

ONDERZOEK ALUMNI

WAT ZIJN STUDENTEN VAN DE LERARENOPLEIDINGEN IN NIJMEGEN GAAN DOEN NA HUN OPLEIDING EN WAT HEEFT HUN KEUZE BEÏNVLOED?



Martijn Peters, Eline den Tuinder, Katrijn Opstoel
1 december 2024

OPEN UP NEW HORIZONS.

HAN UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

[Typ hier]

ONDERZOEK ALUMNI

[Typ hier]

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	4
2	METHODE	5
3	ENQUÊTE: WIE WERKT WAAR EN WAAROM?	5
	3.1 Resultaten	6
	3.1.1 Achtergrondkenmerken alumni	7
	3.1.2 Waar zijn alumni gaan werken?.....	8
	3.1.3 Baan en functie van recent afgestudeerde alumni.....	11
	3.1.4 Keuze voor de school.....	16
	3.1.5 Verwachtingen en doorgroeimogelijkheden	17
	3.1.6 Tevredenheid met en voorbereiding op het beroep als leraar	19
	3.1.7 Begeleiding als starter	24
	3.1.8 Mate en oorzaken van ervaren werkdruk	25
	3.1.9 Redenen om meer in het onderwijs te gaan werken	28
	3.1.10 Redenen om niet in het onderwijs te gaan werken	30
	3.2 Samenvattend	33
	3.2.1 Positieve punten	33
	3.2.2 Aandachtspunten	33
	3.2.3 Vergelijking met eerdere meting.....	34
4	INTERVIEWS	35
	4.1 Methode	35
	4.2 Resultaten	36
	4.2.1 Motivatie lerarenopleiding	36
	4.2.2 Motivatie tijdens afstudeerstage.....	37
	4.2.3 Motivatie tijdens werk	37
	4.2.4 Terugblikken op de opleiding.....	37
	4.2.5 Terugblikken op de lio-stage(school).....	38
	4.2.6 Wel of niet in het onderwijs (blijven) werken	39

1 INLEIDING

Wat gaan afgestudeerden doen na hun diplomering? Deze vraag stond centraal in het onderzoek naar afgestudeerden van de HAN PABO in 2023¹ dat gedaan werd vanuit de Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP) in Zuidoost-Nederland. In 2024 hebben we dit onderzoek uitgebreid. We onderzochten afgestudeerden 2023/2024 van de HAN PABO, tweedegraads lerarenopleidingen (TGLO) alsmede van de Radboud Universiteit (PWPO en RDA).

Om grip te krijgen op (toekomstige) personeelstekorten, worden schoolbesturen aangespoord een strategische personeelsplanning (SPP) te onderhouden. In nieuw gevormde onderwijsregio's² gebeurt dit ook regionaal (RSPP). Informatie over mogelijke instroom van nieuw personeel was hierin een ontbrekende schakel. Met dit onderzoek willen we daarin voorzien. Daarbij geeft dit onderzoek ook inzichten over de aansluiting van opleiding en werk. In het kader van Samen Opleiden kunnen opleidingen en schoolbesturen hier gezamenlijk op inspelen.

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van de volgende onderzoeksvragen:

- 1) Zijn afgestudeerden na diplomering gaan werken in het onderwijs? Zo ja, waar (gespecificeerd naar onderwijssoort, regio en bestuur)?
- 2) Wat heeft de keuze beïnvloed om wel of niet in het onderwijs te gaan werken en hoe kijken afgestudeerden terug op de opleiding, de doorstroom van opleiding naar werk en de ervaring als starter in het beroep?

¹ Zie: [Onderzoek Afgestudeerden HAN-PABO 2023](#)

² Zie: <https://www.onderwijsregio.nl/>

2 METHODE

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van vragenlijsten en interviews. Alle alumni die in het schooljaar 2023/2024 zijn afgestudeerd hebben in het najaar van 2023 een uitnodiging ontvangen om een vragenlijst in te vullen. Daarnaast hebben er interviews plaatsgevonden met in totaal 26 alumni. Hieronder wordt verslag gedaan van beide onderdelen van het onderzoek.

3 ENQUÊTE: WIE WERKT WAAR EN WAAROM?

Naar alumni van lerarenopleidingen van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (Tweedegraads lerarenopleidingen en PABO), de Radboud Universiteit (Radboud Docenten Academie (RDA) en Pedagogische Wetenschappen Primair Onderwijs (PWPO)) afgestudeerd in 2022/2023, is een uitnodigingsmail gestuurd met een korte toelichting op dit onderzoek en een link naar een online enquête. Omdat het voor RDA en PWPO de eerste keer was dat alumni benaderd zijn voor dit onderzoek, zijn bij deze opleidingen ook eerdere cohorten meegenomen. De uitnodiging voor de vragenlijst is daarmee naar 1060 alumni verstuurd, waarbij 378 alumni de enquête zijn gestart. Van 15 respondenten konden de resultaten echter niet worden meegenomen omdat zij al heel vroeg met de enquête zijn gestopt. Uiteindelijk zijn dus de resultaten van 363 alumni (34,2%) meegenomen in dit deel van het onderzoek. Hiervan bleken er later vijf te zijn die een Master of een AD volgden bij de HAN. Deze studenten zijn niet meegenomen in de verdere analyses, waarmee de respons in totaal op 358 komt.

Responsoverzicht

	Verstuurd	Respons (n)	Respons (%)
PABO	309	94	30,4%
TGLO	362	124	34,3%
Zij-instroom PABO	24	8	33,3%
Totaal HAN	695	226	32,5%
RDA	313	103	32,9%
PWPO	52	26	50%
Totaal	1060	358	33,8%

Omdat niet alle studenten alle vragen hebben ingevuld, wordt het aantal verkregen antwoorden per vraag vermeld. In het tabellenboek zijn de aantallen uitgesplitst per opleiding terug te vinden (Bijlage 2). De vragen in de enquête zijn geformuleerd op basis van de bevindingen uit de deskresearch. Onderstaand wordt verslag gedaan van de resultaten. De kwantitatieve data zijn in Bijlage 2 (Bronnenboek enquête) per vraag opgenomen.

3.1 Resultaten

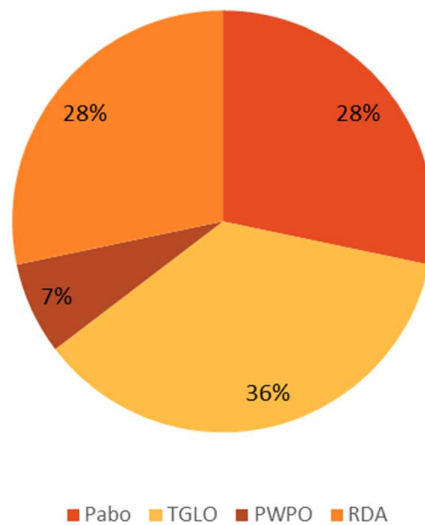
In onderstaande paragraaf worden de resultaten van de vragenlijst besproken. Daar waar het gaat om aspecten die te maken hebben met de opleiding, worden de resultaten uitgesplitst naar de gevolgde opleiding, namelijk PABO, TGLO, RDA, of PWPO. Daar waar het gaat om aspecten die te maken hebben met de werkplek, bijvoorbeeld keuze voor de werkplek of tevredenheid met begeleiding op de werkplek, worden de resultaten uitgesplitst naar drie sectoren, namelijk primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Een aantal uitsplitsingen naar opleiding of sector is in verband met de leesbaarheid van het rapport niet opgenomen in het rapport. In dit geval is er voor gekozen om de resultaten voor alle alumni op te nemen in de rapportage en de opvallende verschillen tussen opleidingen of sectoren te bespreken in de tekst. In dat geval zijn uitsplitsingen te vinden in Bijlage 2.

3.1.1 Achtergrondkenmerken alumni

Figuur 1 toont de verdeling van alumni over de verschillende opleidingen. Van de alumni die mee hebben gedaan aan het onderzoek heeft 28% de PABO op de HAN gedaan, en nog eens 36% een Tweedegraads Lerarenopleidingen (TGLO). Een klein deel van de alumni heeft PWPO gedaan (7%) en 28% van alle alumni is van de RDA.

Figuur 1

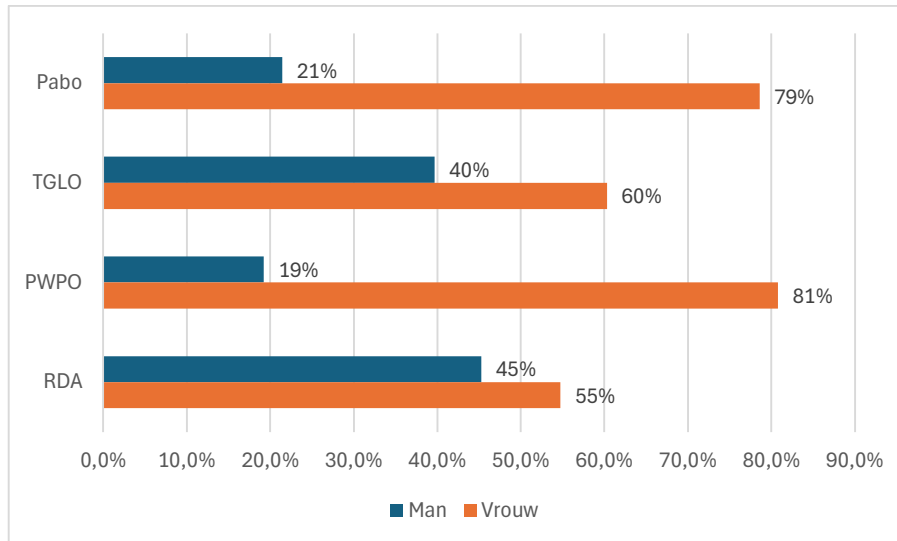
Afgeronde opleiding van alumni (n=363)



Het grootste deel (bijna tweederde) van de alumni is vrouw; met name bij PWPO (81%) en de PABO (79%) is het percentage vrouwen relatief hoog. Bij de opleidingen voor het voortgezet onderwijs is het percentage mannen onder de alumni hoger in vergelijking met PWPO en PABO.

Figuur 2

Geslacht van alumni (n=345)

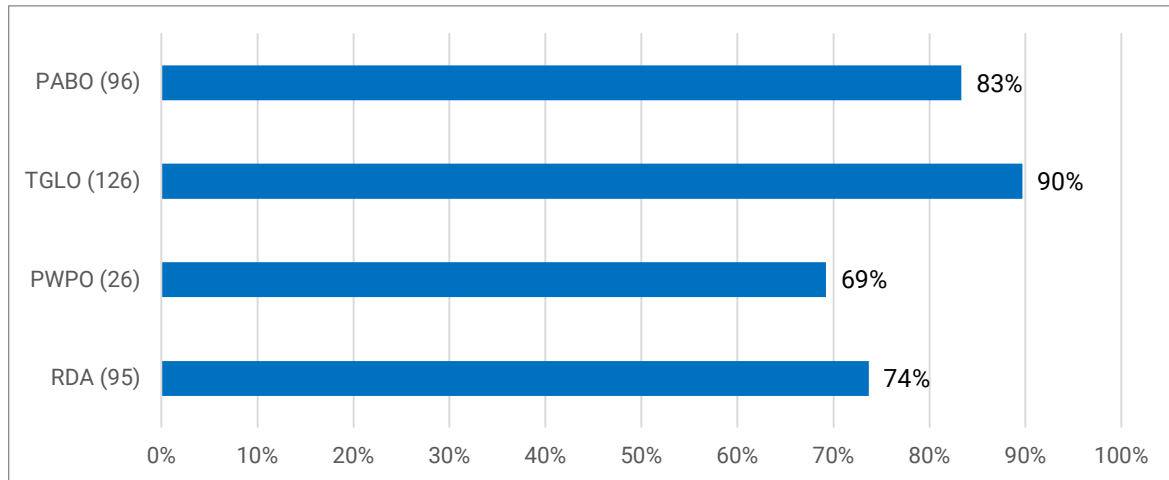


3.1.2 Waar zijn alumni gaan werken?

Van de 363 alumni werken er 281 in het onderwijs en 62 buiten het onderwijs. Figuur 3 toont het percentage alumni dat na de opleiding in het onderwijs is gaan werken. Vooral van de TGLO (90%) en de PABO (83%) is een hoog percentage gaan werken in het onderwijs. Bij de RDA is dit bijna driekwart van de alumni. Alleen bij PWPO blijft dat percentage relatief wat lager (69%). In totaal is 17% van de alumni niet werkzaam in het onderwijs. Van alle alumni die niet in het onderwijs werken volgen 12 personen (5%) een vervolgopleiding die gericht is op het onderwijs.

Figuur 3

Hoeveel alumni zijn werkzaam in het onderwijs? (n=343)



Tabel 1 toont dat niet alle alumni zijn gaan werken in de onderwijssector waarvoor ze zijn opgeleid. Bij de PABO en TGLO werken de meeste alumni in de sector waarvoor ze zijn opgeleid, namelijk het po voor de PABO (86%) en vo of mbo voor TGLO (samen 94%). Bij zowel PWPO als RDA werkt ongeveer een kwart van de studenten in een andere sector dan waarvoor ze zijn opgeleid. Bij RDA gaat het hierbij relatief vaak om de categorie overig, waarbij het meestal gaat om hoger onderwijs (hbo/wo). De alumni van PWPO die niet in het po werken zijn meestal werkzaam in het wo.

Tabel 1*Werken de alumni in de onderwijssector waar zij voor zijn opgeleid? (n=281)*

	werkzaam in onderwijssectoren				N
	po	vo	mbo	overig	
PABO	86%	1%	0%	13%	80
TGLO	0%	65%	29%	6%	113
PWPO	67%	6%	0%	28%	18
RDA	0%	70%	6%	24%	70
Totaal	29%	44%	13%	14%	281

In Tabel 2 en 3 is weergegeven in welke regio alumni die werkzaam zijn in het onderwijs, zijn gaan werken na afstuderen. Hierbij is er onderscheid gemaakt in sectoren, namelijk opleidingen voor het po (PABO en PWPO; Tabel 2) en het vo/mbo (TGLO en RDA; Tabel 3)³. Hiervoor is gekeken alumni werkzaam waren voor een van de regionale RAP-samenwerkingsverbanden; iedereen die niet werkzaam is bij één van deze partnerschappen is in deze tabel gekenmerkt als 'buiten de regio'. Hierbij moet worden opgemerkt dat het hier niet gaat om een representatieve weergave: de cijfers geven een indicatie van waar afgestudeerde leraren aan de slag gaan. We zien dat een deel van de alumni voor het po in de regio Nijmegen gaat werken, maar ook een deel buiten de regio. Slechts een klein deel werkt niet voor één van de bestaande partnerschappen, wat hier is gekenmerkt als 'buiten de regio'.

³ In verband met herleidbaarheid worden aantallen kleiner dan 5 niet weergegeven

Tabel 2*In welke regio zijn de alumni direct na de opleiding gaan werken (po)? (aantallen)*

	PABO	PWPO
Regio Nijmegen	17	5
Buiten de regio	15	<5
Partnerschap Veelzijdig opleiden in diversiteit	11	
Regio Arnhem	8	<5
Onbekend	6	<5
Partnerschap Lang Leve(n) Leren	6	
Regio Tussen de Rivieren	6	
Regio Zuid	6	
Universitaire opleidingsschool	<5	<5
Regio de Liemers	<5	
Buiten het po	<5	<5

Ook in het vo en het mbo werkt het grootste deel in de regio, met name voor de partnerschappen Samen Opleiden in het vo en mbo. Een klein deel van de alumni werkt buiten de regio of buiten het vo en mbo. In Bijlage 1 is terug te vinden bij welke besturen (po/vo) of instellingen de alumni in po, vo en mbo werkzaam zijn.

Tabel 3*In welke regio zijn de alumni direct na de opleiding gaan werken (VO)? (aantallen)*

	TGLO	RDA
Partnerschap Samen Opleiden vo	59	33
Partnerschap Samen Opleiden mbo	21	7
Overig	12	8
Buiten regio (vo)	8	14
Partnerschap Lang Leve(n) Leren	0	<5
Buiten regio (mbo)	6	<5
Buiten het vo/ mbo	<5	8

3.1.3 Baan en functie van recent afgestudeerde alumni

Uit Tabel 4 blijkt dat van de 86 alumni die werkzaam zijn in het primair onderwijs, er 85 (98,8%) werkt als leraar. Daarnaast zijn er twee alumni (2,3%) die aangeven te

werken als onderwijsondersteuner, waarvan één dit doet naast een baan als leraar. Drie alumni (3,5%) geven aan ook nog een andere functie te hebben naast een baan als leraar, namelijk die van invalleerkracht, stagebegeleider of kwaliteitsmedewerker onderwijs en kwaliteit.

Tabel 4

Welke functies hebben alumni in het primair onderwijs na het afstuderen? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=86)

	Percentage	Aantal
Leraar	98,8%	85
Onderwijsondersteuner	2,3%	1
IB'er	0,0%	0
RT'er	0,0%	0
Directeur	0,0%	0
Anders, namelijk	3,5%	3

Uit Tabel 5 blijkt dat van de 134 alumni die werkzaam zijn in voor het voortgezet onderwijs, er 132 (98,5%) als docent in het onderwijs werken. Eén respondent werkt niet als docent, maar als ondersteunend orthopedagoog en één andere respondent werkt alleen als onderwijsondersteuner. Bij de categorie anders worden ook nog bovenbouwcoördinator, mentor en LOB-coördinator genoemd, in alle gevallen naast een functie als docent.

Tabel 5A

Welke functies hebben alumni in het voortgezet onderwijs na het afstuderen? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=134)

	Percentage	aantal
Docent	98,5%	132
IB-er	0,7%	1
Afdelingsleider	0,7%	1
Decaan	0,7%	1
Schoolopleider	0,7%	1
Onderwijsondersteuner	0,7%	1
(Con)rector	0,0%	0
Anders, namelijk	3,0%	4

Uit Tabel 6 blijkt dat van de 52 studenten die in het mbo werken na hun afstuderen er 48 (92,3%) een functie hebben als docent. De vier alumni die niet werkzaam zijn als docent hebben een functie als projectcoördinator, teammanager, onderwijsmedewerker of promovendus. Daarnaast is één respondent actief als onderzoeker, naast een functie als docent.

Tabel 6

Welke functies hebben alumni in het mbo na het afstuderen? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=52)

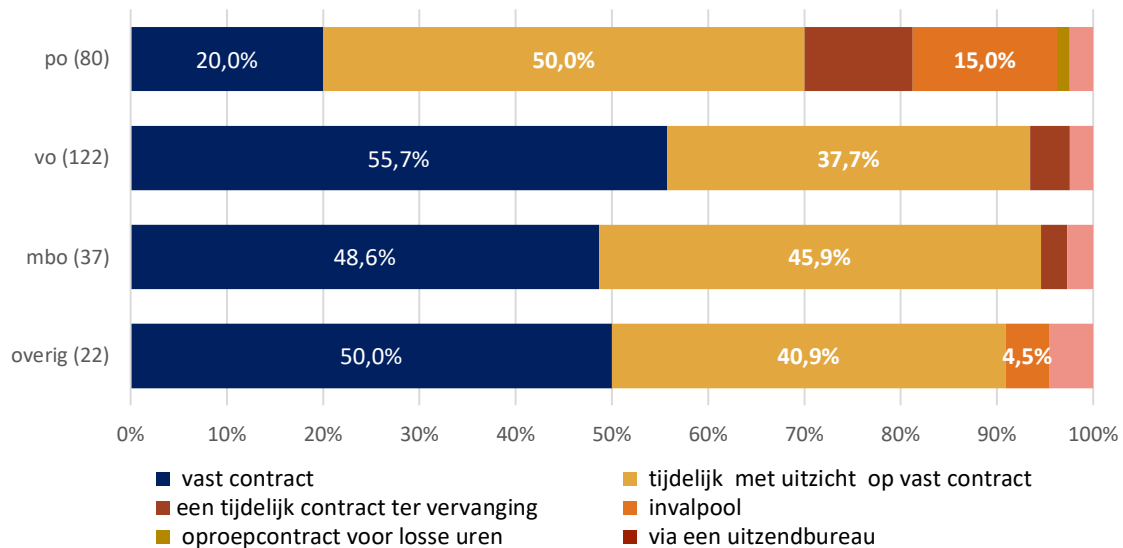
	Percentage	Aantal
Docent	92,3%	48
Onderzoeker	1,9%	1
Beleids/kwaliteitszorgmedewerker	0,0%	0
Anders, namelijk	15,4%	8

In Figuur 4A staat welke dienstverbanden de alumni hebben. In totaal heeft over alle sectoren 43% van de alumni direct na afstuderen een vast contract. Dit percentage is het laagst in het po (20%) en het hoogst in het vo (56%). In het po is ook het percentage alumni met een tijdelijk contract als vervanging (dus zonder uitzicht op een vast contract) het hoogst van alle sectoren, namelijk 11% en ook het aantal in een invalpool is in het po hoger dan in andere sectoren, namelijk 15%. In zowel het vo als in het mbo heeft het grootste deel van de alumni ofwel een vast contract ofwel een tijdelijk contract met uitzicht om een vast contract.

Slechts één respondent heeft een oproepcontract voor losse uren. In de categorie anders geven een beperkt aantal alumni (n=12) aan dat zij vaak een combinatie hebben van vast en tijdelijk contract of een vast contract voor een beperkte tijd (2 tot 5 jaar).

Figuur 4A

Soort dienstverband (n=261)



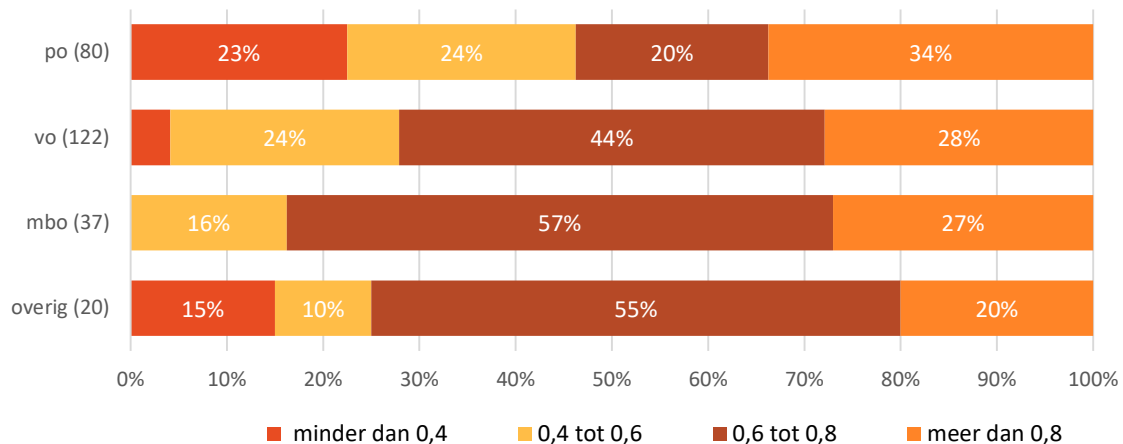
De meeste alumni zijn tevreden over het soort dienstverband dat ze hebben. In totaal zegt ruim 90% van de alumni dat ze tevreden of zeer tevreden zijn over het soort dienstverband. Hoewel in het po relatief meer mensen een tijdelijke aanstelling hebben, is daar het percentage alumni dat tevreden is over het dienstverband vergelijkbaar met de andere sectoren. In het po is 94% tevreden of zeer tevreden over het dienstverband, in het vo en in het mbo is dat 89%.

De grootte van aanstellingen varieert sterkt. In totaal werkt ongeveer 30% van de alumni meer dan 0,8 FTE. Het grootste deel (40%) werkt tussen de 0,6 en 0,8 FTE⁴. De spreiding is het grootst onder alumni die werkzaam zijn in het po; hier werkt een relatief groot deel (23%) minder dan 0,4 FTE, maar is ook het aandeel alumni dat meer dan 0,8 FTE werkt groter dan in de andere sectoren.

⁴ Dit is inclusief de mensen die precies 0,8 FTE werken.

Figuur 4B

Omvang dienstverband (n=259)



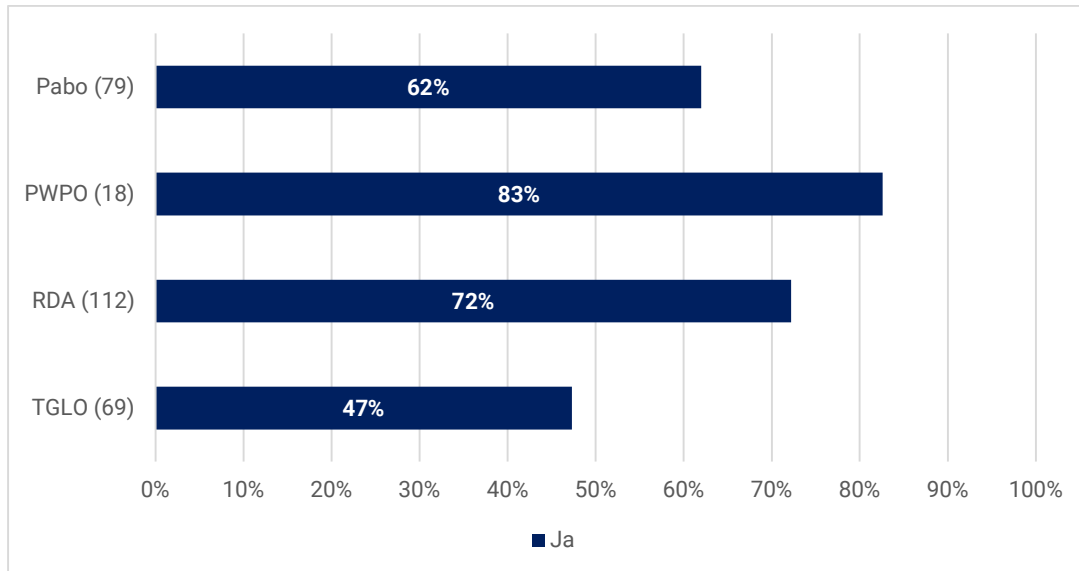
De meeste alumni zijn tevreden over de grootte van de aanstelling (po 90%, vo 80%, mbo 85%). Een kleine groep alumni zou meer willen werken (po 8%, vo 10%, mbo 14%). In het vo is er een kleine groep respondenten met verschillende omvang in aanstelling die juist minder zou willen werken (10%). Er zijn geen grote verschillen in tevredenheid met het dienstverband tussen alumni die wel of niet fulltime werken.

In Figuur 5 staat hoeveel alumni bij de start van de aanstelling een diploma hadden. Dit is gevraagd om in kaart te brengen hoeveel studenten een vaste baan krijgen aangeboden voordat ze bevoegd zijn om voor de klas te staan.

Een relatief groot deel van de alumni zegt dat ze bij de start van hun aanstelling nog geen diploma hadden. Opvallend is hier dat een aanzienlijk aantal alumni van zowel TGLO (53%) als van de PABO (38%) officieel nog niet gekwalificeerd waren bij de start van de aanstelling. Hierbij moet worden opgemerkt dat op basis van de vraagstelling niet gezegd kan worden wanneer deze studenten een baan aangeboden kregen. Dit kan bijvoorbeeld ook vlak voor hun afstuderen gebeurd zijn.

Figuur 5

Diploma bij start dienstverband (n=278)



3.1.4 Keuze voor de school

In Figuur 6 is te zien in hoeverre verschillende factoren van invloed zijn geweest op de keuzes van de alumni om op een school te gaan werken. De factoren afstand woon-werk (57% redelijk of heel erg van invloed) en de mogelijkheid tot een vast contract (53% redelijk of heel er van invloed), lijken voor de alumni het meest van invloed te zijn geweest. Stage-ervaring was voor 43% van de alumni redelijk of heel erg van invloed, en het onderwijsconcept voor 38%.

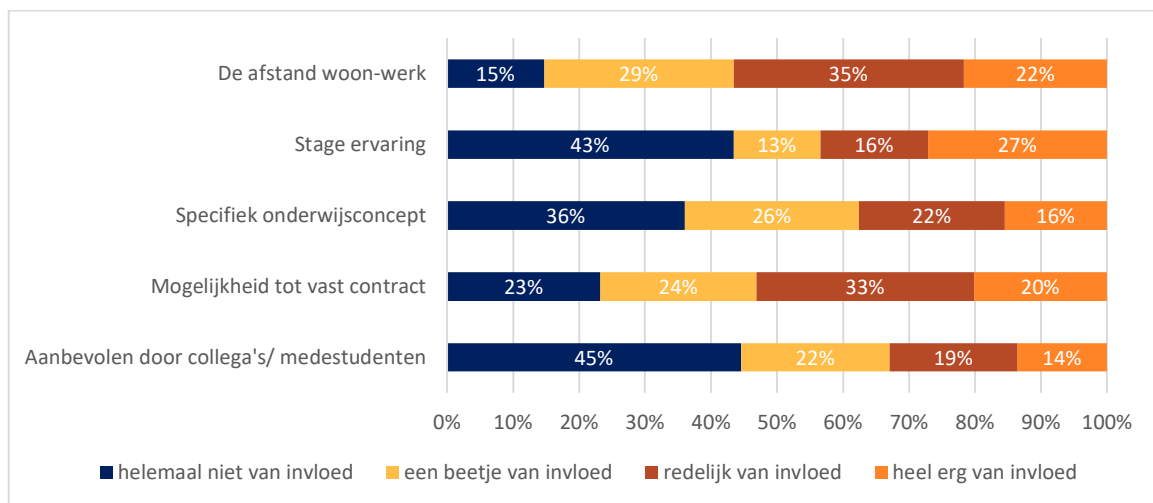
Tot slot geeft zo'n 30% van alle alumni aan dat er nog andere factoren van invloed zijn geweest op hun schoolkeuze: De omvang van de vacature, de verantwoordelijkheid voor specifieke taken en/of klassen, eerdere (werk)ervaring, het kunnen combineren met vervolgopleiding, de doelgroep qua leerlingen en de sfeer in de school worden het meest genoemd.

Verschillen tussen sectoren

Er zijn een aantal verschillen tussen onderwijssectoren als het gaat om factoren die van invloed zijn geweest bij de keuze voor een school (Bijlage 2; Figuur 1). De afstand woon-werk is in alle sectoren de factor die het meest van invloed is. In het vo wordt daarna vooral de mogelijkheid tot een vast contract genoemd (59% redelijk of heel erg van invloed). In het mbo worden zowel een specifiek onderwijsconcept (57% redelijk of heel erg van invloed) en de mogelijkheid tot een vast contract (54% redelijk of heel erg van invloed) vaak genoemd. In het po zijn stage-ervaring en een aanbeveling door collega's of medestudenten van invloed (respectievelijk 55% en 50% redelijk of heel erg van invloed).

Figuur 6

Mate van invloed factoren op schoolkeuze, alle alumni (n=258)



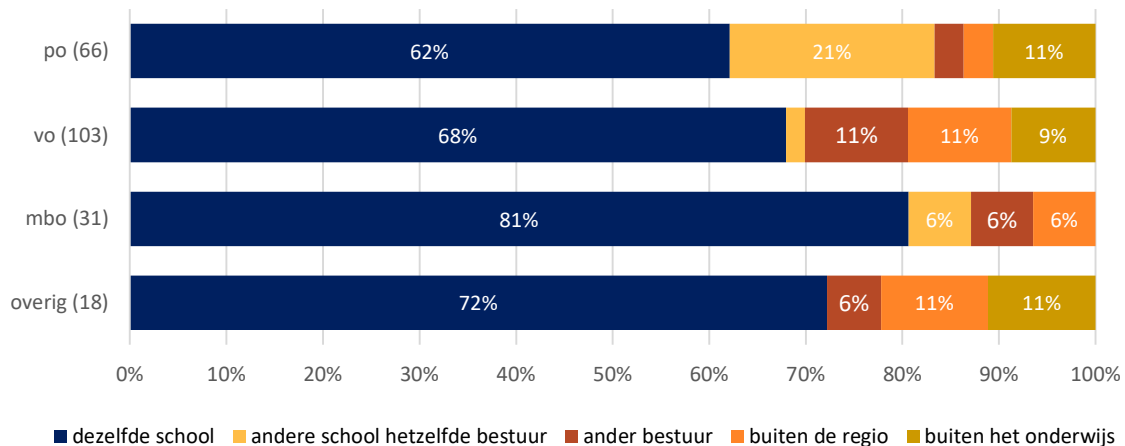
3.1.5 Verwachtingen en doorgroeimogelijkheden

Een groot deel van de alumni verwacht de komende jaren op de huidige school te blijven werken (Figuur 7), al zitten er verschillen tussen de onderwijssectoren. In het po verwachten veel alumni of op dezelfde school (62%) of binnen hetzelfde bestuur (21%) te blijven werken. Ook in het mbo gaan alumni ervan uit op dezelfde school te blijven werken (81%) of binnen hetzelfde bestuur (7%). In het vo verwacht 68% op dezelfde school te blijven werken, maar een aanzienlijk aantal (11%) verwacht bij een ander bestuur te gaan werken of zelfs uit de regio te vertrekken (11%). Deze

percentages liggen flink lager in het po en het mbo. Tot slot is het opvallend dat 11% van de alumni in het po en bijna 9% in het vo verwacht een baan buiten het onderwijs te zoeken.

Figuur 7

Verwachtingen komende jaren (n=218)



In Figuur 8 is te zien in hoeverre de alumni vinden dat verschillende doorgroeimogelijkheden (overgenomen uit Snoek et al., 2020) passen bij hun loopbaanbeeld. *Groei in bekwaamheid* als leraar wordt in alle sectoren als passend of heel erg passend benoemd (respectievelijk po 96%, vo 94% en mbo 92%). De *horizontale groei in rollen* houdt in dat alumni ook interesse hebben in andere taken en rollen naast het leraarschap; deze optie wordt door 69% als passend of zeer passend gezien. De andere loopbaanperspectieven worden duidelijk minder vaak als passend ervaren.

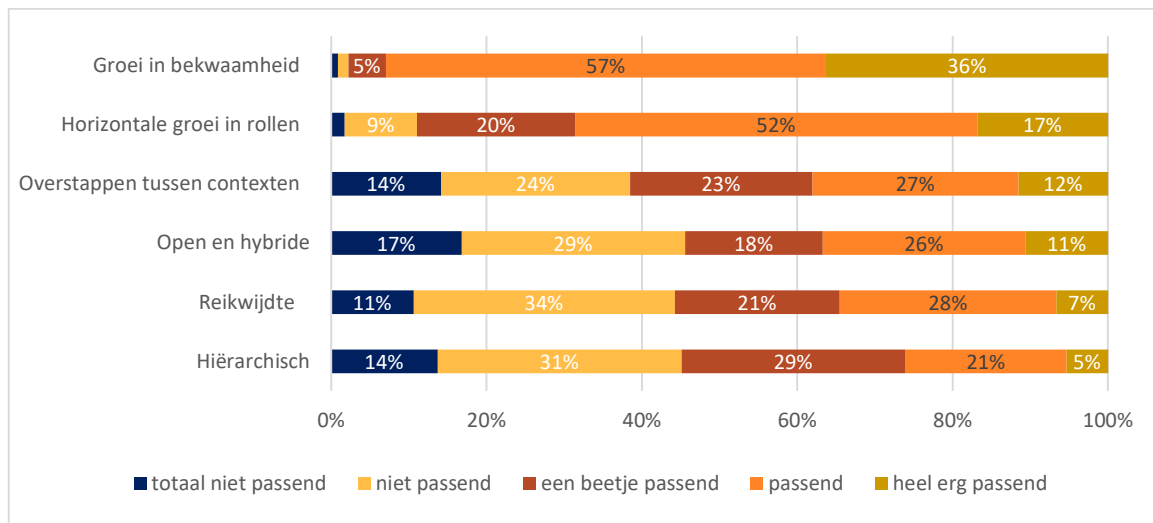
Verschillen tussen sectoren

De verschillen tussen de sectoren in wenselijke doorgroeimogelijkheden voor alumni zijn niet groot (Bijlage 2; Figuur 2). Zo worden *groei in bekwaamheid* en *horizontale groei in rollen* in zowel po, vo als mbo het meest gekozen als (heel erg) passend. In het vo wordt *reikwijdte* door 55% van de alumni als (heel erg) passend benoemd, maar in het mbo (33%) en po (22%) zijn de percentages lager. Reikwijdte verwijst

naar de verschillende niveaus waarop leraren bezig kunnen zijn, bijvoorbeeld binnen het eigen team/school, op lokaal, regionaal of landelijk niveau (bv. beroepsvereniging, leraar-ambtenaar). Tot slot staat een deel van de alumni in het po (41%), en in iets mindere mate in het mbo (29%) en vo (32%), open voor het *open en hybride beroepsbeeld*. Het hybride loopbaan perspectief verwijst naar de mogelijkheden om het leraarschap te combineren met rollen in andere werkvelden. Dit kan gelijktijdig met leraarschap (hybride loopbanen) of door het onderwijs een tijdje te verlaten en er later weer in terugkeren.

Figuur 8

Doorgroeimogelijkheden, passend bij loopbaanbeeld, alle alumni (n=226)



3.1.6 Tevredenheid met en voorbereiding op het beroep als leraar

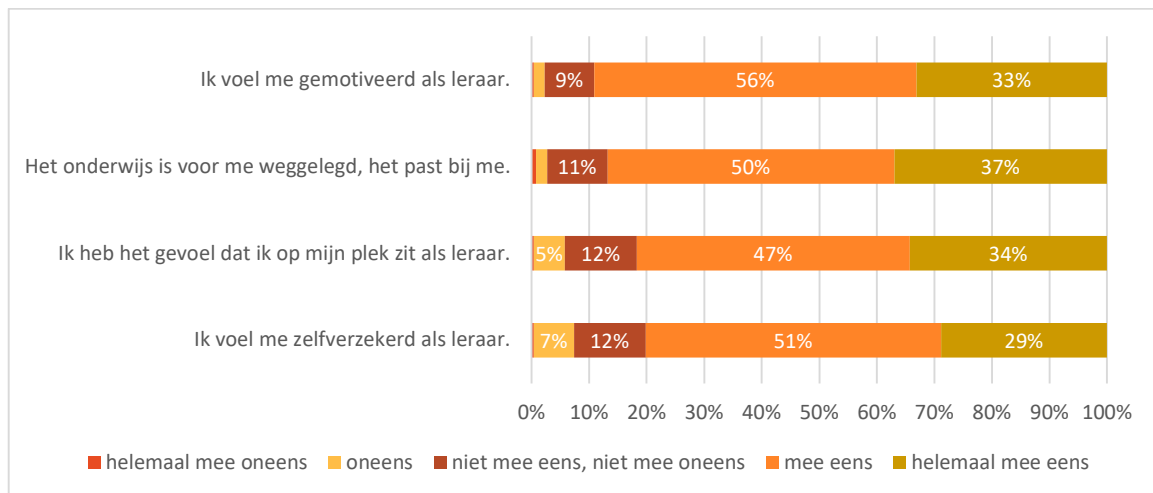
In Figuur 9 is te zien in hoeverre alumni die werkzaam zijn in het onderwijs het eens zijn met verschillende stellingen over werken binnen het onderwijs. Een heel groot deel van de alumni is gemotiveerd als leraar (89% (helemaal) mee eens) en ook geeft een groot deel aan dat het onderwijs bij ze past (87% (helemaal) mee eens). Ook geeft een overgrote meerderheid aan dat ze op hun plek zitten (81% (helemaal) mee eens) en zich zelfverzekerd voelen (80% (helemaal) mee eens).

Verschillen tussen sectoren

De verschillen tussen de sectoren po en vo zijn niet groot (Bijlage 2; Figuur 3). In beide sectoren geven alumni vaak aan dat ze gemotiveerd zijn als leraar en dat het onderwijs bij ze past. Alumni die in het mbo werken wijken in positieve zin af van het beeld in het po en vo; in het mbo geven nog meer alumni aan dat ze gemotiveerd zijn als leraar (97% (helemaal) mee eens) of dat het onderwijs bij ze past (97% (helemaal) mee eens). Ook voelen alumni in het mbo zich vaker zelfverzekerd als leraar (97% (helemaal) mee eens) dan in het po (74%) of in het vo (78%).

Figuur 9

Tevredenheid over werken in het onderwijs, alle alumni (n=246)



Aan de alumni die werkzaam zijn in het onderwijs is ook gevraagd in welke mate zij zich voorbereid voelen op verschillende aspecten van het beroep van leraar⁵. Figuur 10 is een overzicht van de resultaten voor alle alumni. Hierin valt op dat vooral primaire taken in de klas zoals het voorbereiden van lessen en het geven van instructie en begeleiding hoog scoren: respectievelijk 88% en 84% van de alumni voelt zich (heel) goed voorbereid. Klassenmanagement scoort net boven de 60% voor (heel) goed voorbereid, maar bij essentiële verantwoordelijkheden in de klas zoals het handhaven van discipline en het motiveren van leerlingen geeft bijna de helft van de

⁵ We zijn ons er van bewust dat bepaalde resultaten kunnen verschillen tussen opleidingen. Omdat onderlinge vergelijking van opleiding niet tot de doelstellingen van het onderzoek behoort is echter besloten om resultaten uit te splitsen naar sector.

alumni aan zich niet (heel) goed voorbereid te voelen. Ten aanzien van differentiëren voelt slechts 36% van de alumni zich (heel) goed voorbereid.

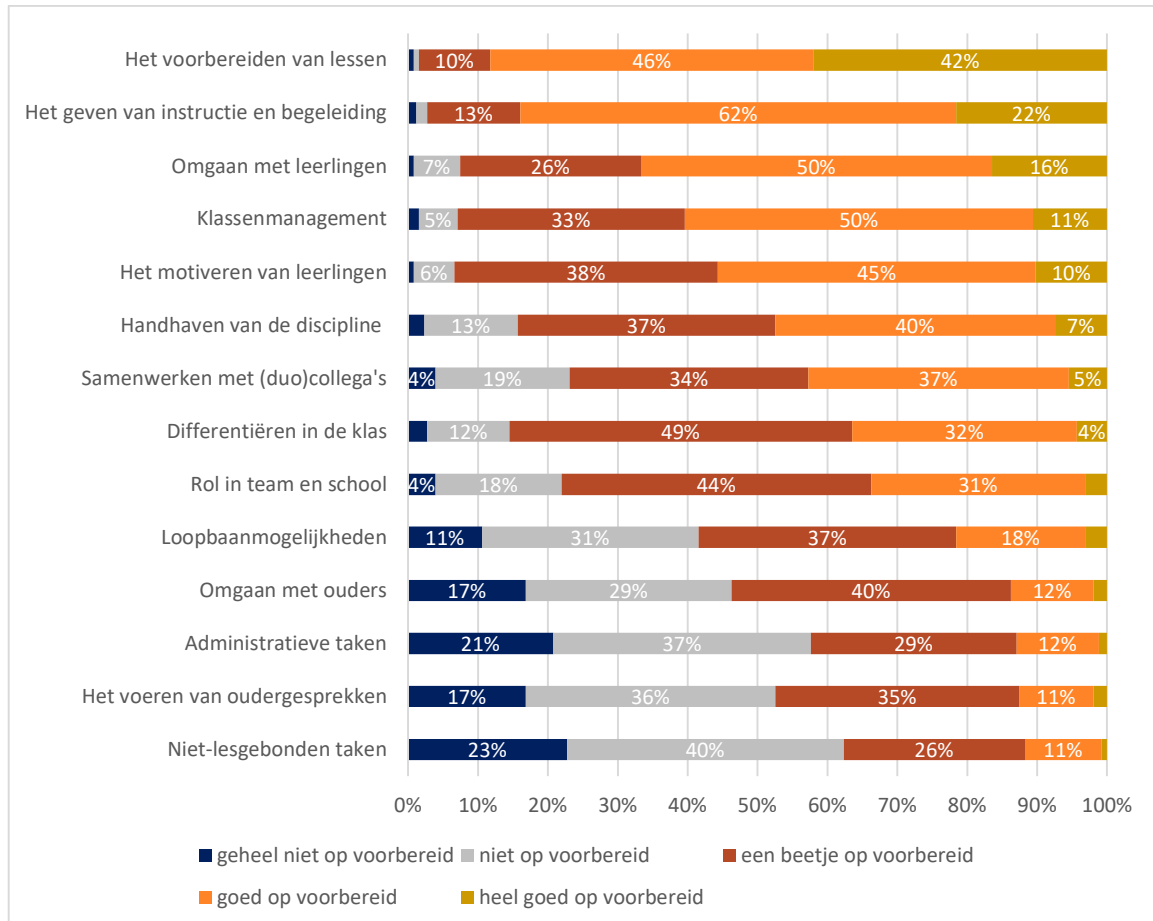
Wanneer we kijken naar taken die niet direct in het primaire proces in de klas plaats vinden, dan zijn de percentages relatief laag. Relatief weinig alumni voelen zich (heel) goed voorbereid op samenwerken met collega's (42%) of de rol in team en school (34%). Tot slot voelt een heel klein gedeelte zich (heel) goed voorbereid op omgaan met ouders (14%), het voeren van oudergesprekken (13%), de administratieve taken (13%) en overige niet-lesgebonden taken (12%).

Verschillen tussen sectoren

We zagen dat over alle sectoren heen alumni zich niet goed voorbereid voelen op niet-lesgebonden taken. Het gaat dan met name om omgaan met ouders, het voeren van oudergesprekken en overige niet les-gebonden taken. Dit patroon is in alle drie de sectoren (po, vo en mbo) zichtbaar (Bijlage 2; Figuur 4). Er zijn wel een aantal opvallende verschillen tussen de sectoren. Zo voelt 72% van de alumni in het po zich (heel) goed voorbereid op het motiveren van leerlingen tegen 48% in het mbo en 41% in het vo. Ook voelen meer alumni in het po zich (heel) goed voorbereid op het differentiëren in de klas (50%), ten opzichte van alumni in het mbo (30%) en in het vo (28%).

Figuur 10

Mate van voorbereid voelen voor verschillende aspecten van de baan als leraar, alle alumni (n=244)



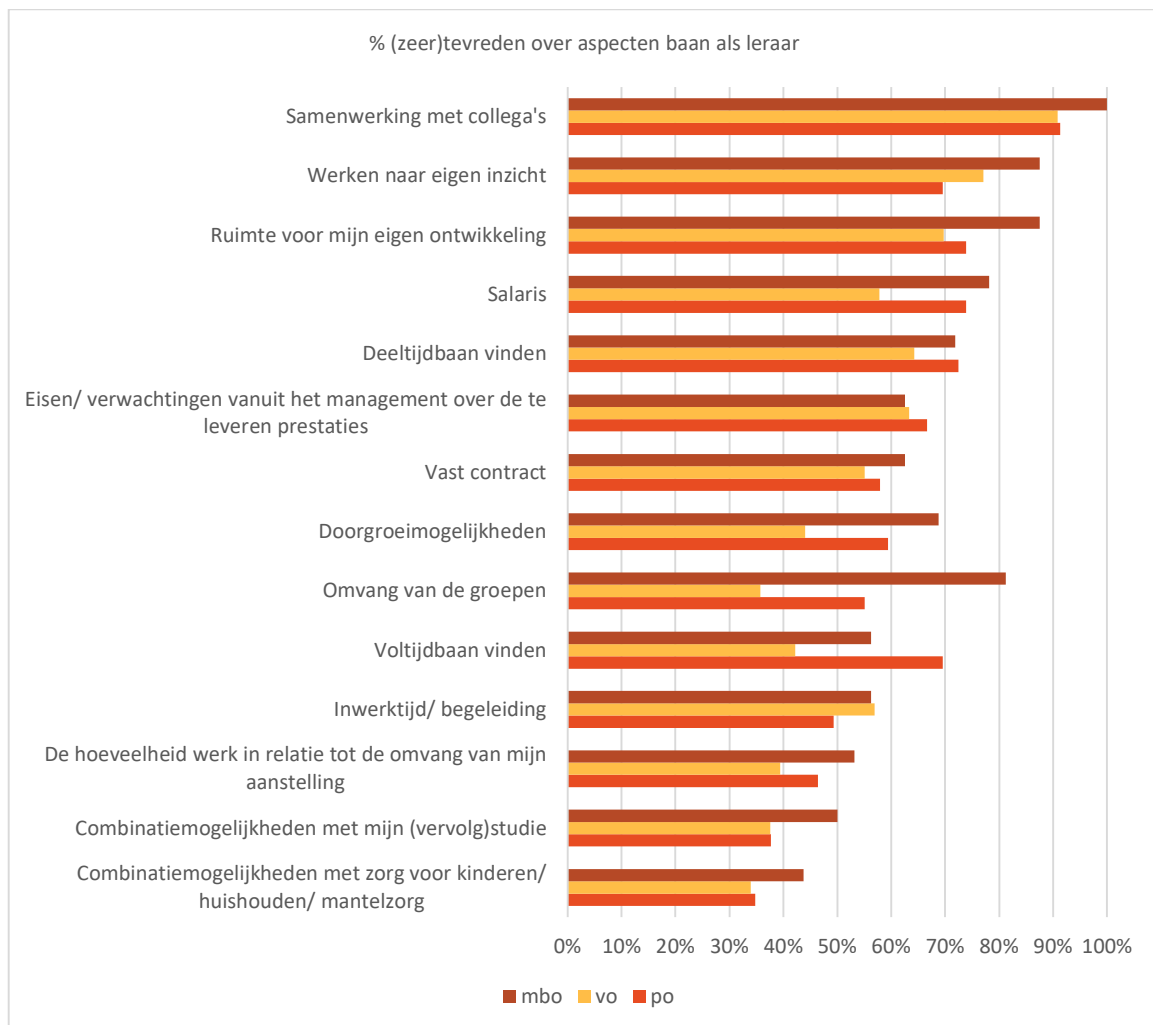
In Figuur 11 is te zien over welke aspecten van hun baan als leraar de alumni uit de verschillende onderwijssectoren (zeer) tevreden zijn. Het meest positief wordt de samenwerking met collega's ervaren, maar ook het werken naar eigen inzicht, ruimte voor eigen ontwikkeling, salaris en vinden deeltijdbaan wordt door meer dan 70% van de alumni hoog gewaardeerd. Over de aspecten combinatiemogelijkheden met zorg voor kinderen/huishouden/mantelzorg, combinatiemogelijkheden met zorgtaken en (vervolg)studie en de hoeveelheid werk in relatie met de omvang van de aanstelling zijn alumni het minst tevreden.

Verschillen tussen sectoren

Verder zien we verschillen tussen de onderwijssectoren. Opvallend is dat de alumni in het mbo op een aantal aspecten hoger scoren dan de alumni uit po en vo, met name op aspecten als werken naar eigen inzicht, ruimte voor eigen ontwikkeling, doorgroeimogelijkheden en omvang van de groepen. In het vo blijft de tevredenheid achter op het vinden van een voltijd baan, de omvang van de groepen, de doorgroeimogelijkheden en het salaris.

Figuur 11

Tevredenheid aspecten van baan (n=228)



3.1.7 Begeleiding als starter

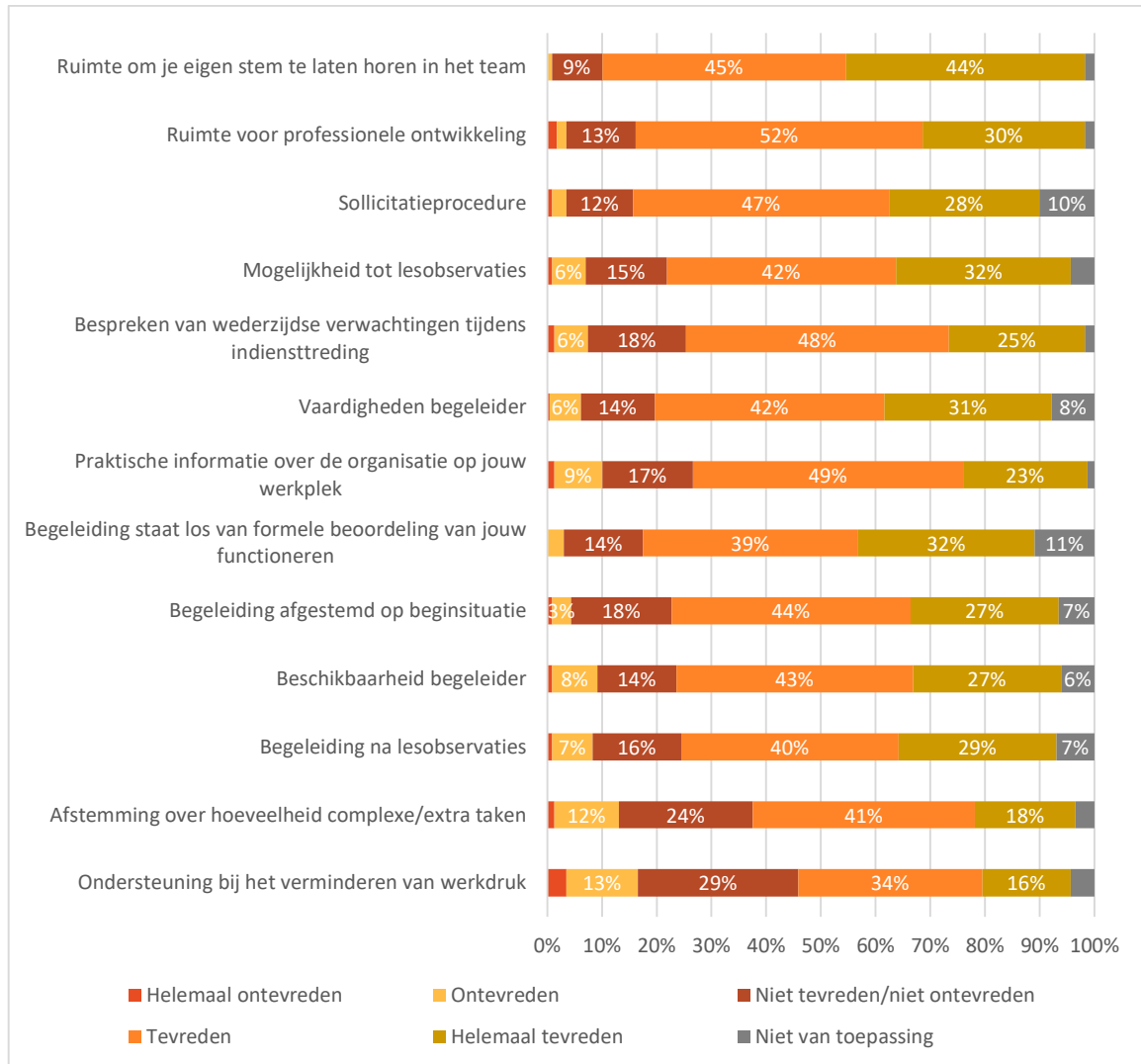
In Figuur 12 staat hoe de alumni reageerden op 13 stellingen die te maken hebben met de begeleiding als starter. Het meest tevreden zijn de alumni over de ruimte om je eigen stem te laten horen in het team en de ruimte voor professionele ontwikkeling. Op de stellingen die te maken hebben met de begeleiding, is rond de 70% van de alumni positief: mogelijkheid tot lesobservaties (74%), vaardigheden begeleider (72%), begeleiding afgestemd op beginsituatie(71%), beschikbaarheid begeleider (70%) en begeleiding na lesobservaties (69%). Van de alumni is 72% (zeer) tevreden dat de begeleiding los staat van de formele beoordeling. Over ondersteuning bij het verminderen werkdruk en de afstemming van de hoeveelheid complexe/ extra taken zijn alumni het minst tevreden.

Verschillen tussen sectoren

De verschillen tussen de sectoren zijn over het algemeen klein (Bijlage 2; Figuur 5). In alle sectoren zijn alumni het meest tevreden over de ruimte om je stem te laten horen in het team en het minst tevreden over de begeleiding bij het verminderen van werkdruk. Opvallend is dat alumni in het po meer tevreden zijn over de vaardigheden én de beschikbaarheid van de begeleider dan in het po en in het vo. Over de afstemming over de hoeveelheid complexe/ extra taken zijn alumni in het mbo meer tevreden dan in het po en in het vo. Tot slot zien we dat alumni in het mbo relatief ontevreden zijn over de mogelijkheid tot lesobservaties.

Figuur 12

Tevredenheid begeleiding als starter, alle alumni (n=219)

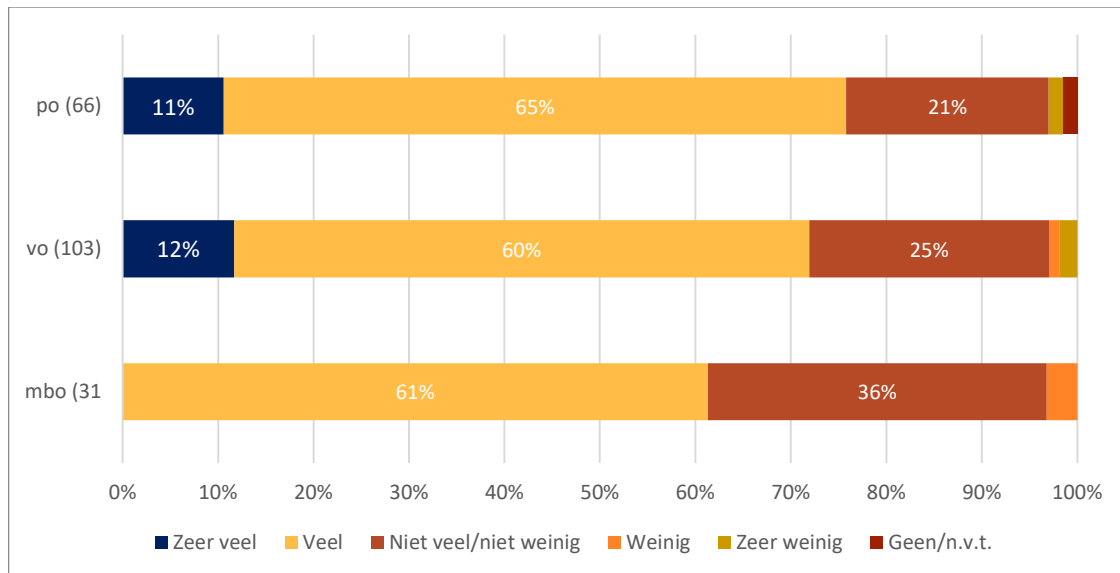


3.1.8 Mate en oorzaken van ervaren werkdruk

Zoals zichtbaar in figuur 13, ervaart een grote meerderheid (gemiddeld over de sectoren ruim 70%) van de alumni de werkdruk als veel of zeer veel. Iets meer dan 10% van de leraren in het po en vo ervaren zeer veel werkdruk. In het mbo ervaart meer dan 60% de werkdruk als veel. In alle sectoren ervaart 3% van de alumni de werkdruk als (zeer) weinig.

Figuur 13

Hoeveelheid werkdruk, alle alumni (n=218)



Om te bepalen wat de werkdruk veroorzaakt hebben de alumni in de vragenlijst gereageerd op stellingen over mogelijke factoren. Zoals zichtbaar in figuur 14, zijn de meest genoemde oorzaken: de hoeveel overige, niet les-gebonden taken (76%) en de hoeveelheid administratieve taken (74%). Ook diversiteit in niveau binnen groepen is een belangrijke factor in het veroorzaken van werkdruk. Beleidswijzigingen vanuit de landelijke overheid, verzuim van teamleden of een gebrek aan teamspirit worden het minst vaak genoemd als veroorzaker van werkdruk. Tot slot worden de omvang van de groepen en het handhaven van discipline binnen en buiten de klas nog door ongeveer een derde van de alumni gekozen als een belangrijke factor in het veroorzaken van werkdruk

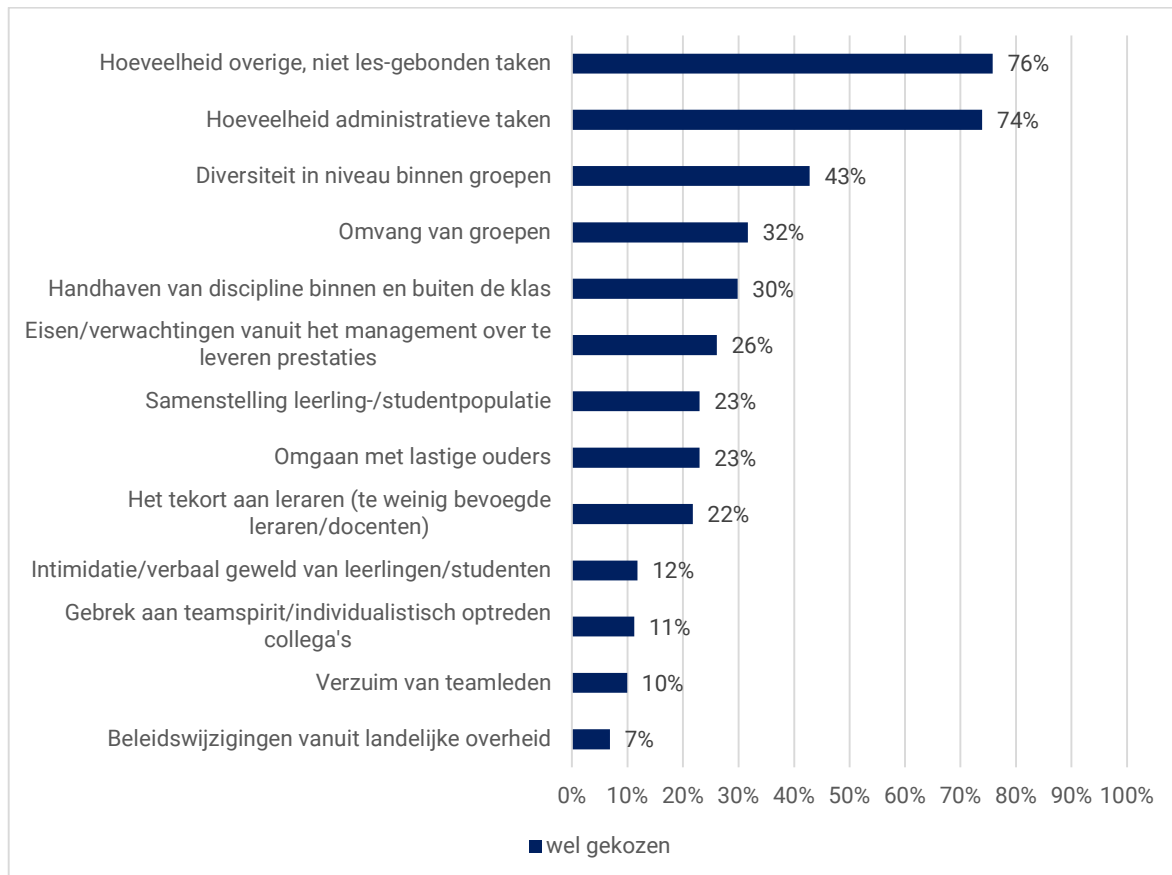
Verschillen tussen sectoren

Hoewel er veel overeenkomsten tussen de sectoren zijn als het gaat om oorzaken van werkdruk, zijn er ook een aantal duidelijke verschillen aan te wijzen (bijlage 2; figuur 6). Zo zijn de overige, niet-lesgebonden taken en de hoeveelheid administratieve taken in alle sectoren een belangrijke oorzaak van werkdruk, maar wordt de

hoeveelheid administratieve taken in het po iets vaker genoemd als oorzaak van werkdruk. Verder valt op dat de omvang van groepen met name in het vo gezien wordt als een oorzaak van werkdruk; het wordt door 45% gekozen, ten opzichte van 28% in het po en 11% in het mbo is dit percentage in het vo relatief hoog. Diversiteit in niveau binnen groepen wordt met name in het mbo (58%) en in het po (52%) vaak genoemd als oorzaak van werkdruk (vo 34%). Omgaan met lastige ouders wordt met name in het po genoemd als oorzaak van werkdruk, namelijk door 34%. In het vo is dat 24%, in het mbo slechts 5%. In het vo wordt het handhaven van discipline iets vaker genoemd (31%) dan in het po en het mbo (beiden 26%). Tot slot wordt het tekort aan leraren in het po vaker genoemd (26%) als oorzaak voor werkdruk dan in het vo (20%) en in het mbo (11%).

Figuur 14

Oorzaken werkdruk, alle alumni (maximaal 5) (n=155)



3.1.9 Redenen om meer in het onderwijs te gaan werken

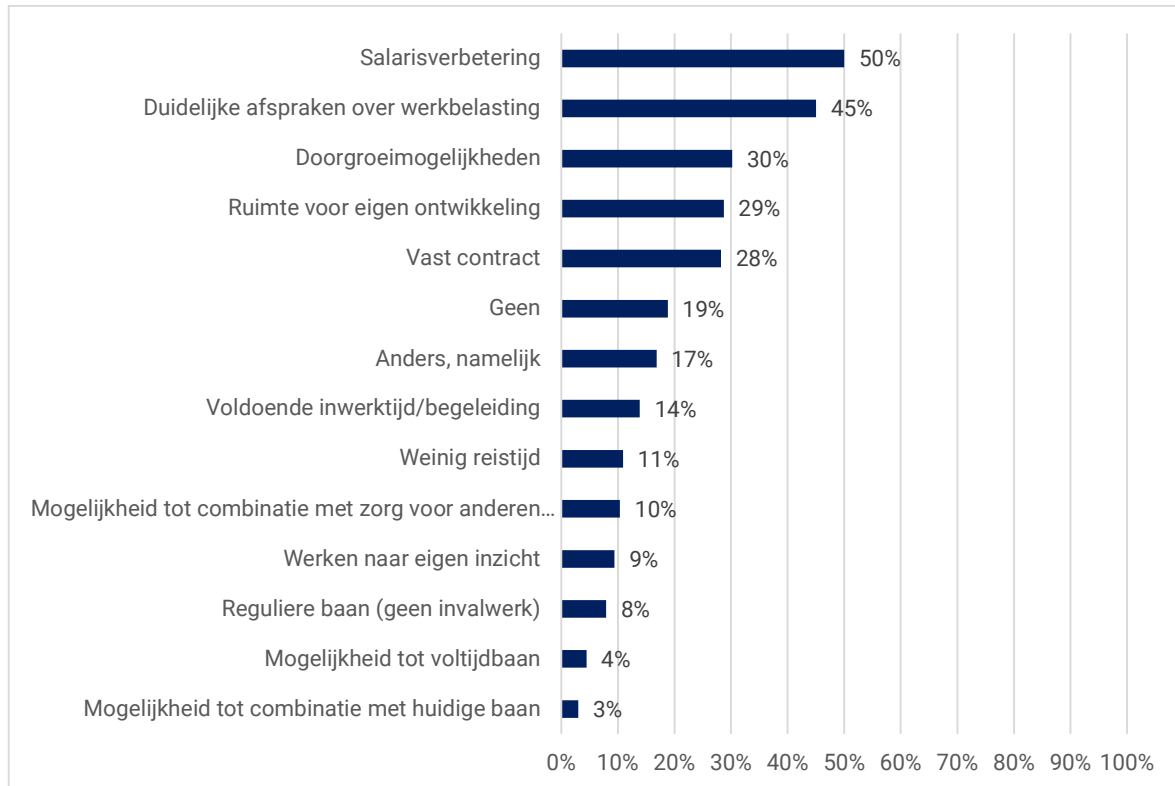
Aan de alumni is gevraagd onder welke omstandigheden zij eventueel meer uren zouden willen werken. De alumni mochten maximaal vijf opties kiezen. Figuur 15 toont hiervan de resultaten. Overwegingen die het meest gekozen worden, zijn salarisverbetering (50%) en duidelijke afspraken over werkbelasting (45%). Verder worden doorgroeimogelijkheden (30%), ruimte voor eigen ontwikkeling (29%) en een vast contract (28%) ook relatief vaak genoemd. Tot slot geeft bijna 20% van de alumni aan dat er geen omstandigheden zijn waaronder ze meer werkuren zouden willen maken.

Verschillen tussen de sectoren

Er zijn een aantal opvallende verschillen te zien tussen de sectoren (bijlage 2; figuur 7). In het po worden duidelijke afspraken over werkbelasting het meest gekozen als mogelijke reden om meer te gaan werken (42%), maar zijn er daarnaast geen grote afwijkingen van het beeld over alle sectoren. In het vo en het mbo wordt salarisverbetering het vaakst gekozen, als mogelijke reden om meer te gaan werken (respectievelijk 55% en 63%), terwijl dit in het po beduidend minder vaak genoemd wordt (36%). Het mbo wijkt qua beeld het meest af van de andere sectoren. In het mbo wordt salarisverbetering veruit het vaakst genoemd als mogelijke reden om meer te gaan werken (63)%, gevolgd door doorgroeimogelijkheden (60%), en een vast contract (40%). Opvallend is verder dat duidelijke afspraken over werkbelasting in het mbo relatief weinig wordt gekozen als mogelijke reden om meer te gaan werken (27%).

Figuur 15

Onder welke omstandigheden meer werkuren maken, alle alumni (n=202)



3.1.10 Redenen om niet in het onderwijs te gaan werken

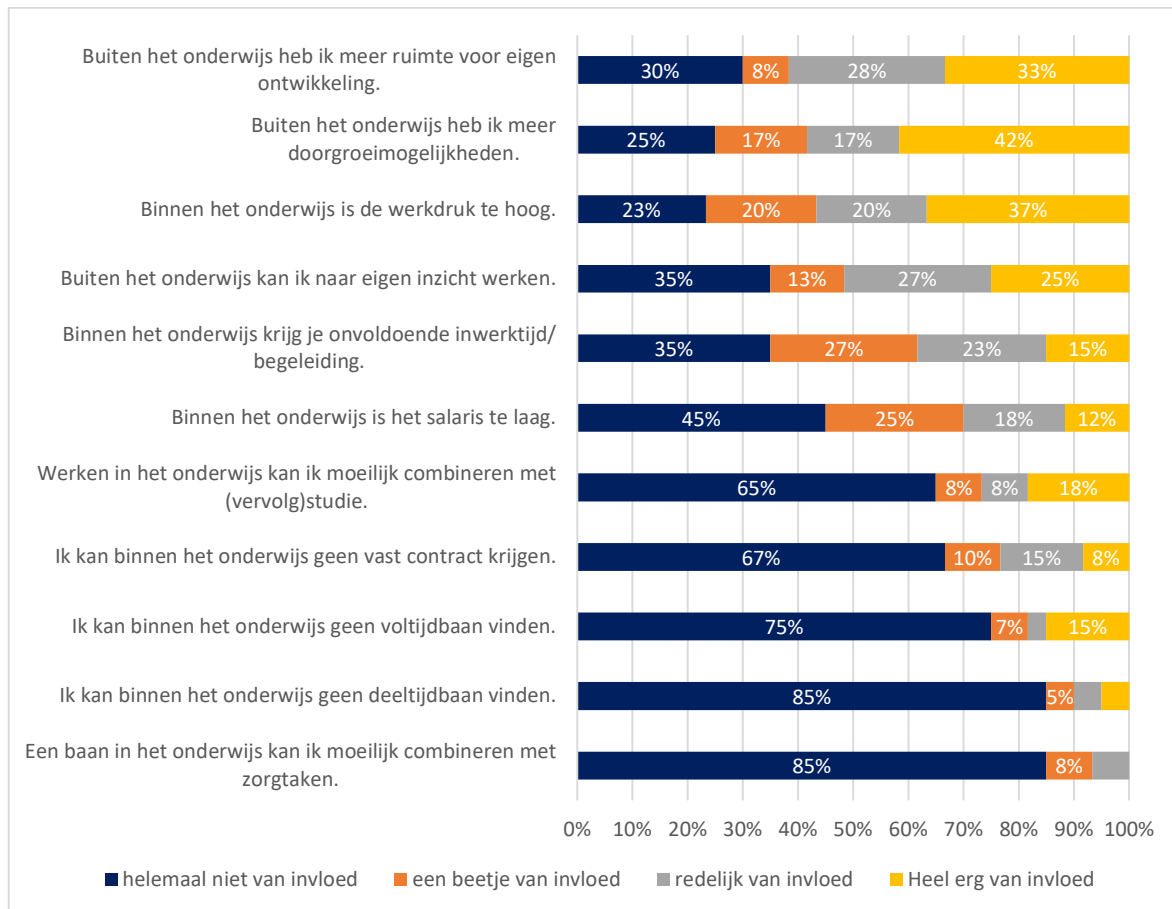
Aan de 60 alumni die niet in het onderwijs zijn gaan werken, is gevraagd welke redenen van invloed waren bij deze beslissing. In figuur 16 staat het overzicht van de stellingen waarop de alumni gereageerd hebben. Aspecten als ruimte voor eigen ontwikkeling, doorgroeimogelijkheden, werkdruk en naar eigen inzicht kunnen werken was voor meer dan 50% van deze groep alumni redelijk tot heel erg van invloed ophun keuze om niet te gaan werken in het onderwijs. Factoren als het vinden van een (deeltijd)baan of krijgen van een vast contract lijken geen grote rol te spelen. Tevens is de combinatie van werk met zorgtaken geen grote factor.

Verschillen tussen sectoren

Als we in meer detail gaan kijken naar de verschillen tussen de alumni opgeleid voor het po (afkomstig van PABO of PWPO) en alumni opgeleid voor vo en mbo (afkomstig van TGLO en RDA) vallen een aantal zaken op (bijlage 2; figuur 8). In het vo/mbo wordt werkdruk vaker genoemd als reden om niet in het onderwijs te gaan werken dan in het po (62% in vo/mbo redelijk of heel erg van invloed, tegen 48% in het po). Aan de andere kant vinden de alumni opgeleid voor po, het lastiger om een baan te combineren met een vervolgstudie (48% in po redelijk of heel erg van invloed tegen 14% in het vo/mbo) en denken deze alumni dat zij meer ruimte hebben voor doorgroeimogelijkheden buiten het basisonderwijs (66% tegen 54% % redelijk of heel erg van invloed).

Figuur 16

Redenen van invloed om niet in onderwijs te werken, alle alumni (n=60)



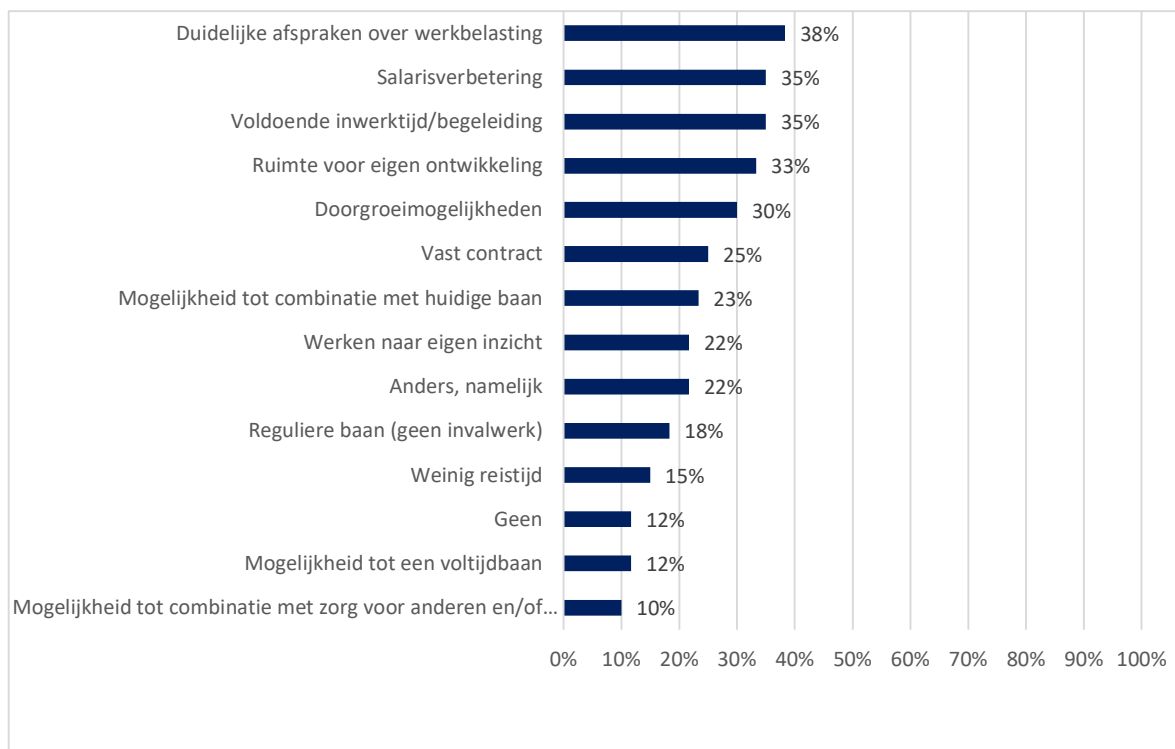
De alumni die niet in het onderwijs werken is gevraagd welke overwegingen mogelijk een rol kunnen spelen om wel in het onderwijs te gaan werken. Figuur 17 toont de resultaten. Duidelijke afspraken over werkbelasting wordt het meest genoemd (38%) als mogelijke reden om wel in het onderwijs te gaan werken, gevolgd door salarisverbetering (35%) en voldoende inwerktijd/ begeleiding (35%). Daarna worden zaken genoemd die het vaakst een rol spelen in de overweging om niet in het onderwijs te gaan werken (Figuur 16) namelijk ruimte voor eigen ontwikkeling (33%) en doorgroeimogelijkheden (30%). Een klein deel van de alumni geeft aan dat er helemaal geen redenen zijn om wel in het onderwijs te gaan werken (12%).

Verschillen tussen sectoren

Er zijn een aantal verschillen in de mogelijke redenen om wel in het onderwijs te gaan werken tussen de verschillende sectoren (bijlage 2; figuur 9). Alumni die zijn opgeleid voor het po kiezen vaker voor doorgroeimogelijkheden als mogelijke reden om wel in het onderwijs te gaan werken (39%), terwijl de meest genoemde reden door alumni die zijn opgeleid voor het vo of mbo, salarisverbetering is (38%). Opvallend is ook dat een vast contract door alumni die zijn opgeleid in het vo of mbo vaker gekozen wordt (32%) dan door alumni die zijn opgeleid voor het po (13%) als mogelijke reden om wel in het onderwijs te gaan werken.

Figuur 17

Mogelijke overwegingen om wel in onderwijs te werken, alle alumni (n=60)



3.2 Samenvattend

3.2.1 Positieve punten

Ruim 80% van de alumni van de vier opleidingen zijn gestart met werken in het onderwijs en veelal in de onderwijssectoren waarvoor ze zijn opgeleid. Het overgrote deel is ook gestart als leraar en heeft een vast contract of een tijdelijk contact met uitzicht op een vast contract. Alumni zijn over het algemeen gemotiveerd, vaak zelfverzekerd en hebben het idee dat het onderwijs bij ze past. Over veel aspecten van de baan als leraar zijn de starters tevreden. Positief is onder andere tevredenheid in de samenwerking met collega's, het werken naar eigen inzicht, en de ruimte voor ontwikkeling. Alumni die werken in het onderwijs zijn over het algemeen tevreden over de mate waarop ze zich voorbereid voelen op hun beroep als leraar, met name als het gaat om de primaire taken in de klas. De meerderheid is ook tevreden over de begeleiding die zij krijgen als starter. Een aanzienlijk deel van de starters zien naast de groei in bekwaamheid ook andere mogelijke loopbaanpaden voor henzelf, hetgeen de kans op het behoud van deze leraren waarschijnlijker maakt over tijd.

3.2.2 Aandachtspunten

Naast positieve trends zijn er ook aandachtspunten voor zowel opleidingen als werkgevers. Ongeveer 10% van de alumni die in het po of het vo werken verwacht de komende jaren een baan te zoeken buiten het onderwijs. Een zeer aanzienlijk deel van de studenten start met werken terwijl ze (nog) niet bevoegd zijn. Hoewel niet duidelijk is in welke fase van de opleiding deze studenten starten met werken, is er mogelijk sprake van een risico op uitval, zeker omdat 60 tot 75% van de starters (zeer) veel werkdruk ervaart. Bij de begeleiding als starter ervaren de helft van de alumni niet voldoende ondersteuning bij het omgaan met werkdruk. De belangrijkste oorzaken van de werkdruk liggen in de niet-lesgebonden taken, administratieve taken en de diversiteit binnen groepen of de omvang van groepen. Daarnaast valt op dat een aanzienlijk deel van de alumni zich op veel aspecten maar deels of niet goed voorbereid voelt door de opleidingen. Hierbij noemen de alumni ook aspecten die wel

bij de kerntaken van leraren in de klas horen, zoals motiveren van leerlingen, handhaven discipline, klassenmanagement en differentiëren.

Tot slot komt uit de resultaten naar voren dat circa 20% van de alumni niet is gaan werken in het onderwijs. Belangrijkste argumenten zijn onder andere gebrek aan ruimte voor eigen ontwikkeling, onvoldoende doorgroeimogelijkheden, onvoldoende inwerktijd/begeleiding en onvoldoende ruimte om naar eigen inzicht te werken. Uit de vervolgvragen blijkt dat slechts een klein deel van deze alumni (circa 10%) eventueel overweegt om terug te keren. De conclusie lijkt te zijn: als alumni niet starten in het onderwijs, gaan ze daar waarschijnlijk niet meer werken. De alumni die wel gestart zijn, maar in een deeltijd baan, lijken niet veel animo te hebben om meer uren te gaan werken. Mogelijke factoren die dat wel waarschijnlijker maken zijn: salarisverbetering, een vast contract, duidelijke afspraken over werkbelasting, doorgroeimogelijkheden en ruimte voor eigen ontwikkeling.

3.2.3 Vergelijking met eerdere meting

In het schooljaar 2023/2024 is een eerste meting gedaan van de werkplek van alumni van de pabo van de HAN. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat 90% van de alumni van de pabo direct na afstuderen in het onderwijs gaat werken. In dit onderzoek komen we uit op een lager percentage (83%). Hierbij moet worden opgemerkt dat non-respons waarschijnlijk een grote invloed heeft op dit percentage, dus het is niet mogelijk om te zeggen dat er sprake is van een trend. Verder is het algemene beeld dat conclusies en aanbevelingen die uit de eerdere meting stand houden. Alumni lijken over het algemeen tevreden op voorbereiding op de werkplek als het gaat om primaire taken, maar niet als het gaat om neventaken zoals administratie en oudergesprekken. Ongeveer 10% van de alumni die werkzaam zijn in het onderwijs is van plan om een baan te gaan zoeken buiten het onderwijs; landelijk verlaat ongeveer 12% van de alumni het beroep binnen 5 jaar⁶. Hiermee komt het beeld van alumni in deze regio dus overeen met het landelijke beeld.

⁶ De Vos, K., Fontein, P., & Vrieling, S. (2021). Loopbaanmonitor onderwijs. Tilburg: Center Data.

4 INTERVIEWS

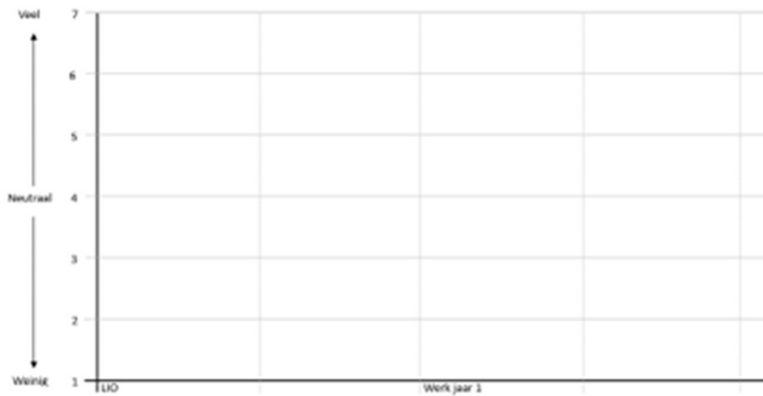
In de periode april-mei 2024, zijn er 26 online interviews afgenomen bij afgestudeerden van lerarenopleidingen van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) en de Radboud Universiteit (RU). De deelnemers zijn afgestudeerd tussen 2018 en 2023. Het gaat hierbij om 12 oud-studenten van de Radboud Docenten Academie (RDA), 5 oud-studenten van Tweedegraads Lerarenopleidingen (TGLO, HAN), 3 oud-studenten Pedagogische Wetenschappen van Primair Onderwijs (PWPO, RU) en 6 oud-studenten van de pabo (HAN). Op het moment van afname van de interviews werken er 19 afgestudeerden (deels) binnen het onderwijs als leraar/docent.

4.1 Methode

In de interviews is aan de deelnemers gevraagd wat hun motivatie was om in eerste instantie te kiezen voor het volgen van een lerarenopleiding. Vervolgens is aan de deelnemers gevraagd hoe hun motivatie voor het beroep was tijdens de laatste stage van de opleiding en (het eerste jaar) na afstuderen. Deelnemers hebben hiervoor 'sleutelmomenten' ingetekend in de tijdlijn (zie afbeelding 1). Aan de deelnemers werd gevraagd deze momenten toe te lichten en aan te geven wat belemmerende en bevorderende factoren hierbij waren. Tot slot is de deelnemers gevraagd naar goede en verbeterpunten, wat betreft de opleiding en stagescholen.

afbeelding 1

Storyline motivatie



4.2 Resultaten

4.2.1 Motivatie lerarenopleiding

Door de deelnemers worden verschillende redenen genoemd waarom zij hebben gekozen voor het volgen een lerarenopleiding. Vaak gaat het ook om een combinatie van meerdere redenen.

Een voorbeeld van een reden is het willen werken met kinderen/jongeren, specifiek ook het willen bijdragen aan hun ontwikkeling. Aansluitend wordt ook eerdere ervaringen met onderwijs/kinderen, bijvoorbeeld tijdens een minor/stage of een eerdere baan benoemd. Maar ook de positieve ervaring van anderen in het onderwijs. Daarnaast zijn er ook deelnemers die op aanraden van iemand vanuit de omgeving of vanuit een passie voor een vak zijn doorgestroomd naar het onderwijs: *“Omdat ik iets wilde blijven doen met mijn vak, [...], maar ik wilde niet de hele dag achter een bureau hoeven te zitten. Dus ja, dat stukje praktijk leek me ook wel leuk aan het lesgeven en dingen kunnen uitleggen en ja kunnen vertellen over je vak”*.

Een eerdere baan die niet passend was, beperkte doorgroeimogelijkheden, toekomstige banen die niet aantrekkelijk leken of niet goed weten wat anders te gaan doen, waren (vaak in combinatie met andere motieven) redenen om een lerarenopleiding te gaan volgen.

4.2.2 Motivatie tijdens afstudeerstage

Een factor die een rol speelt bij de ervaren motivatie voor het beroep van deelnemers tijdens hun afstudeerstage is de klas zelf, bijvoorbeeld de leeftijd en het gedrag. Beide factoren kunnen zowel een positieve als negatieve invloed hebben op de motivatie: *“[...] het was een hele heftige groep. Maar dat maakte me wel gemotiveerder om meer te kijken naar, want op de opleiding kreeg je heel veel over: hoe geef je een les en nou, hoe bereid je hem voor, welke modellen kan je gebruiken? Dat soort dingen. Maar wat ik toen heel erg miste, was: hoe ga je om met storend of nou ja, grensoverschrijdend gedrag?”*

Succeservaringen, beter kunnen inspelen op dingen die in de klas gebeuren, en de verantwoordelijkheid en vrijheid krijgen om zelf dingen in te richten, je eigen ding te kunnen doen, worden benoemd als factoren waardoor deelnemers gemotiveerd waren tijdens hun afstudeerstage. Daarnaast worden er andere positieve factoren benoemd zoals goede begeleiding en de mogelijkheid tot uitwisseling met andere stagiaires.

4.2.3 Motivatie tijdens werk

Factoren die positief bijdragen aan de motivatie voor het beroep als leraar zijn: Het gevoel hebben dat het onderwijs je ligt en dat je iets te bieden hebt, de samenwerking met collega's, het opbouwen van een band met leerlingen, steeds meer je eigen plek vinden binnen de school en weten bij wie je moet zijn voor ondersteuning.

Daarentegen hebben onzekerheid of je mag blijven en werkdruk, bijvoorbeeld door onderwijs zelf te moeten ontwerpen of continu aan moeten staan, een negatieve invloed op de werkmotivatie. Ook de wisselende waardering die je van leerlingen krijgt voor de tijd/energie die je in je werk stopt, kan negatief bijdragen aan de werkmotivatie.

4.2.4 Terugblikken op de opleiding

Wat betreft de omvang van sommige opleidingen (bijv. de eenjarige trajecten bij RDA) geven een aantal deelnemers aan dat deze kort is. Hierdoor wordt het als heel veel ervaren en komt niet alles aan bod. Aan de andere kant wordt er aangegeven dat er veel ruimte is om zelf inrichting te geven aan een opleiding, waarbij wel de volgende

kanttekening werd gemaakt: *“Maar wat ik wel zie van de mensen die van vier jaar HBO komen, in tegenstelling tot één jaar master, dan merk je wel dat ze al zoveel zelfverzekerder voor de klas staan aan het eind van die vier jaar, vergeleken met dat je na één jaar master doet. Maar ja, dat, dat zit hem gewoon in de vorm van de opleiding.”*

Voorbeelden van dingen die deelnemers hebben gemist tijdens hun opleiding zijn groepsdynamiek en hoe je omgaat met bepaald gedrag van leerlingen, maar ook praktische dingen zoals klassenmanagement en oudergesprekken.

Door de vele stages en vakken die gekoppeld waren aan stages wordt er ervaren goed voorbereid te zijn op het beroep. Er werd echter ook tegenaan gelopen dat het onderwijs op de opleiding niet altijd aansloot bij de stagepraktijk en dat het combineren van de scriptie en stage lastig kon zijn door de verschillende tijdspaden. Verder wordt benoemd dat er meer aandacht besteed zou kunnen worden aan het bewaken van je grenzen, hoe je efficiënt om kan gaan met beperkte tijd, en hoe het eigenlijk is om te gaan werken. Aansluitend wordt benoemd dat het fijn zou zijn om vanuit de opleiding (en stagescholen) te horen dat het oké is wanneer je je nog niet helemaal klaar voelt en dat scholen/collega's je daarbij kunnen helpen.

Als advies wordt er meegegeven om mentoren van te voren te screenen en goed voor te bereiden op een stagiair.

4.2.5 Terugblikken op de lio-stage(school)

Wanneer wordt gevraagd naar tips voor de stagescholen, wordt een aantal zaken benoemd. Zo wordt door de deelnemers aangegeven dat het belangrijk is om stagiaires te helpen in hun ontwikkeling en hen een fijne, welkome plek te bieden. Daarnaast is het belangrijk om hen de ruimte te bieden om dingen te vragen. Verder wordt als tip meegegeven om als stagiaires bij elkaar te gaan kijken: Hoe doen andere stagiaires het en waar lopen zij tegenaan?.

Ondanks dat vanuit de opleiding de positie van zij-instromer verduidelijkt is naar stagescholen, kan dit als een ingewikkelde plek worden ervaren (geen stagiair, maar ook (nog) geen leerkracht). Hierbij wordt aangegeven dat het lastig kan zijn om te

landen in een team. Aansluitend wordt er aangegeven dat het helpt om een stagiair niet per se als een stagiair te behandelen, maar als een collega.

4.2.6 Wel of niet in het onderwijs (blijven) werken

Wanneer deelnemers naar de toekomst kijken verwacht het merendeel van de deelnemers dat momenteel in de onderwijssector werkt, hier voorlopig ook te blijven. Echter, voor sommige deelnemers betekent dit dat ze niet (louter) als docent willen blijven werken. Een voorbeeld hiervan is deeltijd voor de klas staan combineren met een coördinerende rol of werken als orthopedagoog. Andere deelnemers verwachten wel in het onderwijs te blijven maar kiezen voor een combinatie tussen werken in het onderwijs en het volgen van een extra opleiding, bijvoorbeeld onderwijswetenschappen of orthopedagogiek. Voor sommige deelnemers is de keuze om door te studeren of de ambitie om binnen het onderwijs een andere functie te bekleden een reden om helemaal niet meer voor de klas te staan.

Literatuur

Fokkens-Bruinsma, M., Canrinus, E., Korpershoek, H., & Doolaard, S. (2015). Motivatie om leraar te worden: Validering van het FIT-Choice instrument voor de Nederlandse context. *Pedagogische Studiën*, 92(5), 324-343.

Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent education*, 3(1), 1217819.

Bijlage 1: bij welke besturen zijn alumni werkzaam, naar sector

Tabel 1

Bij welk bestuur zijn de alumni na de opleiding gaan werken (PO)?

	PABO	PWPO	RDA	TGLO
Conexus	8	<5		
St. Josephscholen	6	<5		
Flores Onderwijs	<5	<5		
Delta Scholengroep	<5			
Optimus Primair Onderwijs	<5			
De Onderwijsspecialisten	<5			
Groeisaam Primair Onderwijs	<5			
Kans en Kleur	<5			
OPO-R (Stichting Openbaar Primair Onderwijs Rivierenland)	<5			
Stichting Atos	<5			
Filios Scholengroep	<5	<5		
De Linge	<5			
Proloog	<5			
Scholengroep Veluwezoom	<5			
SPOG (Stichting Primair Onderwijs Groesbeek)	<5			
SPOV (Stichting Primair Onderwijs Venray en regio?)	<5			

Tabel 2

Bij welk bestuur zijn de alumni na de opleiding gaan werken (VO)?

	PABO	PWPO	RDA	TGLO
@voCampus			24	21
Ons middelbaar onderwijs (OMO)			8	7
Quadraam			<5	<5
Stichting LVO		<5	<5	<5
SILFO (Stichting Internationaal en Lokaal Funderend Onderwijs)			<5	
CVO Groep			<5	<5
OGVO: Onderwijsgemeenschap Venlo & Omstreken			<5	<5
LingeRijn			<5	
Marnix College			<5	<5

Het Hooghuis	<5
Montessori College Nijmegen	<5
Portuur	<5
ROC Twente	<5
Stichting Carmelcollege	<5
ViAscholen	<5

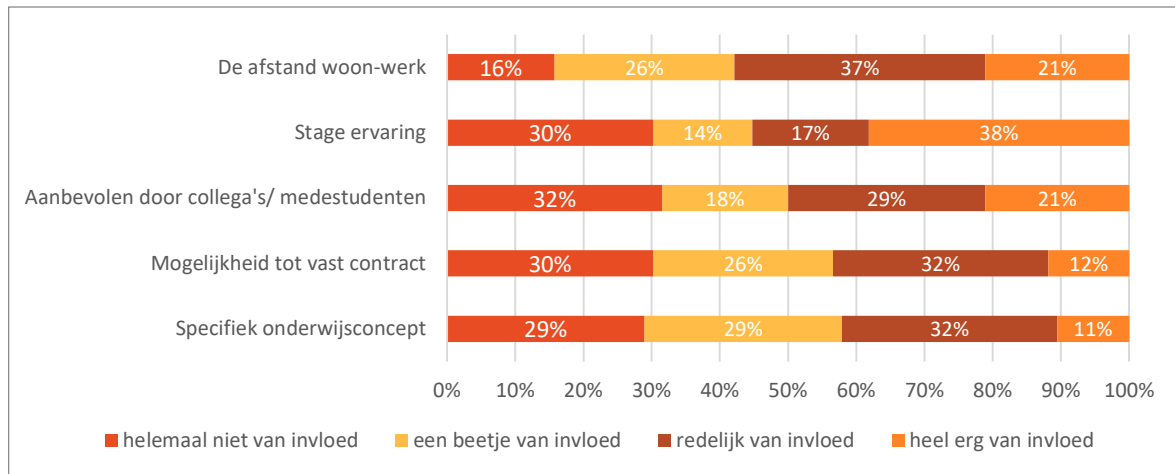
Tabel 3

Bij welke instelling zijn de alumni na de opleiding gaan werken (MBO)?

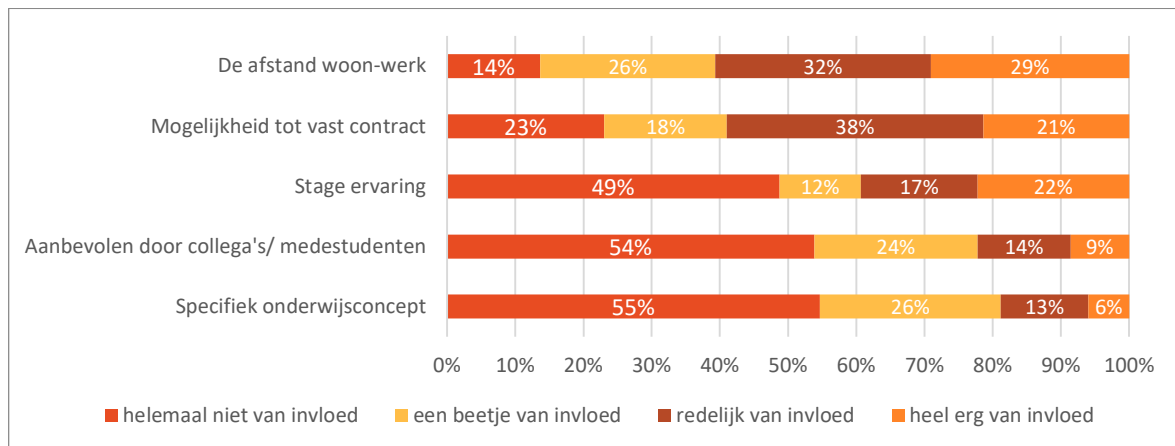
	RDA	TGLO
ROC Nijmegen	<5	9
Rijn IJssel	<5	5
Koning Willem 1 College	<5	<5
Graafschap College		<5
Gilde Opleidingen		<5
Yuverta		<5

Bijlage 2: uitsplitsingen naar sectoren

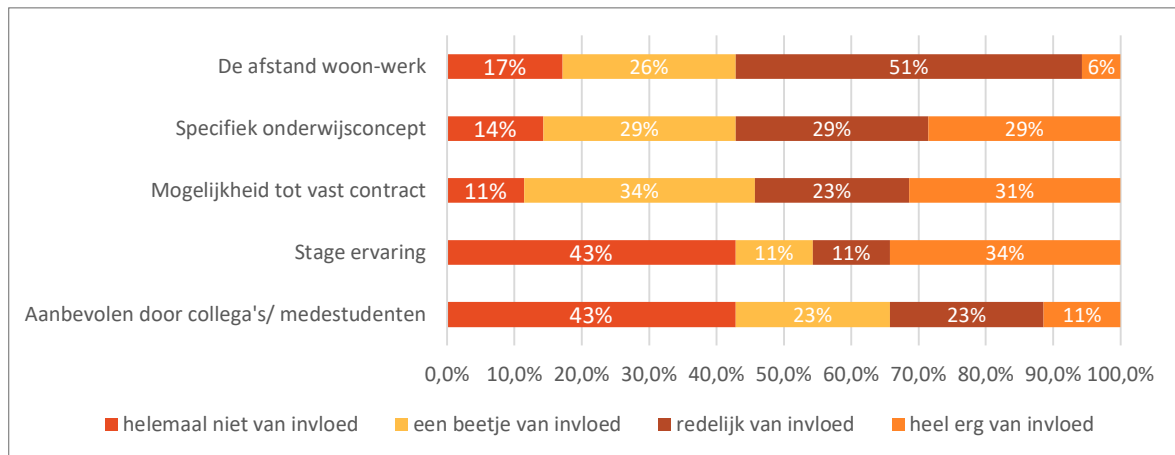
Figuur 1a: Mate van invloed factoren op schoolkeuze po (n=76)



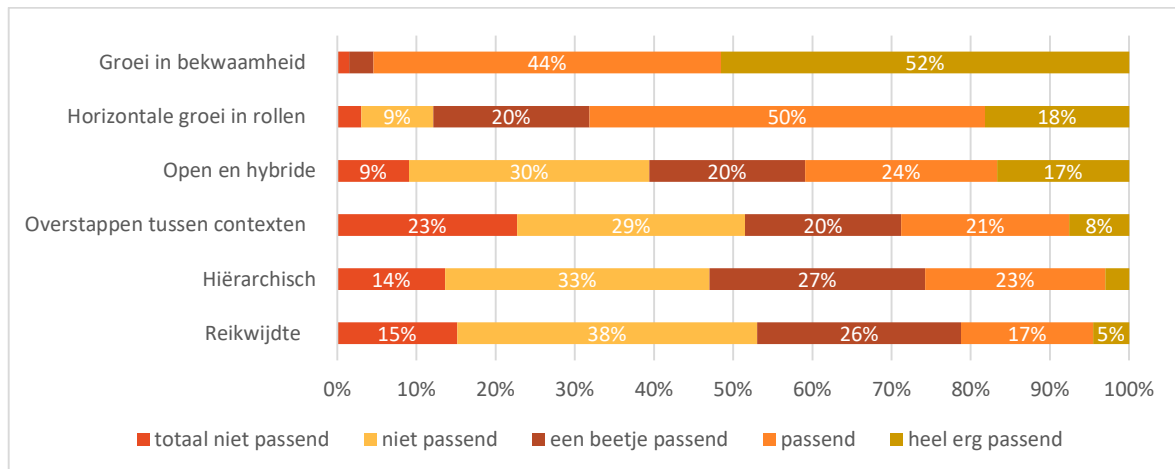
Figuur 1b: Mate van invloed factoren op schoolkeuze vo (n=117)



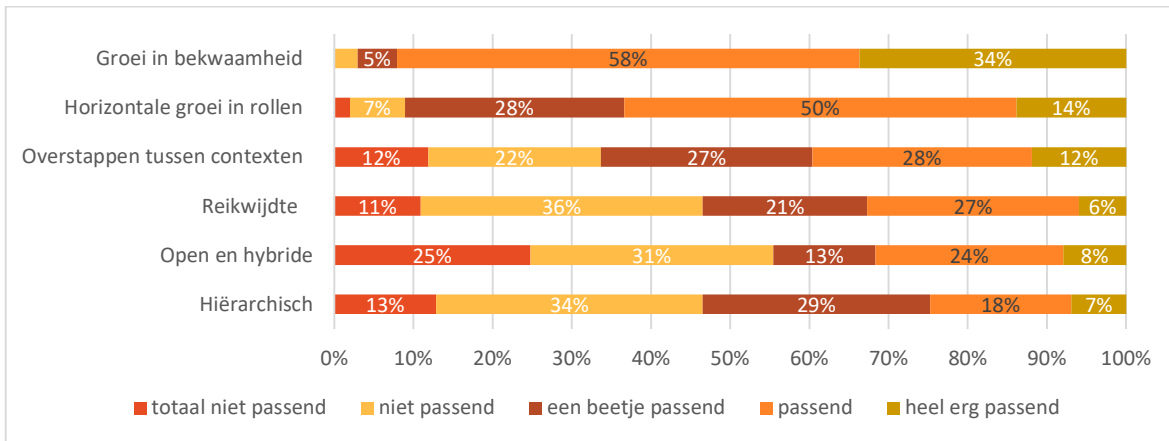
Figuur 1c: Mate van invloed factoren op schoolkeuze mbo (n=35)



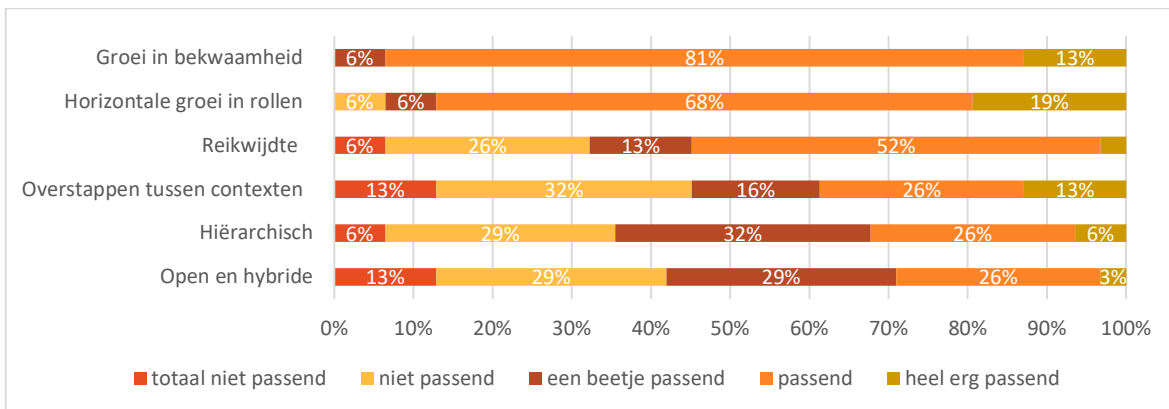
Figuur 2a: Doorgroeimogelijkheden, passend bij loopbaanbeeld, alumni werkzaam in po (n=66)



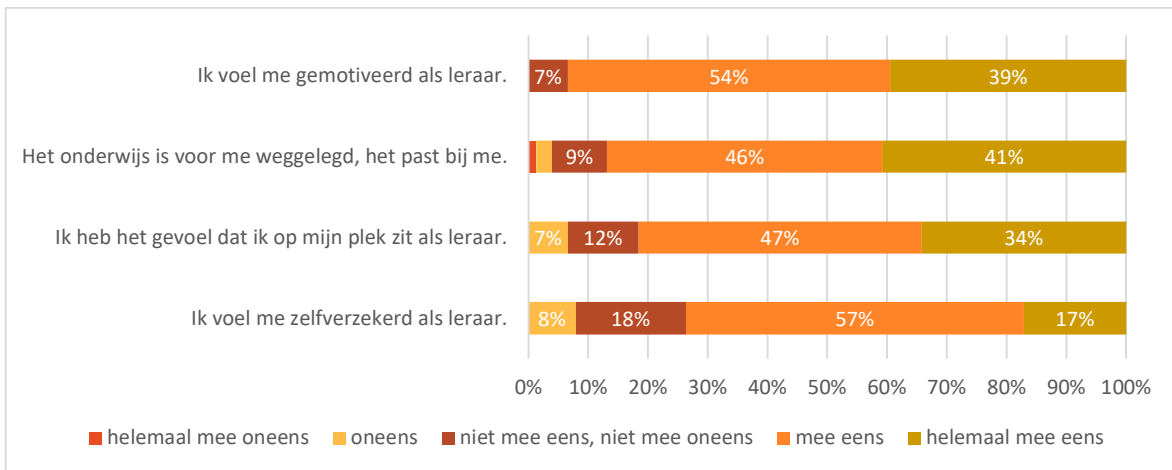
Figuur 2b: Doorgroeimogelijkheden, passend bij loopbaanbeeld, alumni werkzaam in vo (n=101)



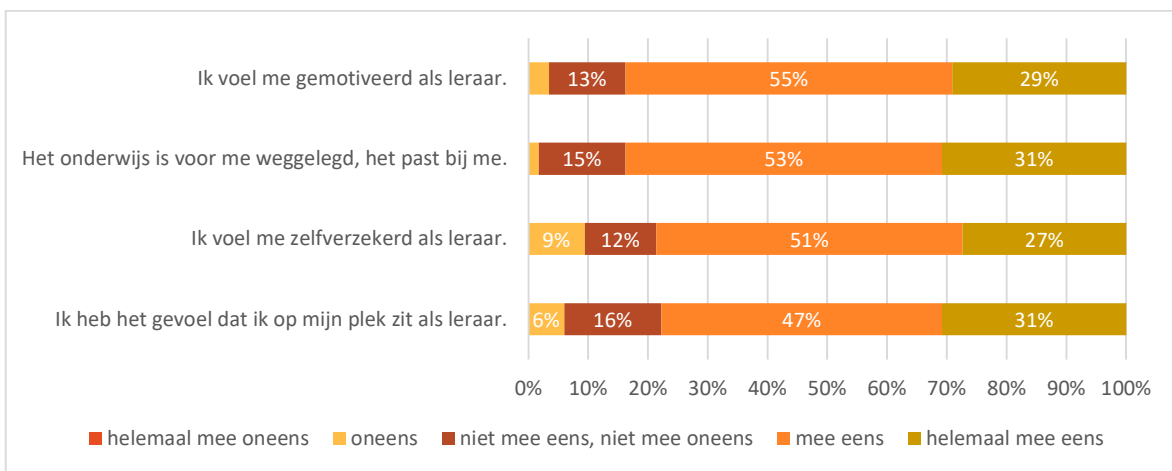
Figuur 2c: Doorgroeimogelijkheden, passend bij loopbaanbeeld, alumni werkzaam in mbo (n=31)



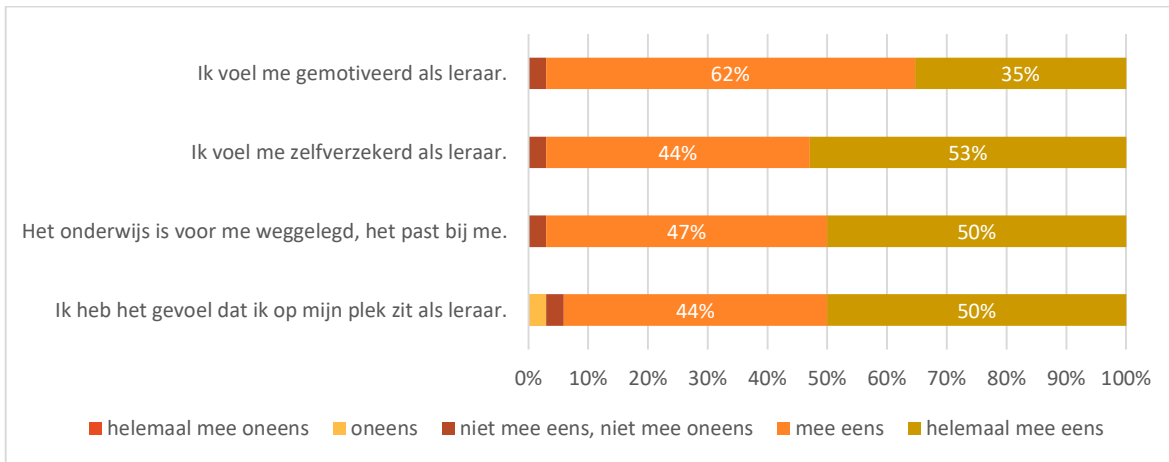
Figuur 3a: tevredenheid over werken in het onderwijs po (n=76)



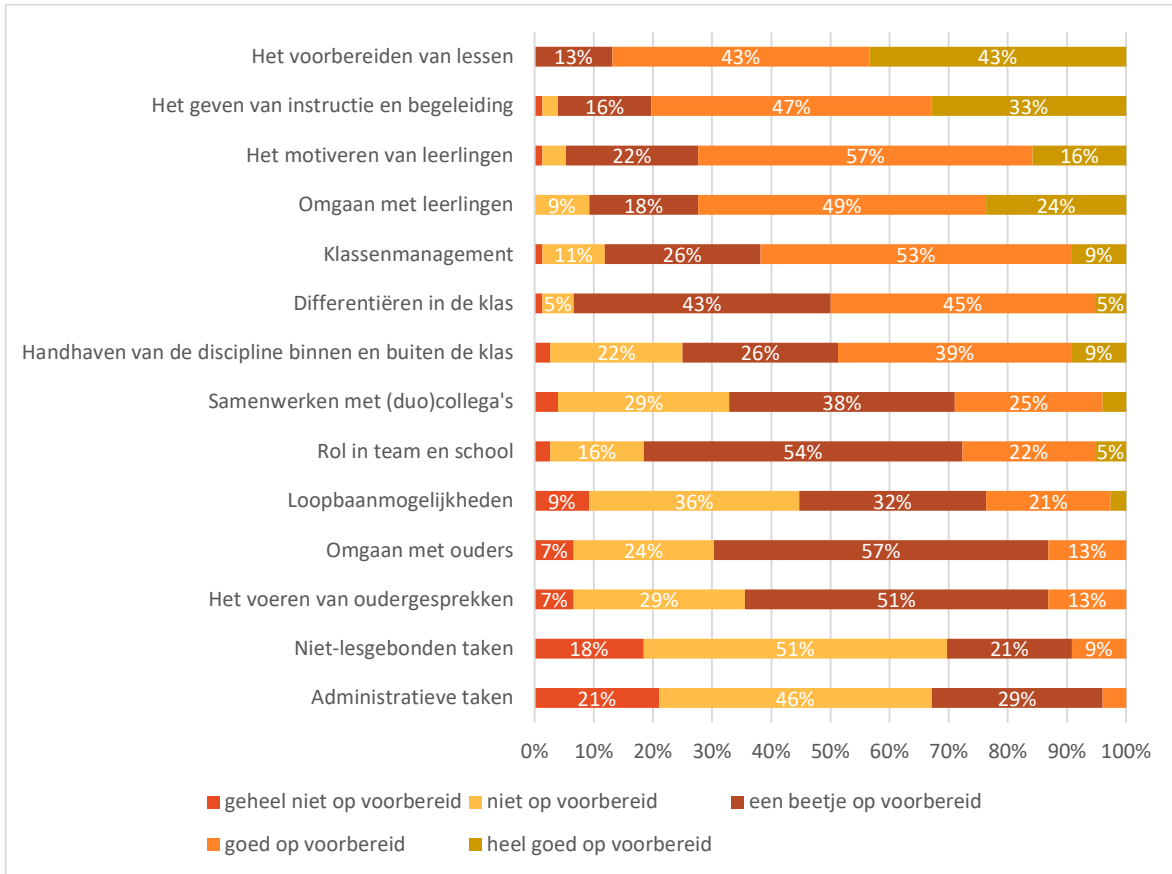
Figuur 3b: tevredenheid over werken in het onderwijs vo (n=117)



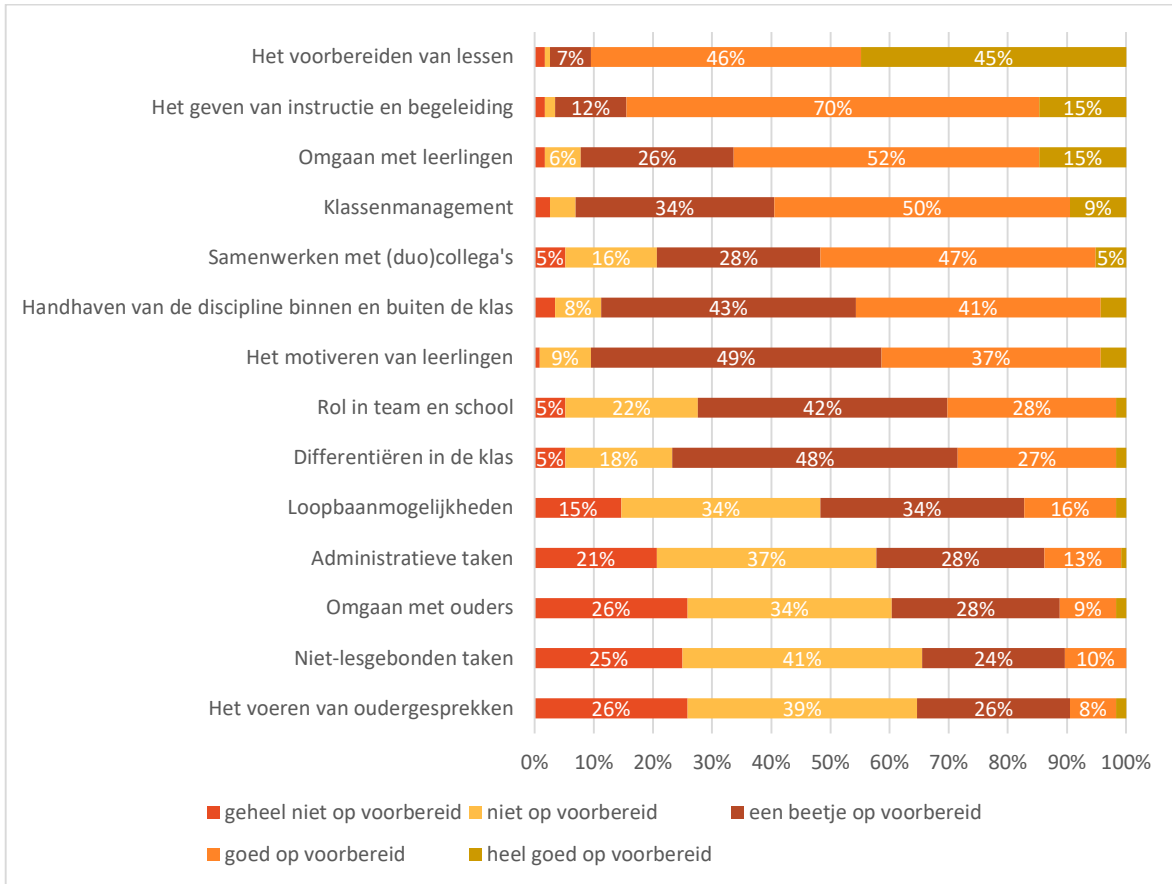
Figuur 3c: tevredenheid over werken in het onderwijs mbo (n=34)



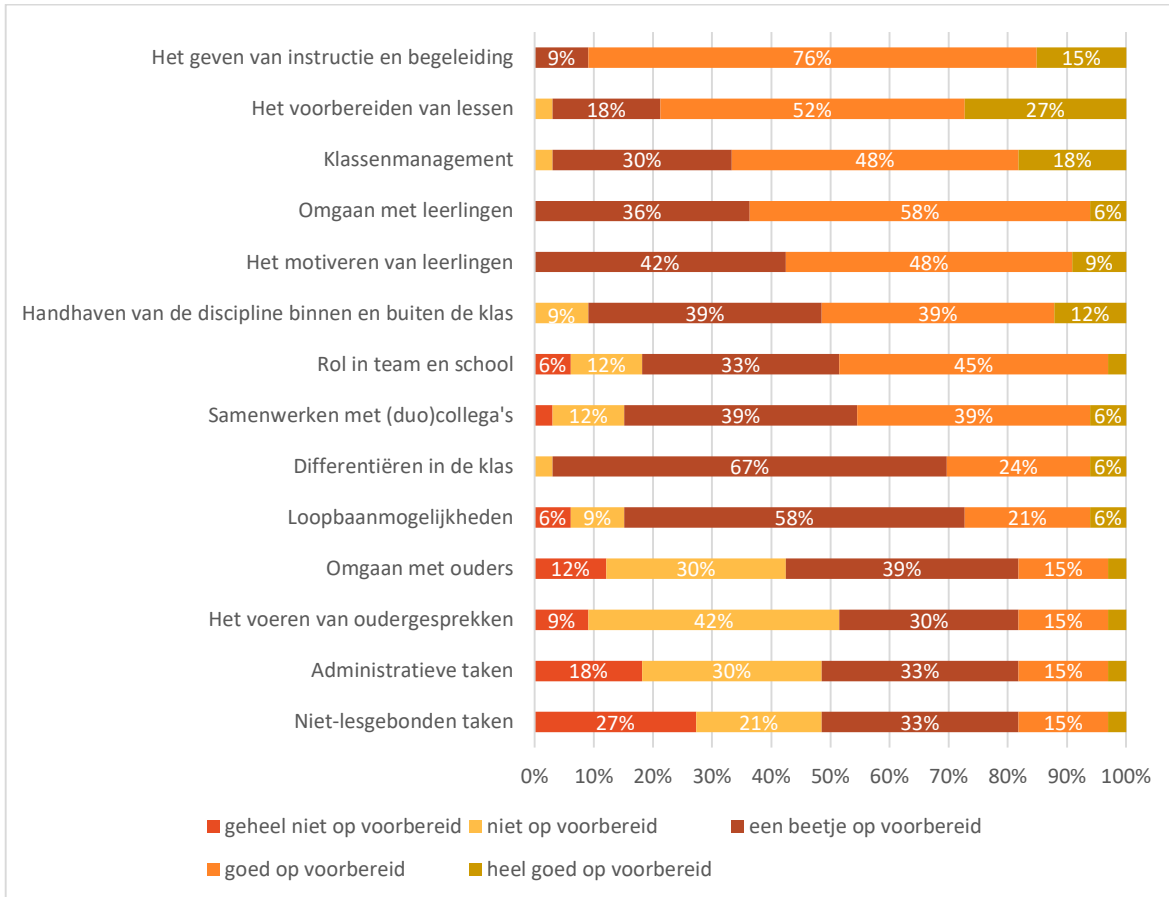
Figuur 4a: Mate van voorbereid voelen voor verschillende aspecten van de baan als leraar po (n=76)



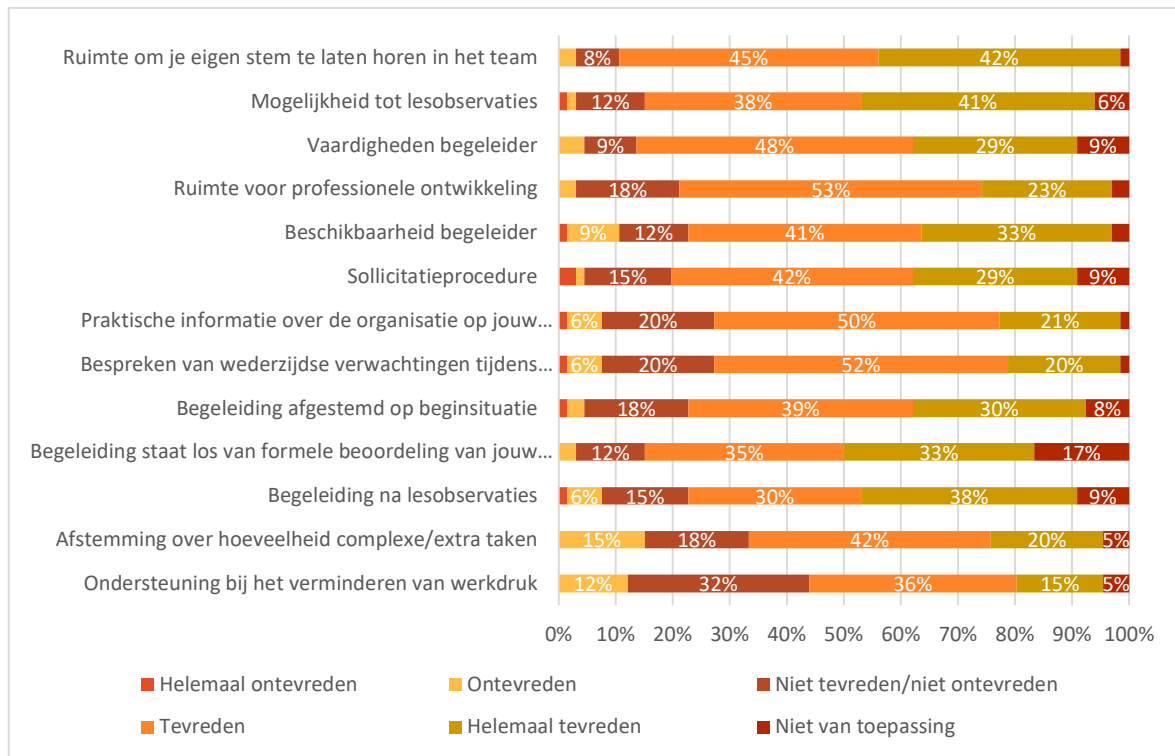
Figuur 4b: Mate van voorbereid voelen voor verschillende aspecten van de baan als leraar vo (n=116)



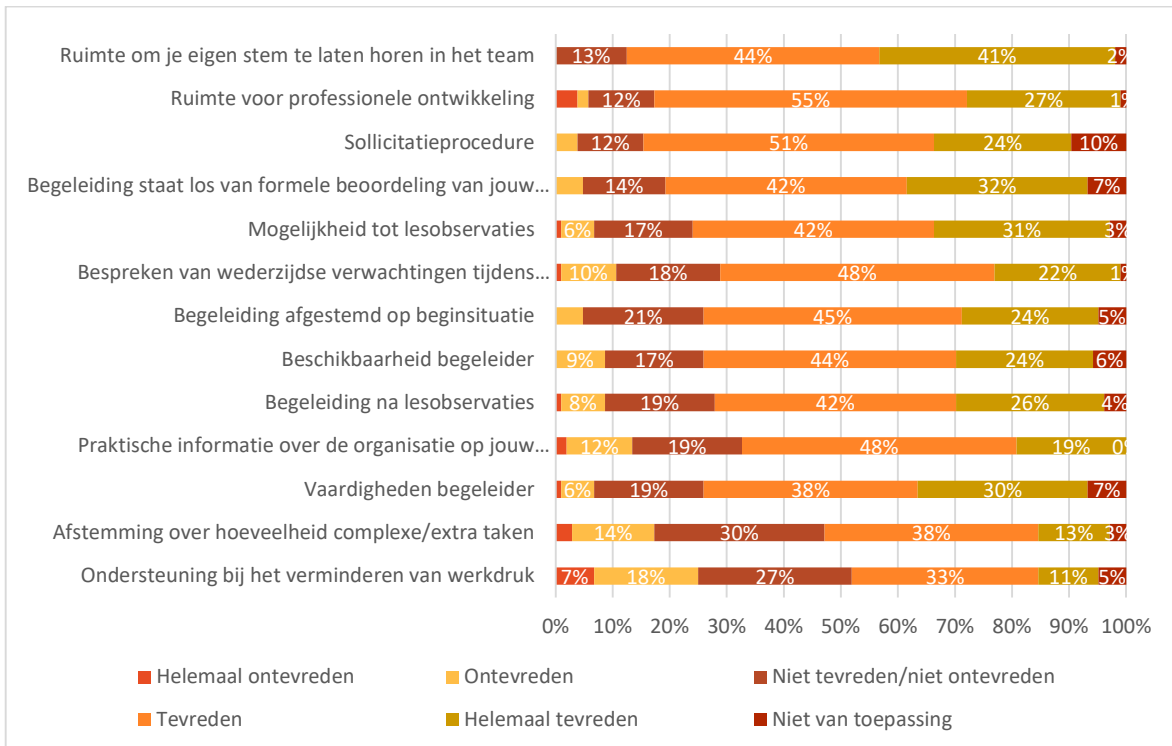
Figuur 4c: Mate van voorbereid voelen voor verschillende aspecten van de baan als leraar mbo (n=33)



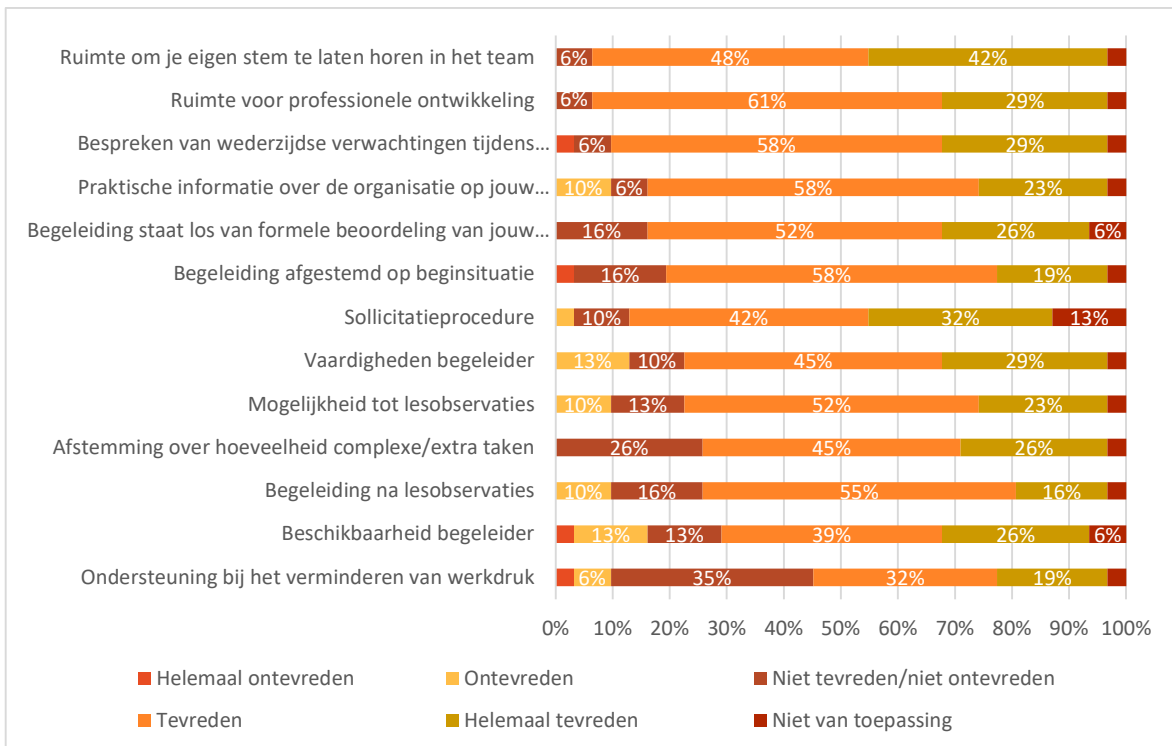
Figuur 5a: Tevredenheid over begeleiding als starter po (n=66)



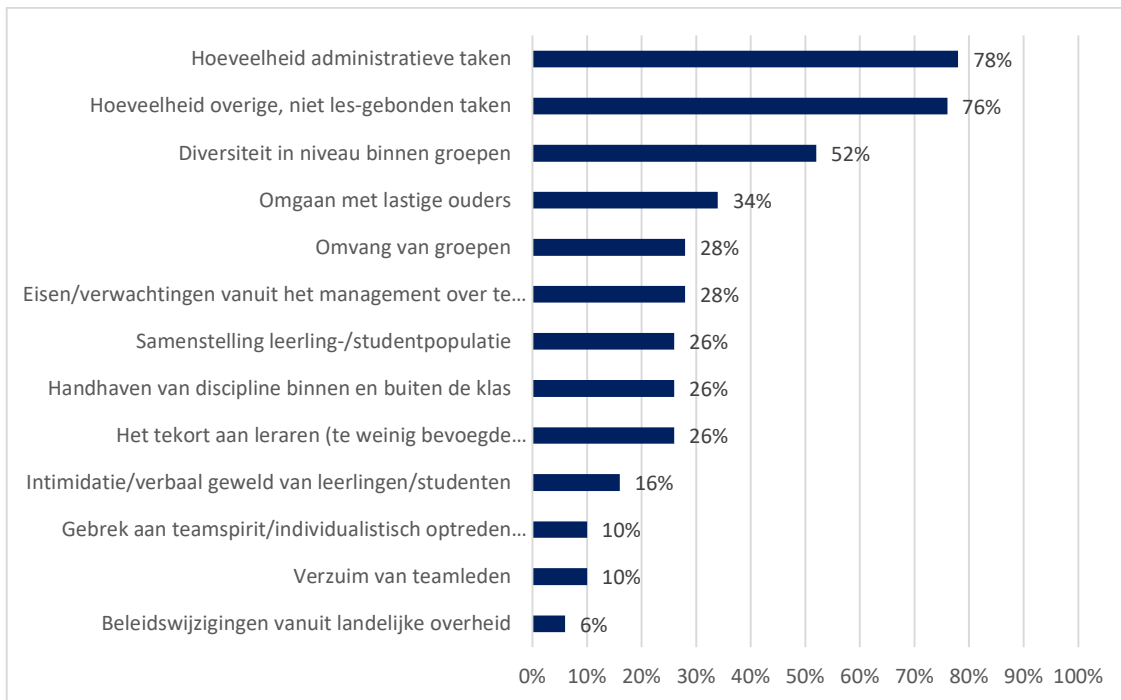
Figuur 5b: Tevredenheid over begeleiding als starter vo (n=104)



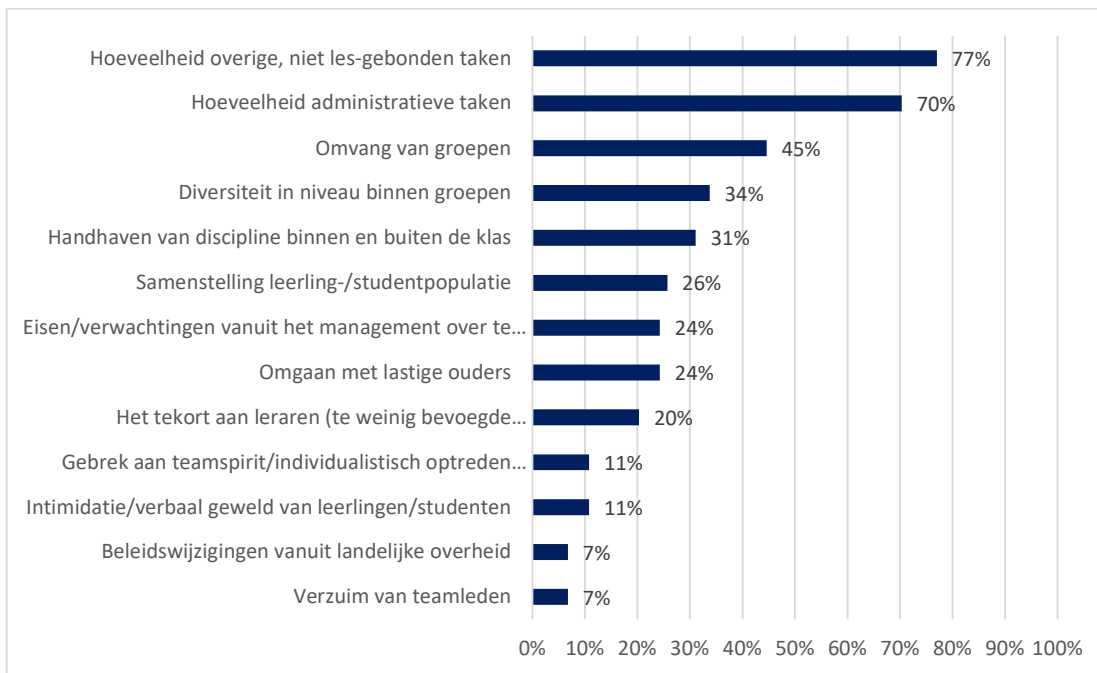
Figuur 5c: Tevredenheid over begeleiding als starter mbo (n=66)



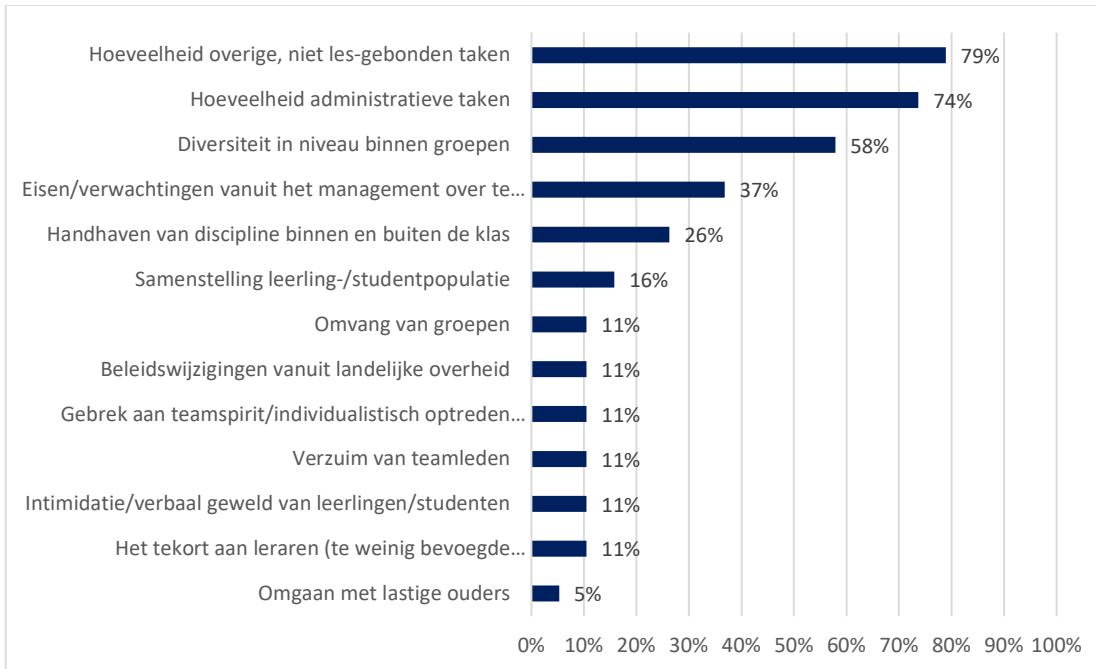
Figuur 6a: Oorzaken werkdruk (maximaal 5) po (n=50)



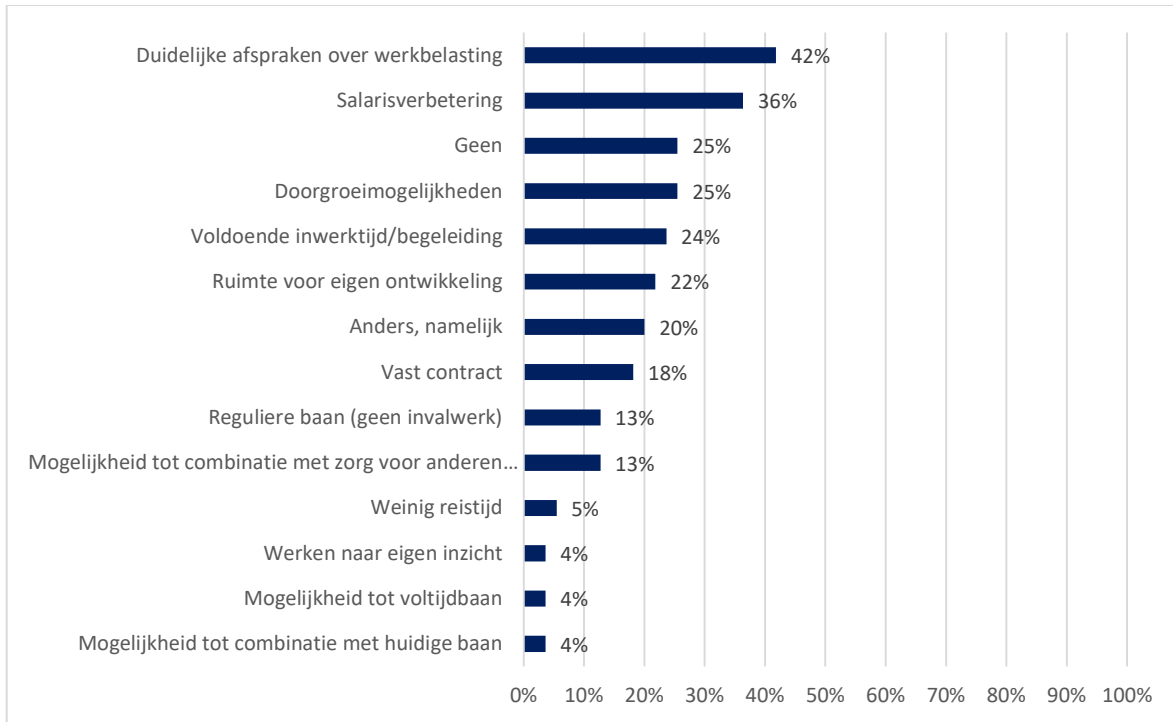
Figuur 6b: Oorzaken werkdruk (maximaal 5) vo (n=74)



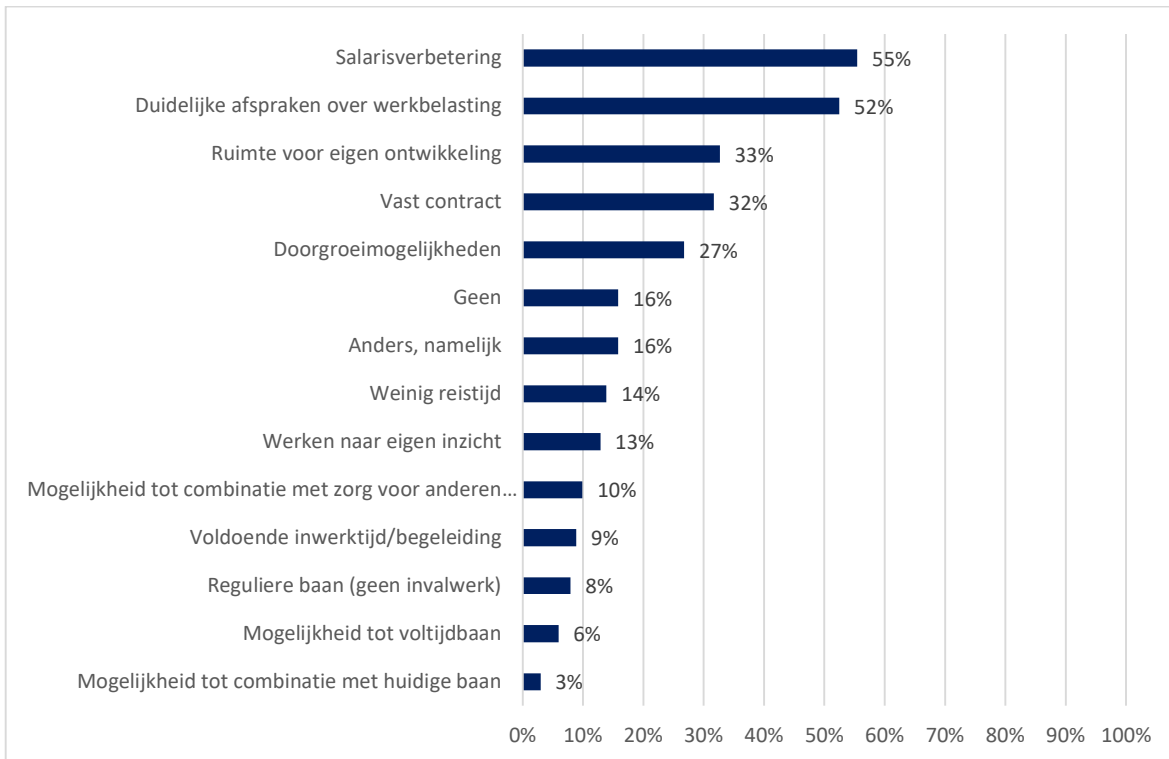
Figuur 6c: Oorzaken werkdruk (maximaal 5) mbo (n=19)



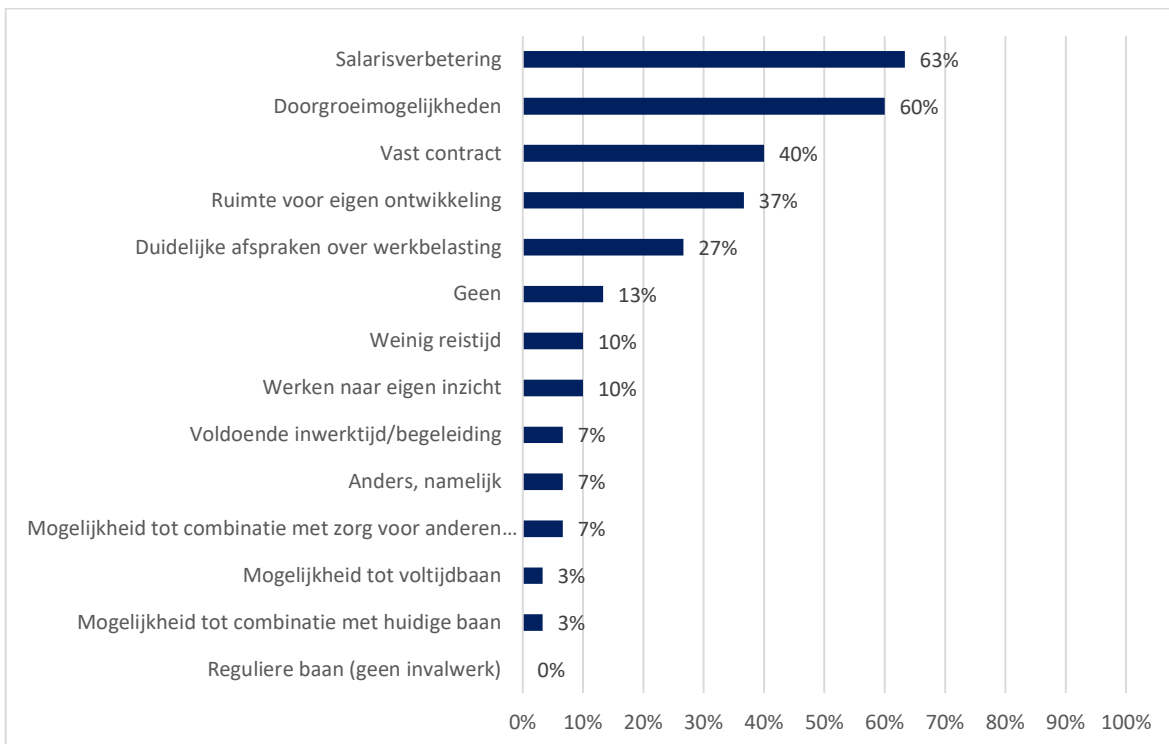
Figuur 7a: Onder welke omstandigheden meer werkuren maken po (n=55)



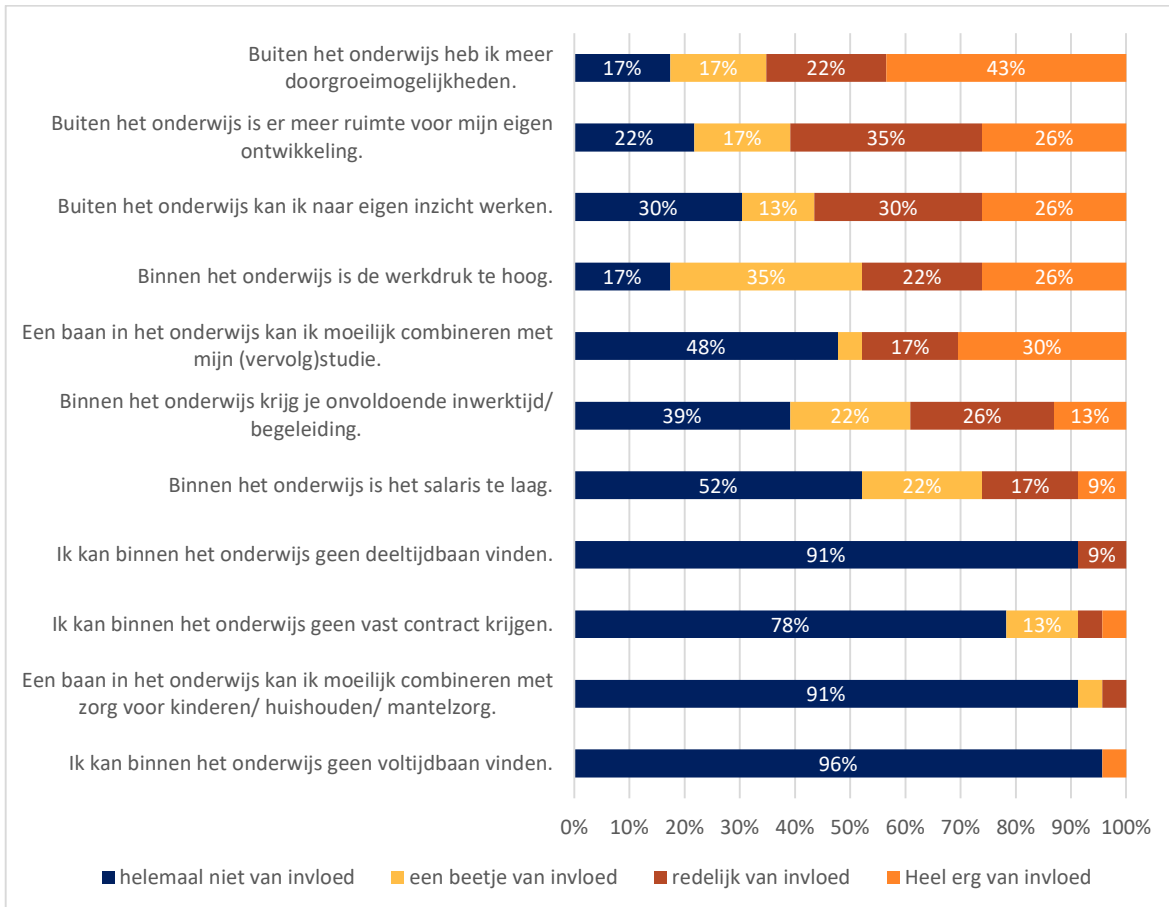
Figuur 7b: Onder welke omstandigheden meer werkuren maken vo (n=101)



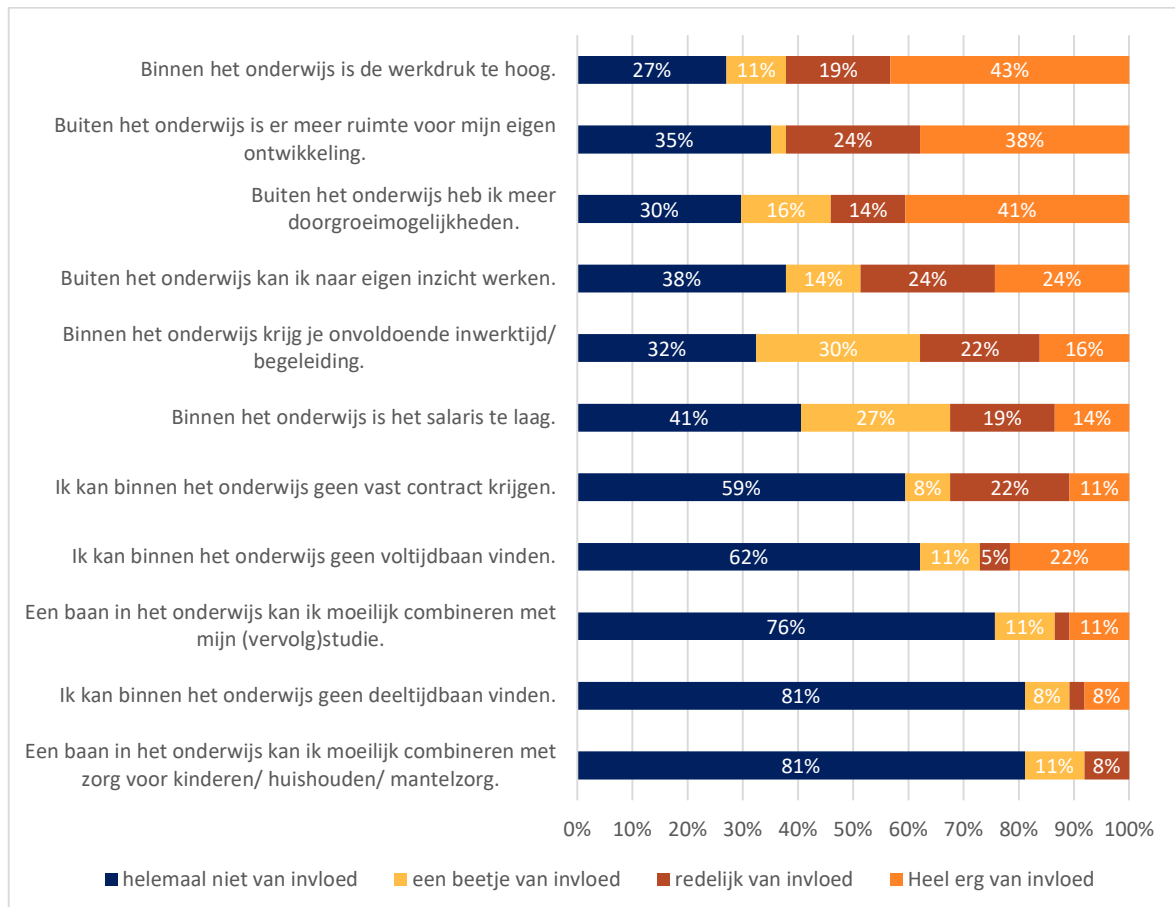
Figuur 7c: Onder welke omstandigheden meer werkuren maken mbo (n=30)



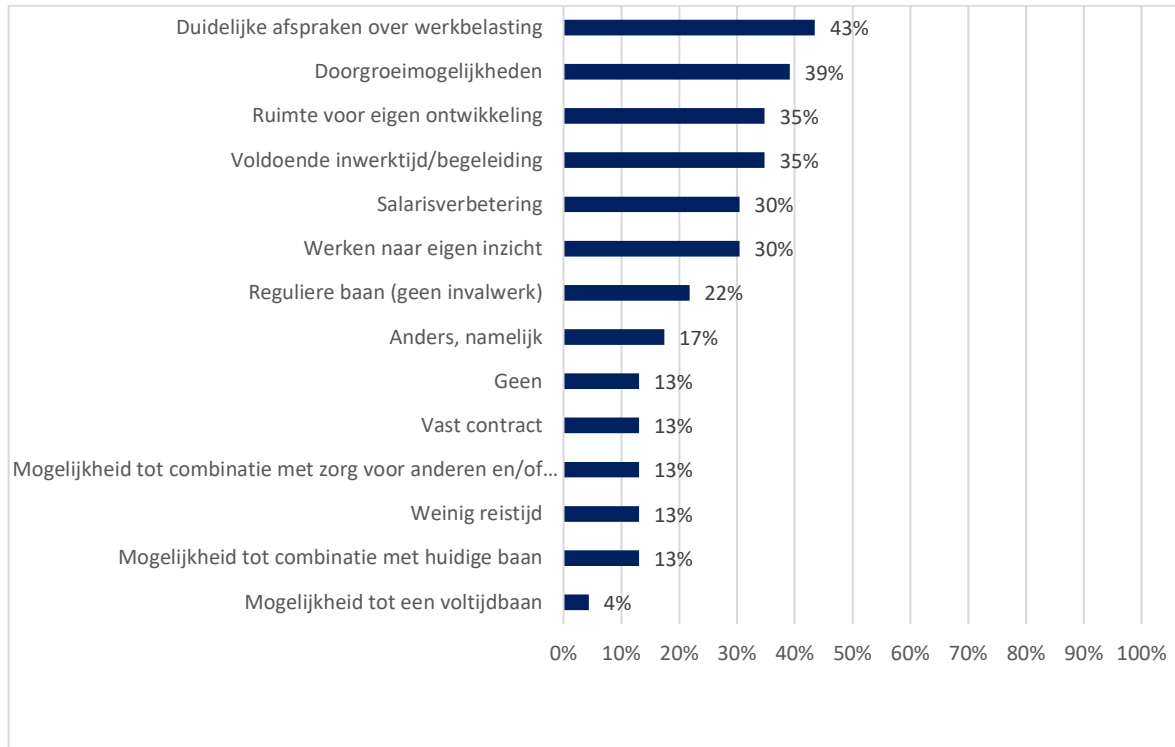
Figuur 8a: Redenen van invloed om niet in onderwijs te werken, alumni opgeleid voor po (n=23)



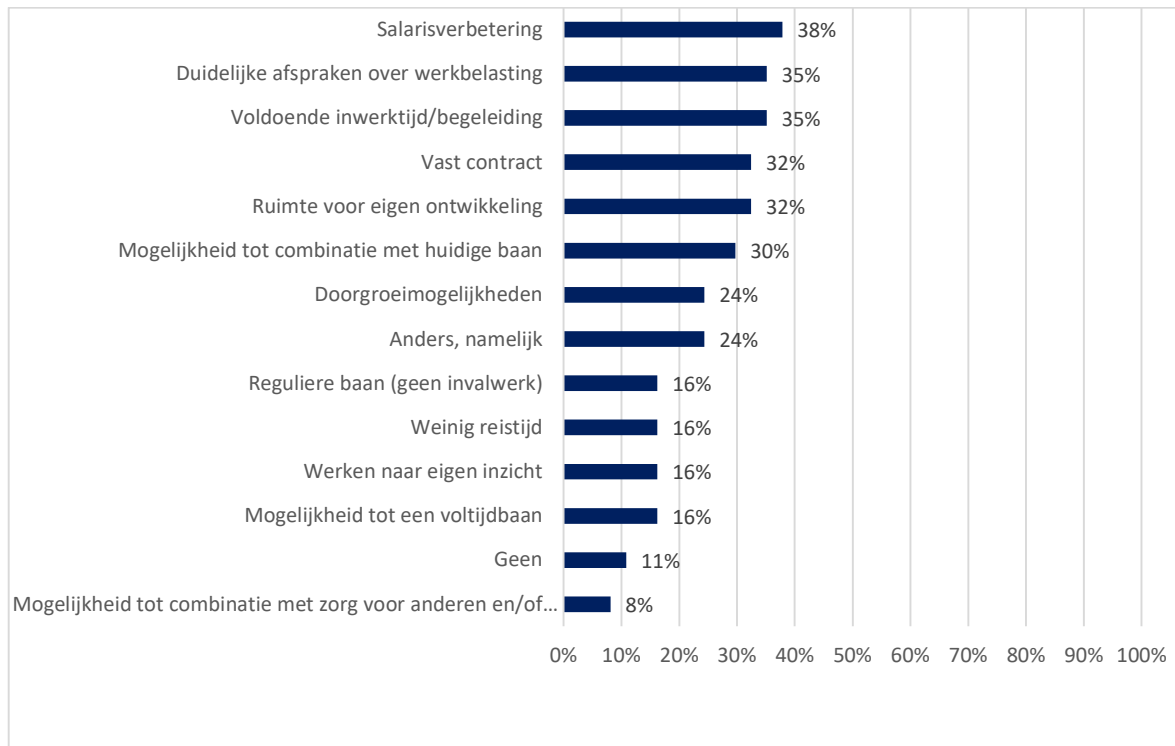
Figuur 8b: Redenen van invloed om niet in onderwijs te werken, alumni opgeleid voor vo/ mbo(n=37)



Figuur 9a: Mogelijke overwegingen om wel in onderwijs te werken, alumni opgeleid voor po (n=23)



Figuur 9a: Mogelijke overwegingen om wel in onderwijs te werken, alumni opgeleid voor vo/ mbo (n=37)



OPEN UP
NEW HAN_ UNIVERSITY
HORIZONS. OF APPLIED SCIENCES