opgeleide beginnende docenten, er zijn geen significante verschillen (zie tabel 2 van bijlage II). Verreweg de meeste docenten kiezen voor het beroep omdat ze met hun werk als docent kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van jongeren (hbo: 69%, n=105 en wo: 68%, n=28). Ook de op een na vaakst genoemde reden is voor beide groepen hetzelfde: ‘de maatschappelijke relevantie van het beroep’. Voor universitair geschoolden is dit wel iets vaker een beweegreden dan voor de hbo-geschoolden (wo: 66%, n=27 en hbo: 56%, n=85). Ook de op twee na meest genoemde reden is hetzelfde, men kiest voor het beroep omdat het schoolvak interessant is (wo: 54%, n= 22, hbo: 51%, n=77).

3.2.Uitstroomintentie (n=192)[22]

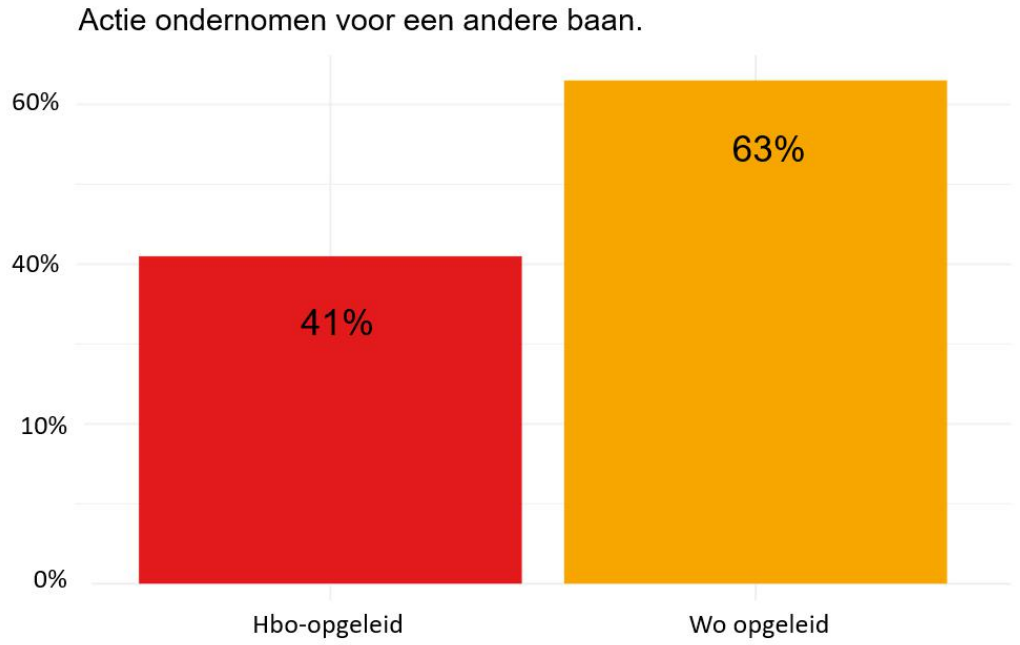
De enquête is ingevuld door een docentenpanel dat uitsluitend bestaat uit docenten die op moment van invullen nog voor de klas staan. De enquête geeft – in tegenstelling tot de interviews met voormalig docenten – dus geen antwoord op de vraag waarom ze gestopt zijn als docent in het vo. Wel geeft de enquête antwoord op de (hypothetische) vraag wat de belangrijkste reden zou zijn om te *stoppen* als docent in het vo. Alleen docenten die in de enquête aangaven uitstroom als docent in het vo te overwegen, is naar de belangrijkste reden hiervoor gevraagd.

[20] Na het aftrekken van de onbevoegden (n=27) en degenen met een educatieve minor (n=16) van het totale respondenten (n=236) blijven er 193 respondenten over.
[21] Volgens de enquête. De interviews met universitair geschoolde docenten en oud-docenten leveren namelijk ook gegevens op bij deze vraag
[22] Eén respondent geeft aan stoppen te overwegen maar geeft later als reden dat hij alleen zal stoppen als de pensioenleeftijd is bereikt. In deze verkenning kijken we naar uitstroomredenen, uitgezonderd het bereiken van de pensioenleeftijd. Deze respondent is bij deze vraag daarom niet meegenomen, resulterend in een groep van 192 respondenten.

3.2.1. Wo geschoolde docenten zetten vaker stappen richting andere baan (n=99)[23]

Ongeveer de helft van de startende bevoegde docenten overweegt om te stoppen als docent in het vo[24] (zie tabel 3 in bijlage II). Voor de universitair geschoolde docenten is dit 46 procent (n=19) en voor de hbo-geschoolde docenten is dit 53 procent (n=80), zie tabel 4 in bijlage II. Van de groep die overweegt te stoppen heeft een deel ook daadwerkelijk stappen ondernomen, zoals te zien is in tabel 5 van bijlage II (wo: 63%, n=12 en hbo: 41%, n=33). De wo geschoolde docenten die overwegen te stoppen ondernemen significant vaker stappen dan de tot vertrek neigende hbo-geschoolde docenten $t(98) = -1{,}674$, $p = 0{,}049$, zie figuur 1.

Figuur 1. Percentage docenten dat overweegt te stoppen en daartoe ook stappen heeft gezet.



3.2.2. Vertrekintentie vanwege werkdruk (wo en hbo) en onvrede over de doelgroep (hbo) (n=99)

Hoge werkdruk is voor alle docenten de belangrijkste reden om een vertrek te overwegen, zowel voor universitair geschoolde docenten (42%, n=8) als voor hbo-geschoolde docenten (49%, n=39). Zie tabel 7 van bijlage II.

Voor een aanzienlijk aantal hbo-geschoolde docenten is niet werkdruk, maar klassenmanagement (14%, n=11) de belangrijkste reden om een vertrek te overwegen. Slechts een enkele universitair geschoolde docent noemde een andere reden dan werkdruk als de hoofdreden voor vertrek. Vanwege de geringe aantallen noemen we die redenen hier niet. De redenen zijn wel opgenomen in het volledige overzicht met enquêteresultaten, zie tabel 7 van bijlage II.

Behalve naar de belangrijkste reden voor vertrek is gevraagd naar andere redenen dan hun hoofdreden om een vertrek te overwegen (zie tabel 8 van bijlage II). ‘Onvoldoende salaris’ scoort bij universitair geschoolde docenten (42%, n=8) het hoogst, gevolgd door ‘onvrede over leidinggevenden’ (32%, n=6). Bij hbo-

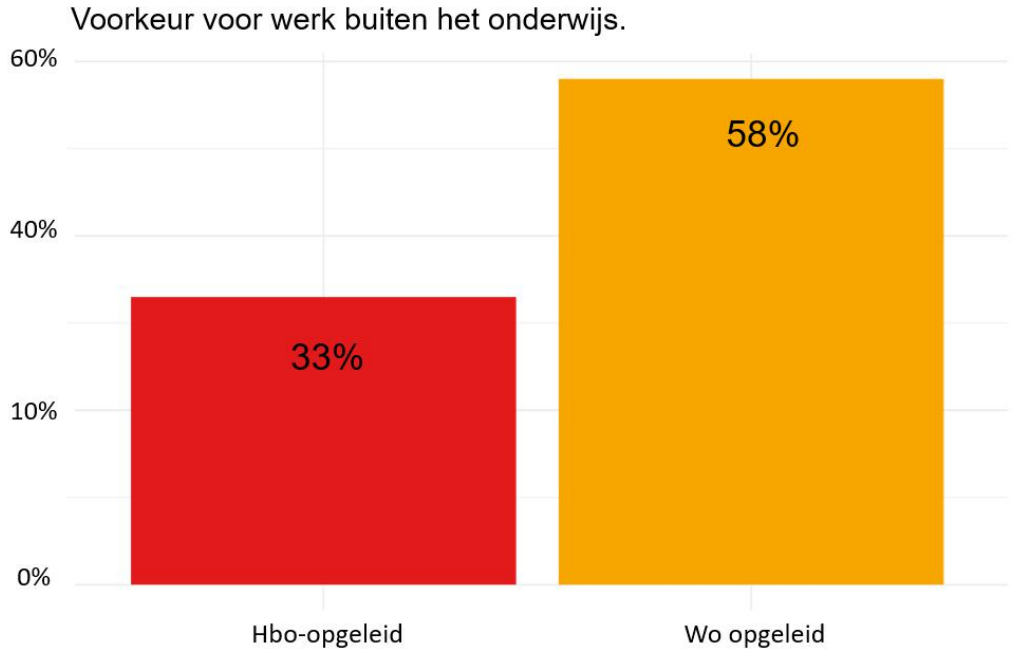
[23] Van de 192 respondenten geven er 99 aan soms, regelmatig, vaak of voortdurend te willen stoppen. Alleen deze groep is vervolgens gevraagd naar de overwegingen en wat kan bijdragen aan behoud.
[24] Hier zijn de antwoorden opgeteld van respondenten die ‘soms’, ‘regelmatig’, ‘vaak’ of ‘voortdurend’ invulden.

geschoolde docenten is dat ‘onvrede over de doelgroep’ (43%, n=34), gevolgd door onvoldoende salaris (34%, n=27).

3.2.3. Wo-geschoolde docenten vervolgen hun loopbaan liever buiten het onderwijs (n=99)

De startende docenten is gevraagd waar ze hun loopbaan zouden willen vervolgen na een eventuele uitstroom als docent in het vo (zie tabel 10 van bijlage II). Het vaakst genoemde antwoord bij hbo-geschoolde docenten is dat ze dat (nog) niet weten (34%, n=27). Universitair geschoolde docenten die een vertrek overwegen willen hun loopbaan significant vaker buiten het onderwijs vervolgen dan hbo-geschoolde collega's (58%, n=11, t(97) = -2,081, p = .02.), zie figuur 2.

Figuur 2. Percentage docenten dat overweegt te stoppen en de loopbaan buiten het onderwijs zou willen voortzetten.



3.3. Hoe te behouden: minder werkdruk en meer salaris (n=99)

Respondenten die overwegen te stoppen is gevraagd hoe ze behouden zouden kunnen worden als docent in het vo (zie tabel 9 van bijlage II). Het verlagen van de werkdruk wordt het meest genoemd (wo: 63%, n=12 en hbo: 71%, n=57). Als tweede reden voor behoud wordt door beide groepen meer salaris als antwoord gegeven (wo: 53%, n=10 en hbo: 49%, n=39). De derde meest genoemde reden voor behoud verschilt tussen de twee groepen. De universitair geschoolde docenten geven meer flexibiliteit (meer ouderschapsverlof, meer autonomie) als voorwaarde voor behoud (32%, n=6) en de als derde vaakst genoemde reden voor hbo-geschoolden is meer begeleiding vanuit de school (30%, n=24).

4. Resultaten interviews

In dit hoofdstuk komen de resultaten aan bod van gesprekken met studenten aan een universitaire lerarenopleiding (4.1), evenals de resultaten uit interviews met universitair geschoolde oud-docenten die hooguit zes jaar voor de klas stonden (4.2). Zie bijlage I voor een uitgebreide beschrijving van de werving en aanpak van de interviews en zie bijlage IV voor de gespreksleidraden.

4.1. Interviews met studenten aan een universitaire lerarenopleiding

We geven hier de antwoorden weer uit interviews met 8 studenten van universitaire lerarenopleidingen (ULO)[25], waaronder 3 mannen en 5 vrouwen. De jongste is 32 jaar, de oudste 55 jaar en daarmee ligt de leeftijd vrij hoog. Dat hangt samen met het feit dat een deel al een aanstelling heeft als docent in het vo. De helft is zij-instromer of combineert het lesgeven met een baan buiten het voortgezet onderwijs.

De interviews dienden in de eerste plaats om de motieven te achterhalen van universitair opgeleide studenten om te kiezen voor een baan als leraar in het vo. De leidraad voor het gesprek bevatte nog meer onderwerpen met relevantie voor de uitstroom van deze groep. In totaal gaat het om de volgende onderwerpen:

- Keuze voor leraarschap in vo
- Keuze voor en oordeel over universitaire lerarenopleiding (master)
- Benutten van academische scholing in de beroepspraktijk
- Praktijkervaringen op vo-scholen
- Ambities, wensen
- Redenen voor mogelijk vertrek
- Helpend voor behoud

Keuze voor leraarschap in vo: maatschappelijke relevantie en relatie met studie

Studenten is gevraagd wat ze deed besluiten om te kiezen voor het halen van de eerstegraads lesbevoegdheid aan de universiteit, en dus indirect voor het docentschap in het vo. Een bijdrage leveren aan de samenleving is een vaak genoemde redenen. Dat willen de leraren-in-opleiding doen door hun kennis met leerlingen te delen, ze kritisch te leren denken en ze daarmee voor te bereiden op de maatschappij. Een van de geïnterviewden vindt de keuze voor het beroep een maatschappelijke verantwoordelijkheid: *“Je kunt praten over het lerarentekort, maar je kunt ook een steentje bijdragen aan de oplossing ervan”*. In het werk bezig kunnen zijn met hetgeen men aan de universiteit gestudeerd heeft, speelt ook een belangrijke rol, net als het contact met leerlingen en het feit dat men de doelgroep “leuk” vindt. Daarnaast zijn er praktische overwegingen: de behoefte aan meer contact met collega’s (meer dan in vorige baan als zzp’er), de mogelijkheid om parttime te werken of om het lesgeven te combineren met een andere baan of met een gezin, of de kans op een baan met voldoende aanstellingsomvang.

[25] Er zijn geen interviews afgenomen bij oud-docenten die (alleen) een hbo-lerarenopleiding hebben gevolgd. De beweegredenen van hbo-geschoolde docenten om te kiezen voor het beroep zijn in kaart gebracht met een enquête (zie hoofdstuk 3).

De verwachtingen van het beroep zijn vaak gebaseerd op uiteenlopende ‘bronnen’: de eigen ervaringen op school als leerling, lidmaatschap van de ouderraad op de school van hun kind, verhalen van de eigen kinderen op de middelbare school en van familieleden die in het onderwijs werken. Sommigen hebben al workshops gegeven aan groepen of bijles gegeven. Enkele studenten hebben al lesgegeven op een basisschool of mbo of een assessment gedaan om uit te zoeken of het docentschap in het vo bij ze past.

Keuze voor lerarenopleiding aan universiteit spreekt vanzelf

Voor de meesten was de keuze voor de eerstegraadsopleiding aan de universiteit, na het behalen van hun masterdiploma, vanzelfsprekend. De meesten hebben niet gedacht aan de mogelijkheid om een lerarenopleiding aan de hogeschool te volgen. Met het behaalde master-diploma op zak voldeed men aan de toelatingsvoorwaarde en was de universitaire lerarenopleiding een logisch vervolg. Zij die wel bekend waren met de tweedegraads-opleiding wijzen op verschillende nadelen: die opleiding duurt langer en zorgt daarmee voor hogere financiële kosten. Ook biedt het behalen van de eerstegraads bevoegdheid meer mogelijkheden, aangezien men dan aan alle jaarlagen en afdelingen les mag geven[26]. De mogelijkheid om les te geven aan bovenbouw havo en vwo is voor velen belangrijk: *“Dan kan ik de diepte in en dingen behandelen die ik het interessantst vind”.*

Een enkeling geeft aan dat, afgezien van de praktische voordelen, nog iets anders meespeelt:

“Het is een beetje de cultuur van mijn familie dat een universitaire opleiding altijd beter is”.

Slechts enkelen geven aan dat het curriculum van de lerarenopleiding met veel aandacht voor theorie ook een reden is geweest om voor de opleiding aan de universiteit te kiezen. “*Op de hogeschool krijg je antwoorden, op de universiteit krijg je vragen. Dat spreekt me aan.”*

Universitaire lerarenopleiding biedt weinig praktische handvatten

Het oordeel van de leraren-in-opleiding over de opleiding is gemengd. Men moet te veel reflectieverslagen schrijven, krijgt te weinig praktische handvatten aangereikt en vindt dat een jaar te kort is om voor te bereiden op het docentschap.

Positieve geluiden zijn er ook: de opleiding biedt maatwerk door vrijstelling te geven voor bepaalde onderdelen, en helpt goed bij vinden van een passende stage.

Een punt dat betrekking heeft op lerarenopleidingen in het algemeen (ongeacht hbo of wo): het op de opleiding nabootsen van klassensituaties haalt het qua leerrendement niet bij echte situaties:

“Het is relatief veilig om orde te houden bij medestudenten die voor leerling spelen. Dat is altijd een vrolijk gebeuren. Maar dat is nog wat anders dan wanneer er een opstand ontstaat in de klas op je school. Echt leren hoe je orde houdt doe je alleen daar.”

[26] Voor een schoolvak als Klassieke Talen kan de lesbevoegdheid uitsluitend worden behaald aan de universiteit

Academische scholing biedt docent allerlei voordelen

De leraren-in-opleiding is gevraagd in hoeverre de academische scholing van pas komt in het werk als docent in het vo. Dit kan inzicht bieden in de mate waarin wordt voorzien in behoeftes van universitair geschoolde docenten. De vraag is uitsluitend gesteld aan studenten die reeds een aanstelling hebben als docent en studenten die al enige stagervaringen hebben opgedaan (doordat zij al langer bezig zijn met de lerarenopleiding).

Allemaal zien ze voordeel van hun academische scholing bij het lesgeven. De opgedane academische kennis en vaardigheden helpen om "*met autoriteit 16-jarigen iets bij te brengen"*, om zich snel lesstof eigen te kunnen maken, de noodzakelijke verdieping in de lesstof aan te brengen, leerlingen uit te dagen, kritisch de lesstof, lesmethode en didactiek te bevragen, leerlingen onderzoeksvaardigheden bij te brengen en voor te bereiden op de universiteit. Ook is een enkele student van mening dat de universitaire scholing zorgt voor meer reflectievermogen. Dat vermogen stelt docenten in staat om zelf vast te stellen of ze onderdelen van de lesstof voldoende beheersen. Een ander noemt voordelen die verder reiken dan het lesgeven zelf: op haar school waar de meeste docenten academisch geschoold zijn, kan ze dankzij haar opleiding goed meepraten, ze voelt zich niet snel geïntimideerd.

Klassenmanagement veel belangrijker dan gedacht

Studenten is gevraagd of bepaalde ervaringen op hun stageschool of op de school waar ze al een aanstelling hebben verrassend waren. De rode lijn die hieruit volgt is dat ze vrijwel allemaal ervaren dat klassenmanagement en de relatie met de leerlingen een veel grotere rol speelt dan ze dachten en dat beheersing en behandeling van de lesstof juist minder van belang is: *"De stof goed kennen is hooguit de helft van het werk als docent".*

Orde houden en zorgen voor een goede relatie met leerlingen vragen meer tijd en energie en lang niet iedereen voelt zich op deze gebieden voldoende competent.

Overige, minder voorkomende, verrassende praktijkervaringen

Tot slot geven we nog ervaringen weer die voor slechts enkele geïnterviewde studenten gelden:

- lesvoorbereiding kost meer tijd dan verwacht;
- ouders zijn veeleisend;
- geringe samenwerking met collega's. Zo constateert een student die hoopte meer in teamverband samen te werken: "*Eigenlijk werk je heel autonoom";*
- lesgeven is veelzijdiger dan gedacht. *"Het is echt topsport, het toppunt van multitasking, het is veel veelzijdiger dan ik had verwacht*". Zo stonden veel studenten vooraf niet stil bij alle extra taken, zoals het organiseren van reizen;
- voor sommige schoolvakken is er minder kans op een baan dan verwacht (betreft een student die op zoek is naar een baan als docent klassieke talen en levensbeschouwing);
- de ervaring dat hbo-geschoolde docenten neerkijken op de veel kortere universitaire lerarenopleiding.

Ideale baan is lesgeven in combinatie met andere taken

De meeste studenten nemen op den duur naast het lesgeven graag andere taken op zich, zoals begeleiding van individuele (hoogbegaafde) leerlingen, het geven van lessen in mindfulness, mentoraat, sectievoorzitterschap, decanaat, het coachen van nieuwe docenten. Ze willen in het lesgeven graag afwisseling wat jaarlagen betreft, zetten graag onderwijsprojecten op al dan niet in samenwerking met andere scholen, doen graag onderzoek onder leerlingen op hun school naar het aanleren van bepaalde vaardigheden en zien een rol voor zich bij het ontwikkelen van lesmateriaal en het meewerken aan een lesmethode. Slechts een enkeling heeft de ambitie om op den duur een leidinggevende rol binnen de school te vervullen. Sommigen combineren de baan op school het liefst met een baan buiten het voortgezet onderwijs, bijvoorbeeld als lerarenopleider, of met een baan in een andere sector.

Redenen voor vertrek volgens studenten

Leraren-in-opleiding is gevraagd wat volgens hen redenen kunnen zijn voor de hogere kans op uitstroom van universitair opgeleide startende docenten, vergeleken met hbo-opgeleide docenten. De volgende redenen komen naar voren:

- teveel nadruk van universitair geschoolde docenten op vakinhoud, te weinig oog voor pedagogische aspecten van het vak. *"Veel academische docenten hebben niet veel aanleg voor goed klassenmanagement. Het zijn toch een beetje de nerds met de boeken. Ze weten niet per se hoe je moet omgaan met een 12-jarige die iets vervelends doet".* Tweedegraders zouden door hun opleiding vaker wel over die competenties beschikken: *"Op de 4-jarige hbo-opleiding hebben ze daar veel meer training in, ook door de vele stages";*
- onvrede over de gang van zaken op een school en geringe mogelijkheden tot verandering: *"Aan de universiteit heb je een ander soort mensen, die denken kritischer en als academicus kun je je enorm druk maken om de gang van zaken op een school. Een school is een log instituut dat je moeilijk kunt veranderen.* Een ander vult aan: *"Je moet door een heel bos heen om een initiatief voor elkaar te krijgen, daardoor is het moeilijk om voldoende uitdaging te behouden. Er zijn heel veel regeltjes waar je aan moet voldoen";*
- gebrek aan begeleiding als startende docent. Dit geldt volgens de geïnterviewden nog sterker voor universitaire geschoolde docenten, aangezien hun opleiding aanzienlijk korter is dan die van hbo-geschoolde docenten;
- de academisch scholing biedt meer mogelijkheden om elders aan de slag te gaan, ze hebben meer arbeidsmarktperspectief dan hbo-geschoolde docenten: *"Je hóéft geen docent te blijven";*
- onvrede over het salaris; als hoogopgeleide (soms in bezit van twee masters en/of gepromoveerd) in LB starten en vervolgens weinig mogelijkheden krijgen om te groeien zijn redenen om het onderwijs te verlaten. Tussen scholen bestaan veel verschillen wat inschaling en doorgroeimogelijkheden betreft.

Factoren die bijdragen aan behoud: goede begeleiding, salarisgroei en afwisseling

Leraren-in-opleiding is gevraagd wat kan bijdragen aan behoud van startende docenten en dan in het bijzonder de groep die een universitaire lerarenopleiding heeft gevolgd. De belangrijkste suggesties:

- intensieve begeleiding op school van startende leraren, door intervisie, lesbezoeken, nabespreking, de mogelijkheid bieden om advies te vragen. Het liefst 1 op 1 of in een klein groepje met andere starters. De geïnterviewden wijzen erop dat deze begeleiding voor universitair geschoolden nog belangrijker is, vanwege de korte duur van de universitaire opleiding;
- voldoende mogelijkheden voor salarisgroei;
- voldoende afwisseling. *"Als ze op school zeggen: 'We hebben gewoon grote tekorten, dus jij moet gewoon vol gas zoveel mogelijk klassen draaien', dan ben ik na een paar jaar wel opgebrand. Terwijl als ik voldoende tijd krijg om nieuwe dingen te ontwikkelen, en uit te proberen, dan kan ik me voorstellen dat ik dit tot in lengte van jaren zou kunnen doen".* Het curriculum moet ook niet te benauwend zijn*: "Ik wil niet als een machine door de stof heen".*

4.2. Interviews met oud-docenten

We geven hier de antwoorden weer uit interviews met 8 universitair geschoolde oud-docenten in het vo. Hun arbeidsduur als betaalde, bevoegde docent in het vo varieert van enkele maanden tot maximaal 6 jaar. Allen zijn tussen 2017 en 2024 gestopt.[27] Onder de geïnterviewde docenten bevonden zich 3 mannen en 5 vrouwen, variërend in leeftijd van eind twintig tot begin zestig. De meeste geïnterviewden hadden voorafgaand aan hun docentschap banen in andere sectoren (wo, journalistiek, marketing, overheid, HR, communicatie). De voormalig docenten gaven les in uiteenlopende schoolvakken: scheikunde (1x), biologie, natuur, leven en technologie (nlt), geschiedenis (2x), Engels, drama, Latijn, filosofie en Spaans.

De interviews dienden in de eerste plaats om te achterhalen om welke redenen de oud-docenten na een of enkele jaren lesgeven in het vo zijn gestopt. Uit de gesprekken komen net als bij de interviews met studenten ook andere onderwerpen naar voren die relevant zijn voor uitstroom van universitair geschoolde startende docenten. In totaal gaat het om de volgende onderwerpen:

- Keuze voor leraarschap in het vo;
- Keuze voor en oordeel over universitaire lerarenopleiding (master);
- Benutten van academische scholing in beroepspraktijk;
- Praktijkervaringen op de vo-school;
- Ambities, wensen;
- Redenen voor vertrek;
- Helpend voor behoud.

Persoonlijke redenen voor vertrek: vooral onvrede over salariëring

Om uiteenlopende redenen zijn de oud-docenten gestopt met lesgeven in het vo. We bespreken als eerste de drie redenen die golden voor meerdere geïnterviewde oud-docenten:

- onvrede over salariëring;
- te weinig tijd en begeleiding om het werk goed te kunnen doen;
- onvoldoende loopbaanperspectief.

[27] Een van de negen personen was tijde van het interview nog in dienst bij een school, maar heeft besloten te stoppen. Een ander gaf ten tijde van het interview geen les meer in het vo, maar is dat wel weer van plan. Een derde sluit opnieuw lesgeven in het vo niet uit.

Onvrede over de salariëring

Veel oud-docenten geven aan dat ze in LB werden ingeschaald, dat er nauwelijks kansen waren op salarisgroei, en dat de inschaling op hun school onrechtvaardig en niet-transparant was. Een van de oud-docenten koos daarom bewust voor werken bij de overheid, omdat ze de inschaling daar wel transparant vindt. Ook ervaart men het beleid als onrechtvaardig. Collega's die een tekortvak gaven en die dreigden met vertrek, kregen bijvoorbeeld wel een hogere schaal. Ook vonden de oud-docenten het verschil in arbeidsethos van starters en van meer ervaren docenten frustrerend:

"Dan zie je oudere collega's fluitend naar school komen en om 14:30u alweer naar huis gaan en heel weinig werk doen. En die verdienen in tegenstelling tot de ploeterende starters een hele mooie zak geld."

Een ander wond zich op over niet-ingeloste beloftes over salarisgroei:

"Beloftes die gedaan worden en die dan zomaar aan de kant worden geschoven omdat het salarishuis dicht zit. Je kunt gewoon op je vingers natellen dat je elke keer de laatste bent die in aanmerking komt voor LC. En over LD hoef je als starter echt pas over 20 jaar te beginnen."

Te weinig tijd en begeleiding om het werk goed te kunnen doen

De oud-docenten voelden zich gefrustreerd over lessen die ze door tijdgebrek niet goed hadden kunnen voorbereiden. De liefde en passie voor het vak maakten dat ze het zich erg aantrokken als ze niet konden bieden wat volgens hen nodig was.

""Ik kon niet de kwaliteit leveren die ik zou willen en dat irriteerde me mateloos. Je krijgt niet voldoende tijd door alle andere taken die je naast lesgeven moet uitvoeren, je levert geen goed doordacht werk. Ik heb aan mijzelf beloofd, als ik de docent word die voor de makkelijke weg kiest en niet meer voorbereid, dan stop ik ermee."

Onvoldoende loopbaanperspectief.

De mogelijkheden om door te groeien zijn in het vo beperkt, en niet iedereen ambieerde een leidinggevende functie:

"Hoe ontwikkel je je verder als persoon? Dat kan in het onderwijs gewoon zeer beperkt. Je moet mij geen teamleider of conrector maken. Dus dan houdt het toch een beetje op in dat onderwijs".

Een ander geeft aan dat ze uitsluitend lesgeven op den duur saai vond worden. Naar haar idee hebben universitair geschoolde docenten eerder last van een gebrek aan uitdaging dan tweedegraders.

Tot slot bespreken we de vertrekredenen die golden voor slechts een of hooguit twee oud-docenten:

- onvermogen om band aan te gaan met leerlingen;
- onvoldoende ruimte voor innovatie;
- onvrede over leidinggeven en HR.

Onvermogen om een band aan te gaan met leerlingen

Een oud-docent vond van zichzelf dat hij teveel gefocust was op de vakinhoud. Hij ontdekte op school dat het opbouwen van een relatie met leerling essentieel is, maar dat hem dit niet lukte:

"Ik zat nog heel erg op de inhoud, in mijn eigen boekenwereldje, terwijl het een sociaal beroep is en het begint bij die connectie".

Zijn academische achtergrond speelde mee bij zijn ervaren stroeve start voor de klas:

"Als je academisch geschoold bent, ben je vooral 6 jaar met inhoud bezig geweest. Maar dan moet je opeens in een jaar schakelen naar een heel sociaal beroep"

Onvoldoende ruimte voor innovatie

Oud-docenten merkten weerstand bij met name oudere docenten en/of de schoolleiding, als het om verandering aankomt, of dat nu digitalisering betreft of het invoeren van meer keuzelessen. Dat zou komen doordat veel medewerkers nooit in een ander sector dan het onderwijs hebben gewerkt:

"In het bedrijfsleven ben je veranderprocessen gewend en is er sprake van teamwork. Je zorgt dat je bekwaam bent als het aankomt op nieuwe technische middelen. Op mijn school hadden ze nooit ergens anders gewerkt, kenden ze dit dus niet."

Academici zouden zich ook eerder uitspreken over zaken die anders of beter geregeld zouden kunnen worden, daarbij vaak teleurgesteld raken:

"*Academici zijn mondiger over zaken die volgens hen beter kunnen. Ze gaan eerder het gevecht aan en merken dan dat ze er niet doorheen komen."*

Onvrede over leidinggevenden en HR

De onvrede over leidinggevenden en HR heeft betrekking op verschillende aspecten: communicatie, een gebrek aan vertrouwen in medewerkers, op de organisatie van de school in het algemeen en op het ontbreken van HR-expertise. We illustreren elk aspect met een citaat:

Communicatie leidinggevenden: *"Ik heb gewoon collega's zien huilen door de manier waarop een manager dan weer gesproken had, gewoon heel onbehouwen."*

Een ervaren gebrek aan vertrouwen van de schoolleiding in medewerkers: *"Op studiedagen zat de conrector met de lijst van alle medewerkers om te checken of iedereen er was. Doe even normaal. Ik bedoel, we zitten hier niet meer op de kleuterschool. En als je zo professionals gaat benaderen, ja, dan word je als professional ook gewoon klein gehouden."*

Onvrede over hoe de school is georganiseerd, op de manier van werken: *"De manier van werken op school vind ik heel inefficiënt. Misschien dat mijn academische achtergrond daarbij een rol speelt, net als het feit dat ik zelf een eigen bedrijf heb en goede organisatorische vaardigheden bezit."*

Onvrede over ontbreken van een krachtige HR-afdeling en expertise. Oud-docenten hadden behoefte *"aan iemand om mee te denken over behoeftes en mogelijkheden, en aan HR-expertise om op school krachtige teams te vormen."*

Redenen voor vertrek van universitair geschoolde docenten in het algemeen

Behalve naar hun persoonlijke vertrekredenen, is de oud-docenten ook gevraagd wat volgens hen redenen zijn dat universitair geschoolde docenten vrij snel weer stoppen met lesgeven. De volgende redenen komen naar voren:

De lerarenopleiding rust onvoldoende toe op wat in de praktijk van docenten wordt gevraagd. Dit heeft te maken met de (te) korte duur van 1 jaar, waarin men te weinig pedagogisch-didactische vaardigheden op doet:
"Als je van de opleiding afkomt ben je geen nog geen docent. Je bent iemand die de bevoegdheid heeft en wat gesnuffeld heeft onder begeleiding van anderen om docent te worden. Maar je bent het nog niet. Bij de politie zeggen ze: het duurt 5 jaar voor je blauw geverfd bent. Het duurt ook 5 jaar voordat je kan zeggen dat je enigszins een docent bent."

Te weinig doorgroeimogelijkheden:
"*Die academische docenten willen niet hun hele leven hetzelfde doen. Die willen ook een keer weer wat nieuws. Zoals we het nu in onderwijs georganiseerd hebben, jaag je die mensen het onderwijs uit."* Het gebrek aan doorgroeimogelijkheden speelt volgens de oud-docenten minder voor tweedegraders, doordat zij nog de optie hebben om eerstegraads docent te worden.

Meer arbeidsmarktperspectief voor academici. Zij hebben meer mogelijkheden om buiten het onderwijs aan de slag te gaan of om zich te laten omscholen dan tweedegraders. Ook kunnen ze elders sneller meer verdienen.

Salarisgroei en helder beleid daaromtrent:
"*Ik snap heel goed dat mensen daar heel erg op afknappen. Leidinggevenden moeten in een veel eerder stadium aangeven 'Jij mag op die LC of LD-functie solliciteren, maar ik weet niet of je daar aan toe bent'. Eenduidige regels hierover, dat mis ik."*

Weinig ruimte voor wat de docent heeft gestudeerd, voor vakinhoud. Door taken als mentoraat, communicatie met ouders en vergaderingen komt men te weinig toe aan vakinhoud. Voor tweedegraders zou dit volgens de oud-docenten minder een struikelblok zijn. Zij kozen direct voor de lerarenopleiding en dus voor het beroep, terwijl academici voorafgaand aan hun lerarenopleiding kozen voor een inhoudelijke specialisatie.

Keuze voor leraarschap

Oud-docenten kozen om de volgende redenen voor het volgen van de universitaire lerarenopleiding en daarmee voor docentschap in het vo: uit liefde voor het schoolvak, om betekenisvol werk te doen waarbij je bijdraagt aan de ontwikkeling van kinderen, omdat het werken met jonge mensen leuk is, vanwege de mogelijkheid tot samenwerking met collega's (geldt voor oud-docent die voorheen zzp'er was) en vanwege de kans op een baan gerelateerd aan de gevolgde studie. Ook arbeidsvoorwaarden worden genoemd als

reden: de behoefte aan een beter inkomen, aan een vast contract en aan het kunnen opbouwen van pensioen.

De bronnen waarop oud-docenten hun verwachtingen van het beroep baseerden komen overeen met die van de geïnterviewde leraren in opleiding. Zij voegen daar aan toe: het geven van gastles op middelbare scholen en door ervaringen uit eerdere carrières, zoals het werk als onderwijsjournalist voor een dagblad en als docent in een ander land. Ook had een oud-docent al een beeld van het docentschap door een educatieve minor die hij tijdens zijn master had gevolgd.

Keuze voor en oordeel over lerarenopleiding

De universitaire lerarenopleiding had om dezelfde redenen als voor de geïnterviewde studenten de voorkeur boven de tweedegraads lerarenopleiding. Zoals een oud-docent aangeeft:
"Het is heel onvoordelig om de hbo-lerarenopleiding te gaan doen. Je moet er veel langer over doen, verdient vervolgens minder en mag aan minder klassen lesgeven dan eerstegraders."

Wat het oordeel van de oud-docenten over de universitaire lerarenopleiding betreft geven de oud-docenten aan dat de opleiding te weinig rekening hield met eerder opgedane ervaringen (bijvoorbeeld in een eerdere studie of carrière):
"Je krijgt nergens een vrijstelling voor terwijl ik al 2 keer een scriptie had geschreven met een heel goed cijfer."

Ook vindt men de duur van de opleiding (1 jaar) te kort en het aanbod te theoretisch:
"In een jaar word je vol gestopt met vakdidactiek en onderwijskunde. Dat is allemaal op theoretisch niveau. Maar op het moment dat je voor de klas komt te staan, dan worden er hele andere dingen van je gevraagd. Dan gaat het in de eerste plaats om: Kun je voor die leerlingen een veilige situatie creëren? En ik was daar toen compleet nog niet op toegerust."

Bij de vraag waarom geïnterviewden kozen voor de eerstegraadsopleiding noemden zij eerder nadelen van de tweedegraadsopleiding zoals de langere duur, de hogere kosten en de beperktere lesbevoegdheid voor het vo. De langere duur van die opleiding wordt op de lange termijn echter gezien als voordeel: studenten aan de tweedegraads opleiding hebben vier jaar de gelegenheid om "*in het vak te groeien*" en zijn daardoor "*pedagogisch veel sterker".*

Benutten van academische scholing

Onder de oud-docenten is consensus over het voordeel van academische scholing voor hun werk. Dat voordeel heeft betrekking op het lesgeven zelf, en zorgt ervoor dat men het niveau in bovenbouwklassen van het vwo aankon. Het intellectuele niveau is in die klassen "*pittig"*, leerlingen dagen de docent uit. Zonder de academische achtergrond is men sneller geïntimideerd, het lesgeven wordt dan "*heel lastig".*

Praktijkervaringen

Oud-docenten is gevraagd welke ervaringen op school verrassend voor ze waren. Naar voren komen:

-onvoldoende of zelfs een volkomen gebrek aan begeleiding: "*"Na drie jaar moest ik eens vragen: wanneer komen jullie eens in de les kijken?"* Een ander vond het gebrek aan maatwerk bij de begeleiding opmerkelijk, er werd geen rekening gehouden met verschil in ervaring.

De andere praktijkervaringen sluiten aan bij wat leraren-in-opleiding ook verraste op school:
-conservatieve cultuur: "*oude leraren die het altijd al zo deden, die je niet meekrijgt. Hakken in het zand-types: zo gaan we het echt niet doen";*
-zwak HR-beleid, HR is vooral bezig met de korte termijn en vooral op uitvoeringsniveau, niet op strategisch niveau: "*Wat HR betreft is onderwijs een zwakke sector. 'Wat heb je nodig om te floreren? Wat moeten wij jou bieden om jou hier vast te houden?' Die vragen zijn mij nog nooit gesteld."*

Helpend voor behoud
De oud-docenten is gevraagd wat kan bijdragen aan behoud van startende docenten en dan in het bijzonder de groep die een universitaire lerarenopleiding heeft gevolgd. We noemen alleen de suggesties die niet al door de leraren-in-opleiding zijn genoemd:

Meer afwisseling
De mogelijkheid bieden om als docent ook andere werkzaamheden te verrichten, of op een andere locatie. Zorg voor diversificatie, zodat je binnen de functie van docent ook andere rollen kunt vervullen. Bijvoorbeeld curriculumontwikkelaar, onderwijskundig leider, teamleider, toetsdeskundige. Dat zou de intellectuele uitdaging kunnen bieden waarin alleen lesgeven (in het vo) voor sommigen te weinig voorziet. Lesgeven op een andere vestiging kan ook zorgen voor een nieuwe uitdaging. Scholen kunnen dit faciliteren door meer samen te werken in de regio en docenten te laten rouleren op vestigingen.

De afwisseling kan ook gecreëerd worden met een combinatiebaan (hybride baan):
"Bied als hbo-instelling, universiteit of kenniscentrum duobanen aan, waarbij je een vacature uitschrijft en twee banen aanbiedt, bijvoorbeeld lesgeven op de middelbare school en op het hbo of op de universiteit. Leg het regelen van combibaan niet bij individuele docent neer."

Een onderbreking van het werk op school – al dan niet door een sabbatical te faciliteren voor bij- of omscholing, kan ook zorgen voor afwisseling:
"Iedereen wisselt of bijna iedereen wisselt wel tegenwoordig na een aantal jaar van baan of van sector. Ik vind dat helemaal prima. Ik zou veel liever naar een model toe willen waarin je veel makkelijker een aantal jaren les kan geven, maar dan ook weer wat anders kan doen."

Meer praktische handvatten bieden tijdens de lerarenopleiding
Bijvoorbeeld met good practices van ervaren docenten, met name op het gebied van klassenmanagement.

Bij begeleiding maatwerk bieden
Bij de begeleiding er rekening mee houden dat universitair opgeleiden en hbo-opgeleiden waarschijnlijk verschillende hulpvragen hebben:
"*Tweedegraders zijn al verder, doordat ze meer stage hebben gelopen. Dat is echt een verschil met een*

eerstegrader die eigenlijk gewoon uit de bibliotheek wordt geplukt en voor een klas wordt gezet."
Eerstegraders zouden langer gebruik moeten kunnen maken van begeleiding op school, bijvoorbeeld gedurende de eerste vijf jaar. Een enkele oud-docent oppert om de duur van de universitaire eerstegraadsopleiding te verlengen, zodat men kan wennen aan de rol die men zich eigen moet maken.

Hoger salaris voor starters
Nu hebben starters op school vaak een grotere aanstelling dan zij zouden willen, om zo toch aan voldoende inkomen te komen. Of ze werken parttime en zoeken nog een aanvullende baan om rond te kunnen komen, wat de werkbelasting niet ten goede komt.

Krachtige HR-afdeling
Expertise van groepsdynamica en trainingen op dit gebied kunnen bijdragen aan het vormgeven van krachtige teams. Ook kan HR-personeel voorzien in de behoefte van docenten om te sparren over loopbaanmogelijkheden.

Literatuur

Adriaans, H. & De Vos, K. (2023). *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel.* Tilburg: Centerdata.

Bijman, D., Dekker, B. & van Bergen, K. (2021). *Zij-instroom po, vo en mbo.* Den Haag: Voion.

Bontekoning, A. (2014). *Nieuwe Generaties in Vergrijzende Organisaties.* Mediawerf.

De Inspectie van het Onderwijs (2022a). *De staat van het Onderwijs.* Utrecht: De Inspectie van het Onderwijs.

De Inspectie van het onderwijs (2022b). *Technisch rapport – Strategisch personeelsbeleid – De Staat van het onderwijs.* Utrecht: De Staat van het Onderwijs.

De Jong-Kroon, N., Vrieling-Teunter, E. & Vermeulen, M. (2024). *Toward a Model of Explaining Teacher Attrition at Secondary School Level: A Literature Review.* Open Universiteit: Rotterdam. [28]

De Vos, K., Den Uijl, M., Vrielink, S. & Wartenbergh, F. (2023). Loopbaanmonitor onderwijs. Tilburg: Centerdata.

Ingersoll, R. M. & Strong, M. (2011). *The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research.* Washington DC: AERA.

Kennisrotonde. (2019). *Wat zijn (belangrijkste) redenen voor uitval van vo-leraren uit het beroep in de eerste vijf jaren?* Den Haag: Kennisrotonde.

KNAW (2017). Academisch gevormde leraren in het voortgezet onderwijs. Position paper. Amsterdam, KNAW.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2023). *Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren 2023.* Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en wetenschap. *Dashboard Onderwijsarbeidsmarkt in cijfers*. Zie: https://onderwijsarbeidsmarkt.incijfers.nl/home

Noordzij, T. & van de Grift, W. (2020). *Attrition of certified teachers in secondary education during the induction phase.* Pedagogische Studiën.

Opstoel, K., den Tuinder, E. & Oolbekkink, H. (2022). *Begeleiding Van Startende Leraren. - Onderzoek naar inductie bij VO-scholen in de regio Nijmegen.* Den Haag: Voion.

Van Casteren, W., Lodewick, J., Lommertzen, J., Luyten, E. & Mensvoort, C. (2023). *Vertrekredenen leraren en docenten in het po, vo en mbo.* Nijmegen: ResearchNed.

Van den Heuvel, S. & de Vroome, E. (2023). *Werkdruk in het onderwijs.* Delft: TNO.

Van Nuland, E., Cornel, S. & Scheeren, J. (2022). *Rapport – Uitval startende docenten.* Den Haag: Voion.

[28] Dit artikel is een preprint versie. Op het moment van raadplegen (december 2024) had nog geen peer review plaatsgevonden.

Van der Werff, S., Biesenbeek, C. & Heyma, A. (2017). *Wat een leraar in het voortgezet onderwijs verdient - Vergelijking van het loon van leraren en schoolleiders in het voortgezet onderwijs met de marktsector, 2006-2016.* Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Bijlage I. Beschrijving aanpak

Literatuuronderzoek

Om te achterhalen wat er al bekend is over het vroegtijdig vertrek van startende universitair geschoolde docenten is er een literatuuronderzoek uitgevoerd. De focus ligt op publicaties over het Nederlandse vo, maar indien relevant zijn buitenlandse publicaties of publicaties over het po/mbo ook meegenomen. Om bronnen te verzamelen voor het literatuuronderzoek is er via zoekmachines in Nederlandse (grijze) literatuur gezocht op termen als 'startende/beginnende docenten vo' en 'universitair opgeleide docenten' in combinatie met 'uitstroomcijfers', 'vertrekredenen' en 'motieven'. De sneeuwbalmethode is vervolgens gebruikt om nieuwe relevante literatuur te halen uit de geraadpleegde bronnen in eerder gevonden literatuur. Uiteindelijk zijn er 15 bronnen geselecteerd en verscheen het merendeel in de afgelopen 5 jaar.

Enquête

Om de uitstroomredenen (vraag 3 en 4) van hbo-opgeleide en universitair opgeleide docenten te achterhalen, is via DUO Onderwijsonderzoek in oktober 2024 een vragenlijst uitgezet onder beginnende docenten in het vo. Tot beginnende docenten rekenen we docenten met maximaal 5 jaar werkervaring in het vo[29].

Dit leverde een respons op van 236, waarvan 209 bevoegd beginnend docent is. Leraren met een tweedegraads bevoegdheid die gehaald is aan de universiteit (middels een educatieve minor, N = 16) vallen net buiten de vergelijkingsgroepen en worden daarom niet meegenomen. Er blijft dan nog een groep van 193 bevoegde wo- en hbo-opgeleide docenten over waarvan 21 procent (n = 41) een eerstegraads lerarendiploma heeft behaald aan de universiteit en 79 procent (n = 152) een tweedegraads bevoegdheid bezit, behaald aan een hogeschool.

Statistische analyse

Om de uitkomsten van de enquête te analyseren is gebruikt gemaakt van SPSS. Om na te gaan of de verschillen tussen de twee groepen significant zijn is gebruik gemaakt van een onafhankelijke t-test. In twee gevallen was er sprake van significante verschillen tussen de groep hbo-opgeleide en de groep universitair geschoolde docenten. Er is in deze gevallen gekeken naar de eenzijdige p-waarde omdat er mede door de uitkomsten van het literatuuronderzoek al verwachtingen waren over de richting van de verschillen (zie hoofdstuk 3).

Steekproefkenmerken

De respondenten zijn gelijk verdeeld over vakantieregio's, en hetzelfde geldt voor het aantal ervaringsjaren voor de klas en de aanstellingsomvang. Bij universitair geschoolde docenten vulden ongeveer evenveel

[29] OCW spreekt van 'startende' leraren bij docenten die binnen 5 jaar het beroep verlaten. Zie https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/primair-onderwijs/personeel/uitval-startende-leraren-primair-onderwijs. Deze operationalisering van beginnende docent wijkt iets af van die van de onderwijsinspectie, die de groep starters beperkt tot 20-30-jarigen. Door deze leeftijdsgrens in deze verkenning los te laten, kunnen we ook zij-instromers (meestal wat ouder) meenemen in het onderzoek.

mannen als vrouwen de enquête in (v: 21, m: 19), bij de hbo-opgeleide docenten vulden ruim twee keer zoveel vrouwen de vragenlijst in als mannen (v: 105, m: 46)[30].

Interviews: oud(docenten) en studenten aan ULO's

Om dieper te kunnen ingaan op de uitstroomredenen zijn interviews afgenomen met voormalig docenten. Allen hadden zij een universitaire lerarenopleiding afgerond. Ook zijn interviews afgenomen met studenten aan universitaire lerarenopleidingen (ULO), om te achterhalen om welke redenen en met welke verwachtingen zij hebben gekozen voor het leraarschap in het vo (vraag 2). De gesprekken zijn gevoerd aan de hand van een leidraad (zie bijlage IV) en via Teams afgenomen door twee onderzoekers, in de periode september-oktober 2024. Het gaat bij de geïnterviewden[31] om:

- 8 oud-docenten met een universitaire eerstegraadslerarenopleiding. Zij zijn in de afgelopen jaren uitgestroomd als docent, om een andere reden dan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, en hebben maximaal zes jaar voor de klas gestaan;
- 8 studenten aan universitaire eerstegraadslerarenopleidingen.

De werving voor de interviews vond plaats via een oproep op LinkedIn en via de website en nieuwsbrief van Voion. Ook is de oproep verspreid onder universitaire lerarenopleidingen, met het verzoek de oproep te verspreiden onder hun studenten en alumni. Sommige lerarenopleidingen (Universiteit Utrecht, Universiteit Leiden) gaven aan dit te hebben gedaan, van andere opleidingen is dit onbekend. We vroegen deelnemers om met ons in gesprek te gaan over wat vo-scholen kunnen doen om universitair geschoolde docenten te behouden.

Bij de helft van de 8 leraren-in-opleiding die deelnamen aan een interview gaat het om zij-instromers of mensen die nog een baan buiten het vo hebben[32]. Zij hebben al een arbeidsverleden in een andere sector achter de rug, en veel van hen hebben al een aanstelling als docent in het vo. Ook zijn ze doorgaans wat ouder dan studenten die aansluitend op hun master direct starten met de eerstegraads lerarenopleiding aan de universiteit. Deze laatste groep heeft doorgaans nog weinig tot geen werkervaring als docent in het vo.

[30] In beide groepen wilde een persoon de vraag naar geslacht niet beantwoorden.

[31] Een van de negen personen geeft nu nog les, maar heeft besloten te stoppen. Een ander geeft nu geen les meer in het vo, maar is dat wel weer van plan.

[32] Dat is iets hoger dan het aandeel zij-instromers onder studenten aan ULO's. Dat aandeel is 30 procent. (Trendrapportage Arbeidsmarkt, 2023)

Bijlage II. Alle resultaten vragenlijst

Kenmerken van bevoegde respondenten (n=193)

De totale groep bevoegden (n=193) bestaat uit docenten met een tweedegraads bevoegdheid behaald aan de hogeschool (n=152, gemiddelde leeftijd = 30,7 jaar) en docenten met een eerstegraads bevoegdheid behaald aan de universiteit (n=41, gemiddelde leeftijd = 30,4 jaar). Hbo-geschoolden zijn met 78,7% oververtegenwoordigd in de steekproef, en universitair geschoolden zijn ondervertegenwoordigd, afgaande op landelijke gegevens van OCW.[33] Volgens die landelijke cijfers was in 2022 de verhouding in het vo 60% (hbo) en 40% (wo), met als kanttekening dat OCW bij wo-geschoolden ook leraren meetelt die een educatieve master aan de hogeschool hebben behaald.

Van de universitair geschoolde docenten hebben 15 respondenten de 2-jarige educatieve wo-master gevolgd (36,6%), 23 respondenten de 1-jarige educatieve wo-master gevolgd (56,1%) en hebben er 3 respondenten (0,7%) een zij-instroomtraject gevolgd.

Tabel 1. Kenmerken van de bevoegde docenten.

Kenmerken	Antwoord	Hbo N	Hbo %	Wo N	Wo %
School/vakantieregio	Noord	53	34,9%	17	41,5%
	Midden	44	28,9%	18	43,9%
	Zuid	55	36,2%	6	14,6%
Denominatie	Openbaar	77	50,7%	24	58,5%
	Rooms-Katholiek	31	20,4%	4	9,8%
	Protestants-Christelijk	36	23,7%	12	29,3%
	Anders, namelijk	8	5,3%	1	2,4%
Geslacht	Vrouw	105	69,1%	21	51,2%
	Man	46	30,3%	19	46,3%
	Dat zeg ik liever niet	1	0,7%	1	2,4%
Aantal jaar werkzaam in het vo	< 1 jaar	26	17,1%	5	12,2%
	1 jaar	29	19,1%	5	12,2%
	2 jaar	30	19,7%	10	24,4%
	3 jaar	29	19,1%	11	26,8%
	4 jaar	28	18,4%	8	19,5%
	5 jaar	10	6,6%	2	4,9%
Aanstellingsomvang	< 0,5 fte	12	7,9%	1	2,4%
	0,5 - 0,8 fte	88	57,9%	26	63,4%
	> 0,8 fte	52	34,2%	14	34,1%

[33] https://onderwijsarbeidsmarkt.incijfers.nl/mosaic/dashboard-onderwijsarbeidsmarkt/persoonskenmerken

Het aantal respondenten verschilt per onderdeel, doordat niet elk onderdeel op elke respondent van toepassing is. Een voorbeeld: de vraag naar 'belangrijkste reden om te stoppen' is slechts door 99 respondenten ingevuld; een deel van de respondenten overweegt namelijk niet om te stoppen als docent.

Motieven baankeuze (n=193)

De redenen die hbo- en universitair geschoolde docenten geven voor hun baankeuze als docent in het vo komen grotendeels overeen. Bij antwoordopties waar we wél enige verschillen zien, zijn deze niet significant.

Tabel 2. Om welke reden of redenen heeft u gekozen voor een baan als leraar in het vo? Spelen meerdere redenen een rol, selecteer dan de belangrijkste (maximaal drie).

Reden	Hbo N	Hbo %	Wo N	Wo %
Bijdragen aan ontwikkeling van kinderen	105	69,1%	28	68,3%
Maatschappelijk relevant beroep	85	55,9%	27	65,9%
Interessant schoolvak	77	50,7%	22	53,7%
Interessante doelgroep	67	44,1%	22	53,7%
Baanzekerheid	36	23,7%	7	17,1%
Het aantal vakantiedagen	17	11,2%	5	12,2%
Waardering	11	7,2%	1	2,4%
Goed salaris	11	7,2%	1	2,4%
Mogelijkheid tot deeltijdwerken	8	5,3%	1	2,4%
Aanzien	1	0,7%	0	0%
Anders, namelijk…	7	4,6%	2	4,9%

Anders, nameljik...

Naast de voorgegeven antwoordopties konden respondenten zelf redenen invullen. Slechts een paar respondenten maakten hiervan gebruik (hbo:7, wo: 2). De antwoorden zijn zo zelden gegeven dat het niet mogelijk is generaliserende uitspraken te doen over verschillen tussen beide groepen.

Redenen die alleen universitair opgeleide docenten noemen zijn: werken in de richting van studie (1), en zingeving (1).

Redenen die alleen hbo-opgeleide docenten noemen: creativiteit kwijt kunnen (2), mogelijkheid tot doorgroeien (hbo:1), het werk als docent valt goed te combineren met het gezinsleven (1).

Redenen die beide groepen noemen: uitdaging (hbo: 2, wo: 1).[34]

Ik overweeg te stoppen met mijn werk als docent in het vo (n=192)

Eén respondent geeft aan stoppen te overwegen en geeft later als reden dat hij alleen zal stoppen als de pensioenleeftijd is bereikt (en dus niet voortijdig wil stoppen). Deze respondent is hier niet meegenomen, resulterend in een groep van 192 respondenten. Iets minder dan de helft overweegt nooit om te stoppen.

[34] De optelsom van de afzonderlijke 'anders namelijk'-antwoorden is niet gelijk aan het totaal aantal respondenten dat bij 'anders, namelijk' iets heeft ingevuld. Dit komt doordat onduidelijke of niet ter zake doende antwoorden buiten beschouwing zijn gelaten. Voorbeeld van een niet ter zake doend antwoord: 'Nog harder werken' als antwoord op de vraag aan respondenten 'U overweegt weleens te stoppen als docent in het vo. Welke stappen heeft u daartoe ondernomen?'

Een aanzienlijk aantal docenten overweegt dit soms, een kleiner aandeel overweegt dit regelmatig en in mindere mate geven docenten aan dit vaak of voortdurend te overwegen. De cumulatieve cijfers voor universitair opgeleide en hbo-opgeleide docenten worden hieronder ook weergeven.

Tabel 3. Ik overweeg te stoppen met mijn werk als docent in het vo.

Antwoord	Aantal	Percentage
Niet	93	48,4%
Soms	70	36,5%
Regelmatig	20	10,4%
Vaak	8	4,2%
Voortdurend	1	0,5%
Totaal	192	100%

Tabel 4. Ik overweeg te stoppen, cumulatief (soms, regelmatig, vaak, voortdurend) voor wo en hbo geschoolde docenten.

Cumulatief	Aantal	Percentage
Totaal	99	51,6%
Wo	19	46,3%
Hbo	80	53,0%

Ik overweeg te stoppen met mijn werk en heb daartoe stappen gezet (n=99)

Van de 192 respondenten geven er 99 aan soms, regelmatig, vaak of voortdurend te willen stoppen. Alleen deze groep wordt verder bevraagd. Van de cumulatieve groep die overweegt te stoppen heeft een deel ook daadwerkelijk stappen ondernomen. De wo-geschoolde docenten ondernemen significant vaker stappen dan de hbo-geschoolde docenten $t(98) = -1{,}674$, $p = 0{,}049$.

Tabel 5. Ik overweeg te stoppen met mijn werk en heb daartoe stappen gezet.

Cumulatief	Aantal	Percentage
Totaal	45	45,5%
Wo	12	63,2%
Hbo	33	41,3%

Reeds gezette stappen voor exit (n=99)

De docenten die aangaven ook daadwerkelijk stappen te hebben gezet zijn gevraagd welke stappen dit waren. Bij universitair opgeleide docenten is het zoeken naar vacatures de vaakst gezette stap (47,4%, n=9).

Tabel 6. Gezette stappen na overweging om te stoppen.

Antwoord	Hbo N	Hbo %	Wo N	Wo %
Ik heb (nog) geen stappen ondernomen	47	58,8%	7	36,8%
Ik ben gaan praten met een coach	9	11,3%	1	5,3%
Ik heb gezocht naar vacatures	23	28,8%	9	47,4%
Ik heb gesolliciteerd op een andere baan	6	7,5%	2	10,5%
Ik ben een opleiding gaan volgen voor een andere functie	4	5%	0	0%
Anders, namelijk…	4	5%	3	15,8%

Anders, namelijk...

Naast de voorgegeven antwoordopties konden respondenten zelf een reden invullen. In beide groepen maakte slechts een enkeling hiervan gebruik (wo: 3, hbo: 4).

Stappen die alleen eerstegraders hebben gezet: praten met collega's.

Stappen die alleen tweedegraders hebben gezet: onderzoek doen naar eigen ondernemerschap, gezocht naar docentfuncties in hoger onderwijs, aangegeven bij schoolleiding, praten met familie en vrienden.

De respondenten hebben verschillende stappen ondernomen in de overweging om te stoppen.

Belangrijkste reden om te stoppen (n=99)

Van de 80 hbo geschoolde docenten die soms/regelmatig/vaak/voortdurend overwegen te stoppen, is de belangrijkste reden de hoge werkdruk (48,8%, n=39) gevolgd door klassenmanagement en gedrag van de leerlingen (13,8%. N=11).

Van de 19 universitair geschoolde docenten die soms/regelmatig/vaak/voortdurend overwegen te stoppen, is de belangrijkste reden ook de hoge werkdruk (42,1%, n=8).

Tabel 7. Belangrijkste reden om te stoppen.

Antwoord	Hbo N	Hbo %	Wo N	Wo %
Hoge werkdruk	39	48,8%	8	42,1%
Klassenmanagement/gedrag leerlingen	11	13,8%	1	5,3%
Anders namelijk	6	7,5%	2	10,5%
Te weinig waardering van organisatie/leerlingen	4	5,0%	1	5,3%
Onvoldoende salaris	3	3,8%	2	10,5%
Te veel administratie	3	3,8%	0	0,0%
Onvrede over leidinggevende(n)	2	2,5%	0	0,0%

Onvrede over de doelgroep	2	2,5%	0	0,0%
Te veel stress, emotioneel zwaar	2	2,5%	0	0,0%
Niet serieus genomen worden door collega's/organisatie	2	2,5%	0	0,0%
Te weinig tijd om dingen goed te doen en te verbeteren	2	2,5%	0	0,0%
Weinig ontwikkelmogelijkheden	1	1,3%	1	5,3%
Voortdurend aanstaan, vraagt veel energie	1	1,3%	0	0,0%
Ook interesse in andere beroepen	1	1,3%	0	0,0%
Grote klassen	1	1,3%	0	0,0%
Weinig uitdaging	0	0,0%	1	5,3%
Weinig autonomie en professionele ruimte	0	0,0%	2	10,5%
Onzekerheid over eigen functioneren/bekwaamheid	0	0,0%	1	5,3%

Toelichting

Respondenten is gevraagd naar toelichting bij hun hoofdreden om uitstroom te overwegen. We geven hier de toelichting per reden weer.

Hoge werkdruk (wo: 8, hbo:40)

Hier worden factoren genoemd die voor sommige docenten bepalend zijn voor hun werkdruk. Voor anderen is die factor zelf de voornaamste reden om te overwegen te stoppen. Een voorbeeld ter verduidelijking: de een vult werkdruk in als belangrijkste reden en licht toe dat administratie voor veel werkdruk zorgt. De ander geeft administratie op als belangrijkste reden om te stoppen en vult bij toelichting in dat er van alles over leerlingen moet worden bijgehouden.

Hoge werkdruk-factoren die alleen universitair opgeleide docenten noemen:

- administratie en het gegeven dat het werk nooit klaar is en het altijd nog beter kan.

Hoge werkdruk-factoren die alleen tweedegraders noemen:

- piekbelasting, moeten voorzien in individuele onderwijsbehoeften van leerlingen, toenemende druk vanuit ouders, te weinig pauze-momenten en extra druk door lesbezoeken van collega’s of schoolleiding.

De antwoorden die ‘exclusief’ zijn voor beide groepen zijn slechts een paar keer gegeven (N<5 in beide groepen).

Hoge werkdruk-factoren die beide groepen noemen:

Het moeten doorwerken op niet-werkdagen en buiten reguliere werktijden, de intensiteit (prikkels) van het lesgeven aan (te) grote klassen, veel dat je je als starter eigen moet maken, veel extra taken buiten

lesgeven om zoals vergaderingen open avonden ouderavonden (incl. stoelen neerzetten en opruimen), mentoraat.

Anders, namelijk...
Stond de belangrijkste reden om uitstroom te overwegen niet bij de voorgegeven antwoordmogelijkheden, dan konden docenten zelf hun belangrijkste reden invullen.

Stop-redenen (incl. toelichting) die alleen universitaire eerstegraders invulden:

Weinig autonomie en professionele ruimte (wo: 2): docenten gebruikten woorden als 'regeldruk', 'keurslijf' en vinden dat syllabus en rooster te sturend/leidend zijn, en te weinig ruimte bieden om verschillende talenten van leerlingen te prikkelen.
Te weinig waardering en aanzien vanuit samenleving (wo: 1): te weinig respect voor het beroep.
Onzekerheid over eigen functioneren (wo: 1): en dan met name over de eigen pedagogische kwaliteiten.
Weinig uitdaging (wo: 1): doordat het werk te weinig afwisselend is.

Stop-reden die alleen tweedegraders (hbo-geschoold) noemen:

Te veel administratie (hbo: 3): geen toelichting.
Niet serieus genomen worden door collega's/organisatie (hbo: 2): doordat meer ervaren collega's afwijzend reageren op jouw ideeën als nieuweling.
Onvrede over de doelgroep (hbo: 2): voor sommigen is de doelgroep te jong, geeft men liever les aan mbo of hbo-studenten vanuit de verwachting dat die doelgroep gemotiveerder is en je dan beroepsgerichter te werk kunt gaan.
Onvrede over leidinggevenden (hbo: 2): er wordt geen gehoor gegeven aan zorgen over leerlingen en administratie en vanuit het management ervaart men onvoldoende ondersteuning.
Te weinig tijd om dingen goed te doen (hbo: 2): te weinig tijd om lessen inhoudelijk en didactisch aan te passen, om in te spelen op de actualiteit.
Te veel stress, emotioneel zwaar (hbo: 2): men voelt zich overprikkeld, komt mede doordat startende docenten zich in het diepe gegooid voelen, dat uit zich in slecht slapen en burn-out.
Interesse in andere beroepen (hbo: 1): Men kan zijn "ei" niet helemaal kwijt in het onderwijs.
Te weinig begeleiding (hbo: 1): geen toelichting.
Weinig kans op fulltime baan (hbo: 1): geen toelichting.
Veel personele wisselingen (hbo: 1): dit zou komen doordat het moeilijk is een vast contract te krijgen.
Mijn vak spreekt me niet zo aan (hbo: 1): deze docent vindt het bovendien saai om telkens hetzelfde vak te geven.
Leerlingen niet kunnen bieden wat ze nodig hebben (hbo: 1): de grote klassen en de steeds complexere problemen bij leerlingen maken dat de docent niet het gevoel heeft al hun talenten te kunnen doen ontplooien.
De druk om leerlingen te laten presteren (hbo: 1): docenten voelen zich teveel beoordeeld naar gelang de prestaties van hun leerlingen.
Voortdurend aanstaan, vraagt veel energie (hbo: 1): geen toelichting.

Stop-reden die beide groepen noemen:

Klassenmanagement/gedrag leerlingen (wo: 1, hbo: 11): respectloos en ongemotiveerd gedrag van leerlingen nog meer bij jonge docenten (hbo, wo), te veel 'politieagent' moeten spelen, aanspreken op gedrag kost veel negatieve energie (hbo).

Onvoldoende salaris (wo: 2, hbo: 3): de gewerkte uren staan niet in verhouding tot het salaris, het is niet mogelijk om van het salaris rond te komen (hbo).

Te weinig waardering van organisatie/leerlingen (wo: 1, hbo: 4): doordat collega's neerkijken op hun 'kleine' vak (wo), doordat er in de organisatie vooral aandacht is voor zaken die beter kunnen/negatieve aspecten, doordat leerlingen de inspanningen van de docent niet waarderen (hbo).

Weinig ontwikkelmogelijkheden (wo: 1, hbo: 1): onvoldoende promotiemogelijkheden, collega's met meer ervaring krijgen voorrang.

Andere redenen om te stoppen (n=99)

Door de 80 hbo-geschoolde docenten die soms/regelmatig/vaak/voortdurend overwegen te stoppen, worden als andere redenen het vaakst óók de hoge werkdruk genoemd (76,3%, n=61), gevolgd door onvoldoende salaris (42,5, n=34) en weinig uitdaging (33,8%, n=27).

Door de 19 universitair geschoolde docenten die soms/regelmatig/vaak/voortdurend overwegen te stoppen, worden als andere redenen het vaakst óók de hoge werkdruk genoemd (57,9%, n=11), gevolgd door weinig uitdaging (42,1%, n=8) en weinig ontwikkelmogelijkheden (31,6%, n=6).

Tabel 8. Andere redenen om te stoppen.

Antwoord	Hbo N	Hbo %	Wo N	Wo %
Hoge werkdruk	61	76,3%	11	57,9%
Onvrede over de doelgroep	34	42,5%	4	21,1%
Onvoldoende salaris	27	33,8%	8	42,1%
Onvrede over leidinggevende(n)	21	26,3%	6	31,6%
Onvoldoende flexibiliteit	21	26,3%	3	15,8%
Onvrede over begeleiding	19	23,8%	3	15,8%
Onvoldoende impact als leraar	18	22,5%	3	15,8%
Weinig ontwikkelmogelijkheden	12	15,0%	4	21,1%
De samenwerking met collega's	9	11,3%	4	21,1%
Weinig autonomie en professionele ruimte	7	8,8%	2	10,5%
Weinig uitdaging	5	6,3%	3	15,8%
Klassenmanagement/gedrag leerlingen	1	1,3%	0	0,0%
Er zijn geen andere redenen	0	0,0%	3	15,8%
Anders, namelijk…	4	5,0%	2	10,5%

Anders, namelijk...

Naast de voorgegeven antwoordopties konden respondenten ook zelf andere redenen invullen. In beide groepen maakte slechts een enkeling hiervan gebruik (wo: 3, hbo: 4).

Andere redenen om stoppen te overwegen die alleen universitaire eerstegraders noemen:

Onrust door wisselende roosters, weinig ruimte voor het eigen schoolvak, gedrag van ouders.

Andere redenen om stoppen te overwegen die alleen tweedegraders (hbo-geschoold) noemen:

Weinig plezier in het werk, ongemotiveerde leerlingen, moeilijke werk-privé balans, te veel administratie.

Wat kan zorgen voor behoud (n=99)

Door de 80 hbo-geschoolde docenten die soms/regelmatig/vaak/voortdurend overwegen te stoppen, worden als voorwaarden om te blijven werken als docent in het vo het vaakst minder werkdruk genoemd (71,3%, n=57), gevolgd door meer salaris (48,8, n=39) en meer uitdaging (30% n=24).

Door de 19 universitair geschoolde docenten die soms/regelmatig/vaak/voortdurend overwegen te stoppen, worden als voorwaarden om te blijven werken als docent in het vo het vaakst minder werkdruk genoemd (63,2%, n=12), gevolgd door meer salaris (52,6%, n=10) en ander management of manier van leidinggeven (31,6%, n=6).

Tabel 9. Wat kan zorgen voor behoud?

Antwoord	Hbo N	Hbo %	Wo N	Wo %
Minder werkdruk	57	71,3%	12	63,2%
Meer salaris	39	48,8%	10	52,6%
Meer begeleiding vanuit de school	24	30,0%	5	26,3%
Ander management of manier van leidinggeven	19	23,8%	5	26,3%
Meer impact als leraar	19	23,8%	2	10,5%
Meer flexibiliteit	17	21,3%	6	31,6%
Meer ontwikkelmogelijkheden	14	17,5%	5	26,3%
Betere samenwerking met collega's	12	15,0%	5	26,3%
Meer autonomie en professionele ruimte	11	13,8%	3	15,8%
Een kleinere aanstelling	11	13,8%	2	10,5%
Anders, namelijk…	10	12,5%	4	21,1%
Meer uitdaging	7	8,8%	3	15,8%

Anders, namelijk...

In de toelichting konden respondenten de door hun gekozen oplossingen verduidelijken. We geven alleen de toelichting weer bij de vier oplossingen die universitair geschoolde docenten het vaakst[35] kozen.

[35] 'Meer ontwikkelmogelijkheden' is door een kwart (n=5) van de universitair geschoolde docenten die overweegt te stoppen gekozen als 'oplossing' voor behoud. Geen van de respondenten heeft deze oplossing echter toegelicht, vandaar dat de toelichting hier ontbreekt.

Minder werkdruk:

- kleinere klassen, dan hoef je niet de hele tijd brandjes te blussen.
- “er zou een beter ingroeimodel moeten komen voor starters/zij-instromers met meer aandacht voor het feit dat niet alleen de voorbereiding meer tijd kost in de 1e jaren, maar dat ook de uren zelf intensiever zijn”.
- minder plotse wijzigingen van beleid waarop meteen gereageerd moet worden.

Meer salaris:

- zou meer uren vergoed moeten krijgen die je thuis wel werkt, maar niet terugziet op je loonstrook.
- de curve moet anders; hoger beginnen en dan minder snel omhoog.

Meer flexibiliteit:

- meer uren ouderschapsverlof zou wenselijk zijn. Nu ben je met 1 dag ouderschapsverlof per week in 2,5 jaar door de uren heen (betaald en onbetaald) en zou een contractaanpassing nodig zijn.
- meer autonomie.

De volgende oplossingen nemen een gedeelde vierde plek in (op drie na vaakst gekozen). We lichten ze afzonderlijk toe:

Ander management/manier van leidinggeven:

- “Het MT (managementteam) en de teamleiders/adjunct-directeuren moeten weten en begrijpen hoe ze beginnende leerkrachten het beste kunnen ondersteunen. Betrokkenheid, uitstralen van vertrouwen, rugdekking, behulpzaamheid, dat helpt een beginnend docent enorm op weg. Wantrouwen of tegenwerking haalt je juist naar beneden. Dat geldt voor iedereen, maar zeker voor onzekere starters voor wie de eerste jaren overweldigend kunnen zijn.”
- “Het zou fijn zijn om minder te vergaderen over zaken die al besloten zijn of om vooraf wat meningen te inventariseren.”
- “Waardering vanuit de schoolleiding is de kern, waardering gaat over mogelijkheden bieden, zorg dragen voor de werknemers, meedenken en meebewegen, uren creëren om nakijkwerk of ontwikkeling door te zetten.”

Betere samenwerking met collega’s:

- “Ik vind het fijn als ik mijn ervaringen kan bespreken met collega's. De sfeer in de personeelskamer bepaalt echt heel veel.”
- “Ik zou het mooi vinden als onderwijs meer samen gemaakt wordt. De vakken zijn nu 'eilandjes', terwijl ik het mooi zou vinden als we ook van elkaar leren. Dat zou gestimuleerd kunnen worden door het management.”

Meer begeleiding vanuit school:

- “Je wordt als startende docent nu in het diepe gegooid en ik weet niet hoe ik op een eenvoudige manier mijn werkdruk kan verminderen.”
- “Effectievere, meer frequente 1-op-1 functioneringsgesprekken voor nieuwe docenten, geen interne 'groepsopleiding' naast de opleiding aan de hogeschool of universiteit.”

Anders, namelijk...

Naast de voorgegeven antwoordopties konden respondenten ook zelf aangeven wat bijdraagt aan behoud. In beide groepen maakte slechts een enkeling hiervan gebruik (wo: 4, hbo: 10).

Mogelijkheden tot behoud die alleen universitaire eerstegraders noemen:

> De bereidheid bij collega's om - in een veilige sfeer - ervaringen te bespreken met collega's, meer invloed op de klassenverdeling, minder uitkleden en devalueren van het schoolvak.

Mogelijkheden tot behoud die alleen tweedegraders (hbo-geschoold) noemen:

> Gedrag van leerlingen meer corrigeren, leerlingen plaatsen op het passende niveau omdat ze anders gedemotiveerd raken, meer tijd om materiaal te ontwikkelen, met collega's te overleggen en samen te werken, meer baanzekerheid, want nu geven scholen vaak twee keer een tijdelijk contract, meer rekening houden met maatwerk, begeleiding en flexibiliteit, lesgeven vanuit een duidelijke, breed gedragen schoolbrede pedagogische en didactische visie, meer kans op een hogere salarisschaal.

Mogelijkheden tot behoud die beide groepen noemen:

> Kleinere klassen, zodat je de juiste aandacht kunt geven aan leerlingen, het lesgeven leuker is, je meer aan lesgeven toekomt en minder aan klassenmanagement.

Aantrekkelijke loopbaanstap (n=99)

Door de 80 hbo-geschoolde docenten die soms/regelmatig/vaak/voortdurend overwegen te stoppen, worden als aantrekkelijke loopbaanstap het vaakst *dat weet ik (nog) niet* genoemd (33,8%, n=27), gevolgd door *werk in een andere sector* (32,5%, n=26) en *werk in een andere onderwijssector* (27,5%. N=22).

Door de 19 universitair geschoolde docenten die soms/regelmatig/vaak/voortdurend overwegen te stoppen, worden als aantrekkelijke loopbaanstap het vaakst *werk in een andere sector* genoemd (57,9%, n=11). De verdere antwoorden liggen erg dicht bij elkaar.

Het verschil tussen de twee groepen is bij de antwoordoptie werk in een andere sector zelfs significant $t(97) = -2{,}081$, $p = .02$. Dit betekent dat de universitair geschoolde docenten significant vaker in een andere, niet-onderwijs, sector hun loopbaan zouden willen vervolgen.

Tabel 10. Wat lijkt u een aantrekkelijke loopbaanstap, mocht u stoppen als docent in het vo?

Antwoord	Hbo N	Hbo %	Wo N	Wo %
Dat weet ik (nog) niet	27	33,8%	4	21,1%
Werk in een andere sector, namelijk…	26	32,5%	11	57,9%
Werk in een andere onderwijssector	22	27,5%	4	21,1%
Een andere functie in het vo, namelijk…	14	17,5%	3	15,8%
Een andere functie in het vo, namelijk leidinggevende	10	12,5%	4	21,1%
Anders, namelijk…	5	6,3%	2	10,5%

Een andere functie in het vo, namelijk:

- andere doelgroep lesgeven
- begeleider in het zorgteam, methodeontwikkeling bij een uitgever
- coördinator van bijv. de havo
- decaan of onderwijsassistente
- drie dagen lesgeven en twee dagen iets anders
- iets met de zorg of met taal
- Iets wat meer achter de schermen is.
- ik ben dus docent onderbouw i.p.v. bovenbouw geworden
- in het zorgteam
- lerarenopleider of iets dergelijks
- meer het eerstegraads gebied in
- mentor van een klas
- onderwijsontwikkeling, educatieve uitgeverij
- pedagogisch medewerker of ondersteuner
- pedagoog
- taalcoördinator/taalcoach etc.
- zorg/coaching

Werk in een andere sector, namelijk:

- (educatieve) uitgeverij of richting journalistiek
- ambtenaar in de sector natuurbehoud
- ander soort dienstverlening
- bedrijfsleven
- bedrijfsleven?
- bedrijfssector/ finance of coaching
- beleidsmedewerker of project manager
- biologiesector, duurzame kweek, landbouw, laboratorium
- chemie
- communicatie/tekstschrijven
- detailhandel
- duurzaamheid
- een sector waar ik mijn meer analytische competenties kwijt kan
- eigen bedrijf
- entertainment, coaching of HRM
- fitness of horeca
- grafische vormgeving, museum educatie, na schoolse workshops geven
- handel
- hulpverlening
- iets meer dieren en natuur. Of kinderen in de zorg
- iets met reizen
- journalistiek
- leerplichtambtenaar
- meteorologie
- ministerie van OCW
- onderwijsvakbond
- overheid
- plantenveredeling
- promoveren op een vakdidactisch onderwerp; Cito; OCW

- terug naar mijn vorige werkgever in het bedrijfsleven
- theoloog, bij een uitgeverij of pastoraal
- uitgeverij lesmateriaal/toetsing/onderzoek
- vertalen, schrijven, journalistiek
- voeding
- zorg (iets met dyslexie bijvoorbeeld) of pâtisserie

Anders namelijk:

Aantrekkelijke loopbaanstap die universitair opgeleide docenten noemen (n=2[36]):

Promotieonderzoek

Aantrekkelijke loopbaanstap die hbo-opgeleide docenten noemen (n=26):

Leerplichtambtenaar (2), bedrijfsleven (3), automonteur, beleidsmedewerker (2), communicatie/journalistiek (3), (detail)handel (2), duurzaamheid/dieren/planten (3), eigen onderneming, entertainment, fitness, horeca, grafische vormgeving, museumeducatie, hulpverlening, zorg (2), reizen, meteorologie, voeding, patisserie

[36] Hier is een enkel antwoord weggelaten, omdat het geen duidelijk antwoord is op de vraag 'Wat lijkt u een aantrekkelijke loopbaanstap is, mocht u stoppen als docent in het vo?'. Zoals het antwoord 'docent Spaans'.

Bijlage III. Vragenlijst

1	*Hoe lang bent u als bevoegd docent werkzaam in het voortgezet onderwijs (vo)?* Minder dan een jaar Een jaar Twee jaar Drie jaar Vier jaar Vijf jaar Langer dan vijf jaar >> U werkt al meer dan 5 jaar als bevoegd docent in het vo. Dit onderzoek richt zich op beginnende docenten, met maximaal vijf jaar werkervaring. Hartelijk dank voor uw deelname! Anders, namelijk..
2	*Wat is de omvang van uw aanstelling als docent in het vo?* Minder dan 0,5 fte 0,5 - 0,8 fte Meer dan 0,8 fte
3	*Heeft u voorafgaand aan de lerarenopleiding een master of doctoraal aan de universiteit behaald?* Ja Nee Anders, namelijk..
4	*Heeft u uw lerarenbevoegdheid voor het vo behaald aan de hogeschool of aan de universiteit?* Hogeschool>> vraag 6 Universiteit>> vraag 5 Anders, namelijk:>>vraag 6
5	*Welke opleiding tot leraar in het vo heeft u gevolgd?* 2-jarige educatieve wo-master 1-jarige educatieve wo-master Zij-instroomtraject Anders, namelijk..
6	*Om welke reden of redenen heeft u gekozen voor een baan als leraar in het vo? Spelen meerdere redenen een rol, selecteer dan de belangrijkste (maximaal drie).* Maatschappelijk relevant beroep Interessante doelgroep Interessant schoolvak Het aantal vakantiedagen Bijdragen aan ontwikkeling van kinderen Baanzekerheid Mogelijkheid tot deeltijdwerken Waardering Aanzien Goed salaris Anders, namelijk…
7	*In hoeverre is de volgende uitspraak op u van toepassing?* Ik overweeg om te stoppen met mijn werk als docent in het vo Niet – Soms – Regelmatig – Vaak -- Voortdurend
8	[vr 8, 9, 10, 11, 12, 13 alleen indien bij vr. 7 soms, regelmatig, vaak, voortdurend] *Wat zou voor u de belangrijkste reden zijn om te stoppen als docent in het vo?*
9	*Wat zijn voor u andere redenen om (wel eens) te overwegen om te stoppen als docent in het vo?* Hoge werkdruk Onvoldoende salaris Weinig uitdaging Weinig ontwikkelmogelijkheden Weinig autonomie en professionele ruimte Onvrede over leidinggevende(n) De samenwerking met collega's Onvoldoende impact als leraar Onvoldoende flexibiliteit Onvrede over begeleiding Onvrede over de doelgroep Anders, namelijk… Er zijn geen andere redenen
10	*U overweegt (wel eens) om te stoppen als vo-docent. Welke stappen heeft u daartoe ondernomen?* Ik heb (nog) geen stappen ondernomen Ik ben gaan praten met een coach

	Ik heb gezocht naar vacatures Ik heb gesolliciteerd op een andere baan Ik ben een opleiding gaan volgen voor een andere functie Anders, namelijk…
11	*Wat zou kunnen helpen om u te behouden als vo-docent?* Minder werkdruk Meer salaris Meer uitdaging Meer ontwikkelmogelijkheden Meer autonomie en professionele ruimte Ander management of manier van leidinggeven Betere samenwerking met collega's Meer impact als leraar Meer flexibiliteit Meer begeleiding vanuit de school Een kleinere aanstelling Anders, namelijk…
12	*Kunt u hier uw suggestie verduidelijken? Welke verandering is er precies nodig? Wie zou of zouden daarvoor kunnen zorgen? Hoe zou die verandering concreet vorm moeten krijgen?*
13	*Wat lijkt u een aantrekkelijke loopbaanstap, mocht u stoppen als docent in het vo?* Een andere functie in het vo, namelijk leidinggevende Een andere functie in het vo, namelijk… Werk in een andere onderwijssector Werk in een andere sector, namelijk… Dat weet ik (nog) niet Anders, namelijk…
14	*In welke (vakantie)regio valt uw schoollocatie?* Noord Midden Zuid
15	*Wat is de levensbeschouwelijke visie of onderwijsfilosofie van uw school?* Openbaar Rooms-Katholiek Protestants-christelijk Anders, namelijk:
16	*Wat is uw leeftijd?*
17	*Wat is uw geslacht?* Vrouw Man Ik identificeer mij als:.. Dat zeg ik liever niet

Bijlage IV. Leidraad interviews

Leidraad online interview studenten aan universitaire lerarenopleiding

ACHTERGRONDKENMERKEN
Leeftijd? Welke doctoraal/masterstudie heb je afgerond aan de universiteit? Welke universitaire lerarenopleiding volg je (soort traject, vak, welke uni)? Waar loop je stage? (of in geval van reeds docent: op welke school werk je, sinds wanneer, welk vak geef je, hoeveel fte, wel/niet vast contract)

KEUZE OPLEIDING, BEROEP
Wanneer wist je dat je docent wilde worden? Hoe kwam je daarbij?
Het antwoord op de volgende vraag graag laten noteren in de chat [deelnemer even de tijd geven, screenshot van chat-antwoord later opslaan in transcriptie]
Wat zijn voor jou de belangrijkste redenen om te kiezen voor het leraarschap in het vo? Graag de drie belangrijkste redenen in steekwoorden noteren in de chat.
Laten toelichten en doorvragen.
In hoeverre matchen die redenen met die van je studiegenoten?
Welk beeld en welke verwachtingen had je voorafgaand aan je opleiding van het werken als docent in het voortgezet onderwijs? Waarop was dat gebaseerd?
Evt. doorvragen
Kun je uitleggen om welke reden je hebt gekozen voor de universitaire lerarenopleiding t.o.v. een hbo-lerarenopleiding? In hoeverre hoop en denk je dat je je universitaire opleidingen (master + lerarenopleiding) kunt benutten in je werk als vo-docent?

ERVARINGEN
In hoeverre is je beeld van leraarschap in vo bijgesteld door praktijkervaringen (stage, werk)?

TOEKOMSTPLAN
Ben je van plan om na je opleiding gelijk in het vo te gaan werken als docent?
Hoe zie je je ideale baan en carrière in het vo voor je? (Hoeveel fte, soort taken, combi met andere baan/sector, andere functie)
Waar sta je, wat doe je over 3-5 jaar?

ANALYSE
Heb jij een idee hoe het komt dat relatief veel universitair geschoolde beginnende docenten stoppen? Welke van uitstroomredenen spelen volgens jou met name bij universitair geschoolde beginnende docenten? (Evt. rijtje noemen uit literatuur: werkdruk, weinig autonomie, uitdaging, ontwikkelmogelijkheden, et cetera)
Wat is voor jou echt essentieel om je te behouden als docent in het vo? In hoeverre hangt die behoefte denk je samen met het feit dat je universitair geschoold bent?

AFSLUITING

Terugblikkend: wat is volgens jou de belangrijkste aanbeveling om beginnende wo-docenten te behouden voor het vo? Wie kan hierbij vooral het verschil maken?

Evt. terugkomen op hetgeen deelnemer ter sprake wilde brengen.

Nog iets dat je wilt meegeven?

Kent deelnemer nog meer studenten aan universitaire lerarenopleiding die misschien willen deelnemen? Of universitair geschoolde vo-docenten die na paar jaar lesgeven zijn gestopt?

Bedanken voor het interview

Leidraad online interview oud-docenten vo

ACHTERGRONDKENMERKEN

Leeftijd? Welke doctoraal/masterstudie heb je afgerond aan de universiteit? welke universitaire lerarenopleiding? In welk vak/vakken gaf je les, op welke school/scholen (plaats voldoet ook)? Tijdelijke of vaste aanstelling, hoeveel fte? Hoelang ben je werkzaam geweest als docent in het vo? Wanneer gestopt? Nu werkzaam als?

KEUZE LERAARSCHAP

Het antwoord op de volgende vraag graag laten noteren in de chat [deelnemer even de tijd geven, screenshot van chat-antwoord later opslaan in transcriptie]

Wat waren voor jou destijds de belangrijkste redenen om te kiezen voor het leraarschap in het vo? Graag de drie belangrijkste redenen in steekwoorden noteren in de chat.

Evt doorvragen.

Welk beeld, welke verwachtingen had je van het werken als docent in het voortgezet onderwijs? Waarop was dat gebaseerd?

Evt. Doorvragen

ERVARINGEN

In hoeverre matchte de praktijk op school/scholen met je verwachtingen? Doorvragen (het kan per school waarop men werkte verschillen, maar ook binnen/buiten klas, etc). Evt. mismatch reden om te stoppen?

Het antwoord op de volgende vraag graag laten noteren in de chat [deelnemer even de tijd geven, screenshot van chat-antwoord later opslaan in transcriptie]

Wat was of waren voor jou de belangrijkste reden of redenen om te stoppen als vo-docent? Graag de drie belangrijkste redenen in steekwoorden noteren in de chat.

Doorvragen; redenen laten toelichten. Welke reden woog het zwaarst?

Merkte je dat meer (academisch-opgeleide, beginnende) docenten hier tegenaan liepen?

In hoeverre denk je dat je academische achtergrond een rol speelde bij je keuze te stoppen?

SCENARIO'S

Wat/wie had ervoor kunnen zorgen dat je wel nog steeds voor de klas zou staan? Hoe ziet die verandering/verbetering er concreet uit? Wie kan hierbij vooral het verschil maken?

Zou je ooit nog terug willen keren in het (voortgezet) onderwijs? Zo ja, als docent of in een andere functie?

Heb jij een idee hoe het komt dat relatief veel universitair geschoolde beginnende docenten stoppen? Welke van uitstroomredenen spelen volgens jou met name bij universitair geschoolde beginnende docenten? (evt. rijtje noemen uit literatuur: werkdruk, weinig autonomie, uitdaging, ontwikkelmogelijkheden, etc)

AFSLUITING

Terugblikkend: wat is volgens jou de belangrijkste aanbeveling om docenten zoals jij te behouden voor het vo? Waar moet vooral op worden ingezet?

Evt. terugkomen op hetgeen deelnemer ter sprake wilde brengen.

Nog iets dat je wilt meegeven?

Kent deelnemer nog meer universitair geschoolde docenten die na paar jaar lesgeven zijn gestopt? Of studenten aan universitaire lerarenopleiding die misschien willen deelnemen?

Bedanken voor het interview

Het voortgezet onderwijs: een aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken! Dat is waar Voion, in samenwerking met scholen, de VO-raad en vakbonden, aan wil bijdragen. We initiëren onderzoek en delen kennis over de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken. We inspireren met praktijkverhalen en ontwikkelen instrumenten en handreikingen die toepasbaar zijn voor de hele sector. Samen werken we aan het beste onderwijs.

VOION
Voion is kennis- en sparringpartner voor het voortgezet onderwijs op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken.

WWW.VOION.NL • INFO@VOION.NL