

# Startende leraren in coronatijd

Verkenning van begeleiding  
van startende leraren in  
het primair onderwijs en  
de gevolgen van de coronacrisis

Arbeidsmarktplatform PO. Van en voor werkgevers en werknemers





# Startende leraren in coronatijd

**Verkenning van begeleiding van startende leraren in het primair onderwijs en de gevolgen van de coronacrisis**

Marleen Kools  
Etienne van Nuland

September 2021

© Arbeidsmarktplatform PO

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, cd, internet of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.



# Inhoudsopgave

	<b>Samenvatting</b>	<b>5</b>
<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>7</b>
<b>2.</b>	<b>Vormgeving van de begeleiding</b>	<b>10</b>
<b>3.</b>	<b>Inhoud van de begeleiding</b>	<b>13</b>
<b>4.</b>	<b>Effecten coronacrisis</b>	<b>17</b>
<b>5.</b>	<b>Tevredenheid en verbeterpunten</b>	<b>25</b>
<b>6.</b>	<b>Conclusie</b>	<b>29</b>
<b>7.</b>	<b>Bijlage</b>	<b>32</b>



# Samenvatting

Om startende leraren duurzaam voor het onderwijs te behouden is het belangrijk dat ze goede begeleiding krijgen. Begeleiding is daarmee een belangrijk instrument tegen uitval van startende leraren. De begeleiding van startende leraren is ook belangrijk voor de kwaliteit van het onderwijs. Deze verkenning geeft inzicht in de manier waarop de begeleiding van startende leraren is ingericht en hoe het wordt gewaardeerd. Daarvoor zijn in de periode april-mei 2021 twee online vragenlijsten uitgezet onder drie groepen: de eerste onder HR-medewerkers en schoolleiders en de tweede onder startende leraren zelf. De dataverzameling is uitgevoerd door DUO Onderwijsonderzoek. In totaal hebben 57 HR-medewerkers, 107 schoolleiders en 239 leraren de vragenlijst volledig ingevuld.

De conclusie van deze verkenning is dat deelnemers aan dit onderzoek over het algemeen tevreden zijn over de begeleiding van startende leraren. De thema's die aan bod komen bij de begeleiding, komen voor een groot deel overeen met de behoeften van de startende leraar en de schoolorganisatie.

## Verbeterpunten

Wel komen er een aantal verbeterpunten uit de verkenning naar voren. Zo geeft een op de zes startende leraren aan dat ze geen begeleiding hebben ontvangen. Bijna alle bevraagde schoolleiders en HR-medewerkers geven aan dat er altijd begeleiding is. Een verklaring hiervoor kan zijn dat een deel van de startende leraren de begeleiding die zij krijgen niet als begeleiding ziet. Het kan ook betekenen dat een klein deel van de schoolleiders en HR-medewerkers denkt dat in elke startende leraar in hun organisatie begeleiding krijgt, terwijl dat in de praktijk niet het geval is.

Een enkeling geeft aan dat de begeleiding summier was. Een op de drie starters mist één of meerdere onderwerpen die in de begeleiding aan bod komen. De omgang met ouders is een voorbeeld van een onderwerp dat starters misten in hun begeleiding. Er is daarmee nog ruimte om de begeleiding van startende leraren beter aan te laten sluiten op hun individuele behoeften. Maatwerk in de begeleiding is van belang. Het ontbreken van voldoende capaciteit en budget om starters optimaal te begeleiden, is een knelpunt dat uit de verkenning naar voren komt.

## Corona-effecten en veranderingen

Tijdens de coronacrisis is de begeleiding van mindere kwaliteit geweest. De intensiteit van de begeleiding is volgens een deel van de schoolleiders en HR-medewerkers afgenomen. Waar starters de begeleiding eerst met een 7,6 beoordeelden, was dat tijdens de coronacrisis een 6,9. Afstandsonderwijs en digitale vaardigheden zijn zelden onderdeel van de begeleiding. De betrokkenheid en steun die startende leraren van hun begeleiders ervaren, is tijdens de coronacrisis overleefd gebleven. Hoewel een ruime

meerderheid voldoende steun van hun collega's en leidinggevende ervaart, geeft één op de vijf starters aan dat de school onvoldoende aandacht heeft voor startende leraren.

Startende leraren voelen zich over het algemeen op hun plek en vinden zichzelf voldoende bekwaam. Aandacht blijft nodig om de loopbaan van de startende leraar duurzaam te ondersteunen. Het belang van goede begeleiding komt duidelijk uit de verkenning naar voren. Tijdens de coronacrisis was de noodzaak hiertoe nog groter. Slechts twaalf procent van de schoolleiders en HR-medewerkers in het onderzoek geeft aan dat de coronacrisis aanleiding is om de begeleiding van starters in de toekomst heel anders aan te pakken.

# 1. Inleiding

Om startende leraren duurzaam voor het onderwijs te behouden is het belangrijk dat ze goede begeleiding krijgen. Begeleiding is daarmee een belangrijk instrument tegen uitval van startende leraren. De begeleiding van startende leraren is ook – of minstens zo – belangrijk voor de kwaliteit van het onderwijs. Intensieve begeleiding en coaching verminderen de kans op uitval en versnellen de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen (Helms-Lorenz, 2020). De afgelopen jaren is de uitval van startende leraren flink gedaald. In 2013 verliet 22 procent van de starters het onderwijs binnen een jaar, in 2018 was dat nog maar 9 procent (OCW, 2021). De aandacht voor begeleiding is in deze ontwikkeling van groot belang. In hoeverre kunnen scholen invulling geven aan begeleiding, zeker in het afgelopen jaar waarin het onderwijs geconfronteerd werd met de grote gevolgen van de coronacrisis? Hoe is het voor startende leraren geweest om in deze tijd hun carrière te beginnen?

Deze verkenning van de begeleiding van startende leraren in de coronacrisis is uitgevoerd om meer inzicht te krijgen in de manier waarop startende leraren op dit moment hun carrière beginnen in het onderwijs. Onderzocht wordt welke begeleiding ze in deze fase krijgen, op welke manier die is ingericht en waar de behoeften van leraar en school(bestuur) liggen. De verkenning is gericht op inventariseren en ontdekken wat de haken en ogen zijn en waar nog verbeterpunten liggen. Extra aandacht is er voor de veranderingen in het afgelopen jaar door de coronacrisis. Hoe verliep de begeleiding van startende leraren in deze periode en in hoeverre wijkt hun start af van die van startende leraren in de periode voor de coronacrisis? Zijn bepaalde veranderingen het behouden waard?

## Vraagstelling

De hoofdvraag in deze verkenning luidt als volgt:

Hoe worden startende leraren in het primair onderwijs begeleid en welke veranderingen zien we hierin sinds de coronacrisis?

Daarbij geven we antwoord op de volgende deelvragen:

1. Hoe is de begeleiding van startende leraren vormgegeven?
2. Op welke aspecten is de begeleiding gericht? Sluiten die aan op de wensen en behoeften van leraar en school(bestuur)?
3. Op welke wijze is de begeleiding van startende leraren veranderd door de coronacrisis en in welke mate is er sprake van blijvende veranderingen?
4. Tegen welke belemmeringen lopen startende leraren aan? Waar lopen scholen tegen aan bij (de begeleiding van) startende leraren?
5. Wat hebben startende leraren nodig voor een duurzame start van de carrière? Is dat veranderd sinds de coronacrisis?



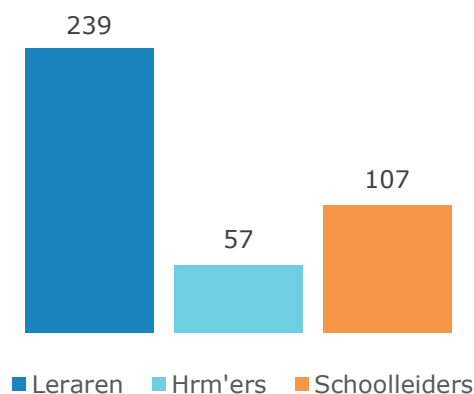
6. Wat zijn de baankenmerken van startende leraren (contract, aanstellingsomvang, en dergelijke) en zijn die veranderd sinds de coronacrisis?
7. Wat zijn goede voorbeelden in het begeleiden van startende leraren tijdens de coronacrisis?

## Respondenten

Voor de beantwoording van deze vragen zijn in de periode april-mei 2021 twee online vragenlijsten uitgezet onder drie groepen: de eerste onder HR-medewerkers en schoolleiders en de tweede onder startende leraren zelf. De dataverzameling is uitgevoerd door DUO Onderwijsonderzoek. De vragenlijst voor schoolleiders is uitgezet onder het Online Panel Schoolleiders. De vragenlijst voor leraren is via het panel Leerkrachten Basisonderwijs uitgezet. Ook is aan schoolleiders gevraagd om de vragenlijst aan startende leraren toe te sturen. De HR-medewerkers zijn benaderd via de onderwijsdatabase van DUO Onderwijsonderzoek. In totaal hebben 57 HR-medewerkers, 107 schoolleiders en 239 leraren de vragenlijst volledig ingevuld.

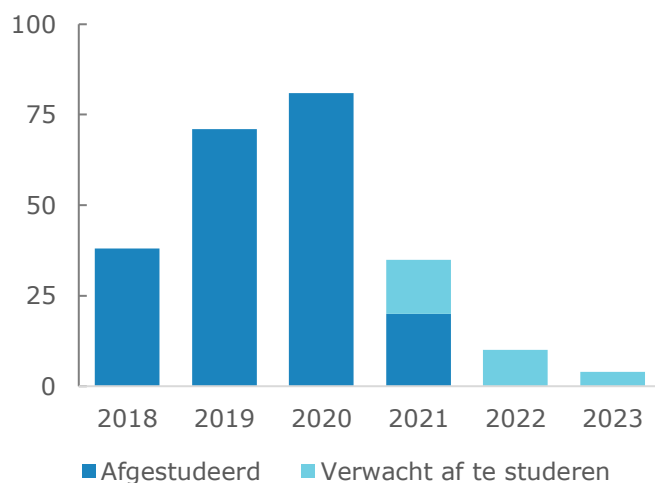
In de vragenlijst werd aan respondenten gevraagd of ze een goed voorbeeld hadden om te delen en of ze bereid waren tot een kort aanvullend interview.

**Figuur 1** Verdeling respons enquêtes



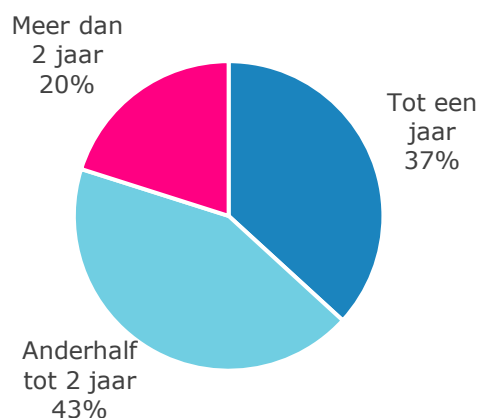
In dit onderzoek zijn starters leraren die in het onderwijs begonnen zijn sinds het schooljaar 2018-2019. Zo zijn er ook starters bij het onderzoek betrokken die een volledig schooljaar zonder coronacrisis hebben meegemaakt. De meeste respondenten zijn als leraar begonnen in 2019 of 2020. Een deel volgt nog de lerarenopleiding en verwacht in de komende jaren af te studeren. Aangezien zij al in de onderwijspraktijk stage lopen, nemen we deze respondenten ook mee in de analyse.

**Figuur 2 Respons startende leraren naar jaar; N=192**



Iets minder dan 40 procent van de deelnemende leraren aan het onderzoek werkt minder dan een jaar als leraar en iets meer dan 40 procent werkt nu anderhalf tot twee jaar als leraar. Een op de vijf leraren werkt al wat langer, namelijk meer dan twee jaar.

**Figuur 3 Tijd werkzaam als leraar**



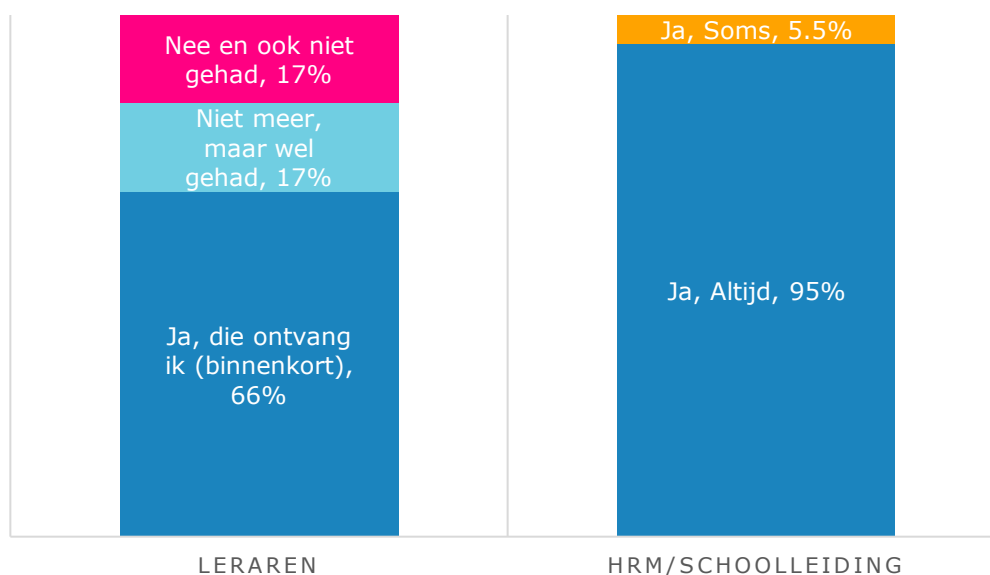
## Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt beschreven wat voor begeleiding de startende leraren zoal ontvangen. Het type begeleiding, de begeleider en de onderwerpen die aan bod komen, worden besproken. In hoofdstuk 3 gaan we in op de invloed die de coronacrisis heeft gehad op het onderwijs en de begeleiding. In hoofdstuk 4 bespreken we de tevredenheid en de verbeterpunten in de begeleiding. In hoofdstuk 5 staat de conclusie.

## 2. Vormgeving van de begeleiding

Van de startende leraren geeft 80 procent aan dat ze begeleiding krijgen of die hebben gehad. Een aantal (3 procent) net gestarte leraren geeft aan dat de begeleiding nog moet beginnen. Een op de zes leraren geeft aan geen begeleiding te krijgen en die niet gehad te hebben. Dat is opvallend, want van de HR-medewerkers en schoolleiders geeft 95 procent aan dat er altijd begeleiding wordt gegeven aan startende leraren. Leraren die gestart zijn in 2018 geven iets vaker aan dat ze geen begeleiding hebben ontvangen dan leraren uit andere startjaren.

**Figuur 4 Organiseren van begeleiding. Leraren: N=239. HRM en schoolleiding: N =164**

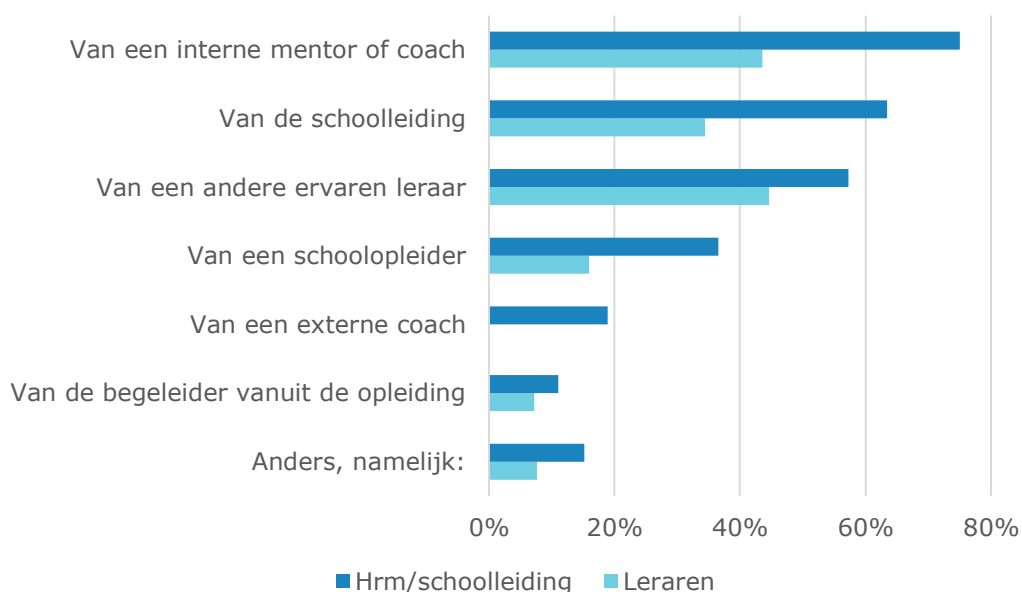


Gemiddeld krijgen leraren net iets langer dan twee jaar begeleiding. De exacte duur wisselt tussen de een en de drie jaar. Het komt ook voor dat de begeleiding nog langer duurt. Leraren weten niet altijd hoelang hun begeleiding zal duren. Van de respondenten die aangeven begeleiding (gehad) te hebben, weet bijna een op de drie niet hoelang het traject is. HR-medewerkers en schoolleiders weten dit over het algemeen wel.

## Begeleider

Begeleiding kan op verschillende manieren worden vormgegeven. Een van de belangrijke punten daarin is door wie de begeleiding wordt gegeven. HR-medewerkers en schoolleiders zeggen dat de begeleiding het vaakst wordt gegeven door een interne mentor of coach (75 procent), door de schoolleiding (63 procent) of door een andere ervaren leraar (57 procent). Leraren geven aan dat ze het vaakst begeleiding ontvangen van een andere ervaren leraar (45 procent), van een interne mentor of coach (44 procent) of van de schoolleiding (34 procent). Van de startende leraren die nog bezig zijn met hun opleiding, geeft ruim een kwart aan begeleiding te krijgen vanuit de opleiding. Over het algemeen geven leraren en HR-medewerkers/schoolleiders vergelijkbare antwoorden over wie er begeleiding geeft, waarbij dezelfde top drie ontstaat. De percentages liggen bij leraren wel lager. Dit verschil kan deels worden verklaard door de inzet van maatwerk. Het kan zijn dat voor de ene leraar een coach ingeschakeld wordt en dat de andere starter meer baat heeft bij begeleiding van een collega. Een school of bestuur kan dan beide begeleiders aanvinken, terwijl een individuele leraar slechts een enkel type begeleiding heeft ontvangen.

**Figuur 5 Begeleider. Leraren: N=192. HR-medewerkers en schoolleiders: N=164**



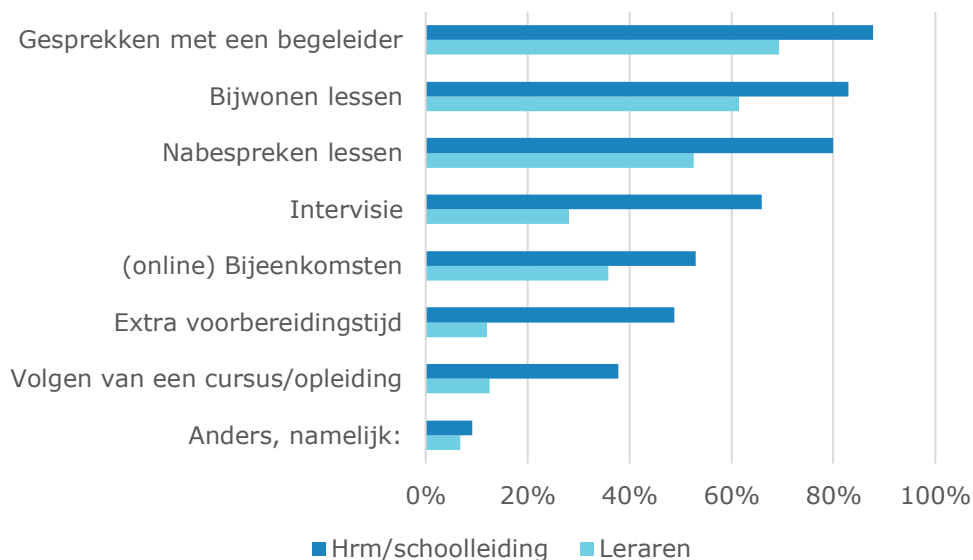
## Vorm van de begeleiding

De wijze waarop de begeleiding is georganiseerd, is ook van belang om te kunnen duiden op welke manier startende leraren worden ondersteund bij de start van hun loopbaan. Gesprekken met een begeleider (HRM/schoolleiding 88 procent, leraren 69 procent), het bijwonen van lessen (HRM/schoolleiding 83 procent, leraren 61 procent) en het nabespreken van lessen (HRM/schoolleiding 80 procent, leraren 53 procent) zijn de methoden die het meest worden gebruikt voor de begeleiding. Minder vaak komt het

voor dat er extra voorbereidingstijd is of dat een extra cursus of opleiding wordt gevolgd. Iets minder dan de helft van de HR-medewerkers en schoolleiders geeft aan dat er extra voorbereidingstijd is voor leraren. Slechts 12 procent van de leraren geeft aan deze vorm van begeleiding te ontvangen.

Aan HR-medewerkers en schoolleiders is vervolgens nog gevraagd naar het opnemen van lessen. Dat gebeurt volgens 30 procent van de respondenten.

**Figuur 6 Type begeleiding. Leraren: N=192. HR-medewerkers en schoolleiders: N=164**



## Begeleiding zij-instromers

Volgens 60 procent van de HR-medewerkers en schoolleiders is er geen verschil tussen de begeleiding van leraren afkomstig van de pabo en die van zij-instromers en herintreders. Volgens 40 procent is er wel verschil. Dat zit voornamelijk in het bieden van maatwerk. Zij-instromers hebben vaak net wat andere behoeften in de begeleiding. Soms is die wat intensiever, soms op andere vaardigheden toegespitst dan die van reguliere pabo-afgestudeerden. De begeleiding van zij-instromers gebeurt in een aantal gevallen in samenwerking met de opleiding. Aangegeven wordt dat zij-instromers al werkervaring hebben en meer nodig hebben op didactisch gebied, terwijl starters op de arbeidsmarkt vanuit de pabo didactisch meer opgeleid zijn, maar minder eigen werkervaring hebben. Daarover wordt bijvoorbeeld gezegd:

*"Zij-instromers hebben vooral praktische aanbevelingen nodig en veel onderwijservaring. Als je afgestudeerd bent van de pabo, heb je wel meer onderwijservaring voor de groep, maar minder eigen ervaring. Oudergesprekken en omgaan met storend gedrag hebben dan meer aandacht nodig."*

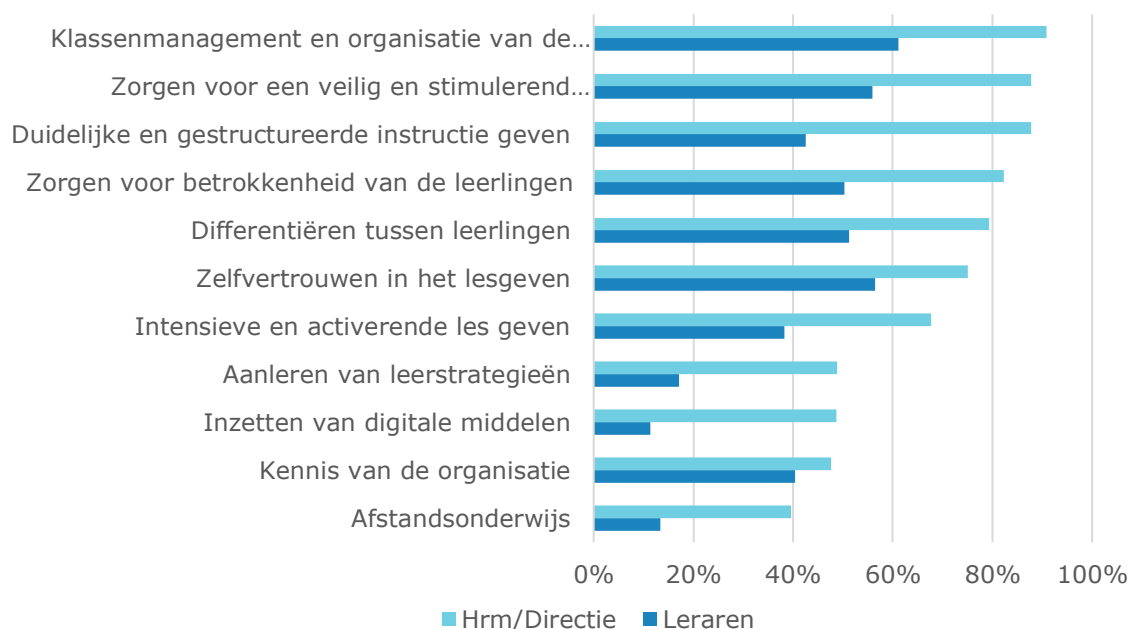
### 3. Inhoud van de begeleiding

Naast de vorm is het ook belangrijk welke onderwerpen onderdeel zijn van de begeleiding. Wat komt er aan bod en waar hebben leraren behoefte aan? Komt dat overeen met de onderwerpen die HR-medewerkers en de schoolleiding signaleren als grootste aandachtspunten bij starters?

#### Onderwerpen

De onderwerpen die het vaakst worden besproken volgens HR-medewerkers en schoolleiders zijn klassenmanagement (91 procent), zorgen voor een veilig en stimulerend lesklimaat (88 procent) en duidelijke en gestructureerde instructie geven (88 procent). Bij leraren zitten klassenmanagement (61 procent) en zorgen voor een veilig en stimulerend lesklimaat (56 procent) ook in de top drie, maar duidelijke instructie geven (43 procent) scoort veel lager. In plaats daarvan komt het zelfvertrouwen in het lesgeven (56 procent) bij leraren op de tweede plek van meest besproken onderwerpen. Inzetten van digitale middelen en afstandsonderwijs worden niet vaak besproken in de begeleiding.

**Figuur 7 Onderwerpen begeleiding. Leraren: N=192. HR-medewerkers en schoolleiders: N=164**



## Overige onderwerpen

Een kwart van de startende leraren geeft aan dat ook andere onderwerpen onderdeel zijn van de begeleiding. Ze hebben het dan vooral over de eigen ontwikkeling, op persoonlijk en professioneel gebied. Dat onderwerp is minder gericht op de concrete punten die hierboven zijn genoemd, maar meer op het geheel van het zich eigen maken van het beroep. Het algemeen welbevinden en werkgeluk worden eveneens besproken. Leraren bespreken ook de werk-privébalans, de werkdruk en het indelen van de tijd. Een ander belangrijk onderwerp is het omgaan met ouders.

HR-medewerkers en schoolleiders geven aan dat de behoeften van de leraar erg verschillen per persoon. Het is daarom volgens hen ook wenselijk om maatwerk te leveren. Een deel van de scholen en besturen weet dit te realiseren, maar een deel ook niet. Wat in de open antwoorden ook regelmatig naar voren komt, is zorgen voor een gezonde werk-privébalans, omgaan met werkdruk en het welbevinden van de leraar. Zowel de begeleider als de leraar zelf moet hier aandacht voor hebben.

*"Welbevinden van de leerkracht: wat heb jij nodig als mens en als professional om een goede leerkracht te zijn?"*

Ook het contact met de ouders en het voeren van oudergesprekken worden genoemd als thema's die regelmatig aan bod komen in de begeleiding. Het functioneren in een organisatie en een plek vinden in een team hoort er ook bij. Een aantal respondenten noemt ook het werken met een bepaald onderwijsconcept, zoals jenaplan, dalton of montessori.

## Behoeftte aan begeleiding

In de ideale situatie sluiten de onderwerpen van de begeleiding en de behoeften van de startende leraren op elkaar aan. Het klassenmanagement is volgens HR-medewerkers en schoolleiders het thema waarop leraren het meest behoefte hebben aan ondersteuning; bijna vier op de vijf respondenten (79 procent) geven aan dat daar behoefte aan is. Leraren hebben het meest behoefte aan ondersteuning bij het differentiëren tussen leerlingen; meer dan de helft (57 procent) heeft hier behoefte aan. Opnieuw is duidelijke en gestructureerde lessen geven voor leraren (23 procent) minder belangrijk dan voor de HR-medewerkers en schoolleiders (43 procent). Bij leraren staat dit onderwerp op de zesde plek, terwijl het bij de andere groep op de derde plek staat. Voor zowel leraren als de HR-medewerkers en schoolleiders zijn het afstandsonderwijs en het inzetten van digitale middelen geen belangrijke onderwerpen.

**Figuur 8 Behoefte onderwerpen begeleiding. N=192**



De thema's die worden besproken bij de begeleiding en de onderwerpen waarop leraren het meest behoefte aan ondersteuning hebben, komen redelijk met elkaar overeen. Het klassenmanagement is het belangrijkste voor de HR-medewerkers en schoolleiders. Leraren vragen meer aandacht voor het differentiëren tussen leerlingen.

### Ontbrekende onderwerpen bij begeleiding

Aan leraren is ook gevraagd of er onderwerpen zijn die ontbreken in de begeleiding. Een derde van de respondenten mist een of meer onderwerpen. In open antwoorden konden ze aangeven welke onderwerpen dat waren. Een aantal respondenten zegt dat de begeleiding sowieso erg summier was en dat er over de gehele breedte een gemis is.

*"Als zij-instromer heb ik het eerste jaar geen begeleiding gehad. Dat is de snelste manier om van leerkrachten af te komen."*

Ongeveer een kwart van deze respondenten mist iets in de opbouw in de begeleiding of in het benoemen van verwachtingen. Er wordt niet altijd gekeken naar de behoeften of de ontwikkeling van de leraar en het is soms niet duidelijk wat op welk moment verwacht wordt. Startende leraren missen het overzicht over wat er allemaal komt kijken bij een eigen klas. Ook het omgaan met zorg(leerlingen), administratie en het maken van (handelings)plannen zijn onderdelen die weleens ontbreken en waar leraren behoefte aan hebben.

*"Wat komt er allemaal kijken bij een eigen groep? Een soort stappenplan: waar moet je allemaal aan denken en wat moet je doen in welk tijdpad?"*



Het omgaan met de werkdruk en een gezonde werk-privébalans aanhouden is lastig. Ook hebben leraren in het begin moeite om op de juiste manier om te gaan met ouders. Deze onderwerpen komen niet bij iedereen voldoende aan bod. Sommige leraren geven aan dat ze ook wel graag zouden willen observeren bij ervaren leraren in plaats van andersom.

## **HR-medewerkers en schoolleiding: leraren lopen tegen oudercontact en werkdruk aan**

Van de HR-medewerkers en schoolleiders geeft 40 procent aan dat er nog andere onderwerpen zijn waar leraren tegen aanlopen. Vaak wordt het contact met ouders genoemd. Het omgaan met zorgvragen en hulpvragen is daar onderdeel van, net als het communiceren met mondige ouders. Ook het voeren van oudergesprekken is iets wat de startende leraar moet leren.

Een tweede thema is de verantwoordelijkheid en de werkdruk die het werk als leraar met zich meebrengt. Het gaat niet puur om het uitvoeren van de lessen, maar de regie over een klas, de taken die er naast het lesgeven bijkomen en de planning en organisatie die daarbij horen. Het leren herkennen van grenzen en die aangeven vergt ook aandacht.

*"Werkdruk. Je staat zelfstandig voor een groep, dat brengt een grote verantwoordelijkheid met zich mee."*

Je eigen plek vinden in het team wordt ook door HR-medewerkers en schoolleiders genoemd als thema waar starters ondersteuning bij nodig hebben. Dat gaat om rolverdeling, maar ook over taakvolwassenheid en zelfvertrouwen.

*"De plek in het team. Zoals iedereen moet je je draai en je plek vinden. Soms voelen starters zich heel lang starter. Je moet als schoolleider je hele team hier natuurlijk in meenemen, maar vaak de startende leraar zelf ook."*

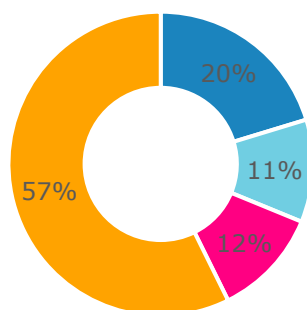
## 4. Effecten coronacrisis

De coronacrisis heeft in Nederland in twee perioden tot sluitingen van het primair onderwijs geleid. De eerste sluiting was van 15 maart 2020 tot 11 mei (deels) of 8 juni 2020 (volledig). De tweede sluiting van de scholen was van 16 december 2020 tot 8 februari 2021. Naast de volledige sluiting van scholen waren er tijdens de gehele coronacrisis maatregelen om de virusverspreiding tegen te gaan. Voor het primair onderwijs betekende dat onder andere dat leerlingen in vaste kleine groepjes werkten en niet mixten met andere groepen. Ouders kwamen niet de school in en door quarantaine- en testregels waren kinderen én leraren regelmatig niet op school. Leraren die hun loopbaan begonnen in schooljaar 2019/2020 of daarna hebben nog niet veel onder reguliere omstandigheden lesgegeven. Het is daarom van belang de mogelijke effecten van de coronacrisis op (de begeleiding in) het lesgeven te beschrijven.

### Weinig behoefte aan begeleiding bij afstandsonderwijs

Naast de reguliere begeleiding van starters had een deel van de scholen ook extra aandacht voor afstandsonderwijs tijdens de coronacrisis. Twee derde van de respondenten van de HR-medewerkers en schoolleiders geeft aan dat die aandacht er was voor zowel startende als ervaren leraren. Zo'n 20 procent geeft aan dat hier geen extra aandacht voor was. De ervaring van startende leraren met begeleiding bij het lesgeven in de coronacrisis lijkt anders. Bijna zeven op de tien startende leraren geeft aan dat het lesgeven tijdens de coronacrisis geen onderwerp was van begeleiding. De meerderheid (57 procent) had daar ook geen behoefte aan. Een op de drie leraren kreeg wel begeleiding op dit vlak, waarvan de meerderheid daar ook behoefte aan had.

**Figuur 9 Is het lesgeven tijdens de coronacrisis onderwerp van begeleiding (geweest)?**  
N = 192



- Ja, en daar had ik ook behoefte aan
- Ja, maar daar had ik geen behoefte aan
- Nee, maar daar had ik wel behoefte aan
- Nee, daar had ik ook geen behoefte aan

## Begeleiding tijdens coronacrisis beperkt veranderd volgens leraren

Ruim de helft van de startende leraren geeft aan dat de begeleiding niet of nauwelijks is veranderd in de coronaperiode vergeleken met de periode daarvoor. Toch zijn er ook behoorlijk wat leraren die aangeven dat er wel veranderingen waren. Ongeveer 5 procent geeft aan dat de begeleiding heel erg is veranderd en nog eens 18 procent antwoordde dat die tamelijk veranderd is. In open antwoorden geven leraren aan dat hun begeleiders nog steeds betrokken en beschikbaar zijn; die investeren nog steeds in de begeleiding. Intervisie gaat zoals gepland door, ook al zijn de bijeenkomsten digitaal geworden.

Wat is er dan wel veranderd aan de begeleiding volgens leraren? Uit de open antwoorden blijkt dat er weinig externe begeleiding is ten opzichte van de periode voor de coronacrisis. Doordat er niet groepsdoorbrekend gewerkt kan worden, kan dat deel ook lastig begeleid worden. Een leraar zegt hierover:

*"Voorheen werd er om de twee weken een groepsbezoek gepland. Sinds de coronacrisis gebeurt dat nog maar zelden, omdat we nu niet groepsdoorbrekend werken en zoveel mogelijk in bubbels willen blijven en zo min mogelijk vreemde mensen in de klas willen hebben."*

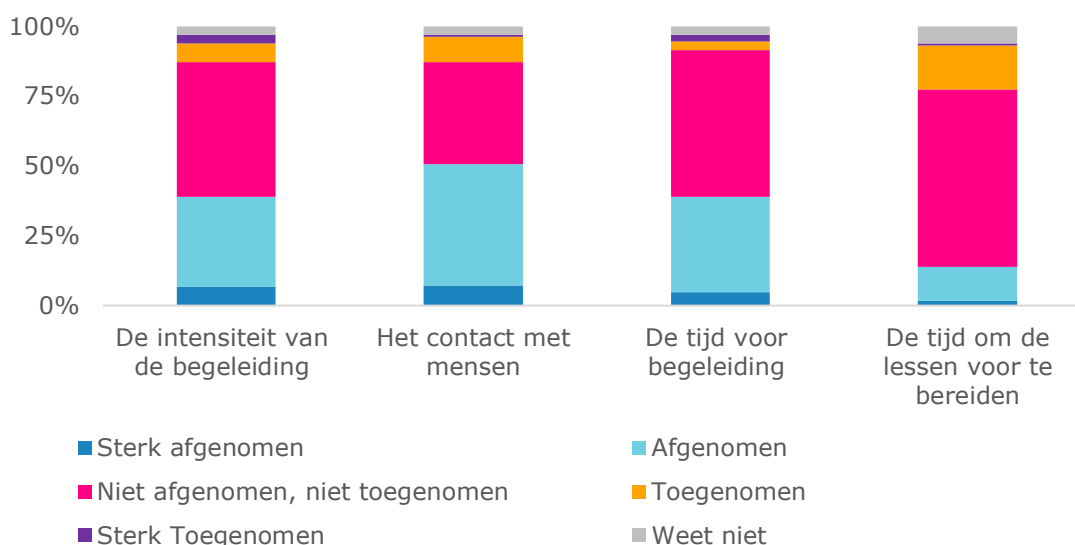
Een deel van de leraren geeft aan dat de begeleiding qua inhoud hetzelfde is gebleven, maar dat die nu online is. Tot slot geven leraren aan dat ze weinig contact hebben met medestarters.

## Naast begeleiding ook crisismanagement belangrijk voor HR-medewerkers en schoolleiders

Ook de HR-medewerkers en schoolleiders geven aan dat er niet zoveel is veranderd in de begeleiding. Bijna 12 procent geeft aan dat het begeleidingsprogramma helemaal of veel is veranderd en 8 procent geeft aan dat de thema's die aan bod komen helemaal of veel zijn veranderd.

Volgens HR-medewerkers en schoolleiders is vooral het contact met anderen afgenomen; ruim de helft geeft dit aan. Dat gaat om het contact met begeleiders, buddy's en medestarters. De intensiteit van de begeleiding en de tijd die wordt genomen voor begeleiding zijn ook afgenomen volgens bijna 40 procent van de respondenten. De tijd om lessen voor te bereiden is volgens veel minder respondenten afgenomen (14 procent). Een deel van de respondenten (17 procent) ziet juist een toename van de voorbereidingstijd. Tegelijk geeft een groot deel van de respondenten aan dat deze aspecten van begeleiding niet zijn toegenomen of afgenomen.

**Figuur 10 Veranderingen in begeleiding volgens HR-medewerkers en schoolleiders. N=164**



Ook aan de HR-medewerkers en schoolleiders is de open vraag gesteld wat er volgens hen is veranderd in aan de begeleiding. De HR-medewerkers en schoolleiders geven aan dat veel online werd gedaan: in de lockdowns het lesgeven, daarnaast ook de begeleiding, vergaderingen en het contact met de ouders. Uit de antwoorden blijkt dat er toch wel op een andere manier werd gewerkt en dat er veranderingen waren. Er was meer aandacht voor crisismanagement. Het organiseren van het afstandsonderwijs en de communicatie met ouders, leraren en leerlingen vergden energie van al het personeel. Een deel noemt dat de werkdruk in deze periode is toegenomen. Een directeur zegt hierover:

*"Als schoolleider had ik minder zicht op wat er daadwerkelijk gebeurde tijdens de online lessen. Ik kon niet gewoon even 'binnenlopen'. Daarnaast was ik erg druk met het regelen van de noodopvang. Nu we weer op school zijn, merk ik dat er nog veel achterstallig werk is en dat zorgt voor meer stress en minder tijd voor begeleiding."*

Na de lockdown was het organiseren van (fysieke) lesobservaties moeilijk of onmogelijk door de regeling om in kleine groepjes te werken. Tot slot was het tijdens de schoolsluitingen niet mogelijk voor stagiairs om mee te lopen.

## Veranderingen in het lesgeven

Tot op zekere hoogte waren er veranderingen in het begeleiden van starters. Dat is onderdeel van de verandering die de coronacrisis in het algemeen met zich meebracht in het lesgeven. Starters is gevraagd wat voor hen de grootste veranderingen waren, wat ze zouden willen behouden en wat absoluut niet.

Gevraagd naar de veranderingen in het lesgeven gaan leraren in op de dagelijkse praktijk van het onderwijs. Grote veranderingen waren dat een deel van de kinderen achterstanden had opgebouwd. De verschillen tussen leerlingen werden groter en sommige leerlingen hadden een moeilijke thuissituatie die dat nog eens versterkte. De startende leraren geven aan dat ze daar door de afstand niet altijd goed zicht op hadden. Ze hadden minder zicht op de voortgang van leerlingen. Ook was het moeilijker voor leraren om te differentiëren tussen leerlingen. Na de schoolsluitingen is dat nog steeds zo, omdat de kinderen in een vast groepje moeten werken. Wel zijn kinderen zelfstandiger geworden dan voorheen.

*"Het lesgeven is intensiever geworden, doordat er achterstanden zijn opgelopen. Daarnaast ben je minder vrij in de samenwerkingsopdrachten, doordat kinderen in vaste koppeltjes moeten zitten. Hierdoor is het niet mogelijk om kinderen telkens met anderen te laten samen werken. De kinderen lijken wel iets zelfstandiger te zijn geworden."*

Startende leraren ervaren dat ouders aan de ene kant minder betrokken zijn bij school en er aan de andere kant dichter op zitten door mee te kijken met de lessen van de kinderen, waardoor er ook sneller vragen en opmerkingen van ouders komen. Het is wel makkelijker om snel contact te leggen met ouders doordat het online kan.

## Behouden van veranderingen

Ongeveer twee derde van de leraren weet in open antwoorden aspecten te benoemen die ze wel willen behouden. Vooral het meer inzetten van digitale middelen in het lesgeven en in het monitoren van resultaten wordt gewaardeerd. De zelfstandigheid van leerlingen valt ook op en sommige startende leraren hopen dat die behouden kan worden. Het online contact met de ouders wordt als prettig ervaren en een deel van de leraren vindt het fijn dat ouders nu niet meer elke dag in de school komen. Afstemmen gaat zo efficiënt en makkelijk. En de kleinere klassen werkte prettiger, zegt bijvoorbeeld deze leraar:

*"In de periode dat we met halve klassen werkten, merkten we hoeveel baat leerlingen hierbij hebben. Minder prikkels, minder afleiding en dus meer focus op de lesstof. Voor mij was het makkelijker om alle leerlingen de aandacht te geven die ze nodig hebben. Kleinere klassen zou dus iets zijn wat ik wil behouden."*

De vraag wat leraren vooral niet willen behouden, spreekt eigenlijk voor zich. Afstand houden, strenge regels opleggen aan kinderen en zichzelf, incomplete klassen, onzekerheid, verwachtingen bij ziekte, tegelijkertijd online en offline lesgeven, en niet groepsdoorbrekend kunnen werken werden in het bijzonder als negatief ervaren.

## Digitale vaardigheden noodzakelijk geworden

Aan de HR-medewerkers en schoolleiders is gevraagd of leraren andere competenties nodig hebben door de coronacrisis en het afstandsonderwijs. Twee derde is van mening dat er inderdaad andere competenties nodig zijn, vooral voor de praktische uitvoering

van afstandsonderwijs: het omgaan met digitale middelen, ICT-vaardigheden en het gebruiken van de beschikbare tools. Vóór de coronacrisis waren dat vaak juist geen onderwerpen van de begeleiding. Daarnaast gaat het om het omgaan met de leerlingen: hoe houd je zicht op de leerlingen, hoe betrek je ze bij de les en hoe bouw je een band met ze op? Een uitdaging kan ook zijn het indelen van de eigen tijd.

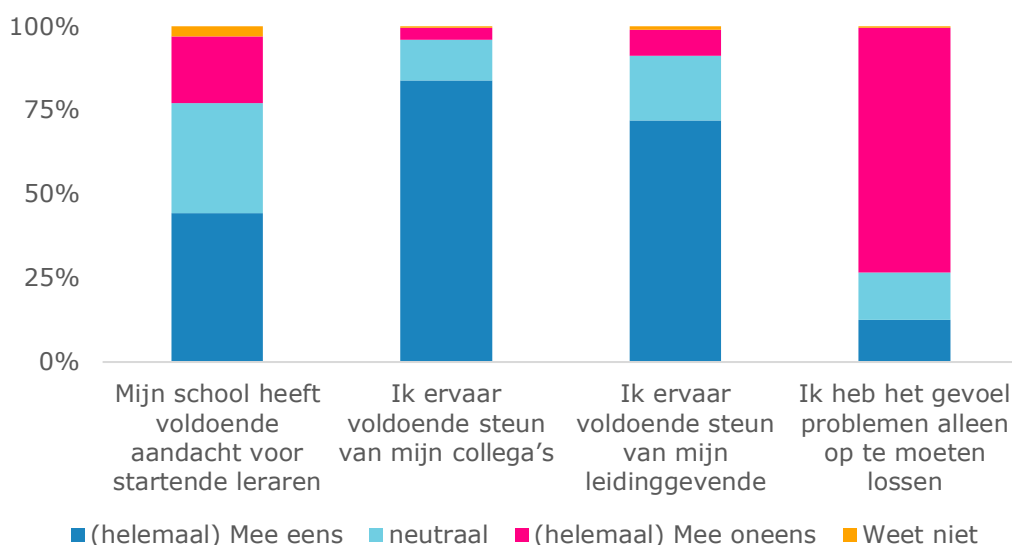
*"Er zit een groot verschil in interactie of je in de klas zit of voor een scherm. En hoe houd je op afstand het kind gemotiveerd/actief?"*

HR-medewerkers en schoolleiders zijn erg positief over de digitale vaardigheden van starters. Het is een verademing gebleken dat deze generatie starters moeiteloos kan omgaan met computers en de tools die ze aangereikt krijgen. Daarom verwachten de HR-medewerkers en schoolleiders ook dat leraren na de coronacrisis digitale middelen blijven inzetten. Lesmethoden, bijhouden en analyseren van resultaten en communicatie zijn deels digitaal mogelijk. Ze verwachten ook dat meer gedifferentieerde uitleg en meer contactmomenten met leerlingen mogelijk zijn dan vóór de coronacrisis. De veranderingen zullen volgens 92 procent van de respondenten ook gelden voor meer ervaren leraren.

## Leraren voelen zich nog steeds ondersteund tijdens coronacrisis

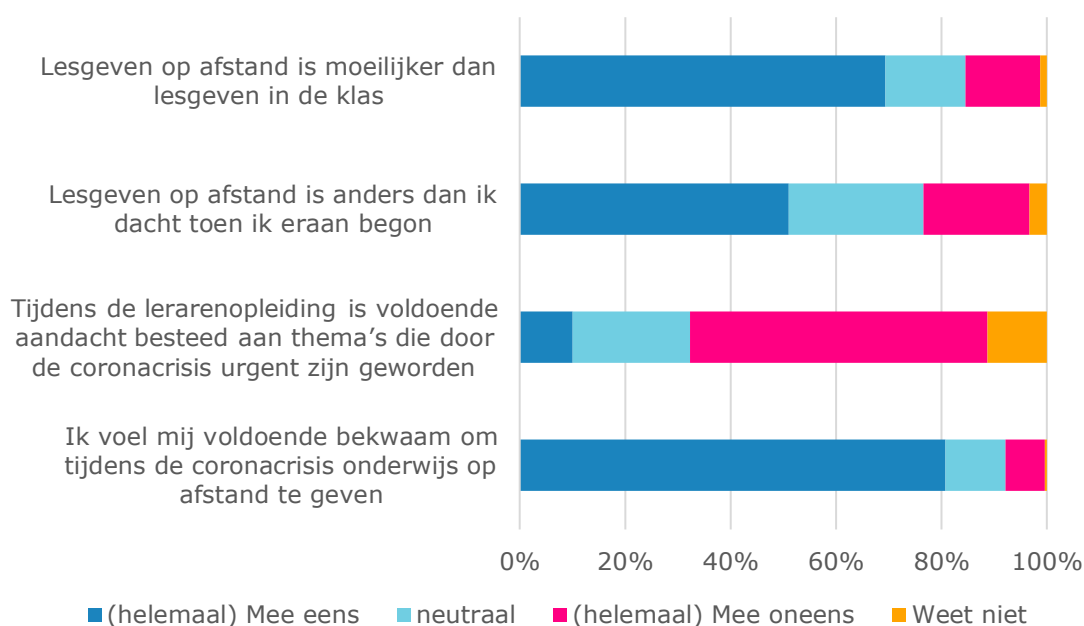
Leraren is gevraagd naar de steun en aandacht die ze hebben ervaren van de school en collega's onder normale omstandigheden en tijdens de coronacrisis (zie figuur 10). Positief is dat leraren voldoende steun ervaren van hun collega's (84 procent) en ook in redelijke mate van hun leidinggevende (72 procent). Ook hebben de meeste leraren niet het gevoel dat ze problemen alleen moeten oplossen (73 procent). Een op de acht leraren heeft wel dat gevoel. Uit drie stellingen over dit onderwerp blijkt dat de steun en aandacht die leraren in reguliere tijden ervaren nauwelijks verschillen van die tijdens de coronacrisis. De antwoorden op de vraag of de school onder normale omstandigheden voldoende aandacht heeft voor startende leraren, verschillen wel van de antwoorden op de vraag naar die aandacht in de coronaperiode. Normaliter is zo'n 70 procent het (helemaal) ermee eens dat er voldoende aandacht is. Tijdens de coronacrisis is dat teruggelopen naar 44 procent. Daarbij moet wel worden opgemerkt dat respondenten het er niet expliciet mee oneens zijn geworden, maar meer neutraal hebben geantwoord.

**Figuur 11 Ervaren ondersteuning tijdens coronacrisis. N=192**



Eerder dit hoofdstuk kwam al aan de orde dat leraren weinig behoefte hebben aan extra begeleiding van het lesgeven tijdens corona. Ook uit de stellingen over het afstandsonderwijs (zie figuur 13) blijkt dat startende leraren zichzelf in grote meerderheid (81 procent) voldoende bekwaam achten om onderwijs op afstand te geven. Daarentegen vindt ruim twee derde het afstandsonderwijs wel moeilijker dan het lesgeven in de klas en zegt ruim de helft dat het afstandsonderwijs anders is dan ze hadden gedacht toen ze eraan begonnen. Ook zijn ze niet goed voorbereid door lerarenopleidingen op thema's die door de crisis urgent zijn geworden; meer dan de helft (56 procent) geeft aan dat hier onvoldoende aandacht voor was.

**Figuur 12 Stellingen coronacrisis leraren. N=192**



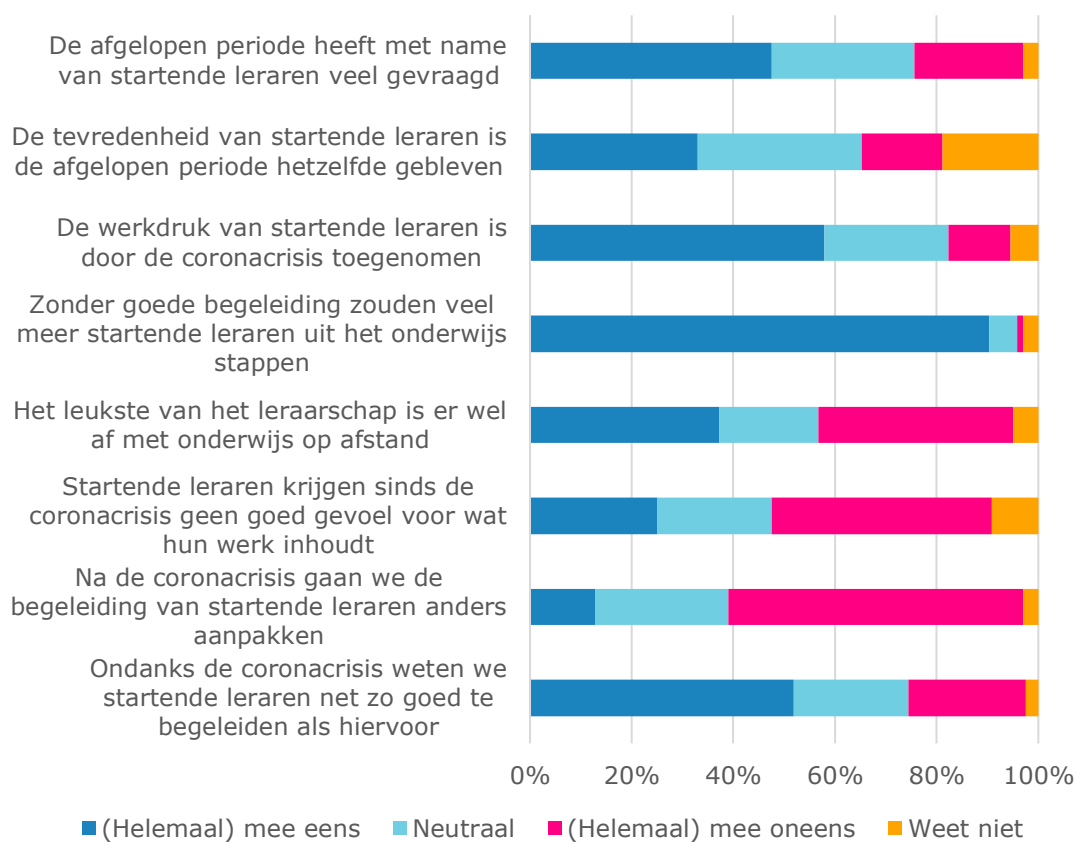
## Evaluatie afgelopen periode

Overduidelijk is dat begeleiding noodzakelijk is. Zonder goede begeleiding zouden meer starters uitvallen, beaamt 90 procent van de HR-medewerkers en schoolleiders. Ruim drie kwart is het ermee eens dat de coronaperiode met name veel van startende leraren heeft gevraagd. Toch is ruim een op de vijf HR-medewerkers en schoolleiders het hiermee oneens. Mogelijk vinden ze dat het voor iedereen in het onderwijs een zware periode was. Meer dan de helft denkt dat de werkdruk voor starters is toegenomen sinds de coronacrisis. Ruim de helft van de respondenten denkt dat zij starters net zo goed kunnen begeleiden als hiervoor, al denkt ook bijna een kwart dat dit minder goed lukt. De coronacrisis leidt er niet toe dat scholen de begeleiding in de toekomst erg anders gaan aanpakken. Slechts 12 procent wil dit wel gaan doen.

Opvallend is dat veel respondenten niet weten of de tevredenheid van startende leraren afgelopen periode gelijk is gebleven (zie figuur 14). Een op de vijf moet hierop het antwoord schuldig blijven, terwijl een derde denkt dat dit inderdaad zo is. Een derde is neutraal en een zesde denkt dat leraren ontevredener zijn geworden. De meningen zijn verdeeld over de vraag of het leukste van het leraarschap er wel af is met afstandsonderwijs en over de vraag of startende leraren door de crisis een goed beeld krijgen van wat hun werk inhoudt.



**Figuur 13 Evaluatie periode coronacrisis. N=164**

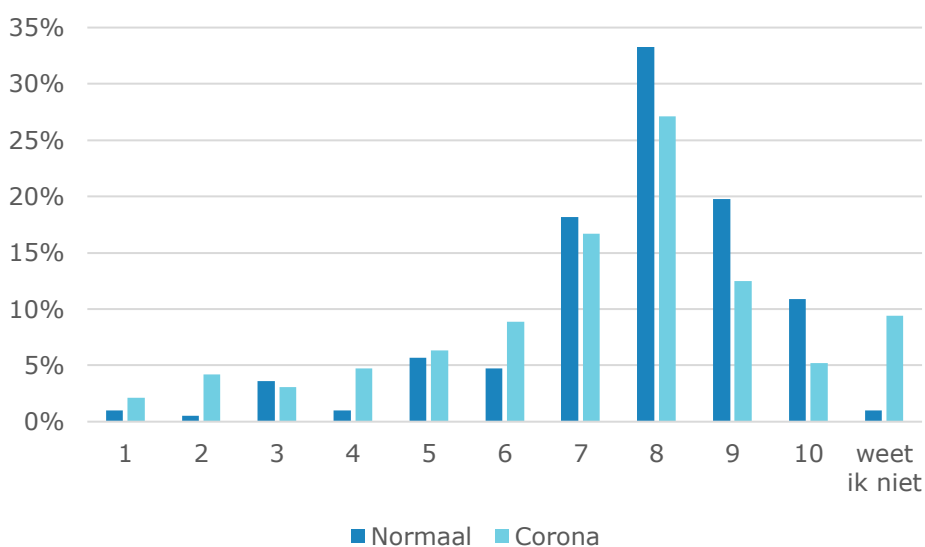


## 5. Tevredenheid en verbeterpunten

### Tevredenheid begeleiding

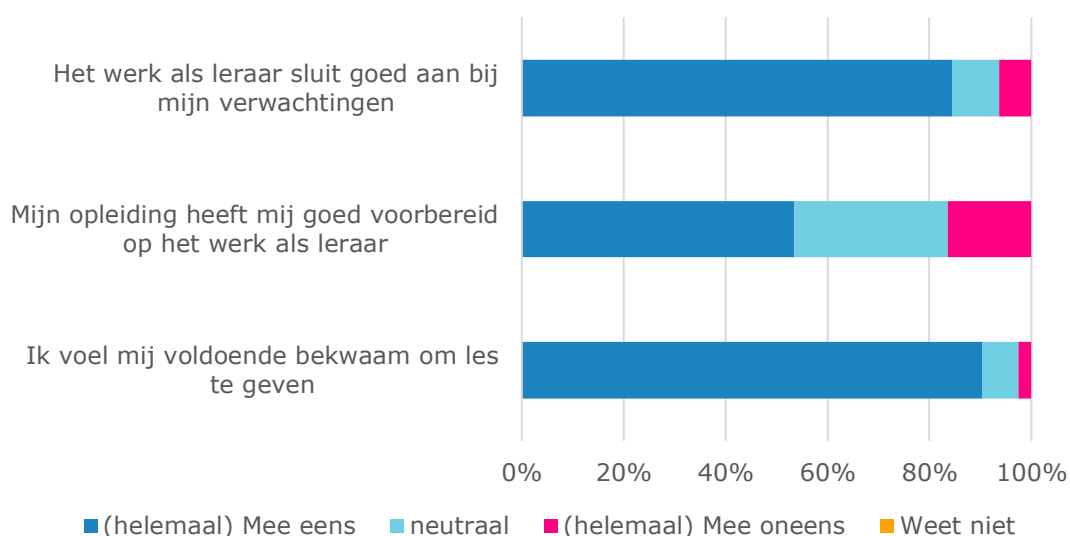
De meerderheid van de startende leraren is tevreden over de begeleiding. De begeleiding onder normale omstandigheden wordt beoordeeld met gemiddeld een 7,6 en ruim 80 procent geeft minstens een 7 aan de begeleiding. Toch geeft 12 procent een onvoldoende aan de begeleiding. Over de begeleiding tijdens corona is men minder enthousiast. Het gemiddelde rapportcijfer is met 6,9 wat lager. Nog ruim 60 procent geeft minstens een 7 aan de begeleiding, maar het aandeel hoge rapportcijfers is duidelijk afgenomen en de spreiding van de antwoorden is toegenomen. Bijna 10 procent zegt het niet te weten. Het kan zijn dat leraren geen begeleiding in deze periode hebben meegemaakt. Ruim een op de vijf leraren geeft een onvoldoende aan de begeleiding in de coronacrisis. De leraren die zijn afgestudeerd in 2021 of nog niet zijn afgestudeerd, geven een iets hoger cijfer aan de begeleiding onder reguliere omstandigheden. Het cijfer voor de begeleiding tijdens de coronacrisis wijkt niet af.

**Figuur 14 Rapportcijfer begeleiding. N=192**



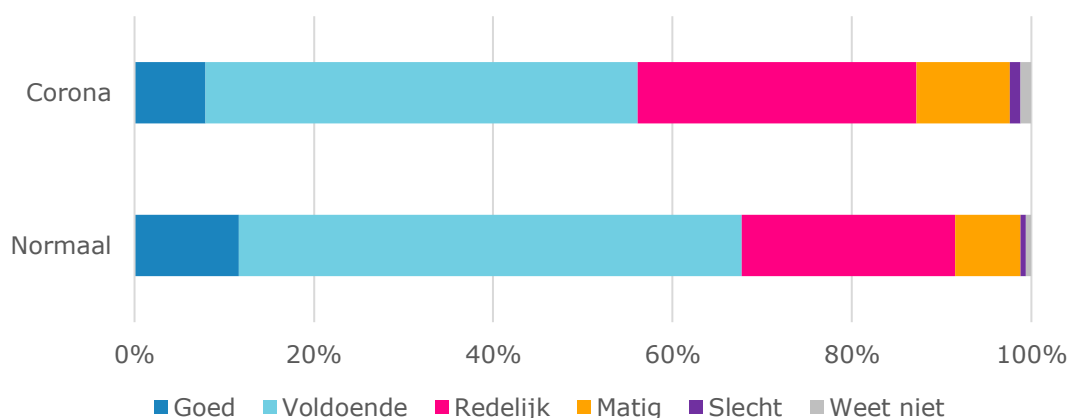
Bijna 85 procent van de startende leraren geeft nu aan dat het werk als leraar goed aansluit bij de verwachtingen die ze erover hadden voor ze begonnen en 90 procent voelt zich voldoende bekwaam om les te geven. Ruim de helft van de startende leraren is van mening dat ze door de opleiding goed zijn voorbereid op het werk als leraar. Dertig procent is hierover neutraal en een op de zes is het hiermee oneens. Dat is een behoorlijk signaal, zeker omdat leraren wel positief zijn over hun bekwaamheid en verwachtingen over het werk als leraar.

**Figuur 15 Startbekwaamheid leraren. N=192**



Schoolleiders en HR-medewerkers zijn over het algemeen behoorlijk tevreden over het niveau van de startende leraar. Onder normale omstandigheden vindt twee derde van de respondenten dat de kennis van de startende leraar voldoende of goed aansluit op de praktijk. Iets minder dan een kwart vindt de aansluiting redelijk en een klein gedeelte van 8 procent vindt dit matig. Onder de omstandigheden van de coronacrisis is dit beeld verslechterd. Nog maar iets meer dan de helft (56 procent) vindt de aansluiting goed of voldoende en een veel groter deel van bijna een derde vindt de aansluiting redelijk. Ook meer respondenten (10 procent) vinden de aansluiting matig.

**Figuur 16 Niveau startende leraar. N=164**



## Uitdagingen in de begeleiding

Er zijn altijd uitdagingen in het begeleiden van starters. De HR-medewerkers en schoolleiders is gevraagd waar de grootste uitdagingen in zitten. Ze geven aan dat het

voor scholen en besturen nog niet altijd makkelijk is om de juiste begeleiding te bieden aan leraren.

De uitdaging die het vaakst wordt genoemd door de respondenten is zorgen voor aandacht en tijd voor de begeleiding. Ook, of juist, in drukke periodes. Het is daarbij ook van belang om aandacht te hebben voor de begeleiders, zoals collega-leraren. Een aspect daarbij is dat mensen, ook startende leraren, soms geneigd zijn om een begeleidingsafpraak af te zeggen als het druk is. HR-medewerkers en schoolleiders vinden dat begeleiding juist prioriteit moet krijgen. Ze willen zorgen voor zo min mogelijk drempels bij een hulpvraag.

Startende leraren ook genoeg kansen bieden om zich te ontwikkelen is een andere uitdaging. Zorgen voor maatwerk en kunnen voldoen aan de behoeften van de individuele leraar die aansluiten bij zijn of haar ontwikkeling is een onderwerp waar een aantal respondenten mee bezig is. Een respondent zegt daarover:

*"[...] de coaching zoveel mogelijk op maat laten aansluiten bij de ontwikkelingsfase waar de leerkracht in zit."*

Een aantal respondenten geeft aan dat de begeleiding in zijn algemeenheid nog beter op poten kan worden gezet en ingebed worden in de organisatie.

Extra uitdagingen in de afgelopen coronaperiode waren dat het door de afstand lastig is om zicht te houden op elkaar en te zien hoe het echt gaat. Verbinding houden met elkaar is dan moeilijk. Het scheelt dat starters wel goed met digitale middelen kunnen omgaan, zegt een respondent:

*"Starters zijn digitaal enorm handig. Juist de starters begeleiden bij ons de ervaren leerkrachten tijdens thuisonderwijs. Bij thuisonderwijs is het pedagogische klimaat minder belangrijk en dat is meestal waar zij begeleiding voor nodig hebben. Onze starters deden het juist erg goed bij het thuisonderwijs, maar minder goed bij lesgeven in de klas tijdens Corona doordat de klas vaak niet compleet is. Dat vraagt flexibiliteit en dat is nog moeilijk als je aan het begin staat."*

## Verbeterpunten

Een derde van de HR-medewerkers en schoolleiders zegt dat er zaken zijn waar ze niet of onvoldoende aan kunnen tegemoetkomen voor het bieden van een goede start aan leraren binnen hun school(bestuur). Hiervan geeft ongeveer een kwart aan dat ze niet voldoende kunnen voorzien in (genoeg) collegiale consultatie. Dit geldt niet alleen voor de coronaperiode, maar ook voor reguliere omstandigheden. Leraren kunnen met vragen onvoldoende bij elkaar terecht en kunnen onvoldoende meekijken met elkaar. Hierover wordt onder andere gezegd:

*"Er zou meer tijd (personeel, geld) moeten zijn om leerkrachten bij elkaar aan consultatie te laten doen. Voor deze dubbele bezetting is doorgaans geen budget."*

Ook geeft een deel van de respondenten aan dat er simpelweg niet altijd tijd, budget en/of formatie is om voldoende ruimte te hebben voor de optimale begeleiding. Ook wordt nog weleens intervisie gemist en het klassenbezoek van externe coaches.

### Goede voorbeelden

HR-medewerkers en schoolbesturen is gevraagd naar goede voorbeelden in het begeleiden van startende leraren. Duidelijkheid vooraf over de verwachtingen en het begeleidingsprogramma is prettig:

*"Bij de aannname van personeel bespreken we al duidelijk waar wij als Stichting voor staan. Men weet daardoor wat onze kaders zijn en waar ze voor kiezen. Door hier echt focus op te houden geef je richting en duidelijkheid aan de startende leerkracht."*

Ervoor zorgen dat het begeleidingsprogramma breed bekend is binnen de organisatie leidt ook tot goede resultaten. Een aantal scholen en besturen noemen de bovenschoolse begeleiding als goed voorbeeld. Dat betekent dat er een of meer begeleiders vanuit het schoolbestuur zijn die zich (volledig) op de begeleiding kunnen richten en minder afhankelijk zijn van de mogelijkheden van één school. Aan de andere kant wordt ook het koppelen van de starter aan een vaste buddy genoemd om houvast te bieden aan een starter. Hierbij is het juist belangrijk dat de buddy makkelijk bereikbaar is en op dezelfde locatie is. Het faciliteren van maatwerk, aansluitend bij de behoefte van de leraar, werkt goed, vindt een aantal respondenten. Voldoende tijd en ruimte hebben voor de begeleiding wordt ook genoemd. Dat dit naast uitdaging ook als goed voorbeeld wordt genoemd is niet verrassend. Op de ene school zal dit beter lukken dan op de andere. Op beide plekken wordt het dan gezien als belangrijke succesfactor.

## 6. Conclusie

### Begeleiding algemeen

Een grote meerderheid van de leraren ontvangt begeleiding bij de start van de loopbaan. Toch zegt een op de zes die niet te ontvangen. Vanuit de scholen en besturen komt dit signaal niet. Een verklaring hiervoor kan zijn dat een deel van de startende leraren de begeleiding die zij krijgen niet als begeleiding ervaart. Het kan ook betekenen dat een deel van de schoolleiders en HR-medewerkers denkt dat elke startende leraar in hun organisatie begeleiding krijgt, terwijl dat in de praktijk niet het geval is.

Startende leraren geven de begeleiding in reguliere omstandigheden gemiddeld een 7,6. Voor de begeleiding tijdens coronacrisis wordt gemiddeld een 6,9 gegeven, waarbij een vijfde een onvoldoende geeft. Leraren die in 2021 zijn afgestudeerd of nog niet zijn afgestudeerd, geven een hoger cijfer aan de begeleiding onder normale omstandigheden. Zowel van de startende leraren als van HR-medewerkers en schoolleiders geeft meer dan de helft aan dat de begeleiding niet of nauwelijks veranderd is in de coronaperiode. Ongeveer een kwart van de leraren vindt dat er wel tamelijk veel of erg veel is veranderd en ruim tien procent van de HR-medewerkers en schoolleiders geeft dit aan.

Thema's die aan bod komen bij de begeleiding zijn vooral klassenmanagement en zorgen voor een veilig en stimulerend lesklimaat. Leraren hebben het ook over het zelfvertrouwen in het lesgeven en hebben behoefte aan ondersteuning bij het differentiëren tussen leerlingen. De thema's komen in grote lijnen overeen met de behoeften die er zijn.

### Afstandsonderwijs en digitale vaardigheden

Thema's die op verschillende momenten genoemd worden, zijn het afstandsonderwijs en digitale vaardigheden. Zowel leraren als HR-medewerkers en schoolleiders geven aan dat afstandsonderwijs en digitale vaardigheden niet vaak onderdeel zijn van de begeleiding en er wordt ook niet vaak aangegeven dat er behoefte is aan begeleiding op dit vlak. Extra begeleiding die soms werd ingezet bij het afstandsonderwijs in de lockdowns, werd door de meerderheid niet noodzakelijk geacht. De inzet van digitale middelen wordt echter wel genoemd als onderdeel dat behouden zou kunnen worden na de coronacrisis. HR-medewerkers en schoolleiders prijzen de digitale vaardigheden van de startende leraren. Ze geven aan dat de leraren er moeiteloos mee kunnen omgaan. Ook wordt aangegeven dat dit een belangrijke competentie is geworden tijdens de coronacrisis. De combinatie van antwoorden lijkt erop te wijzen dat digitale vaardigheden erg belangrijk zijn, maar dat er bij deze generatie starters geen problemen mee worden ervaren. Ze zijn hier juist al heel goed in.

Ondanks deze positieve signalen gaven startende leraren wel regelmatig aan dat het lesgeven op afstand moeilijker is dan ze hadden gedacht en vonden ze het ook anders dan ze dachten toen ze eraan begonnen. Dit geeft aan dat er ook niet te makkelijk moet worden gedacht dat het goed zal verlopen zonder extra aandacht.

## Tijd voor begeleiding

De tijd die vrijgemaakt kan worden voor begeleiding is een onderwerp dat benoemd wordt in zowel de goede voorbeelden die HR-medewerkers en schoolleiders geven als in de uitdagingen voor het adequaat begeleiden en de knelpunten die worden ervaren binnen de eigen organisatie. Respondenten geven soms aan dat hier druk op komt te staan door andere zaken die aandacht vragen en door beperkte (financiële) middelen en informatie, maar dat het een succesfactor is.

## Persoonlijke aandacht

Maatwerk bieden is een terugkerend thema in de succesfactoren en uitdagingen van de begeleiding. Startende leraren geven soms aan dat er onvoldoende oog is voor hun persoonlijke behoeften en eigen ontwikkeling in begeleiding. HR-medewerkers en schoolleiders geven aan dat maatwerk een goede manier is om de juiste begeleiding bij de juiste persoon te krijgen, waarbij dat soms een uitdaging is. Het goede gesprek voeren over wat er nodig is en welke mogelijkheden er zijn is aan te bevelen. Ook het uitspreken van verwachtingen door zowel de leraar als de organisatie kan helpen om een goed beeld te krijgen. Dit geldt ook voor oog hebben voor verschillende groepen zoals zij-instromers.

Startende leraren geven wel aan dat zij zich voldoende gesteund voelen door collega's en de organisatie, wat erg belangrijk is voor het werkplezier. Leraren geven aan dat zij in de begeleiding graag aandacht willen voor hun ontwikkeling en welzijn en voor de werkdruk die ze ervaren.

## Ouders

Een onderwerp dat in de open antwoorden van startende leraren en van HR-medewerkers en schoolleiders regelmatig naar voren kwam, is de omgang met ouders. Hoewel het niet direct een kerncompetentie van het lesgeven is, is het erg belangrijk voor een leraar om daar op de juiste manier mee om te gaan. Het gaat zowel om het voeren van oudergesprekken als om het meer informele contact tussendoor en de ouderbetrokkenheid. De juiste manier van het gesprek aangaan is een aandachtspunt.

## Slot

Al met al is de begeleiding van startende leraren op de goede weg. De thema's die aan bod komen bij de begeleiding, komen voor een groot deel overeen met de behoeften van de leraar en de schoolorganisatie. De begeleiding tijdens de coronacrisis is van iets mindere kwaliteit geweest, maar tegelijkertijd zijn de betrokkenheid en steun overeind

gebleven. Leraren voelen zich over het algemeen op hun plek en vinden zichzelf voldoende bekwaam. Aandacht blijft nodig om de loopbaan van de startende leraar duurzaam te ondersteunen.



## 7. Bijlage

In de bijlage zijn achtergrondgegevens van respondenten van de vragenlijst weergegeven.

**Tabel 1**

Provincie	Percentage	
	Leraren	HRM/schoolleiding
Grote steden: Amsterdam, Rotterdam, Den Haag of Utrecht	13,8	9,8
Groningen	2,1	4,3
Friesland	2,1	6,1
Drenthe	1,3	1,8
Flevoland	4,2	1,2
Overijssel	4,6	6,1
Gelderland	10,9	11,6
Noord-Holland (exclusief de stad Amsterdam)	10	13,4
Utrecht, (exclusief de stad Utrecht)	7,5	7,9
Zuid-Holland (exclusief de steden Rotterdam en Den Haag)	10,9	18,3
Noord-Brabant	20,9	11,6
Zeeland	2,5	1,8
Limburg	9,2	6,1

**Tabel 2**

Geboortejaar leraar	Percentage
Vóór 1993	20,9
1993	5,9
1994	7,9
1995	10,9
1996	13,8
1997	19,7
1998	12,1
1999	8,4
2000	0,4

**Tabel 3**

Geslacht leraar	Percentage
-----------------	------------

Man	17,6
Vrouw	81,6
Anders	0,8

**Tabel 4**

<b>Denominatie HRM/schoolleiding</b>	<b>Percentage</b>
Openbaar onderwijs	29,9
Algemeen bijzonder onderwijs	35,4
Confessioneel bijzonder onderwijs	25
Samenwerking	1,8
Anders	7,9

## Contact

### Postadres

Postbus 556  
2501 CN Den Haag

### Bezoekadres

Lange Voorhout 13  
2514 EA Den Haag

T 070 376 57 70

[www.arbeidsmarktplatformpo.nl](http://www.arbeidsmarktplatformpo.nl)

[info@arbeidsmarktplatformpo.nl](mailto:info@arbeidsmarktplatformpo.nl)