

TRENDANALYSE ALUMNIONDERZOEK 2022-2025

Martijn Peters, Edwin Buijs

M.m.v. Helma Oolbekkink-Marchand, Joke Kiewiet

Lectoraat Professionaliteit van Leraren

19 november 2025

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding.....	1
2. Samenvatting.....	4
3. Resultaten Survey.....	6
3.1 Werkzaam in het onderwijs	6
3.2 Baan en functie van recent afgestudeerde alumni	7
3.3 Keuze voor de school	10
3.4 Verwachtingen en doorgroeimogelijkheden.....	11
3.5 Tevredenheid met en voorbereiding op het beroep als leraar	14
3.6 Begeleiding als starter	23
3.7 Mate en oorzaken van ervaren werkdruk	27
3.8 Redenen om niet in het onderwijs te gaan werken	34
4. conclusies en aanbevelingen.....	41
4.1 Baan en functie van recent afgestudeerde alumni	41
4.2 Voorbereiding op het beroep.....	41
4.3 Tevredenheid over de baan.....	42
4.4 Aanbevelingen.....	42
Bijlage 1: Vragenlijst alumni	43

1. INLEIDING

Het lerarentekort heeft de afgelopen jaren terecht heel veel aandacht gekregen. Scholen worstelen met een tekort aan leraren, met name in het primair onderwijs zijn de tekorten aanzienlijk hoewel er ook grote verschillen per regio zijn. Maar ook in het voortgezet onderwijs spelen tekorten een rol meer specifiek bij vakken als wiskunde, natuurkunde, Frans, Duits en Nederlands. Ook in Gelderland-Zuid en meer specifiek in de regio Arnhem-Nijmegen waar de HAN onder andere voor opleidt is de verwachting dat de tekorten richting 2029 oplopen¹. Landelijk zijn vanuit het bestuursakkoord flexibilisering acties ondernomen om o.a. de route naar het leraarschap flexibeler te maken door te gaan werken met leeruitkomsten en door zij-instroomroutes te ontwikkelen². Subsidies zoals RAL en RAP hebben geleid tot verschillende initiatieven in de regio waaronder 'leraar in Nijmegen'³ maar ook tot leernetwerken die zich richten op het behoud van leraren. Ook de recente inrichting van de onderwijsregio's heeft onder andere als doel om kandidaten voor het leraarschap te werven om zo de tekorten te kunnen bestrijden.

Om inzicht te krijgen in de uitstroom van de lerarenopleidingen van de HAN en de tevredenheid van onze alumni over de lerarenopleiding en over de begeleiding in de eerste fase in het beroep, is het onderhavige onderzoek opgezet. Vanuit de middelen voor Tekortsectoren is een survey onderzoek uitgezet onder alumni van de HAN. Dit onderzoek is gestart in 2022 en wordt sindsdien jaarlijks herhaald. De belangrijkste onderwerpen van de vragenlijst zijn:

- Achtergrondkenmerken van alumni (opleiding, variant, huidige werkstatus)
- Ervaringen in het onderwijs en tevredenheid met het dienstverband
- Beoordeling van voorbereiding door de opleiding (pedagogisch, vakinhoudelijk, basisvaardigheden)
- Tevredenheid over de opleiding en begeleiding tijdens studie en start in het beroep
- Werkdruk, loopbaanperspectieven en toekomstverwachtingen

In Tabel 1 is de respons weergegeven van de afnamen van de vragenlijst onder alumni in 2022-2023, 2023-2024 en in 2024-2025.

¹ <https://www.voion.nl/onderwijsarbeidsmarkt/regio-in-beeld/gelderland-zuid#ontwikkeling-aantal-leraren-en-directeuren>

² [Eindrapport Onderzoek Bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen | Aanpak Lerarentekort](#)

³ <https://leraarinnijmegen.nl/>

In het najaar van 2022 is een vragenlijst gestuurd naar alumni van de PABO (HAN) die in 2021-2022 zijn afgestudeerd. Daarnaast is in dit onderzoek een zoektocht gedaan op de sociale-mediaprofielen van alumni, voor de cohorten 2019-2020, 2020-2021 en 2021-2022. Van deze drie cohorten bleek 72% direct na afstuderen werkzaam te zijn in het onderwijs.

In het najaar van 2023 is de vragenlijst breed uitgezet onder 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. In deze versie van de vragenlijst is ook direct gevraagd naar de werkplek van alumni.

In het jaar 2024-2025 is de vragenlijst afgenomen bij alumni van de lerarenopleidingen van de HAN (PABO en TGLO) die in 2023-2024 zijn afgestudeerd.

Tabel 1

Responsoverzicht alumni-onderzoek afnamen 2022-2023, 2023-2024 en 2024-2025

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
PABO	105	94	77
TGLO		124	96
Zij-instroom PABO		8	9
Totaal HAN	105	226	182
RDA		103	
PWPO		26	
Totaal	105	358	182

De vragenlijst voor het alumnonderzoek is tussen 2023 en 2025 op hoofdlijnen compacter en meer thematisch ingericht. Diverse achtergrondvragen, zoals afstudeerdatum, woonplaats, schoolnaam, regio en afstand, zijn verwijderd om de belasting voor respondenten te verminderen. Tegelijkertijd is de inhoudelijke focus versterkt: er is meer aandacht voor de mate waarin alumni zich voorbereid voelen op basisvaardigheden (taal, rekenen, burgerschap, digitale vaardigheden) en vakinhoudelijke voorbereiding, gekoppeld aan de onderwijssector. Daarnaast is een nieuw blok toegevoegd over extra inzet tijdens stages (uren, reden en invloed op studievoortgang). Antwoordopties en routing zijn verfijnd, bijvoorbeeld door verplichte

toelichting bij “anders, namelijk” en aangepaste schaalvragen. Vragen over werkdruk en loopbaanpaden zijn breder toepasbaar gemaakt.

Voor de surveyvragen verwijzen we naar de bijlage van deze rapportage (bijlage 1).

Om een betere vergelijking te kunnen maken van de resultaten voor alumni van de HAN (Pabo en TLGO) door de jaren heen, is ervoor gekozen om in dit rapport de resultaten van RDA en PWPO in 2023-2024 weg te laten.

2. SAMENVATTING

Uit de gegevens van het HAN-alumnionderzoek tussen 2022 en 2025 blijkt dat veruit de meeste alumni in het onderwijs werkzaam zijn als leraar. De meeste alumni hebben een tijdelijk contract met uitzicht op een vaste baan. Hoewel zij door de jaren heen vaker een vast contract hebben, hebben zij ook vaker een plek in een invalpool of een tijdelijk contract ter vervanging van een collega.

Factoren die van invloed worden beschouwd op de schoolkeuze zijn de stage-ervaring, de afstand woon-werk, de mogelijkheid tot een vast contract (met name bij TGLO-alumni) en een specifiek onderwijsconcept (met name bij Pabo-alumni).

De meeste alumni verwachten de komende jaren op hun huidige school te blijven werken. Bij Pabo-alumni wordt dit in de loop der tijd echter wel iets minder, terwijl TGLO-alumni juist iets vaker verwachten op hun huidige school te blijven werken. Ook overwegen TGLO-alumni iets vaker om een baan te zoeken buiten het onderwijs.

Groei in bekwaamheid en horizontale groei worden door de jaren heen door een grote meerderheid van zowel Pabo- als TGLO-alumni gezien als passend of zelfs zeer passend bij hun loopbaanbeeld. Hoewel een meerderheid van de alumni vindt dat het onderwijs voor hen is weggelegd, het gevoel heeft dat zij op hun plek zitten als leraar en zich gemotiveerd en zelfverzekerd voelt als leraar, is er in deze opvattingen wel een dalende trend zichtbaar.

Alumni voelen zich het beste voorbereid op het geven van instructie en begeleiding. Zij voelen zich het minst voorbereid op niet-lesgebonden taken, administratieve taken, het omgaan met ouders en het voeren van oudergesprekken. In de loop der jaren blijken alumni zich steeds iets minder goed voorbereid te voelen op differentiëren in de klas, op het handhaven van de discipline binnen en buiten de klas, en op het samenwerken met (duo)collega's.

Qua aspecten van de baan zijn alumni het meest tevreden over de samenwerking met collega's en over ruimte voor hun eigen ontwikkeling. Het minst tevreden zijn zij over de hoeveelheid werk in relatie tot de omvang van hun aanstelling.

Wat betreft hun begeleiding als starter zijn alumni het meest tevreden over de ruimte om hun eigen stem te laten horen in het team. Over de ondersteuning bij het verminderen van werkdruk zijn zij het minst tevreden.

Een meerderheid van de alumni ervaart veel tot zeer veel werkdruk. De hoeveelheid administratieve taken en de hoeveelheid overige, niet-lesgebonden taken worden het vaakst genoemd als oorzaken van deze werkdruk.

Er zijn door de jaren heen en tussen de opleidingen behoorlijke verschillen in de omstandigheden waaronder alumni meer werkuren in het onderwijs zouden willen maken. Relatief vaak genoemd wordt salarisverbetering (met name door TGLO-alumni). Pabo-alumni noemen relatief vaker voldoende inwerktijd/begeleiding.

In de redenen die van invloed zijn om niet in het onderwijs te werken zijn vrij sterke fluctuaties te zien. Dit heeft deels te maken met het feit dat deze vraag door relatief weinig alumni zijn beantwoord (de alumni die niet meer in het onderwijs werken). Een reden om niet in het onderwijs te werken die consistent veel wordt genoemd is de hoge werkdruk. Ook relatief veel genoemd worden dat er buiten het onderwijs meer ruimte voor de eigen ontwikkeling is, dat ze buiten het onderwijs naar eigen inzicht kunnen werken, dat er buiten het onderwijs meer doorgroeimogelijkheden zijn, dat je binnen het onderwijs onvoldoende inwerktijd/begeleiding krijgt, en dat een baan in het onderwijs moeilijk te combineren is met een (vervolg)studie.

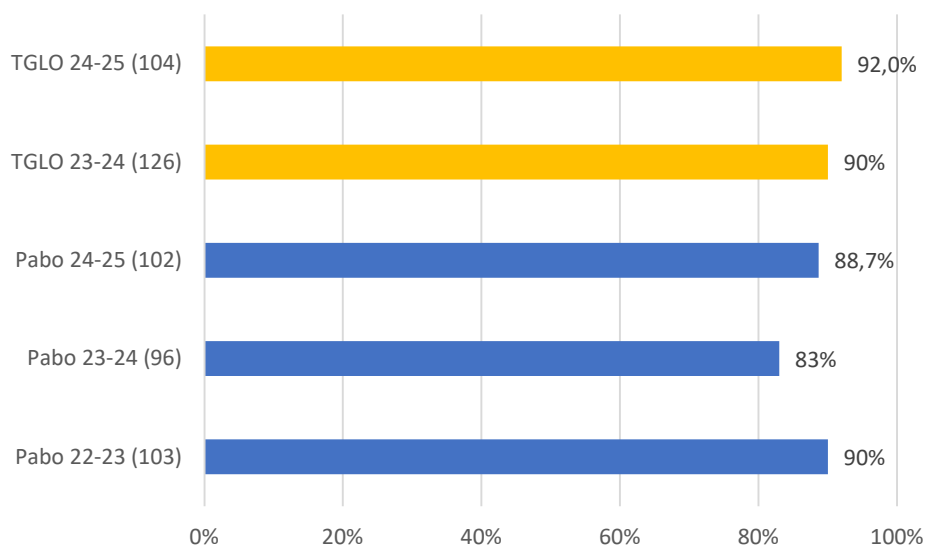
Overwegingen om wel in het onderwijs te werken die door de jaren heen vrij consistent worden genoemd zijn salarisverbetering, duidelijke afspraken over werkbelasting, voldoende inwerktijd/begeleiding, en ruimte voor de eigen ontwikkeling. Het minst genoemd worden reguliere baan (geen invalwerk), mogelijkheid tot een voltijdbaan, mogelijkheid tot combinatie met zorg voor anderen en/of studie, en 'geen'.

3. RESULTATEN SURVEY

In de navolgende paragrafen worden de belangrijkste bevindingen vanuit de survey besproken.

3.1 Werkzaam in het onderwijs

Een grote meerderheid van de alumni is werkzaam in het onderwijs. In Figuur 1 is te zien dat voor de TGLO geldt dat dit 90% of meer is en voor de Pabo schommelt het percentage enigszins maar dit zit tussen de 83% en 90%.



Figuur 1
Percentage alumni werkzaam in het onderwijs

Veruit de meeste alumni werken in de onderwijssector waar zij voor zijn opgeleid (Zie Tabel 2). Van de studenten die zijn opgeleid aan de Pabo is slechts een zeer kleine minderheid (1% tot 3%) werkzaam in het VO. Voor de studenten die zijn opgeleid aan de TGLO geldt dat niemand werkzaam is in het PO. Alumni in de categorie 'overig' werken onder meer in het hoger onderwijs, in het NT2-onderwijs, in het volwassenenonderwijs en in het vavo.

Tabel 2*Onderwijssector waarin alumni werken per opleiding*

Opleiding	Werkzaam in onderwijssectoren				N
	po	vo	mbo	overig	
Pabo 22-23	90%	0%	0%	10%	105
Pabo 23-24	86%	1%	0%	13%	89
Pabo 24-25	87%	3%	0%	10%	91
TGLO 23-24	0%	65%	29%	6%	111
TGLO 24-25	0%	76%	20%	4%	99

3.2 Baan en functie van recent afgestudeerde alumni

Veruit de meeste alumni in het po zijn werkzaam als leraar (Zie Tabel 3).

Tabel 3*Functies van alumni in het primair onderwijs na het afstuderen (meerdere antwoorden mogelijk)*

	22-23	23-24	24-25
Leraar	86,7% (91)	98,8% (85)	96,5% (83)
Onderwijsondersteuner	5,7% (6)	2,3% (1)	2,3% (2)
IB'er	-	-	1,2% (1)
RT'er	-	-	-
Directeur	-	-	-
Anders, namelijk	2,9% (3)	3,5% (3)	1,2% (1)
Totaal	100% (94)	100% (86)	100% (86)

Veruit de meeste alumni in het vo zijn werkzaam als docent (zie Tabel 4).

Tabel 4*Functies van alumni in het voortgezet onderwijs na het afstuderen (meerdere antwoorden mogelijk)*

	22-23	23-24	24-25
Docent	-	98,8% (82)	100% (95)
IB-er	-	1,2% (1)	-
Afdelingsleider	-	-	-
Decaan	-	-	-
Schoolopleider	-	-	-
Onderwijsondersteuner	-	-	-
(Con)rector	-	-	-
Anders, namelijk	-	1,2% (1)	5,3% (5)
Totaal	-	100% (83)	100% (95)

Veruit de meeste alumni in het mbo zijn werkzaam als docent (zie Tabel 5).

Tabel 5

Functies van alumni in het mbo na het afstuderen (meerdere antwoorden mogelijk)

	23-24	24-25
Docent	97,4% (37)	100% (20)
Onderzoeker	-	10% (2)
Beleids/kwaliteitszorgmedewerker	-	5% (1)
Anders, namelijk	10,5% (4)	15% (3)
Totaal	100% (38)	100% (20)

Door de jaren heen hebben in het po de meeste alumni een tijdelijk contract met uitzicht op een vaste baan (zie Tabel 6); de categorie die daarna het meest voorkomt is die met een vast contract. Bij alumni werkzaam in het vo en in het mbo is de verhouding van hen met een tijdelijk contract met uitzicht op een vaste baan en hen met een vast contract ongeveer gelijk.

Studenten die na hun afstuderen werkzaam zijn in het po hebben in 2024-2025 ten opzichte van 2023-2024 en 2022-2023 vaker een vast contract. Door de jaren heen hebben zij echter ook vaker een plek in een invalpool.

In het vo hebben zij in 2024-2025 ten opzichte van 2023-2024 iets vaker een vast contract, maar ook meer dan dubbel zo vaak een tijdelijk contract ter vervanging van een collega.

In het mbo hebben zij iets minder vaak een tijdelijk contract met uitzicht op een vaste baan.

Tabel 6
Soorten dienstverbanden van alumni

	Een vast contract	Een tijdelijk contract met uitzicht op een vaste baan	Een tijdelijk contract ter vervanging van een collega	Een plek in een invalpool	Een oproepcontract voor losse uren	Een contract via een uitzendbureau	Anders
po 22-23	18,7%	62,6%	8,8%	7,7%	1,1%	1,1%	-
po 23-24	20,0%	50,0%	11,3%	15,0%	1,3%	-	2,5%
po 24-25	31,2%	36,4%	5,2%	19,5%	2,6%	-	5,2%
vo 22-23	-	-	-	-	-	-	-
vo 23-24	41,9%	51,40%	4,10%	-	-	-	2,7%
vo 24-25	46,2%	42,30%	9,00%	-	-	-	2,6%
mbo 22-23	-	-	-	-	-	-	-
mbo 23-24	45,0%	51,0%	-	-	-	-	3,0%
mbo 24-25	45,0%	45,0%	-	-	-	-	10,0%
overig 22-23	-	-	-	-	-	-	-
overig 23-24	45,5%	45,5%	-	-	-	-	9,1%
overig 24-25	42,9%	28,6%	-	-	7,1%	-	21,4%

In het po hebben door de jaren heen de meeste alumni een dienstverband van meer dan 0,8 fte (zie Tabel 7). In het vo zijn alumni met een dienstverband van 0,6 tot 0,8 fte consequent in de meerderheid. Vergeleken met alumni werkzaam in het vo is er in het po wel een relatief grote groep alumni met een dienstverband van minder dan 0,4 fte.

Bij de alumni die in het po werken is er een trend van een dalende omvang van het dienstverband.

Bij de alumni die werkzaam zijn in het vo lijkt er iets vaker sprake te zijn van een grotere omvang van het dienstverband.

Tabel 7 Omvang van het dienstverband van alumni in fte

	minder dan 0,4	0,4 tot 0,6	0,6 tot 0,8	meer dan 0,8
po 22-23	14,6%	18,0%	30,3%	37,1%
po 23-24	21,9%	21,9%	22,9%	33,3%
po 24-25	18,2%	24,2%	26,3%	31,3%
vo 22-23	-	-	-	-
vo 23-24	3,6%	24,3%	47,7%	24,3%
vo 24-25	5,0%	23,8%	40,6%	30,7%

3.3 Keuze voor de school

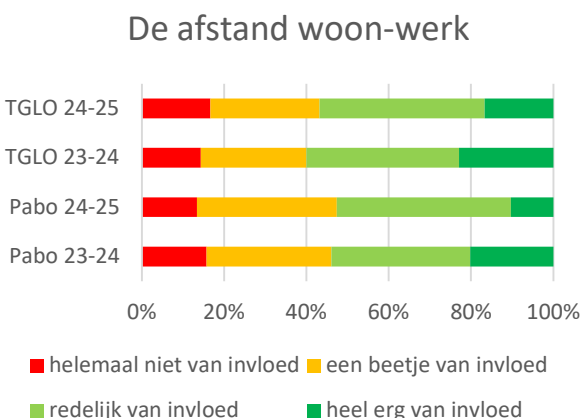
In Figuur 2 is een overzicht te vinden van de factoren waarvan alumni noemen dat zij van invloed zijn geweest op hun schoolkeuze. Een factor die door de jaren heen door alumni relatief vaak als 'heel erg van invloed' wordt beschouwd op de schoolkeuze is de stage-ervaring. Tegelijkertijd is de stage-ervaring ook één van de factoren die volgens alumni juist 'helemaal niet van invloed' is geweest. Factoren die door de jaren heen 'redelijk' of meer van invloed zijn geweest, zijn de afstand woon-werk, de mogelijkheid tot een vast contract (met name bij TGLO-alumni) en een specifiek onderwijsconcept (met name bij Pabo-alumni). Het minst van invloed op de schoolkeuze lijkt te zijn een aanbeveling door collega's of medestudenten.

Voor TGLO-alumni en met name voor Pabo-alumni is in 2024-2025 t.o.v. 2023-2024 een aanbeveling door collega's of medestudenten minder van invloed geworden op de schoolkeuze. Daarnaast is ook de afstand woon-werk iets minder van invloed geworden voor zowel Pabo- als TGLO-alumni.

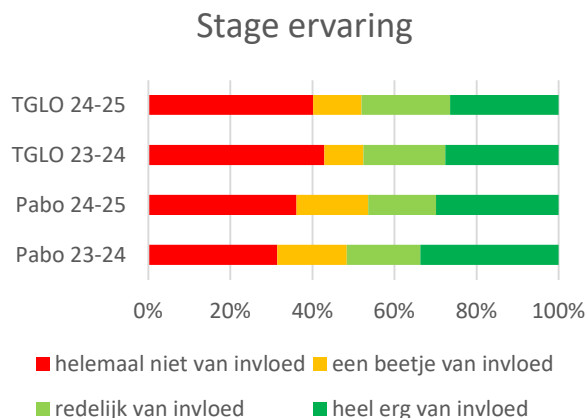
Voor zowel Pabo- als TGLO-alumni is in 2024-2025 t.o.v. 2023-2024 het specifiek onderwijsconcept iets meer van invloed geworden.

Voor Pabo-alumni is stage-ervaring in 2024-2025 iets minder van invloed dan in 2023-2024.

Voor TGLO-alumni is de mogelijkheid tot een vast contract in 2024-2025 iets minder van invloed dan in 2023-2024.

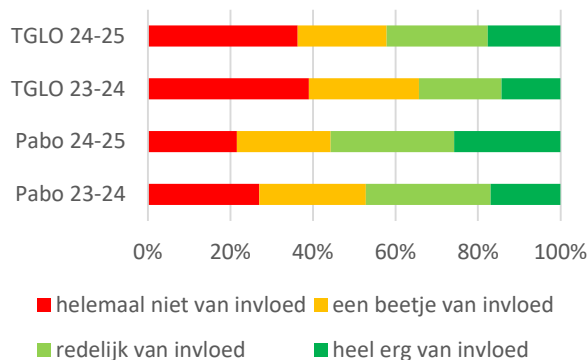


Figuur 2a



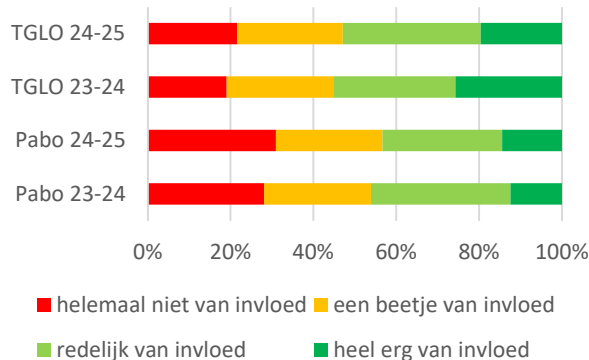
Figuur 2b

Specifiek onderwijsconcept



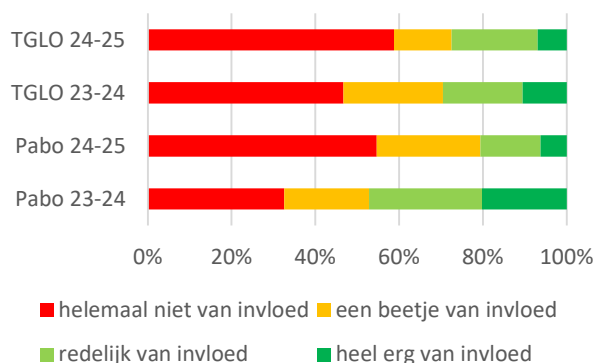
Figuur 2c

Mogelijkheid tot vast contract



Figuur 2d

Aanbevolen door collega's/medestudenten



Figuur 2e

Figuur 2

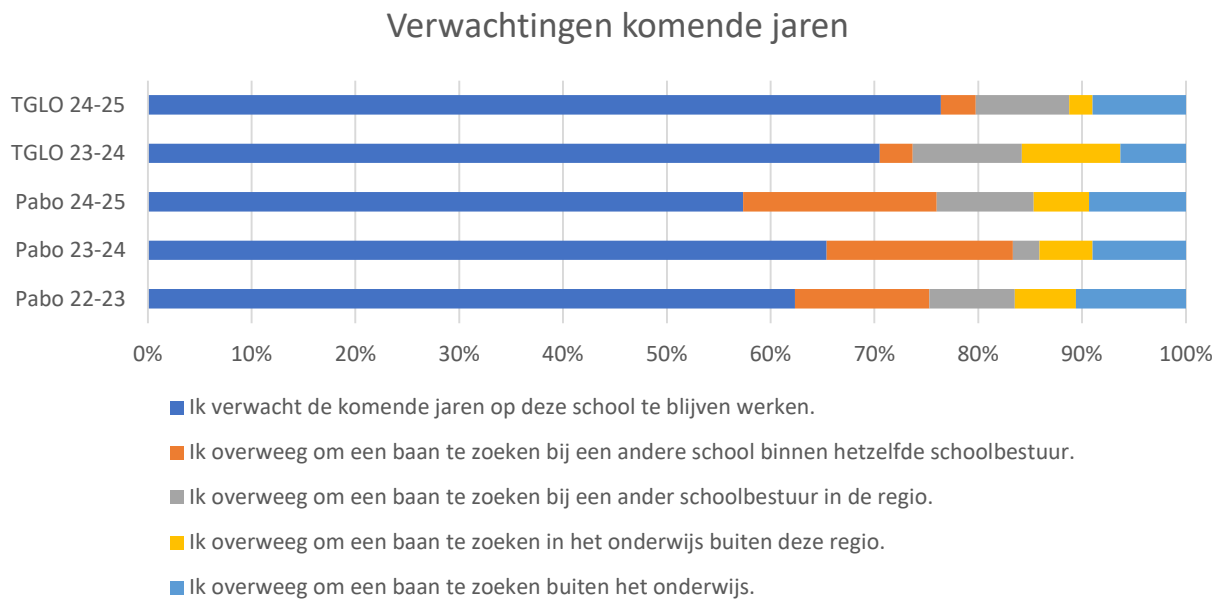
Mate van invloed factoren op schoolkeuze (Pabo 23-24: n=89; Pabo 24-25: n=97; TGLO 23-24: n=105; TGLO 24-25: n=102)

3.4 Verwachtingen en doorgroeimogelijkheden

Door de jaren heen verwachten de meeste alumni de komende jaren op hun huidige school te blijven werken (Figuur 3). Een opvallend verschil tussen TGLO-alumni en Pabo-alumni is dat de laatsten beduidend vaker overwegen om een baan te zoeken bij een andere school binnen hetzelfde schoolbestuur.

Zowel ten opzichte van 2022-2023 als ten opzichte van 2023-2024 verwachten Pabo-alumni in 2024-2025 minder vaak op hun huidige school te blijven werken. TGLO-alumni daarentegen verwachten juist iets vaker op hun huidige school te blijven werken.

Ook overwegen TGLO-alumni in 2024-2025 iets vaker om een baan te zoeken buiten het onderwijs.



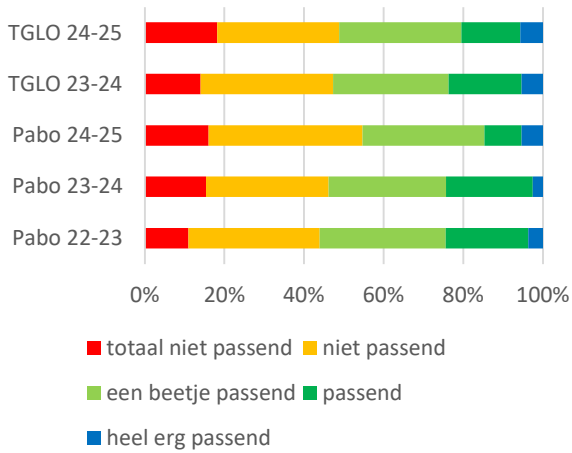
Figuur 3

Verwachtingen komende jaren (Pabo 22-23: n=85; Pabo 23-24: n=78; Pabo 24-25: n=75; TGLO 23-24: n=95; TGLO 24-25: n=89)

Groei in bekwaamheid wordt door de jaren heen door een grote meerderheid van zowel Pabo- als TGLO-alumni gezien als passend of zelfs zeer passend bij hun loopbaanbeeld (Figuur 4). Hetzelfde geldt voor horizontale groei in rollen, maar dan in iets mindere mate. Hiërarchisch, reikwijdte, overstappen tussen contexten en open en hybride worden door de jaren heen door ongeveer 40% tot ongeveer 50% van de alumni als niet-passend gezien. Daarbij valt op dat overstappen tussen contexten door Pabo-alumni vaker als niet-passend wordt gezien dan door TGLO-alumni, terwijl open en hybride juist door TGLO-alumni vaker als niet-passend wordt gezien.

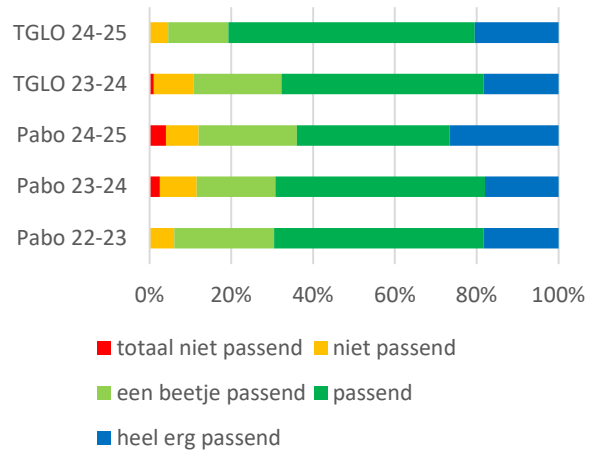
Zowel Pabo- als voor TGLO-alumni zien door de jaren heen reikwijdte, open en hybride, en hiërarchisch iets minder als passend loopbaanpad. Daarnaast zien zij in latere jaren horizontale groei in rollen iets vaker als passend loopbaanpad.

Hiërarchisch



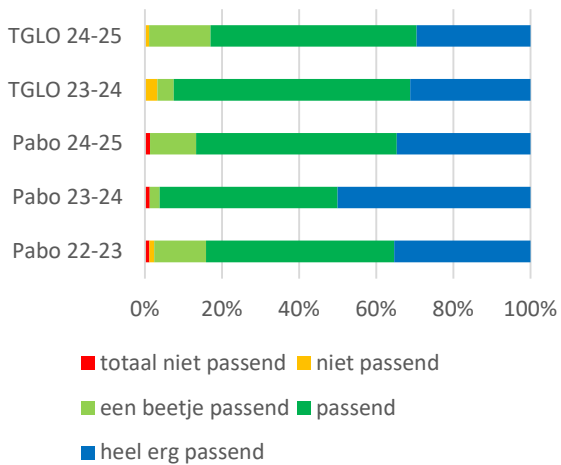
Figuur 4a

Horizontale groei in rollen



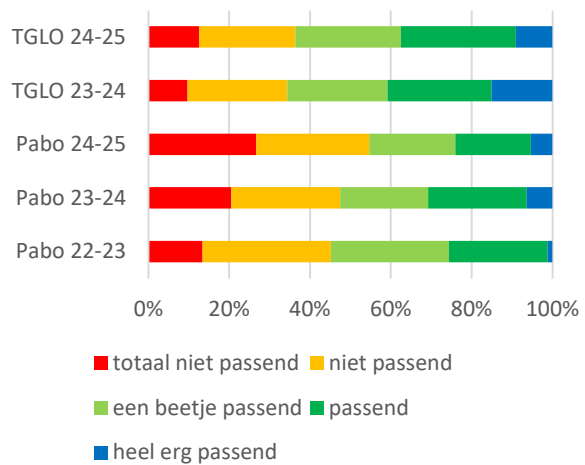
Figuur 4b

Groei in bekwaamheid

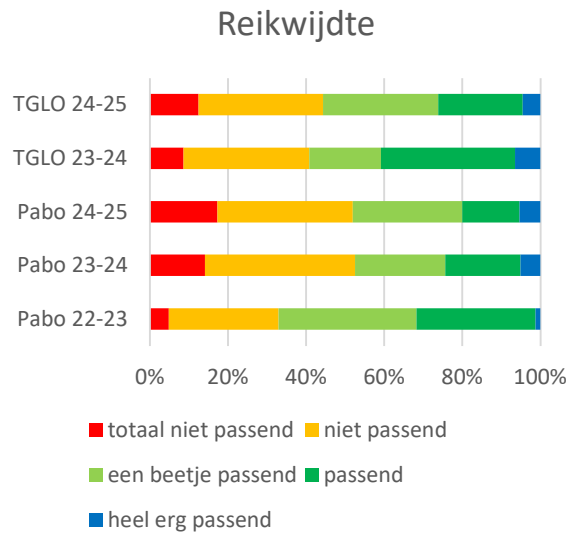


Figuur 4c

Overstappen tussen contexten

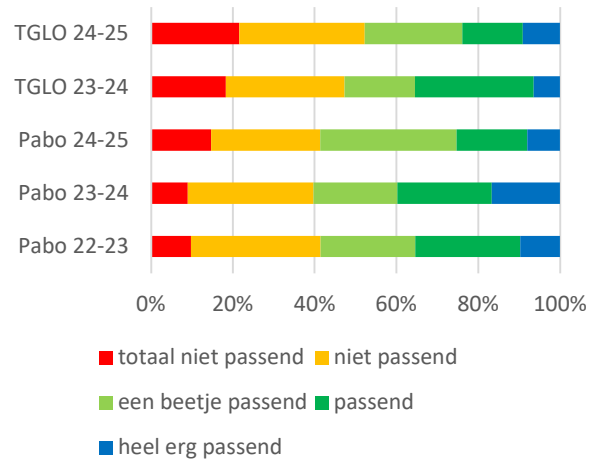


Figuur 4d



Figuur 4e

Open en hybride



Figuur 4f

Figuur 4a-f

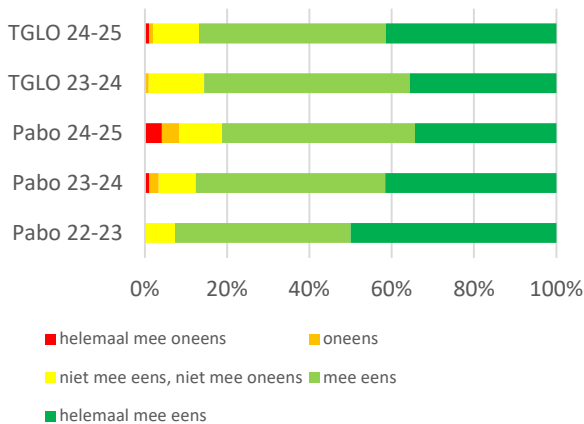
Doorgroeimogelijkheden, passend bij loopbaanbeeld (Pabo 22-23: n=82; Pabo 23-24: n=78; Pabo 24-25: n=75; TGLO 23-24: n=93; TGLO 24-25: n=88)

3.5 Tevredenheid met en voorbereiding op het beroep als leraar

Door de jaren heen vindt een meerderheid van de alumni dat het onderwijs voor hen is weggelegd, heeft een meerderheid het gevoel dat zij op hun plek zitten als leraar, en voelt een meerderheid zich gemotiveerd en zelfverzekerd als leraar (Figuur 5). TGLO-alumni lijken zich door de jaren heen wel meer zelfverzekerd te voelen dan de Pabo-alumni, terwijl de Pabo-alumni zich door de jaren heen iets meer gemotiveerd lijken te voelen als leraar.

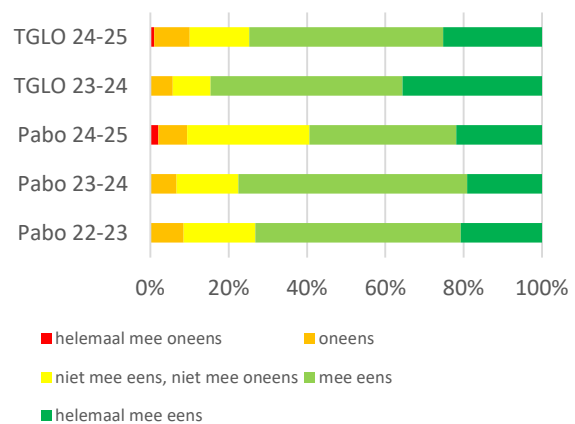
Pabo- en TGLO-alumni voelen zich door de jaren heen steeds iets minder gemotiveerd als leraar. Daarnaast voelen zij zich duidelijk minder zelfverzekerd als leraar en hebben zij iets minder het gevoel dat zij op hun plek zitten als leraar. Pabo-afgestudeerden zien door de jaren heen het onderwijs steeds iets minder als iets dat voor hen is weggelegd.

Het onderwijs is voor me weggelegd, het past bij me



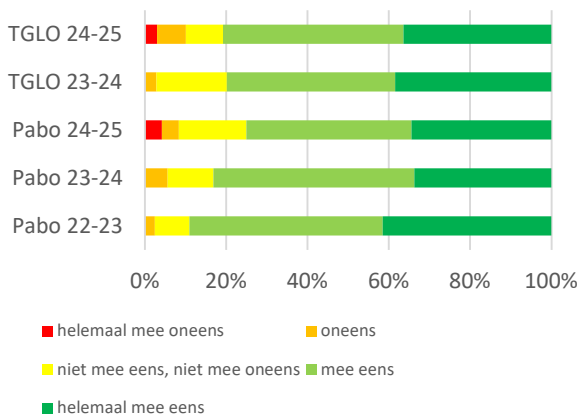
Figuur 5a

Ik voel me zelfverzekerd als leraar



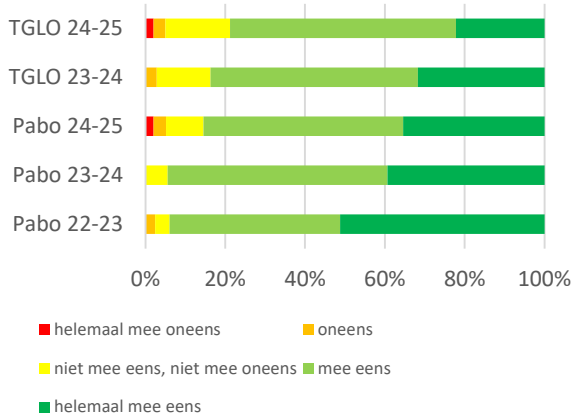
Figuur 5b

Ik heb het gevoel dat ik op mijn plek zit als leraar



Figuur 5c

Ik voel me gemotiveerd als leraar



Figuur 5d

Figuur 51a-d

Tevredenheid over werken in het onderwijs (Pabo 22-23: n=82; Pabo 23-24: n=89; Pabo 24-25: n=96; TGLO 23-24: n=104; TGLO 24-25: n=99)

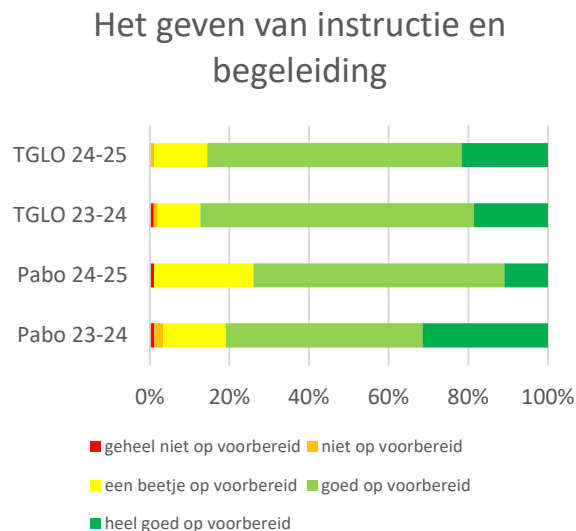
Door de jaren heen lijken alumni zich het beste voorbereid te voelen op het geven van instructie en begeleiding (Figuur 6). Zij lijken zich het minst voorbereid te voelen op niet-lesgebonden taken, administratieve taken, het omgaan met ouders en het voeren van oudergesprekken. Ook zijn zij in mindere mate voorbereid op loopbaanmogelijkheden, hun rol in het team en op de school, samenwerken met (duo)collega's, differentiëren in de klas en het handhaven van discipline binnen en buiten de klas. Verder valt op dat

Pabo-alumni zich beter dan TGLO-alumni voorbereid voelen op het voeren van oudergesprekken, op het motiveren van leerlingen, en op differentiëren in de klas.

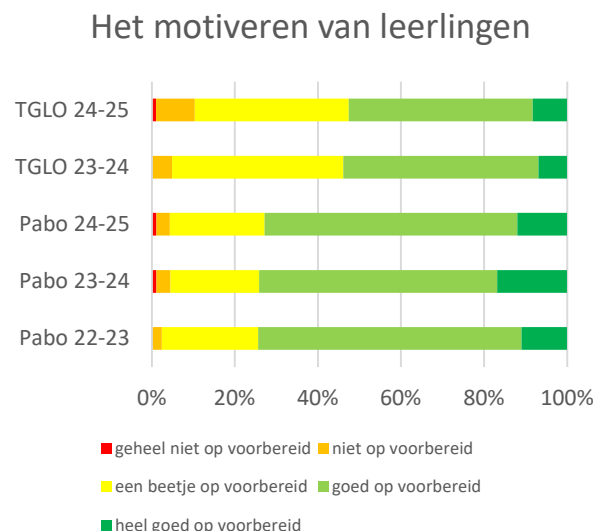
Pabo- en TGLO-alumni voelen zich in de loop der jaren vanuit de opleiding steeds iets minder goed voorbereid op differentiëren in de klas, op het handhaven van de discipline binnen en buiten de klas, en op het samenwerken met (duo)collega's.

Verder voelen Pabo-alumni zich iets minder goed voorbereid op het geven van instructie en begeleiding, omgaan met leerlingen, de rol in team en school, en op loopbaanmogelijkheden.

Pabo-alumni voelen zich iets beter voorbereid op het voeren van oudergesprekken en op administratieve taken. Daarnaast voelen TGLO-alumni zich iets beter voorbereid op het geven van instructie en begeleiding, klassenmanagement, en op hun rol in team en school.

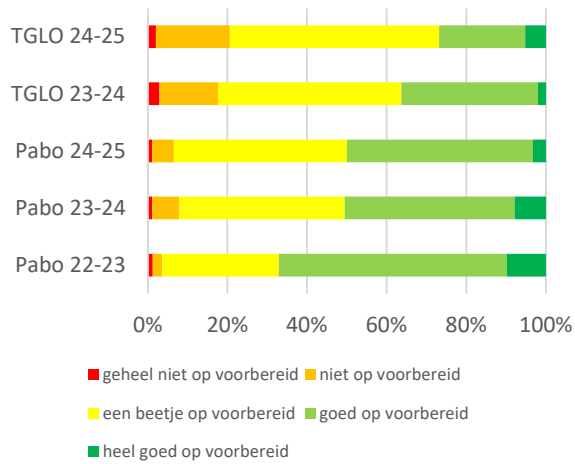


Figuur 6a



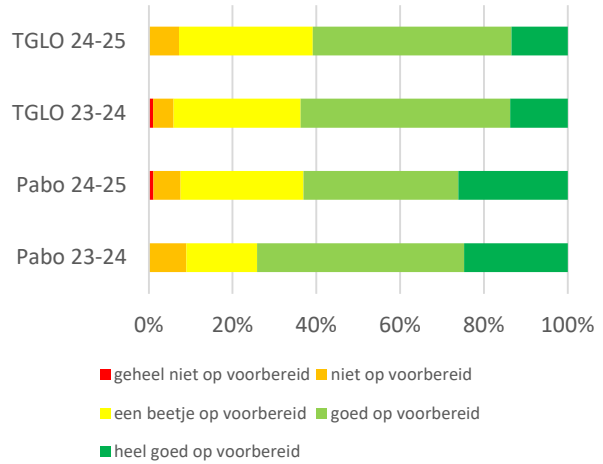
Figuur 6b

Differentiëren in de klas



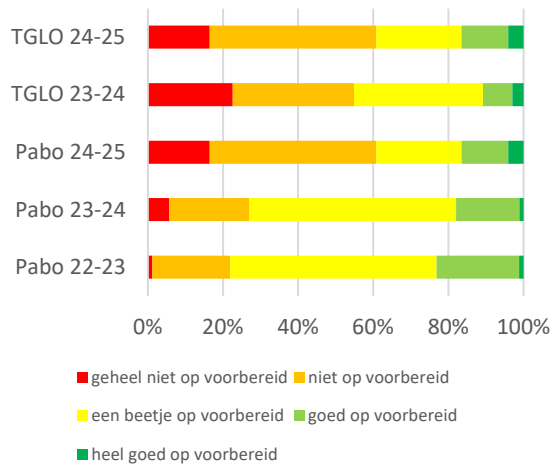
Figuur 6c

Omgaan met leerlingen



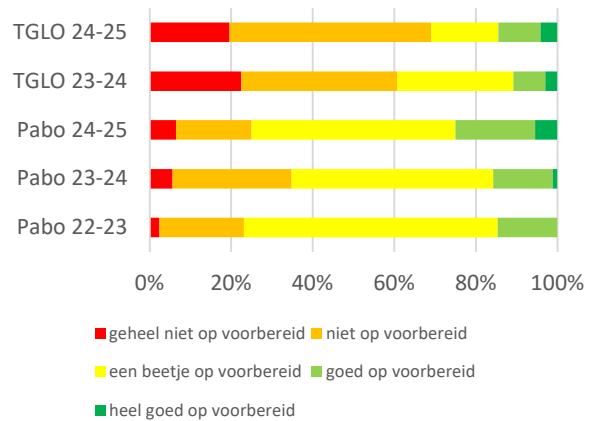
Figuur 6d

Omgaan met ouders

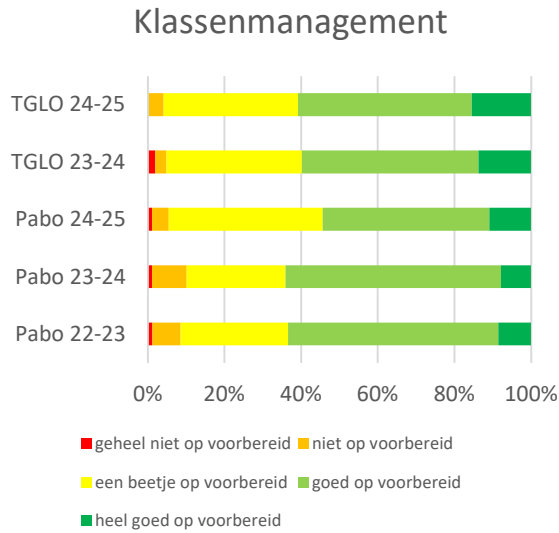


Figuur 6e

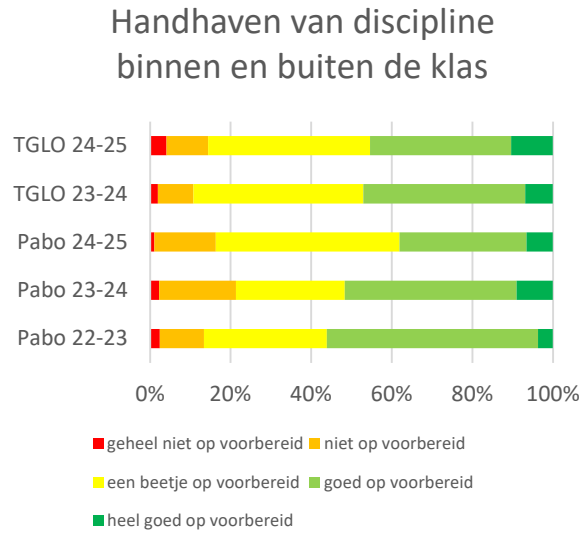
Het voeren van oudergesprekken



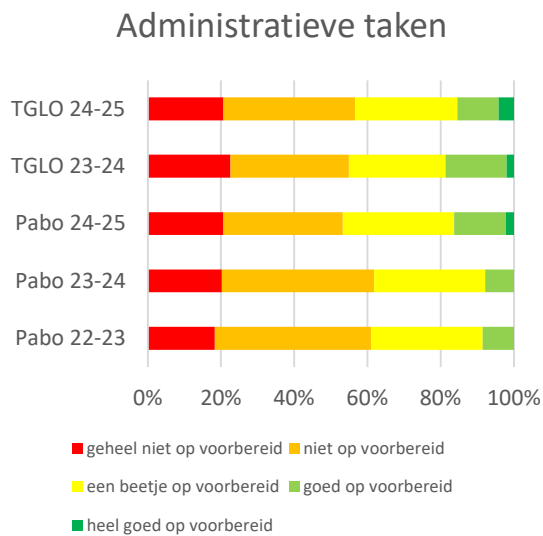
Figuur 6f



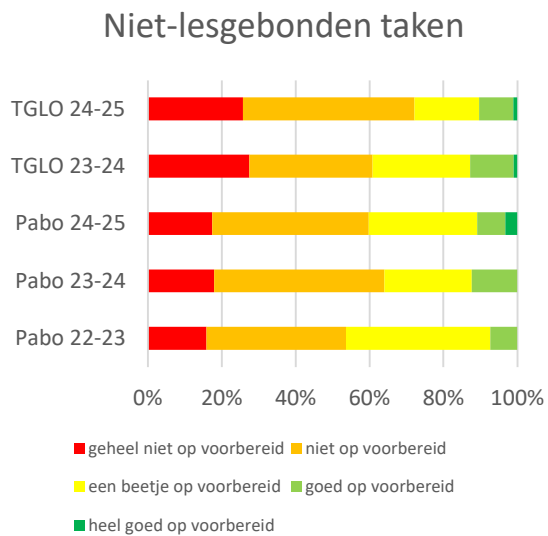
Figuur 6g



Figuur 6h

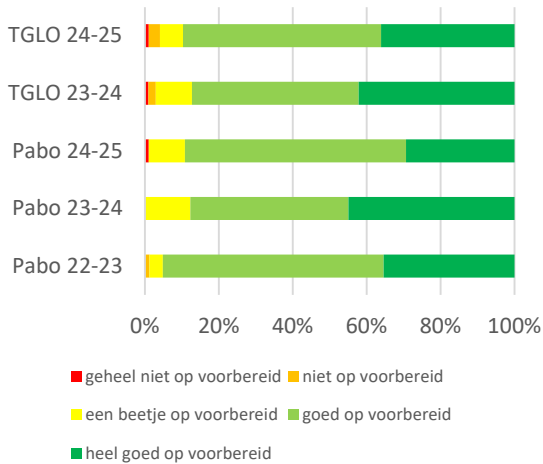


Figuur 6i



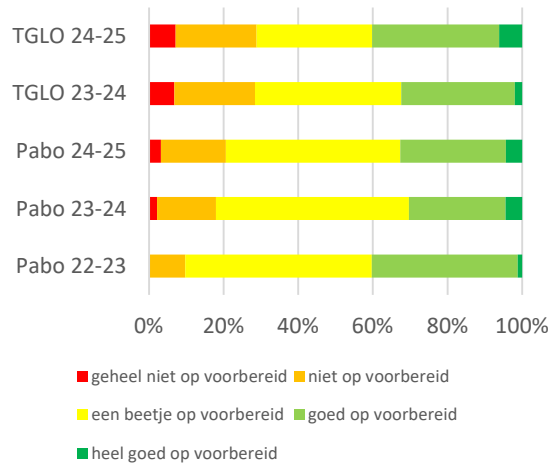
Figuur 6j

Het voorbereiden van lessen



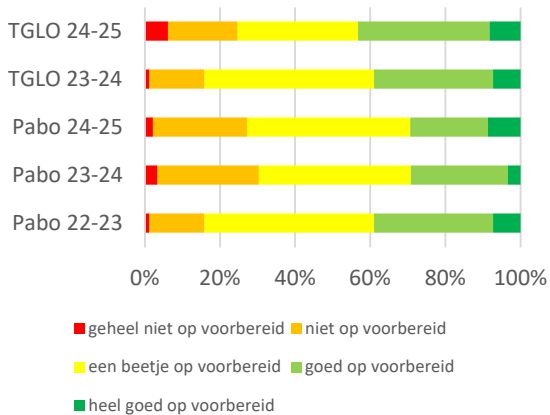
Figuur 6k

Rol in team en school



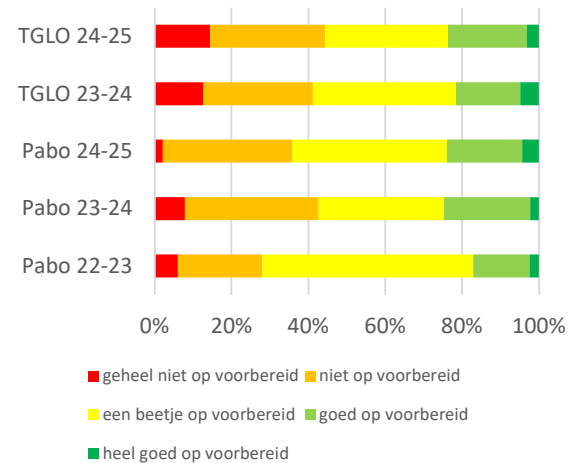
Figuur 6l

Samenwerken met (duo)collega's



Figuur 6m

Loopbaanmogelijkheden



Figuur 6n

Figuur 6 a-n

Mate van voorbereid voelen voor verschillende aspecten van de baan als leraar (Pabo 22-23: n=82; Pabo 23-24: n=89; Pabo 24-25: n=92; TGLO 23-24: n=102; TGLO 24-25: n=97)

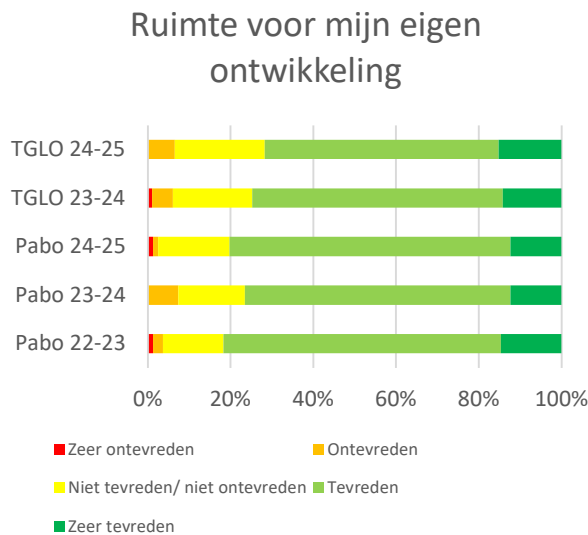
Alumni zijn door de jaren heen het meest tevreden over de samenwerking met collega's en over ruimte voor hun eigen ontwikkeling (Figuur 7). Het minst tevreden zijn zij over de hoeveelheid werk in relatie tot de omvang van hun aanstelling. Ook over de omvang van de groepen en de inwerktijd/begeleiding zijn relatief veel alumni ontevreden.

De tevredenheid van alumni over de inwerktijd/begeleiding, over de eisen/verwachtingen van het management over de te leveren prestaties, over de

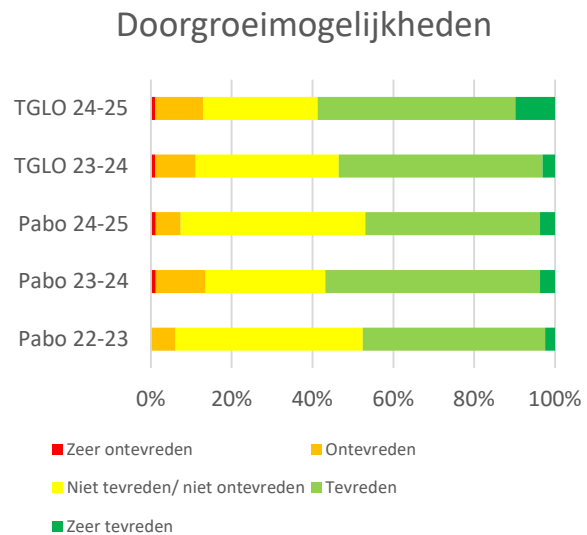
combinatiemogelijkheden met zorg voor kinderen/huishouden/mantelzorg, en over de combinatiemogelijkheden met een (vervolg)studie is in de loop der jaren (iets) afgenomen. De tevredenheid over het salaris is toegenomen, met name bij de Pabo-alumni.

Bij de Pabo-alumni is de tevredenheid over het werken naar eigen inzicht, over het vinden van een voltijd baan, en over de samenwerking met collega's iets afgenomen.

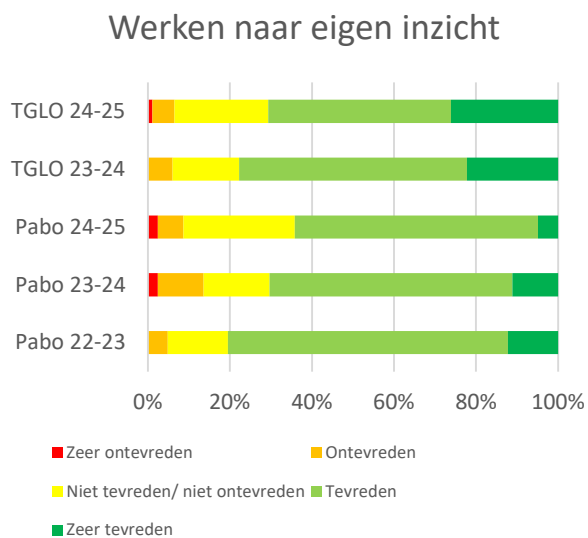
Bij de TGLO-alumni is de tevredenheid over doorgroeimogelijkheden, over een vast contract en over het vinden van een voltijd baan toegenomen.



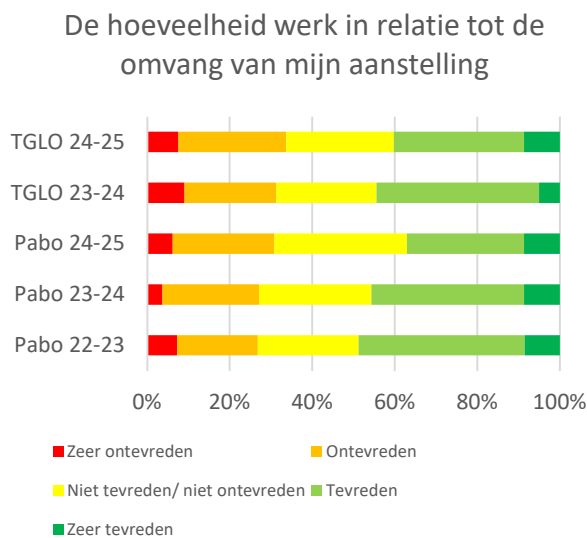
Figuur 7a



Figuur 7b

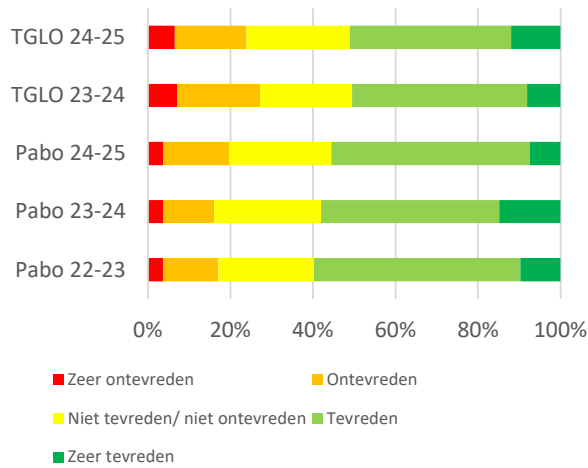


Figuur 7c



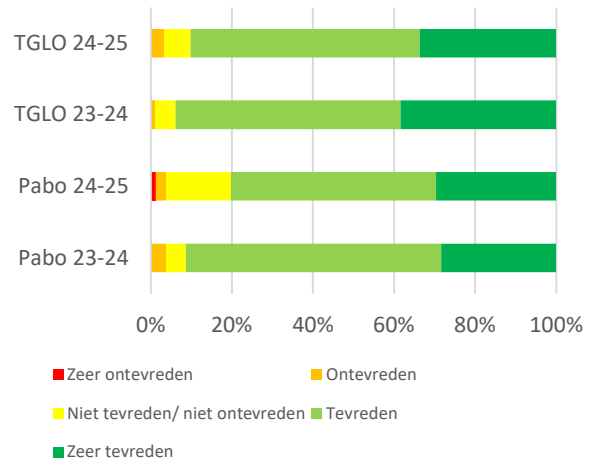
Figuur 7d

Omvang van de groepen



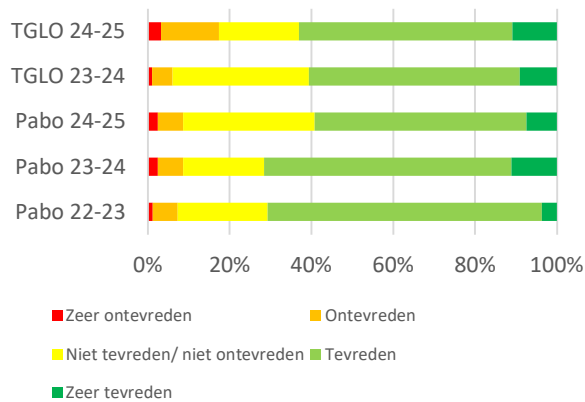
Figuur 7e

Samenwerking met collega's



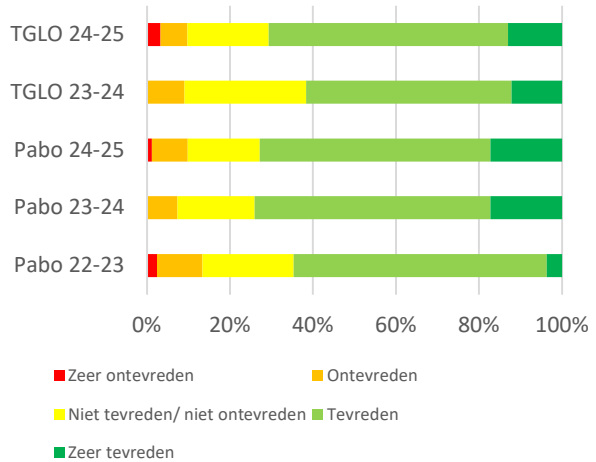
Figuur 7f

Eisen/verwachtingen vanuit het management over de te leveren prestaties

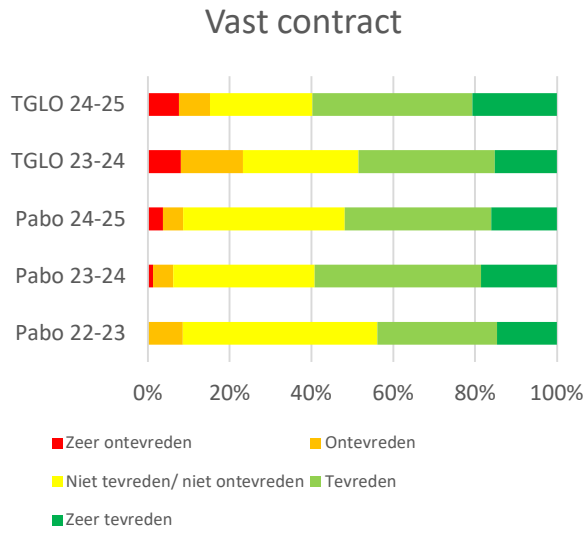


Figuur 7g

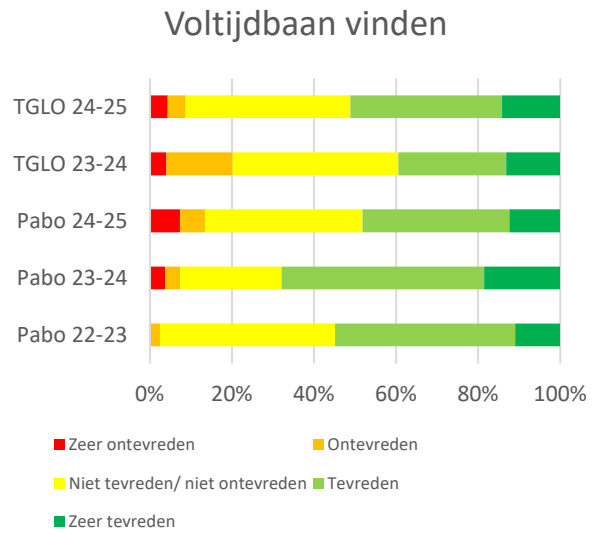
Salaris



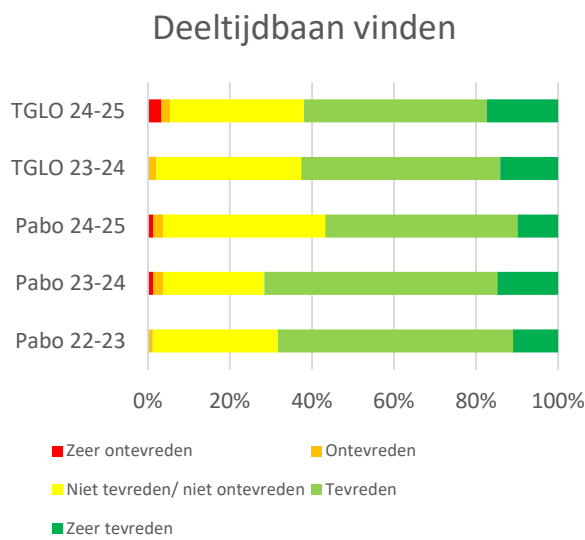
Figuur 7h



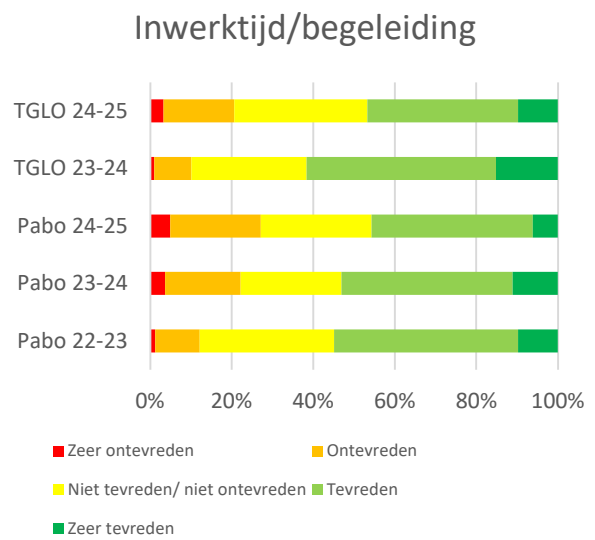
Figuur 7i



Figuur 7j

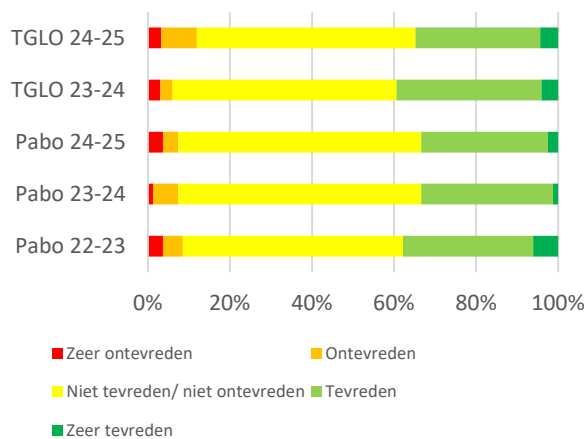


Figuur 7k



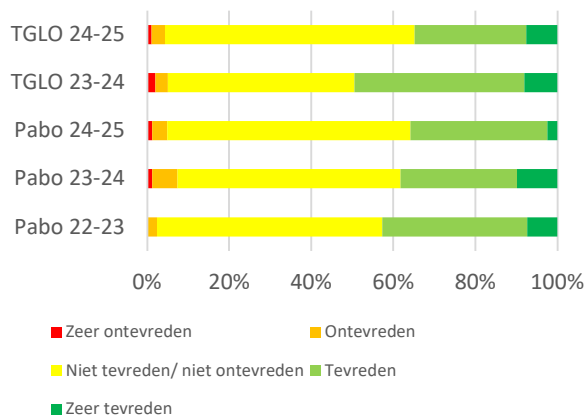
Figuur 7l

Combinatiemogelijkheden met zorg voor kinderen/ huishouden/ mantelzorg



Figuur 7m

Combinatiemogelijkheden met mijn (vervolg)studie



Figuur 7n

Figuur 7a-n

Tevredenheid aspecten van baan (Pabo 22-23: n=82; Pabo 23-24: n=81; Pabo 24-25: n=81; TGLO 23-24: n=99; TGLO 24-25: n=92)

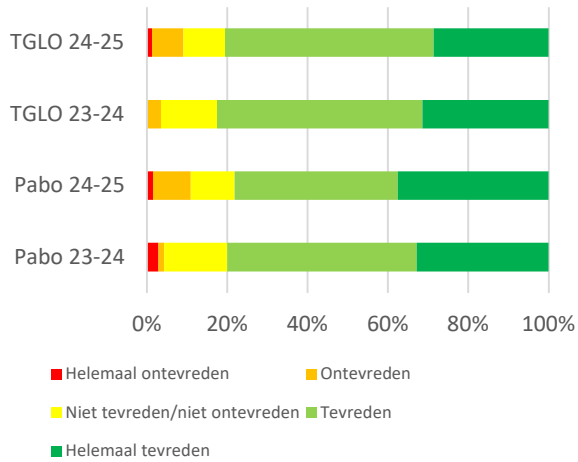
3.6 Begeleiding als starter

Wat betreft hun begeleiding als starter zijn alumni door de jaren heen het meest tevreden over de ruimte om hun eigen stem te laten horen in het team (Figuur 8). Over de andere gevraagde aspecten is ook consistent een meerderheid tevreden. Alumni zijn relatief het minst tevreden over de ondersteuning bij het verminderen van werkdruk.

De tevredenheid van alumni over praktische informatie over de organisatie op hun werkplek, over de beschikbaarheid van hun begeleider, over begeleiding na lesobservaties, over de mogelijkheid tot lesobservaties, over het bespreken van wederzijdse verwachtingen tijdens indiensttreding, over ondersteuning bij het verminderen van werkdruk, en over afstemming over de hoeveelheid complexe/extra taken is in de loop der jaren afgenomen.

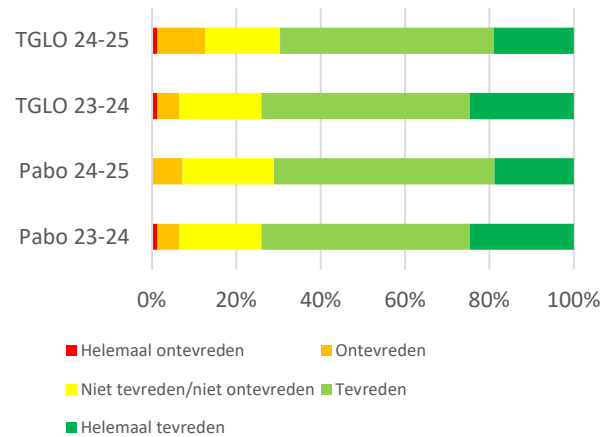
Bij Pabo-alumni is de tevredenheid over de afstemming van de begeleiding op de beginsituatie afgenomen, terwijl deze bij TGLO-alumni juist iets is toegenomen. Daartegenover staat dat de tevredenheid van Pabo-alumni over in hoeverre de begeleiding losstaat van formele beoordeling van het functioneren is afgenomen, terwijl deze bij TGLO-alumni juist is toegenomen.

Sollicitatieprocedure



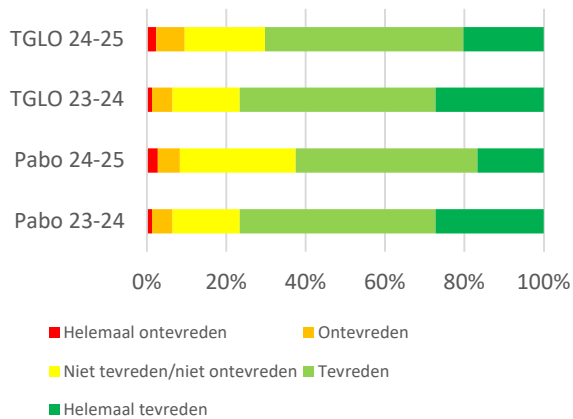
Figuur 8a

Bespreken van wederzijdse verwachtingen tijdens indiensttreding



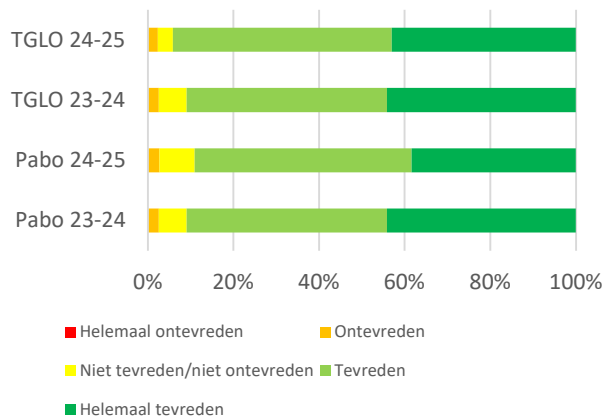
Figuur 8b

Praktische informatie over de organisatie op jouw werkplek



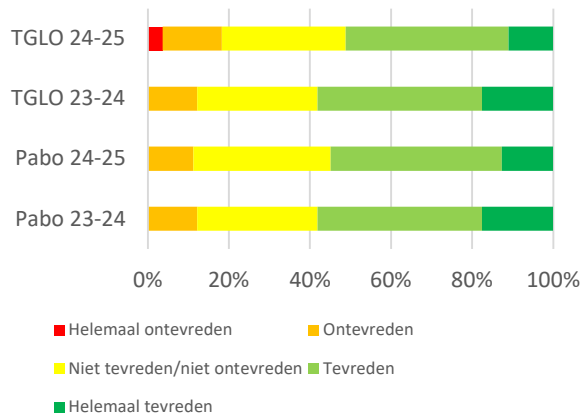
Figuur 8c

Ruimte om je eigen stem te laten horen in het team



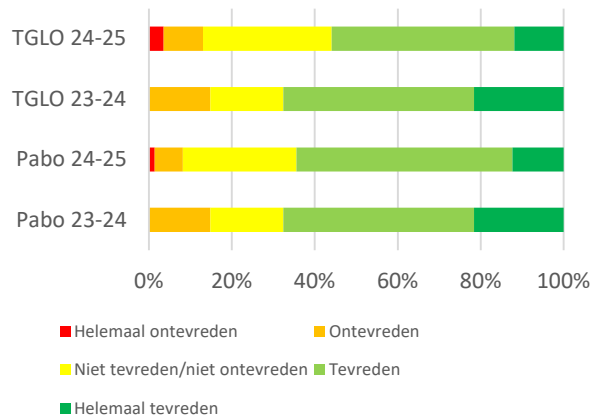
Figuur 8d

Ondersteuning bij het verminderen van werkdruk



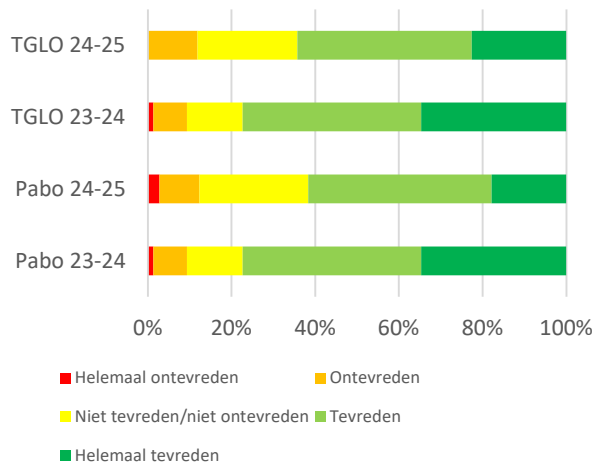
Figuur 8e

Afstemming over hoeveelheid complexe/extra taken



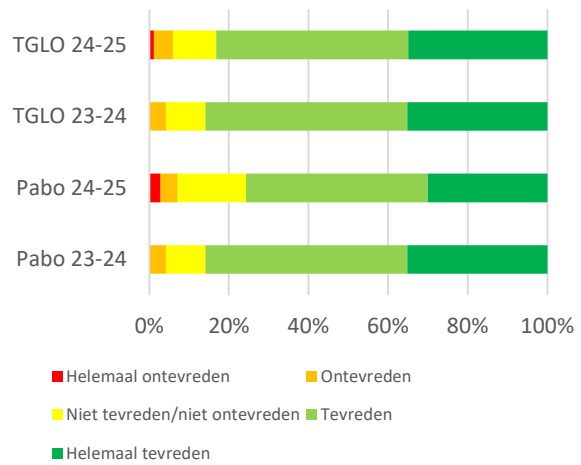
Figuur 8f

Beschikbaarheid begeleider



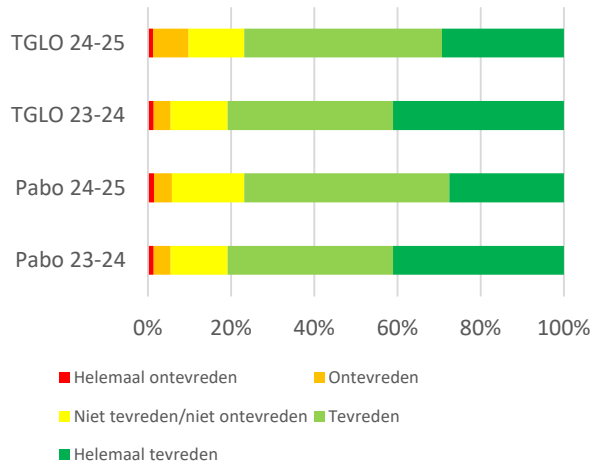
Figuur 8g

Vaardigheden begeleider



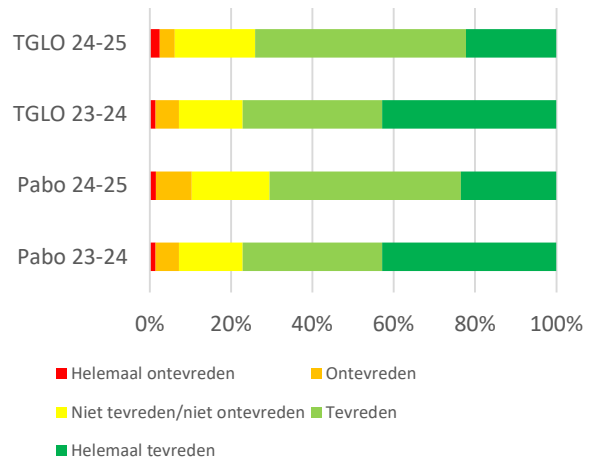
Figuur 8h

Mogelijkheid tot lesobservaties



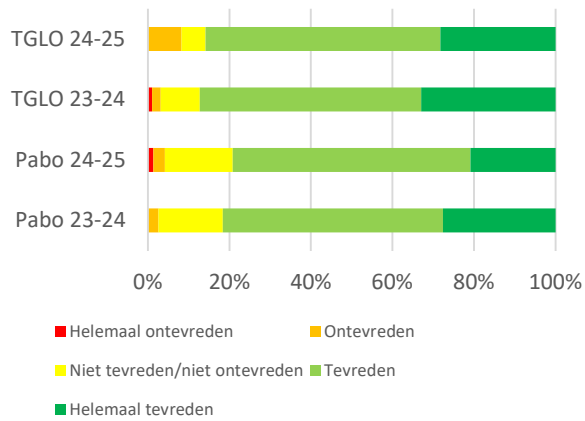
Figuur 8i

Begeleiding na lesobservaties



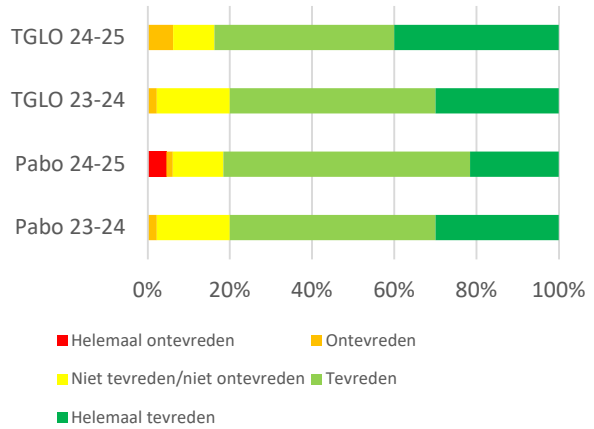
Figuur 8j

Ruimte voor professionele ontwikkeling



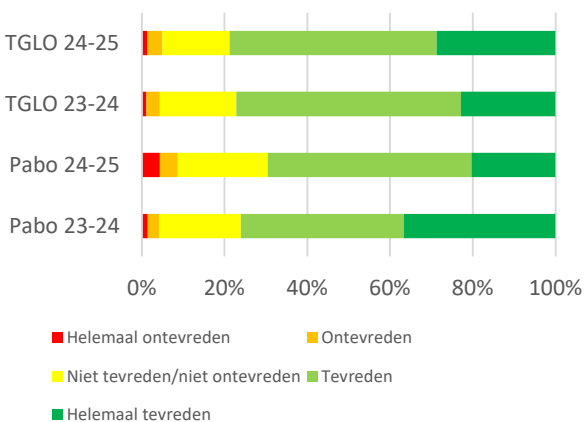
Figuur 8k

Begeleiding staat los van formele beoordeling van jouw functioneren



Figuur 8l

Begeleiding afgestemd op beginsituatie



Figuur 8m

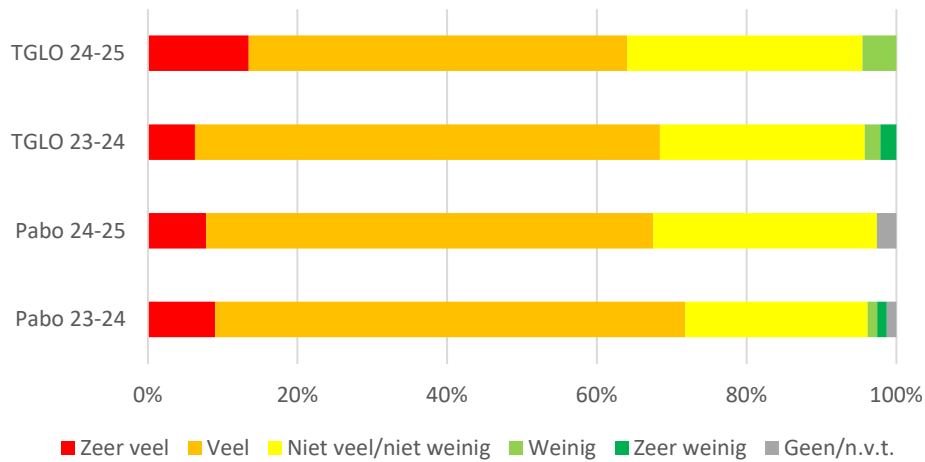
Figuur 8

Tevredenheid begeleiding als starter (Pabo 23-24: n=78; Pabo 24-25: n=77; TGLO 23-24: n=95; TGLO 24-25: n=89)

3.7 Mate en oorzaken van ervaren werkdruk

De ervaren werkdruk is in de loop der jaren ongeveer gelijk gebleven: een meerderheid van de alumni ervaart veel tot zeer veel werkdruk (Figuur 9). In 2024-2025 zijn er geen alumni meer die de werkdruk als zeer weinig ervaren. Bij TGLO lijkt sprake te zijn van een lichte trend van het ervaren van meer werkdruk: hoewel er aan de ene kant t.o.v. 2023-2024 meer TGLO-alumni zijn die de werkdruk als niet veel / niet weinig ervaren, is de toename van alumni die de werkdruk juist als zeer veel ervaren groter.

Hoeveel werkdruk ervaar je in het onderwijs?

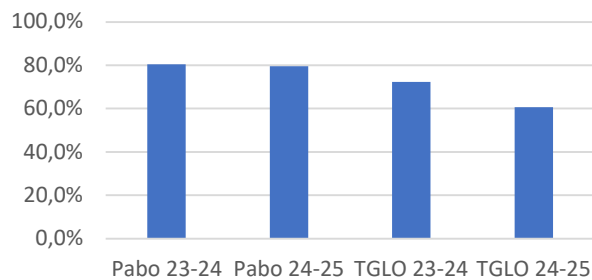


Figuur 9

Hoeveelheid werkdruk (Pabo 23-24: n=78; Pabo 24-25: n=77; TGLO 23-24: n=95; TGLO 24-25: n=89)

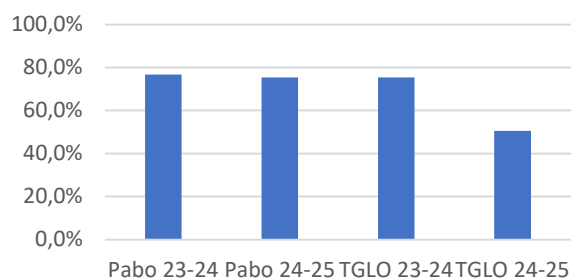
Door de jaren heen worden de hoeveelheid administratieve taken en de hoeveelheid overige, niet-lesgebonden taken het vaakst genoemd als oorzaken van werkdruk (Figuur 10). Wel worden beide oorzaken door TGLO-alumni in 2024-2025 minder genoemd dan in het jaar ervoor. De samenstelling van de leerlingpopulatie en het verzuim van teamleden worden in 2024-2025 door TGLO-alumni wel vaker genoemd als oorzaak van werkdruk.

Hoeveelheid administratieve taken

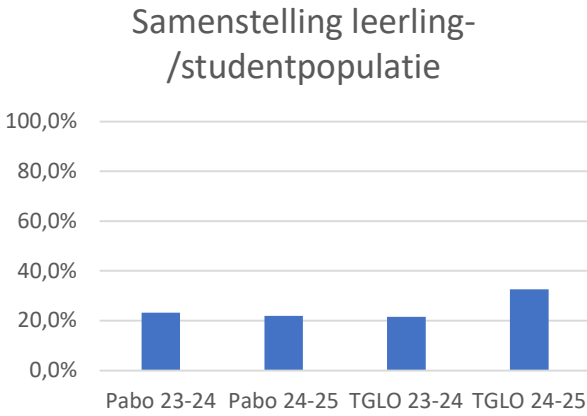


Figuur 10a

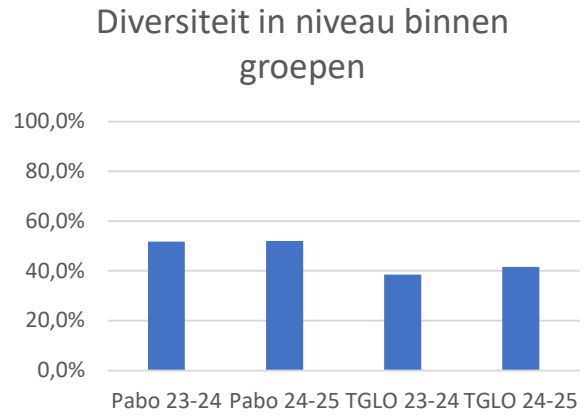
Hoeveelheid overige, niet lesgebonden taken



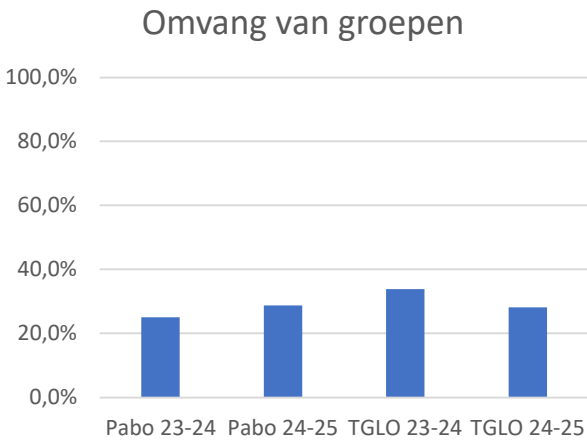
Figuur 10b



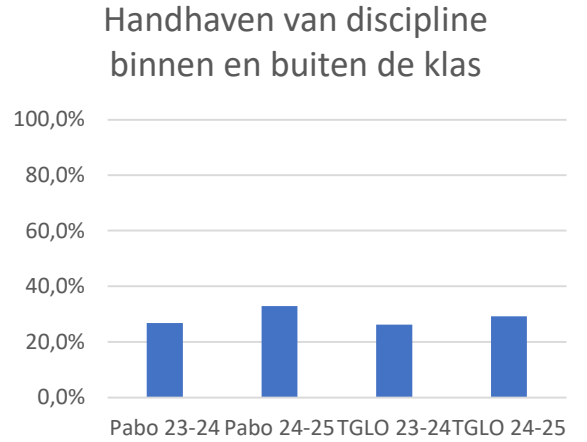
Figuur 10c



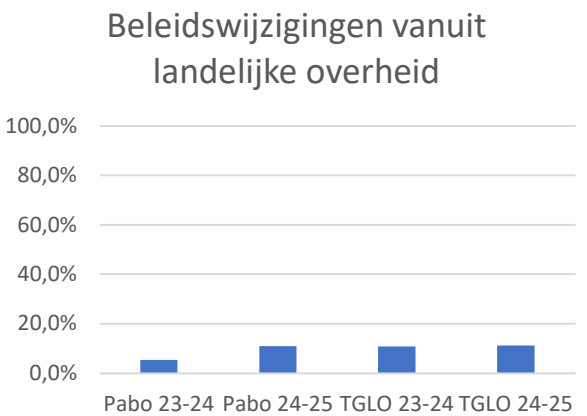
Figuur 10d



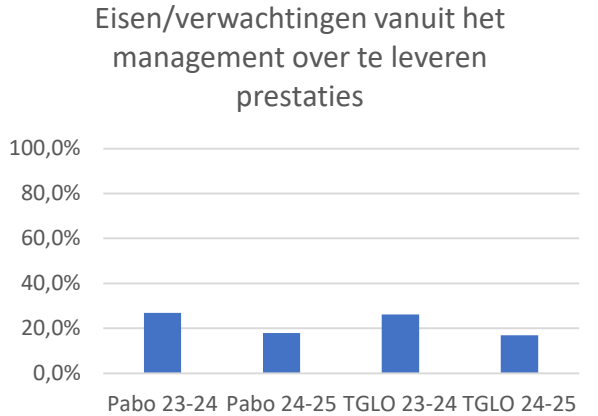
Figuur 10e



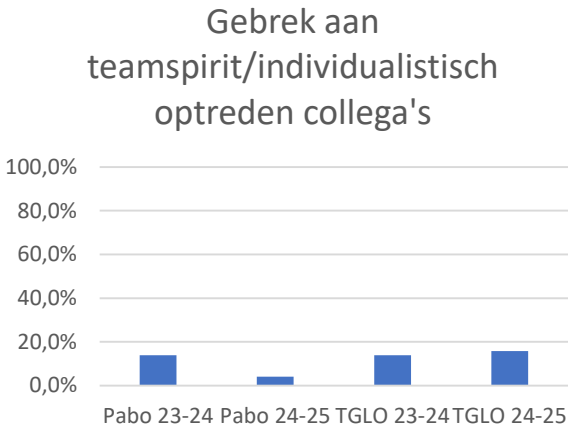
Figuur 10f



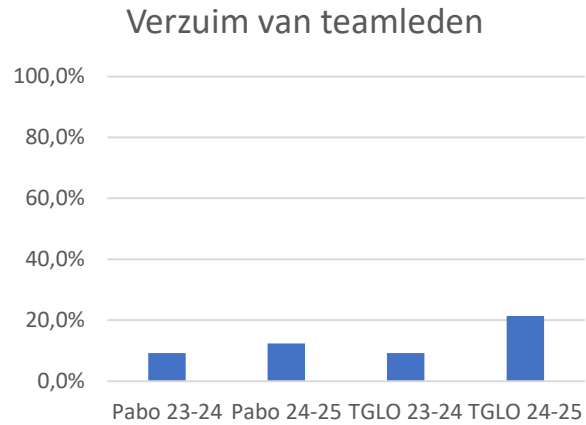
Figuur 10g



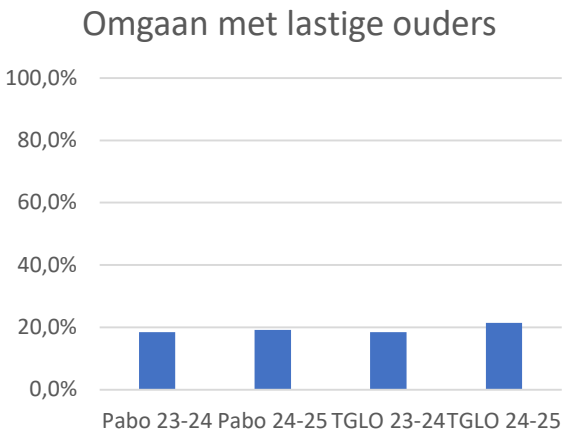
Figuur 10h



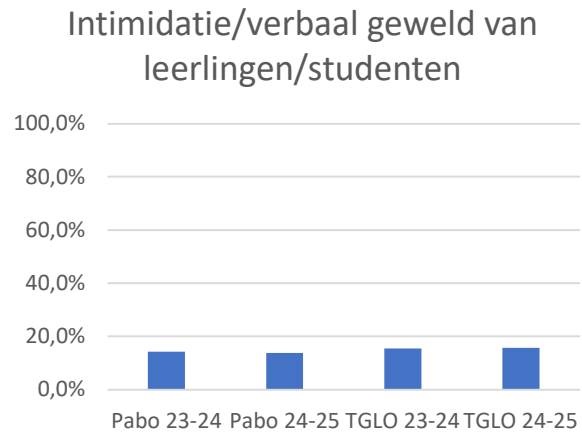
Figuur 10i



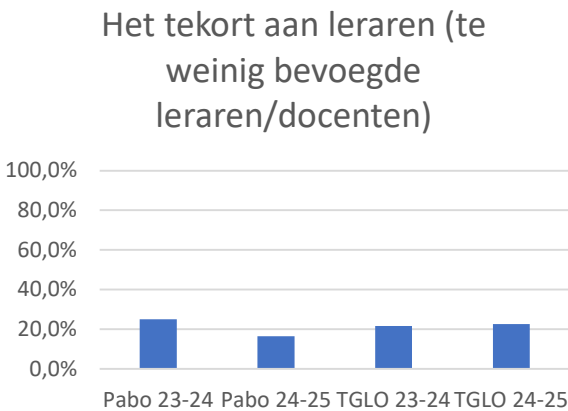
Figuur 10j



Figuur 10k



Figuur 10l



Figuur 10m

Figuur 10 a-m

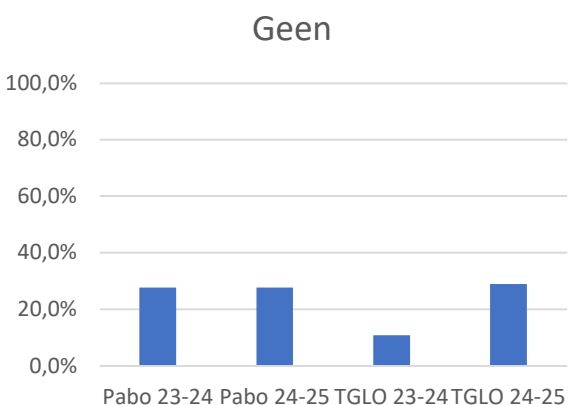
Oorzaken werkdruk (maximaal 5) (Pabo 23-24: n=56; Pabo 24-25: n=73; TGLO 23-24: n=65; TGLO 24-25: n=89)

Er zijn door de jaren heen en tussen de opleidingen behoorlijke verschillen in de omstandigheden waaronder alumni meer werkuren in het onderwijs zouden willen maken (Figuur 11). Relatief vaak genoemd wordt salarisverbetering (met name door TGLO-alumni). Een vast contract, duidelijke afspraken over werkbelasting, en doorgroeimogelijkheden worden door TGLO-alumni vaker genoemd als omstandigheid waaronder zij meer werkuren zouden willen maken dan door Pabo-alumni. Pabo-alumni noemen relatief vaker voldoende inwerktijd/begeleiding.

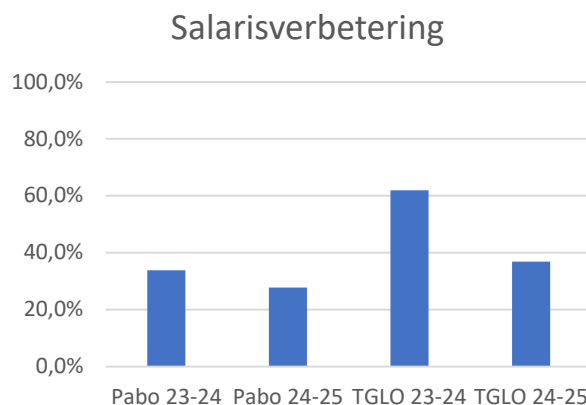
Ten opzichte van 2023-2024 is in 2024-2025 salarisverbetering voor Pabo-alumni en met name voor TGLO-alumni een minder belangrijke omstandigheid waaronder zij meer werkuren in het onderwijs zouden willen maken. Hetzelfde geldt voor duidelijke afspraken over werkbelasting.

Verder zijn voor TGLO-alumni minder belangrijk geworden: een vast contract, doorgroeimogelijkheden, en ruimte voor eigen ontwikkeling.

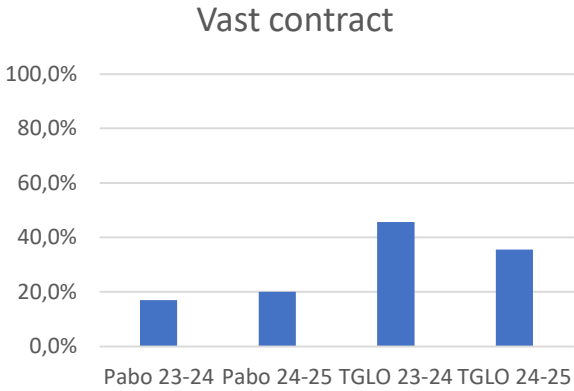
Voor Pabo-alumni worden de volgende redenen om meer werkuren te maken juist vaker genoemd in 2024-2025: ruimte voor eigen ontwikkeling, mogelijkheid tot combinatie met zorg voor anderen en/of studie, reguliere baan (geen invalwerk, weinig reistijd en werken naar eigen inzicht).



Figuur 11a



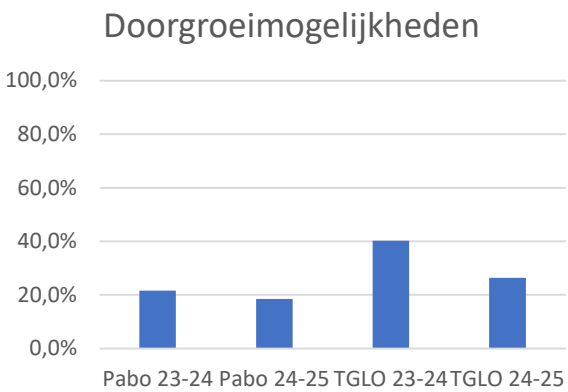
Figuur 11b



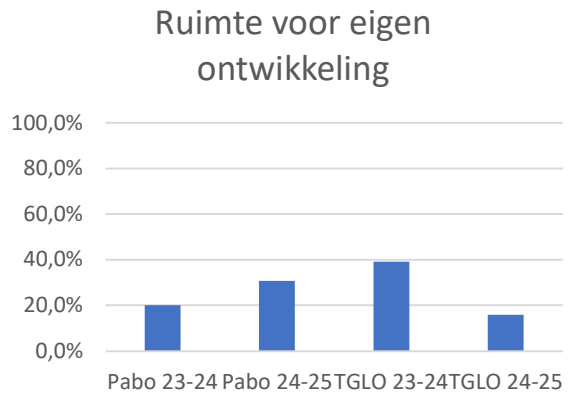
Figuur 11c



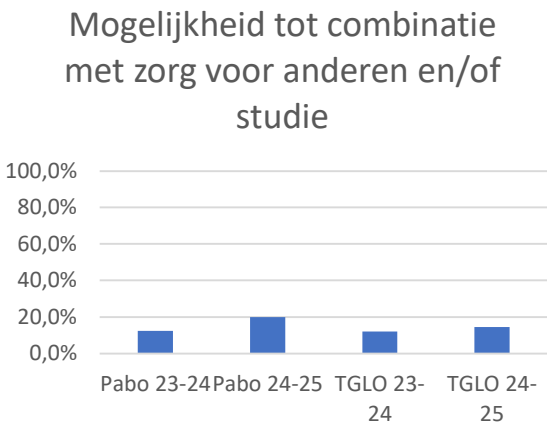
Figuur 11d



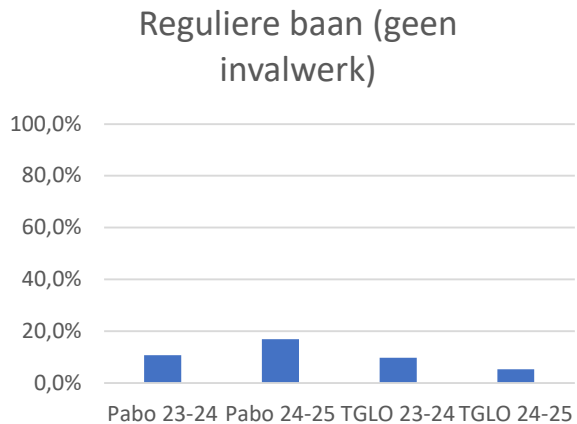
Figuur 11e



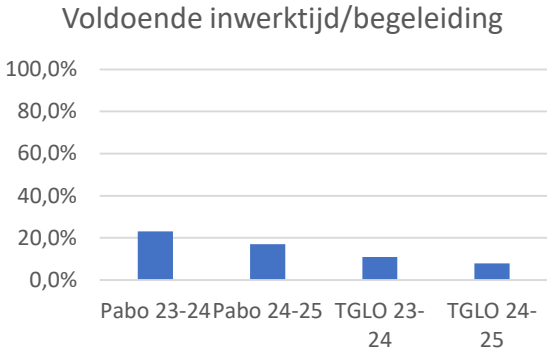
Figuur 11f



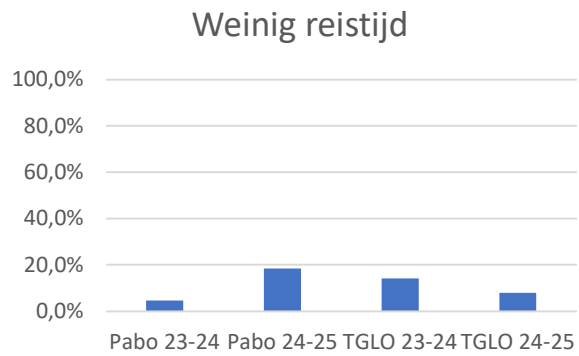
Figuur 11g



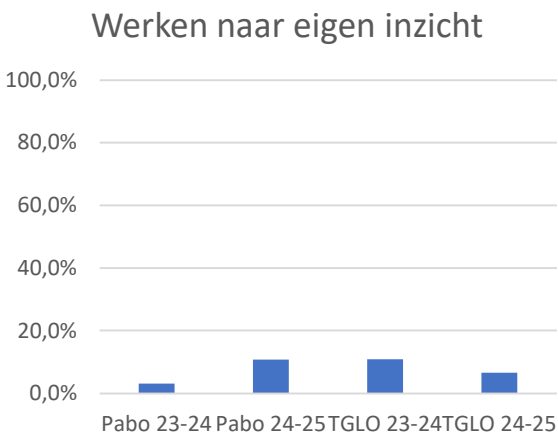
Figuur 11h



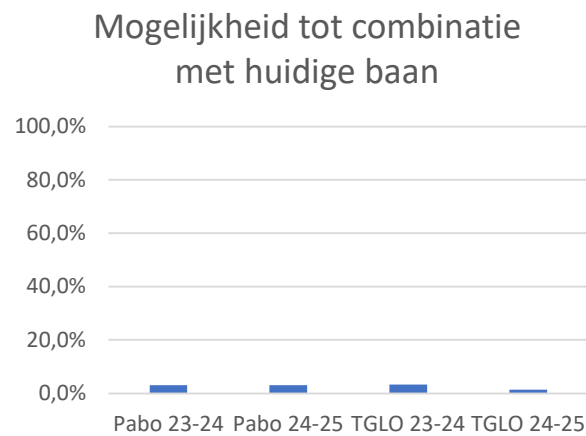
Figuur 11j



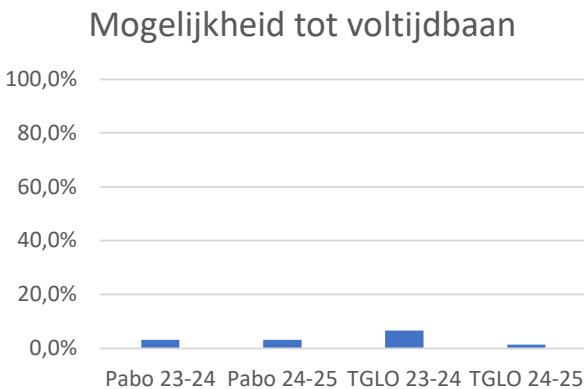
Figuur 11k



Figuur 11l



Figuur 11m



Figuur 11n

Figuur 11 a-n

Onder welke omstandigheden meer werkuren maken (Pabo 23-24: n=65; Pabo 24-25: n=65; TGLO 23-24: n=92; TGLO 24-25: n=76)

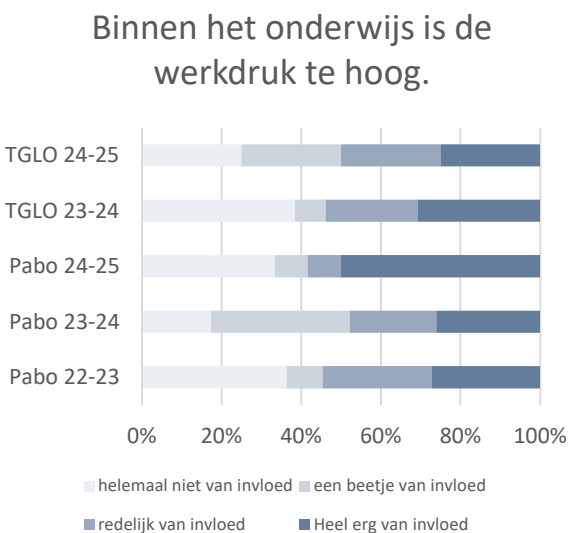
3.8 Redenen om niet in het onderwijs te gaan werken

In de redenen die van invloed zijn om niet in het onderwijs te werken zijn vrij sterke fluctuaties te zien (Figuur 12). Dit heeft deels te maken met het feit dat deze vraag door relatief weinig alumni zijn beantwoord (de alumni die niet meer in het onderwijs werken).

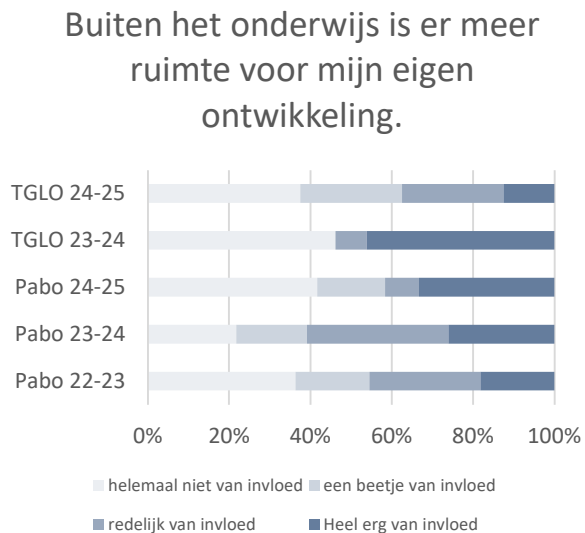
Een reden om niet in het onderwijs te werken die consistent veel wordt genoemd is de hoge werkdruk. Ook relatief veel genoemd worden dat er buiten het onderwijs meer ruimte voor de eigen ontwikkeling is, dat ze buiten het onderwijs naar eigen inzicht kunnen werken, dat er buiten het onderwijs meer doorgroeimogelijkheden zijn, dat je binnen het onderwijs onvoldoende inwerktijd/begeleiding krijgt, en dat een baan in het onderwijs moeilijk te combineren is met een (vervolg)studie.

Bij de Pabo-alumni lijken de hoge werkdruk binnen het onderwijs en het idee dat er buiten het onderwijs meer ruimte is voor de eigen ontwikkeling belangrijker te worden als redenen. De reden dat men buiten het onderwijs meer naar eigen inzicht zou kunnen werken wordt minder belangrijk bij Pabo-alumni.

Bij TGLO-alumni wordt als reden om niet in het onderwijs te werken vaker genoemd: meer naar eigen inzicht kunnen werken en de perceptie dat binnen het onderwijs geen vast contract gekregen kan worden. Bij TGLO-alumni worden de ideeën dat er buiten het onderwijs meer ruimte is voor de eigen ontwikkeling, dat er buiten het onderwijs meer doorgroeimogelijkheden zijn, en dat het salaris binnen het onderwijs te laag is minder belangrijk als reden.

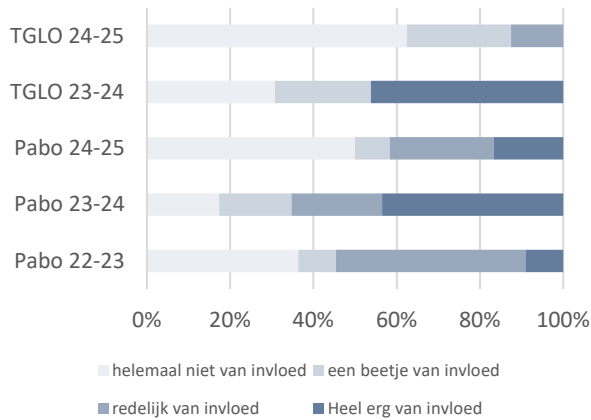


Figuur 12a



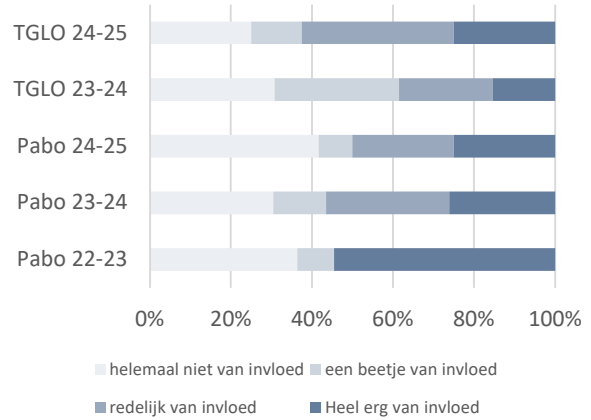
Figuur 12b

Buiten het onderwijs heb ik meer doorgroeimogelijkheden.



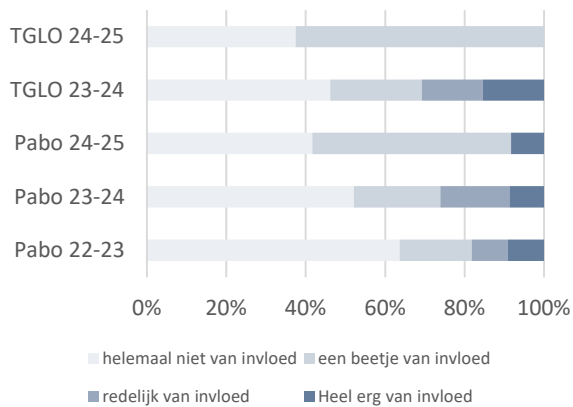
Figuur 12c

Buiten het onderwijs kan ik naar eigen inzicht werken.



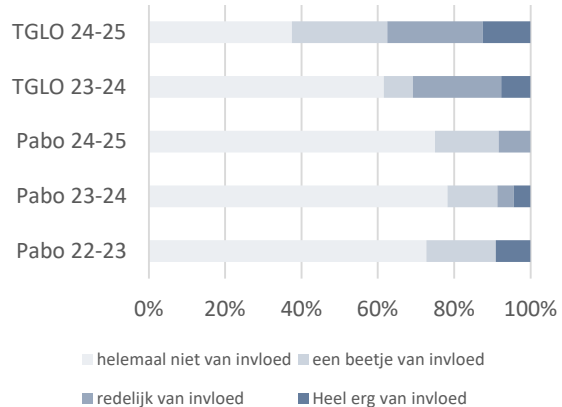
Figuur 12d

Binnen het onderwijs is het salaris te laag.



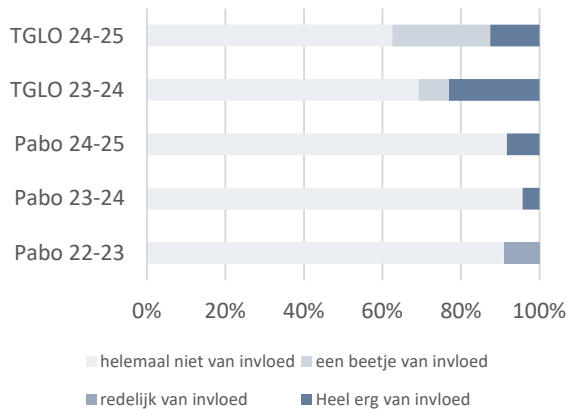
Figuur 12e

Ik kan binnen het onderwijs geen vast contract krijgen.



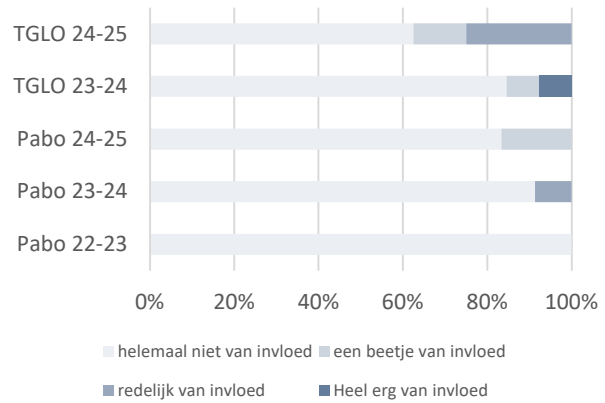
Figuur 12f

Ik kan binnen het onderwijs geen voltijd baan vinden.



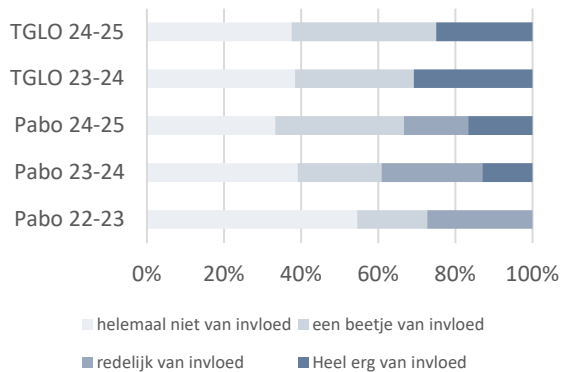
Figuur 12g

Ik kan binnen het onderwijs geen deeltijd baan vinden.



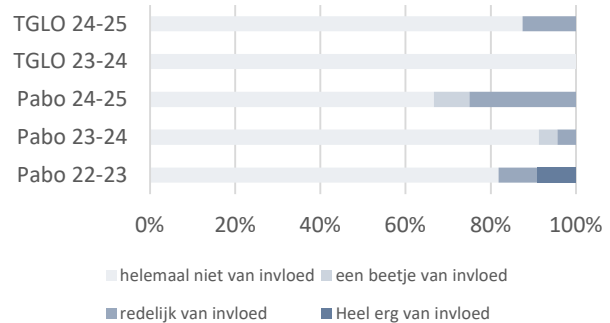
Figuur 12h

Binnen het onderwijs krijg je onvoldoende inwerktijd/ begeleiding.



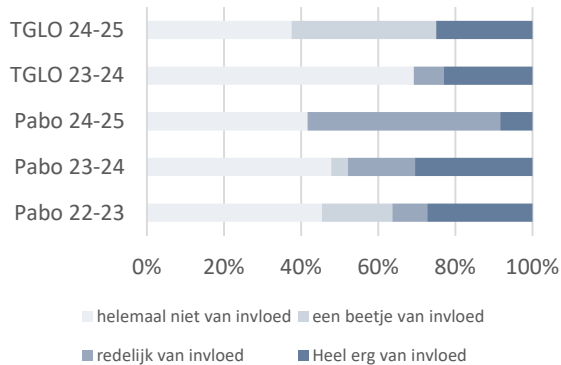
Figuur 12i

Een baan in het onderwijs kan ik moeilijk combineren met zorg voor kinderen/ huishouden/ mantelzorg.



Figuur 12j

Een baan in het onderwijs kan ik moeilijk combineren met mijn (vervolg)studie.



Figuur 12k

Figuur 12 a-k

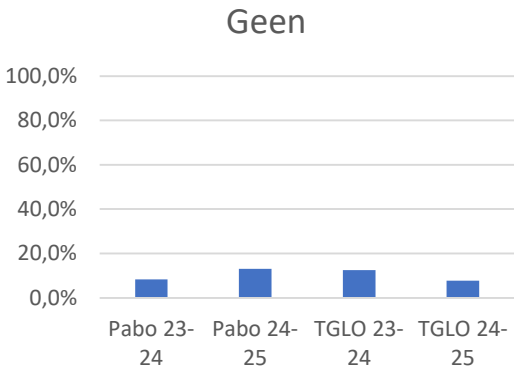
Redenen van invloed om niet in onderwijs te werken (Pabo 22-23: n=11; Pabo 23-24: n=23; Pabo 24-25: n=12; TGLO 23-24: n=13; TGLO 24-25: n=8)

Overwegingen om wel in het onderwijs te werken die door de jaren heen vrij consistent worden genoemd zijn salarisverbetering, duidelijke afspraken over werkbelasting, voldoende inwerktijd/begeleiding, en ruimte voor de eigen ontwikkeling (Figuur 13). Het minst genoemd worden reguliere baan (geen invalwerk), mogelijkheid tot een voltijdbaan, mogelijkheid tot combinatie met zorg voor anderen en/of studie, en 'geen'.

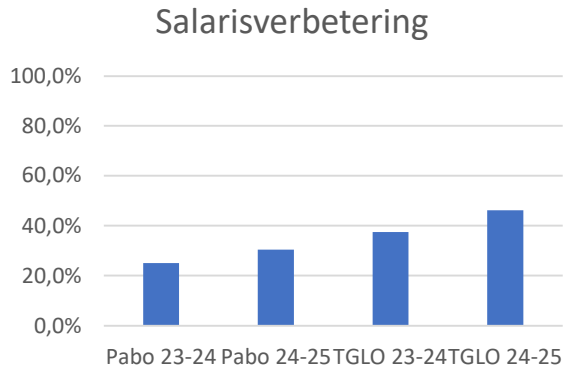
Als mogelijke redenen om wel in het onderwijs te werken worden door zowel Pabo- als TGLO-alumni in 2024-2025 salarisverbetering, werken naar eigen inzicht, de mogelijkheid tot combinatie met de huidige baan, en de mogelijkheid tot een voltijdbaan iets vaker genoemd dan in 2023-2024.

Door TGLO-alumni worden een vast contract, duidelijke afspraken over werkbelasting, doorgroeimogelijkheden, ruimte voor eigen ontwikkeling, reguliere baan (geen invalwerk) en weinig reistijd duidelijk minder genoemd als mogelijke overweging.

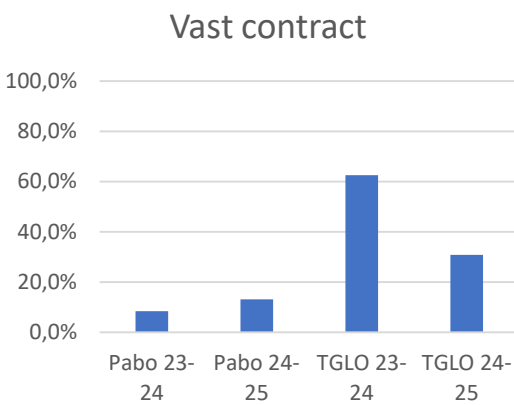
Pabo-alumni noemen de mogelijkheid tot combinatie met zorg voor anderen en/of studie, voldoende inwerktijd/begeleiding, en weinig reistijd minder vaak genoemd als reden.



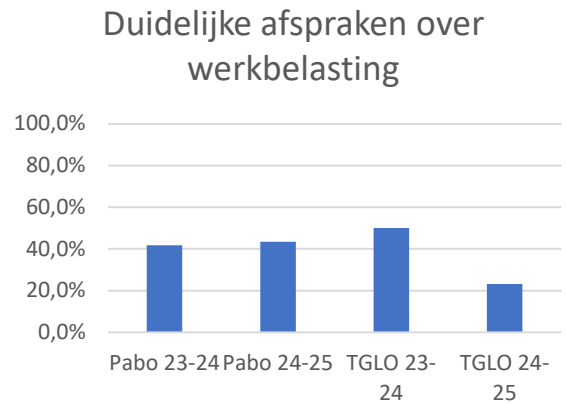
Figuur 13a



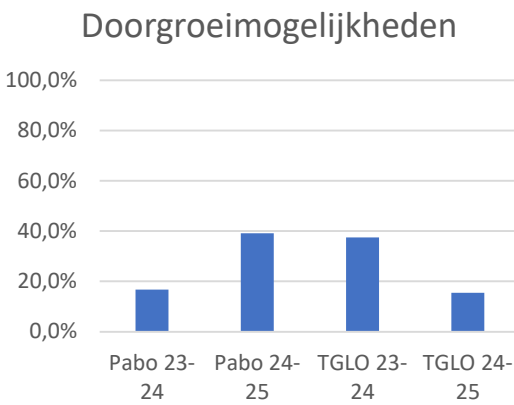
Figuur 13b



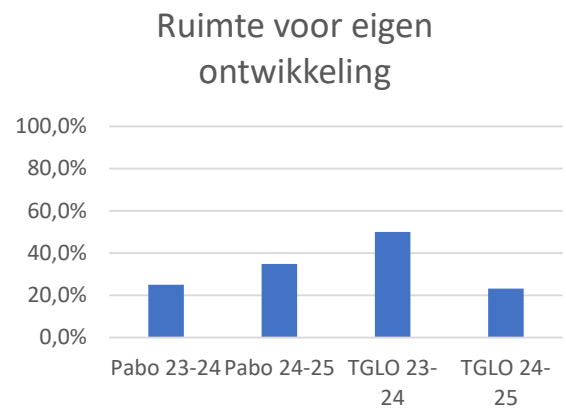
Figuur 13c



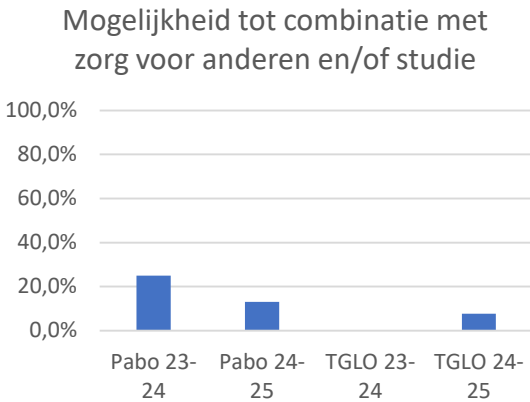
Figuur 13d



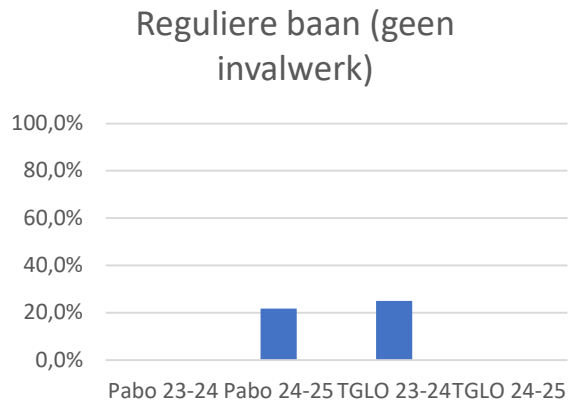
Figuur 13e



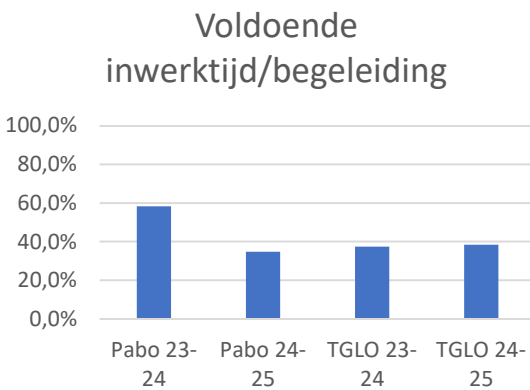
Figuur 13f



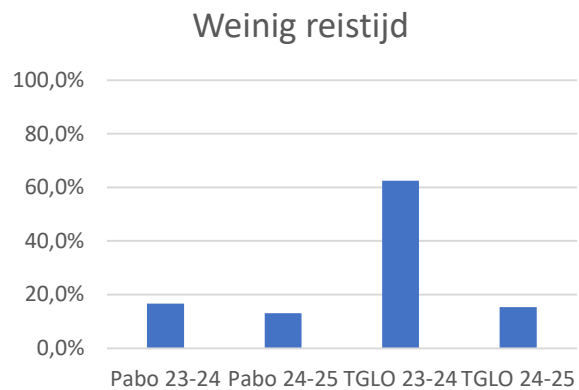
Figuur 13g



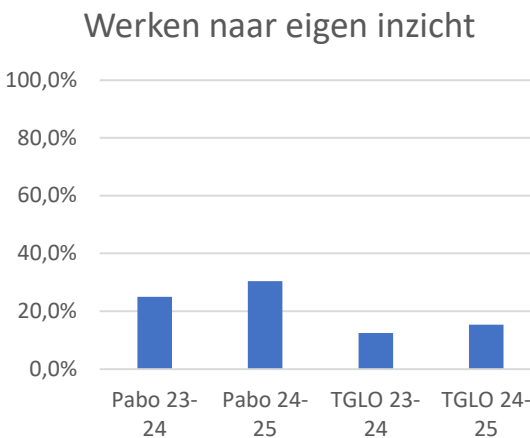
Figuur 13h



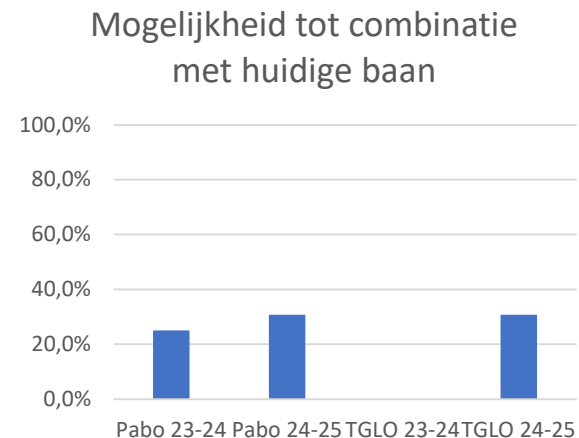
Figuur 13i



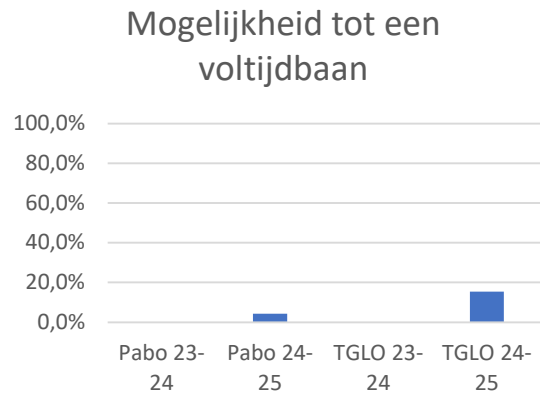
Figuur 13j



Figuur 13k



Figuur 13l



Figuur 13m

Figuur 13 a-m

Mogelijke overwegingen om wel in onderwijs te werken (Pabo 23-24: n=23; Pabo 24-25: n=12; TGLO 23-24: n=13; TGLO 24-25: n=8)

4. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Het alumnionderzoek van 2022–2025 biedt inzicht in de positie van afgestudeerden van lerarenopleidingen en hun ervaringen in de eerste fase van het beroep. Het onderzoek richtte zich op vier hoofdthema's: het aantal afgestudeerden dat werkzaam is in het onderwijs, overwegingen om het onderwijs te verlaten, de mate van beroepsvoorbereiding en de begeleiding tijdens de inductiefase. Daarnaast is gekeken naar de tevredenheid over verschillende aspecten van de baan.

4.1 Baan en functie van recent afgestudeerde alumni

Uit de resultaten blijkt dat ruim 80% van de alumni werkzaam is in het onderwijs. Voor Pabo-afgestudeerden ligt dit percentage tussen 83 en 90%, terwijl het voor TGLO-alumni zelfs boven de 90% ligt. De meeste alumni starten in de sector waarvoor zij zijn opgeleid. Toch geeft een deel van de alumni aan het onderwijs te willen verlaten. De belangrijkste reden hiervoor is structureel hoge werkdruk, gevolgd door beperkte doorgroeimogelijkheden en een gebrek aan ruimte voor eigen ontwikkeling. Salaris en contractvorm spelen een minder grote rol in deze beslissing.

4.2 Voorbereiding op het beroep

Wat betreft beroepsvoorbereiding voelen alumni zich goed voorbereid op primaire taken zoals lesvoorbereiding en het geven van instructie. De voorbereiding op klassenmanagement, differentiatie en niet-lesgebonden taken zoals administratie en oudergesprekken blijft echter achter. Deze lacunes komen in alle jaren terug en lijken zelfs toe te nemen. Ook op het gebied van samenwerking in het team en het voeren van oudergesprekken ervaren alumni onvoldoende voorbereiding.

Inductie en begeleiding van starters

De begeleiding van starters wordt over het algemeen positief beoordeeld. Alumni waarderen vooral de ruimte om hun eigen stem te laten horen en de mogelijkheid tot lesobservaties. Minder tevreden zijn zij over ondersteuning bij het verminderen van werkdruk en de afstemming van extra taken. Dit zijn juist cruciale factoren om uitval te voorkomen.

4.3 Tevredenheid over de baan

Als we kijken naar de tevredenheid over aspecten van de baan, zien we dat alumni het meest tevreden zijn over de samenwerking met collega's en de ruimte voor eigen ontwikkeling. Ook het werken naar eigen inzicht wordt hoog gewaardeerd. Minder tevreden zijn alumni over de hoeveelheid werk in relatie tot de omvang van hun aanstelling, de combinatiemogelijkheden met zorgtaken en de inwerktijd en begeleiding. Hoewel het salaris in eerdere jaren vaak als aandachtspunt werd genoemd, is hier een lichte verbetering zichtbaar. Tegelijkertijd blijft werkdruk een structureel probleem dat de tevredenheid beïnvloedt.

4.4 Aanbevelingen

Op basis van deze bevindingen zijn er drie lijnen van aanbevelingen.

1. Voor lerarenopleidingen is het belangrijk om de voorbereiding op klassenmanagement, differentiatie en niet-lesgebonden taken te versterken en modules over werkdrukmanagement en loopbaanperspectieven in het curriculum op te nemen.
2. Scholen en besturen wordt geadviseerd om structureel te investeren in begeleiding, werkdrukvermindering, vermindering van administratieve lasten en zichtbare doorgroeipaden en ontwikkelruimte voor leraren creëren.
3. Regionale samenwerkingsverbanden zouden een gezamenlijke strategie moeten ontwikkelen voor begeleiding van starters en werkdrukreductie, en uitstroom jaarlijks monitoren voor strategische personeelsplanning.

BIJLAGE 1: VRAGENLIJST ALUMNI

Start van blok: Standaard vragenblok

Q0 Fijn dat jij mee wilt doen! Het invullen van deze vragenlijst duurt ongeveer 5 minuten.

Wil je tussendoor even pauzeren? Dat kan door je browser af te sluiten. Je voortgang wordt automatisch opgeslagen en je kunt op elk gewenst moment weer verder gaan door de vragenlijst opnieuw te openen. Let op: Je antwoorden worden pas verwerkt tot een uitslag als je op de laatste pagina op de knop Verzenden hebt geklikt.

Door het invullen van de vragenlijst geef je tevens toestemming om de antwoorden te gebruiken voor dit onderzoek. Uiteraard houden we ons daarbij aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Jouw antwoorden worden anoniem verwerkt.

Q39 Even voor de zekerheid:

- Ik verklaar op de hoogte te zijn van wat deelname aan het onderzoek voor mij inhoudt en geef toestemming voor het verzamelen, verwerken, bewaren en publiceren van mijn gegevens zoals beschreven is in de uitnodigingsmail.

Pagina-einde

Q1 Welke opleiding heb je gevolgd?

- PABO (Arnhem)
- PABO (Nijmegen)
- ALPO
- PABO/ ALO
- Tweedegraads Lerarenopleiding (TGLO)
- Anders, nl.

Q2A_1 Welke variant heb je gevolgd? (als Q1 is PABO/ ALPO, PABO/ALO of TGLO)

Meerdere antwoorden mogelijk

- Voltijd
- Deeltijd
- Deeltijd verkort

- Mijlpalenregeling
- Zij-instroom
- Anders, namelijk _____

Q2A_2 Voor welk vak heb je de opleiding gevolgd? (Als Q1=TGLO)

- Nederlands
- Engels
- Frans
- Duits
- Geschiedenis
- Aardrijkskunde
- Natuurkunde
- Scheikunde
- Biologie
- Wiskunde
- Economie
- Lichamelijke opvoeding (ALO)

Q2A_3 In welke van de volgende varianten heb je de opleiding gevolgd? (als Q1=RDA)

- Voltijd
- Deeltijd
- Zij-instroom

Q4 Wat is je geslacht?

- Man
- Vrouw
- Non-binair
- Wil ik niet zeggen

Q6 Wat is op dit moment je woonplaats?

(verplicht)

??? _____

Q7a Volg je op dit moment een (vervolg)opleiding

- Nee > Door naar vraag 8
- Ja, ik doe een (vervolg)opleiding voor het onderwijs
- Ja, ik doe een (vervolg)opleiding buiten het onderwijs

Q7b Welke opleiding volg je?

Q8 Werk je op dit moment in het onderwijs?

- Ja, ik werk in het onderwijs
- Nee, ik werk niet in het onderwijs > door naar vraag Q36

Q9 In welke Onderwijssector ben je werkzaam?

- Primair Onderwijs
- Speciaal Basisonderwijs
- Voortgezet onderwijs
- Mbo
- Hbo
- Wo
- (Voortgezet) Speciaal Onderwijs (cluster 1t/m 4)
- Anders, namelijk:.....

Q9A Wat is je functie? (als Q9 = Primair onderwijs of speciaal basisonderwijs)

Meerdere antwoorden mogelijk

- Onderwijsondersteuner
- Leraar
- IB-er
- RT-er
- Directeur
- Anders, namelijk _____

Q9B Wat is je functie? (als Q9 = Voortgezet onderwijs of voortgezet speciaal onderwijs)

- Docent

- IBér
- Afdelingsleider
- (Con)rector
- Decaan
- Anders, namelijk

Q9C Wat is je functie? (als Q9 = mbo of hbo of wo)

- Docent
- Onderzoeker
- Beleids/ kwaliteitszorgmedewerker
- Anders, namelijk:.....

Q10 Wat is de startdatum van je aanstelling?
(dd/mm/jjjj)

Q11 Wat voor soort dienstverband heb je?

- Een vast contract
- Een tijdelijk contract met uitzicht op een vaste baan
- Een tijdelijk contract, ter vervanging van een collega
- Een plek in een invalpool
- Een oproepcontract voor losse uren
- Een contract via een uitzendbureau

Q12 Hoe tevreden ben je met dit dienstverband?

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Noch tevreden, noch ontevreden
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

Q13 Toelichting (optioneel)

Q14A Voor hoeveel FTE ben je aangesteld? (gebruik indien nodig een punt, geen komma, bijvoorbeeld: 0.6)

FTE: _____

Q15 Ben je tevreden met dit aantal werkuren per week?

- Ja, ik ben tevreden.
- Nee, ik zou liever meer uren willen werken.
- Nee, ik zou liever minder uren willen werken.

Q16 Onder welke omstandigheden zou je meer uur in het onderwijs gaan werken?

- Geen
- Salarisverbetering
- Vast contract
- Duidelijke afspraken over werkbelasting
- Doorgroeimogelijkheid
- Ruimte voor eigen ontwikkeling
- Mogelijkheid tot combinatie met zorg voor anderen en/of studie
- Reguliere baan (geen invalwerk)
- Voldoende inwerktijd/begeleiding
- Weinig reistijd
- Werken naar eigen inzicht
- Mogelijkheid tot combinatie met huidige baan
- Mogelijkheid tot voltijdbaan
- Anders

Q17 Hoeveel uur besteed je gemiddeld aan je werk per week?

___uur

Q18 Bij welk bestuur werk je?

(overslaan als mensen bij vraag 11 invalpool of uitzendbureau hebben ingevuld)

Indien je bij meerdere besturen werkt, vul dan de naam van het bestuur in waar je de grootste aanstelling hebt.

Q18_A_PO Bij welk bestuur werk je? Indien je bij meerdere besturen werkt, klik dan de naam van het bestuur aan waar je de grootste aanstelling hebt.

- Conexus
- De Linge
- De Onderwijsspecialisten
- Delta Scholengroep
- Filios Scholengroep
- Flores Onderwijs
- Groeisaam Primair Onderwijs
- Kans en Kleur
- OPO-R (Stichting Openbaar Onderwijs Rivierenland)
- Optimus Primair Onderwijs
- Proloog
- Scholengroep Veluwezoom
- SPOG (Stichting Primair Onderwijs Groesbeek)
- SPOV (Stichting Primair Onderwijs Venray en Regio)
- St. Josephscholen
- Stichting Atos
- Anders, namelijk _____
- Weet ik niet

Q18_B_VO Bij welk bestuur werk je? Indien je bij meerdere besturen werkt, klik dan de naam van het bestuur aan waar je de grootste aanstelling hebt.

- @voCampus
- CVO Groep
- Het Hooghuis
- LingeRijn
- Marnix College
- Montessori College Nijmegen
- OGVO (Onderwijsgemeenschap Venlo & Omstreken)
- OMO (Ons Middelbaar Onderwijs)
- Portuur
- Quadraam
- SILFO (Stichting Internationaal en Lokaal Funderend Onderwijs)
- Stichting Carmelcollege
- Stichting LVO (Limburgs Voortgezet Onderwijs)
- ViAscholen
- Anders, namelijk _____
- Weet ik niet
- Niet van toepassing

Q18_C_MBO Bij welke instelling werk je? Indien je bij meerdere instellingen werkt, klik dan de naam van de instelling aan waar je de grootste aanstelling hebt.

- Gilde Opleidingen
- Graafschap College
- Koning Willem 1 College
- ROC Nijmegen
- ROC Twente
- Rijn IJssel
- Yuverta
- Anders, namelijk _____
- Weet ik niet
- Niet van toepassing

Q18_D_HBO/WO Bij welke instelling werk je? Indien je bij meerdere instellingen werkt, vul dan de naam in van de instelling waar je de grootste aanstelling hebt.

- Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
- Radboud Universiteit
- Anders, namelijk _____
- Weet ik niet
- Niet van toepassing

Q21 *Onderstaande vragen hebben betrekking op overwegingen die een rol hebben gespeeld bij de keuze voor de school waar je nu werkt.*

Q22 Heb je binnen de school of het bestuur waar je nu werkt stage gelopen?

- Ja, bij deze school
- Ja, niet bij deze school, maar wel binnen hetzelfde bestuur
- Nee
- Weet ik niet

Q23A Heeft de school waar je nu werkt een specifiek onderwijsconcept?
(als Q9=primair onderwijs)

- Nee
- Speciaal onderwijs
- Montessori

- Dalton
- Jenaplan
- Freinet
- Vrije school
- 10-14
- Agora
- Anders, namelijk _____

Q23B Heeft de school waar je nu werkt een specifiek onderwijsconcept?

(Als Q9=voortgezet onderwijs)

Nee

- Nee
- Speciaal onderwijs
- Montessori
- Dalton
- Jenaplan
- Vrije school
- Kunskapskolan
- Big picture Learning
- Gepersonaliseerd leren
- Agora
- Anders, namelijk (11) _____

Q24 In hoeverre waren onderstaande factoren van invloed op je keuze om op deze school te gaan werken?

	helemaal niet van invloed	een beetje van invloed	redelijk van invloed	heel erg van invloed
De afstand woon-werk	0	0	0	0
Stage ervaring	0	0	0	0
Specifiek onderwijsconcept	0	0	0	0
Mogelijk tot vast contract	0	0	0	0
Aanbevolen door collega's/medestudenten	0	0	0	0

De begeleiding die ik als starter op deze school verwacht

0 0 0 0

Q24B Toelichting (optioneel)

Q24C Waren er nog andere factoren van invloed op je keuze om op deze school te gaan werken? (optioneel)

Q25 In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over werken in het onderwijs?

	helemaal mee oneens	oneens	niet mee eens, niet mee oneens	mee eens	helemaal mee eens
Het onderwijs is voor me weggelegd, het past bij me.	0	0	0	0	0
Ik heb het gevoel dat ik op mijn plek zit als leraar	0	0	0	0	0
Ik voel me zelfverzekerd als leraar	0	0	0	0	0
Ik voel me gemotiveerd als leraar	0	0	0	0	0

Q26_A In hoeverre voelde je goed voorbereid op de volgende onderdelen van je baan als leraar?

	geheel niet op voorbereid	niet op voorbereid	een beetje op voorbereid	goed op voorbereid	heel goed op voorbereid
Het geven van instructie en begeleiding	0	0	0	0	0
Het motiveren van leerlingen	0	0	0	0	0
Differentiëren in de klas	0	0	0	0	0
Omgaan met leerlingen	0	0	0	0	0
Omgaan met ouders	0	0	0	0	0
Het voeren van oudergesprekken	0	0	0	0	0
Klassenmanagement	0	0	0	0	0
Handhaven van de discipline binnen en buiten de klas	0	0	0	0	0
Administratieve taken	0	0	0	0	0
Niet-lesgebonden taken	0	0	0	0	0
Het voorbereiden van lessen	0	0	0	0	0
Rol in team en school	0	0	0	0	0
Samenwerken met (duo)collega's	0	0	0	0	0
Loopbaanmogelijkheden	0	0	0	0	0

Q26_B_PO In hoeverre voel je je vanuit de opleiding voorbereid op het geven van geven van onderstaande basisvaardigheden?

	Geheel niet op voorbereid	Niet op voorbereid	Een beetje op voorbereid	Goed op voorbereid	Heel goed op voorbereid	Niet van toepassing
Taal	0	0	0	0	0	0
Rekenen	0	0	0	0	0	0
Burgerschap	0	0	0	0	0	0

Digitale vaardigheden	0	0	0	0	0	0
-----------------------	---	---	---	---	---	---

Q26_C_VO/MBO In hoeverre voel je je vanuit de opleiding inhoudelijk voorbereid op het geven van je vak?

- Geheel niet op voorbereid
- Niet op voorbereid
- Een beetje op voorbereid
- Goed op voorbereid
- Heel goed op voorbereid

Q27 Hoe tevreden ben je over de gevolgde opleiding?

	Ze er ontevreden	Ontevreden	Niet tevreden/niet ontevreden	Tevreden	Ze er tevreden
Het niveau van de opleiding	0	0	0	0	0
Het niveau van de vakinhoudelijke en vakdidactische programmaonderdelen	0	0	0	0	0
Het aanleren van een onderzoekende houding/vermogen	0	0	0	0	0
De studiebegeleiding (tijdens de studie)	0	0	0	0	0
De mate waarin toetsing inzicht gaf in jouw kennis en vaardigheden	0	0	0	0	0
De mate waarin (toets)opdrachten aansloten bij de mogelijkheden op je stageschool	0	0	0	0	0
De voorbereiding op de beroepspraktijk	0	0	0	0	0

Het opdoen van kennis over het leerstofaanbod en curriculum	0	0	0	0	0
Het aanleren van pedagogisch-didactische vaardigheden	0	0	0	0	0
Het aanleren van differentiatievaardigheden	0	0	0	0	0
Aandacht voor methode onafhankelijk lesgeven	0	0	0	0	0
Het leren gebruiken van digitale leermiddelen en ICT bij het lesgeven	0	0	0	0	0

Q27,5A Is er tijdens één of meerdere stages aan jou gevraagd om meer uren te werken op de school, buiten je stage om?

- Ja
- Nee

Q27,5B In welk leerjaar/welke leerjaren was dit?

- Leerjaar 1
- Leerjaar 2
- Leerjaar 3
- Leerjaar 4

Q27,5C Waarvoor was dit?

- Tekort aan personeel
- Ziektevervanging
- Zwangerschapsvervanging
- Anders, namelijk

Q27,5 D Om hoeveel uur ging het in totaal?

Q27,5 E Kreeg je hiervoor betaald?

- Ja, als onderwijsassistent
- Ja, als leraar
- Ja, als _____
- Nee

Q27,5 F In hoeverre heeft dit een negatieve invloed gehad op je studievoortgang?

- Helemaal niet
- Een beetje
- Heel erg

Q27,5 F Toelichting (optioneel) _____

Q28A Hoe tevreden ben je in het algemeen over de volgende aspecten van je baan als leraar?

	Ze er ontevreden	Ontevreden	Niet tevreden/ niet ontevreden	Tevreden	Ze er tevreden
Ruimte voor mijn eigen ontwikkeling	0	0	0	0	0
Doorgroeimogelijkheden	0	0	0	0	0
Werken naar eigen inzicht	0	0	0	0	0
De hoeveelheid werk in relatie tot de omvang van mijn aanstelling	0	0	0	0	0
Omvang van de groepen	0	0	0	0	0
Samenwerking met collega's	0	0	0	0	0
Eisen/ verwachtingen vanuit het management over de te leveren prestaties	0	0	0	0	0
Salaris	0	0	0	0	0
Vast contract	0	0	0	0	0
Voltijdbaan vinden	0	0	0	0	0
Deeltijdbaan vinden	0	0	0	0	0
Inwerktijd/ begeleiding	0	0	0	0	0
Combinatiemogelijkheden met zorg voor kinderen/ huishouden/ mantelzorg	0	0	0	0	0
Combinatiemogelijkheden met mijn (vervolg)studie	0	0	0	0	0

Q28B Toelichting (optioneel)

Q29 In hoeverre ben je tevreden over de begeleiding als starter op de school waar je nu werkt?

	Helemaal ontevreden	Ontevreden	Niet tevreden/niet ontevreden	Tevreden	Helemaal tevreden	Niet van toepassing
Sollicitatieprocedure	0	0	0	0	0	0
Bespreken van wederzijdse verwachtingen tijdens indiensttreding	0	0	0	0	0	0
Praktische informatie over de organisatie op jouw werkplek	0	0	0	0	0	0
Ruimte om je eigen stem te laten horen in het team	0	0	0	0	0	0
Ondersteuning bij het verminderen van werkdruk	0	0	0	0	0	0
Afstemming over hoeveelheid complexe/extra taken	0	0	0	0	0	0
Beschikbaarheid begeleider	0	0	0	0	0	0
Vaardigheden begeleider	0	0	0	0	0	0
Mogelijkheid tot lesobservaties	0	0	0	0	0	0
Begeleiding na lesobservaties	0	0	0	0	0	0
Ruimte voor professionele ontwikkeling	0	0	0	0	0	0
Begeleiding staat los van formele	0	0	0	0	0	0

beoordeling van
jouw functioneren

Begeleiding
afgestemd op
beginsituatie

0 0 0 0 0 0

Q30A Hoeveel werkdruk ervaar je in het onderwijs?

- Zeer veel
- Veel
- Niet veel/niet weinig
- Weinig
- Zeer weinig
- Geen/n.v.t.

Wat zijn voor jou de belangrijkste oorzaken in het onderwijs voor het ervaren van werkdruk?
(maximaal 5)

- Hoeveelheid administratieve taken
- Hoeveelheid overige, niet les-gebonden taken
- Samenstelling leerling-/studentpopulatie
- Diversiteit in niveau binnen groepen
- Omvang van groepen
- Handhaven van discipline binnen en buiten de klas
- Beleidswijzigingen vanuit landelijke overheid
- Eisen/verwachtingen vanuit het management over te leveren prestaties
- Gebrek aan teamspirit/individualistisch optreden collega's
- Verzuim van teamleden
- Omgaan met lastige ouders
- Intimidatie/verbaal geweld van leerlingen/studenten
- Het tekort aan leraren (te weinig bevoegde leraren/docenten)
- Geen van bovenstaande opties
- Niet van toepassing

Q31 Wat verwacht je voor de komende jaren? (klik aan wat het meest voor jou van toepassing is)

- Ik verwacht de komende jaren op deze school te blijven werken.
- Ik overweeg om een baan te zoeken bij een andere school binnen hetzelfde schoolbestuur.
- Ik overweeg om een baan te zoeken bij een ander schoolbestuur in de regio.
- Ik overweeg om een baan te zoeken in het onderwijs buiten deze regio.
- Ik overweeg om een baan te zoeken buiten het onderwijs.

Q32 In hoeverre zijn onderstaande loopbaanpaden passend voor jou?

	totaal niet passend	niet passend	een beetje passend	passend	heel erg passend
<p>Hiërarchisch Doorgroei naar hogere hiërarchische posities: van leraar naar team- of afdelingsleider naar schoolleider naar bestuurder</p>	0	0	0	0	0
<p>Groei in bekwaamheid Het steeds beter worden in het beroep</p>	0	0	0	0	0
<p>Horizontale groei in rollen Andere taken en rollen naast het leraarschap, bv. taalcoördinator, schoolopleider, GMR-lid, coach van startende leraren of leraar-onderzoeker</p>	0	0	0	0	0
<p>Overstappen tussen contexten Bijvoorbeeld van po naar vo, van vo naar mbo, etc. Of verbreden werkdomein door een tweede bevoegdheid (bv. voor een ander vak) te behalen</p>	0	0	0	0	0
<p>Reikwijdte Leraren kunnen op verschillende niveaus bezig zijn, bijvoorbeeld binnen het eigen team/school, op lokaal, regionaal of landelijk niveau (bv. beroepsvereniging, leraar-ambtenaar) of mogelijk zelfs op</p>	0	0	0	0	0

internationaal
niveau

Open en hybride

Leraarschap
combineren met
rollen in andere
werkvelden. Dit
kan gelijktijdig met
leraarschap
(hybride
loopbanen) of door
het onderwijs een
tijdje te verlaten en
er laten weer in
terug te komen
(circulaire
loopbanen)

0 0 0 0 0

Deze vraag weergeven:

If Q7 = Nee, ik werk niet in het onderwijs

Q33 Heb je wel in het onderwijs gewerkt?

Nee

Ja

Deze vraag weergeven:

If Q33 = Ja

Q34 Hoe lang heb je in het onderwijs gewerkt?

**OPEN UP
NEW HAN_ UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES
HORIZONS.**