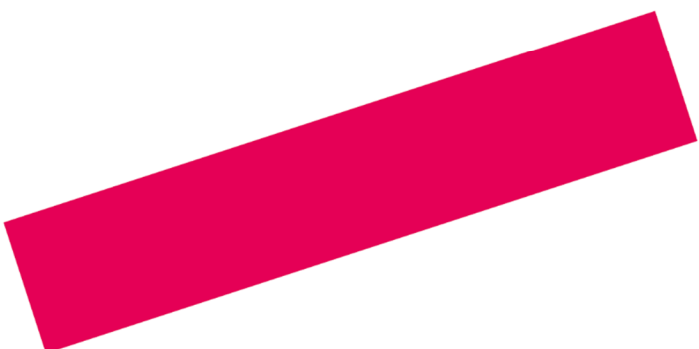




ONDERZOEK PABO-AFGESTUDEERDEN

Wat zijn PABO-studenten gaan doen na hun opleiding en wat heeft hun keuze beïnvloed?

Joke Kiewiet-Kester, Martijn Peters, Eline den Tuinder, Katrijn Opstoel

HAN Academie Educatie

8 juni 2023

INHOUD

1	DESK RESEARCH: WAT IS ER AL BEKEND?	5
1.1	Onderzoeksopzet	5
1.2	Resultaten	5
1.3	Samenvattend	9
2	SOCIALS SEARCH: WIE WERKT WAAR?	10
2.1	Onderzoeksopzet	10
2.2	Resultaten	10
2.3	Samenvattend	13
3	ENQUÊTE: WIE WERKT WAAR EN WAAROM?	14
3.1	Onderzoeksopzet	14
3.2	Resultaten	14
3.2.1	Achtergrondkenmerken respondenten	14
3.2.2	Baan en functie van recent afgestudeerden	15
3.2.3	Tevredenheid met en voorbereiding op het beroep als leraar	17
3.2.4	Redenen om niet in het onderwijs te gaan werken	20
3.3	Samenvattend	21
4	INTERVIEWS	23
4.1	Onderzoeksopzet	23
4.2	Resultaten	23
4.2.1	Achtergrondkenmerken	23
4.2.2	Tevredenheid met en voorbereiding op het beroep als leraar	23
4.2.3	Redenen om niet (volledig) in het onderwijs te gaan werken	24
4.2.4	Beeld van de huidige werkplekken	24
4.3	Samenvattend	26
5	CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	27
5.1	Beantwoording van de onderzoeksvragen	27
5.2	Opsomming van aanbevelingen	30
6	VERVOLG	31
7	BRONNEN	31
	BIJLAGEN	32

INLEIDING

Het personeelstekort in het primair onderwijs is een probleem dat in de afgelopen jaren steeds urgenter is geworden. In de regio Zuidoost Nederland werken schoolbesturen samen om het personeelstekort terug te dringen. Deze gezamenlijke regionale aanpak van het personeelstekort wordt gefinancierd vanuit de subsidieregeling regionale aanpak personeelstekort onderwijs 2020, 2021 en 2022 (RAP). In de regio Zuidoost Nederland zijn voor het Primair Onderwijs (PO) 4 RAP-projecten: RAP Arnhem-Renkum, RAP Nijmegen, RAP Florent/RTC-GU, RAP Noordoost-Brabant. Als onderdeel van het ontwikkelen van een gezamenlijke aanpak is het belangrijk om inzicht te krijgen in de doorstroom van de pabo-opleidingen van de HAN naar het werkveld; uit de strategische personeelsplanning van de Nijmeegse scholen komt het beeld naar voren dat het aantal afstudeerders aan de pabo-opleidingen voldoende zou moeten zijn om het personeelstekort in de regio op te vangen. Het is echter niet duidelijk waar de pabo-afstudeerders terecht komen; zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat een deel van de pabo-afstudeerders een baan vindt buiten de regio of mogelijk zelfs helemaal niet in het onderwijs gaat werken. Dit onderzoek is uitgevoerd om schoolbesturen in de regio hier inzicht in geven zodat zij dit kunnen meenemen in hun strategische personeelsplanning (SPP). Dit sluit aan bij de RAP-doelen 1 en 3 en de recente verplichting om SPP onderdeel te laten zijn van het RAP-project. Ook sluit het aan bij de landelijke doelen voor brede regionale samenwerking in het kader van onderwijsarbeidsmarktvraagstukken.

Door te onderzoeken waar afgestudeerden gaan werken en wat hun keuze heeft beïnvloed, kunnen pabo en schoolbesturen in het kader van leven lang ontwikkelen hier ook tijdens de opleiding al gezamenlijk op inspelen. Het doel van het inzicht in de doorstroom is om te komen tot een passende aanpak voor de personeelstekorten in de regio.

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)? En hoe verhoudt zich dat tot het landelijke beeld?
- 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?

Voor de beantwoording van deze onderzoeksvragen is gekeken naar afstudeerders van de drie meest recente cohorten. Het gaat dus om HAN-studenten die zijn afgestudeerd in de studie jaren 2019/2020, 2020/2021 en 2021/2022. Hierbij gaat het om de opleidingen pabo, pabo-ALO, ALPO in de varianten voltijd, deeltijd (verkort), mijlpalenregeling of zij-instroomtraject. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de totale instroom, inschrijvingen en diploma's bij HAN-PABO in de afgelopen jaren.

Het onderzoek bestond uit 4 deelonderzoeken. We zijn gestart met *desk-research* waarin is gekeken naar wat er bekend is over de problematiek vanuit eerder uitgevoerd (landelijk) onderzoek. Een kwantitatief inzicht in de doorstroom van afgestudeerden (aantallen en percentages) is onderzocht door middel van een *socials search* naar de drie voorgaande afstudeerjaren. In een *enquête* zijn studenten van het afgelopen afstudeerjaar (2022) bevraagd ter beantwoording van de tweede deelvraag. Om ook een kwalitatief inzicht in de doorstroom (redenen voor gemaakte keuzes) te verkrijgen, zijn vervolgens verdiepende *interviews* gehouden.

De uitkomsten van het onderzoek kunnen voor de HAN en de scholen in de regio handvatten bieden voor het verder versterken van de regionale samenwerking in het opleiden van leraren voor het primair onderwijs in de regio. Hierbij gaat het om:

- input voor de schoolbesturen in kader van SPP;
- inzicht in de opbrengst voor de regio: welk deel van de afstudeerders is uiteindelijk werkzaam bij de schoolbesturen in de regio? (rendementsvraagstuk);
- input voor het versterken van de regionale samenwerking met het oog op gezamenlijk curriculumontwikkeling en alumnibeleid HAN pabo;
- algemeen geeft het inzicht in de overgang van opleiding naar werk bij leraren in het po in kader van Leven Lang Ontwikkelen.

In dit document wordt verslag gedaan van de desk-research, socials search, enquête en de verdiepende interviews. De RAP-projectleiders zijn steeds betrokken geweest bij de voortgang van het onderzoek. De rapportage van de enquête is in maart separaat gepresenteerd aan de projectleiders. Het verslag volgt de opzet van het onderzoek. Het eerste hoofdstuk beschrijft kort wat uit eerder onderzoek bekend is over de bovenstaande onderzoeksvragen. We kijken in ieder geval naar informatie uit de hbo-monitor 'Resultaten naar opleiding' en Research Onderwijs Arbeidsmarkt (ROA) schoolverlatersonderzoeken.

In het tweede hoofdstuk worden de opbrengsten van de socials search beschreven. Van studenten die afgestudeerd zijn in 2019/2020, 2020/2021 of 2021/2022 is uitgezocht waarnaar zij na de pabo zijn doorgestroomd. Vanuit de klassenlijsten van afgelopen 3 jaar hebben we met LinkedIn gekeken waar deze studenten zijn gaan werken/leren.

Hoofdstuk 3 betreft de enquête. In is het laatste cohort afstudeerders (februari t/m november 2022) bevraagd. Deze studenten zijn benaderd via hun HAN-mailadres. Met de resultaten van deze enquête is in kaart gebracht wie waar is gaan werken/leren alsmede wat hun keuze hierop heeft beïnvloed. Vervolgens zijn er verdiepende interviews gehouden waarover in hoofdstuk 4 wordt gerapporteerd. In hoofdstuk 5 worden er conclusies en aanbevelingen gegeven.

1 DESK RESEARCH: WAT IS ER AL BEKEND?

1.1 Onderzoeksopzet

Als eerste stap in het onderzoek is gestart met een desk-research. Het doel van dit deelonderzoek was om al bestaande kennis over het onderwerp op te halen. De desk-research heeft daarmee name input geleverd voor onderwerpen die zijn aangesneden in het vervolg van het onderzoek (enquête en interviews). Daarnaast biedt de desk-research een referentiekader voor de resultaten van dit onderzoek; door inzicht in de landelijke cijfers kunnen de resultaten van dit onderzoek in een perspectief worden geplaatst en kan gekeken worden wat de (landelijke) trends zijn. De belangrijkste bronnen in de desk-research waren de informatie uit de hbo-monitor en schoolverlatersonderzoeken van het ROA. De informatie uit deze bronnen is aangevuld met een korte zoektocht in (wetenschappelijke) literatuur. Hiermee kunnen vragen beantwoord worden als 'Wat weten we nu al over doorstroom en de bestemming van studenten die (recent) zijn afgestudeerd van de pabo?' en 'Wat zijn redenen om wel of niet in het onderwijs te gaan werken?'.

We gebruiken de term 'doorstroom' voor de overgangsfase na diplomering van pabo naar werk en/of studie. Er zijn verschillende (recente) rapporten waarin onderzoek is gedaan naar de doorstroom van studenten na afstuderen aan de pabo. Centerdata maakt elke twee jaar een loopbaanmonitor onderwijs. Hierin worden onder andere populatiegegevens bekeken over de arbeidsmarktpositie van startende leraren. De meest recente rapportage is van 2021 (De Vos et al., 2021). Daarnaast is het mogelijk om informatie te halen uit de schoolverlatersonderzoeken van het ROA (Research Centre for Education and the Labour Market, Universiteit Maastricht), waar studenten jaarlijks ongeveer anderhalf jaar na hun afstuderen bevraagd worden over wat ze zijn gaan doen na hun opleiding en de tevredenheid over de opleiding (ROA, 2023).

1.2 Resultaten

Wat afgestudeerden na de pabo doen

Uit het meest recente schoolverlatersonderzoek (2019/2020) blijkt dat 92% van de afstudeerders van de pabo direct na afstuderen de arbeidsmarkt betreedt. Veruit het grootste deel hiervan gaat werken in het onderwijs: 90% van de afstudeerders van de pabo voltijd werkt één jaar na afstuderen in het onderwijs, 84% werkt in het reguliere basisonderwijs en 6% in het speciaal onderwijs. Deze cijfers komen grotendeels overeen met de cijfers in de loopbaanmonitor (De Vos et al., 2021), waaruit blijkt dat van alle afgestudeerden van de pabo die in 2019 afstudeerden 88% één jaar na afstuderen in het onderwijs werkzaam was. Uit de analyse in de loopbaanmonitor blijkt bovendien dat dit percentage de laatste jaren een duidelijke stijging laat zien; in 2015 werkte 76% van de studenten van de pabo één jaar na afstuderen in het onderwijs, tot noch toe is dit percentage elk jaar gestegen. Wanneer studenten langer na afstuderen gevolgd worden (drie jaar ná afstuderen) dan is eenzelfde stijging te zien; van de studenten die in 2014 afstudeerden werkte 80% na drie jaar in het onderwijs, voor de studenten die in

2017 afstudeerden was dit percentage gestegen naar 86%. Wanneer verder terug in de tijd wordt gekeken is te zien dat ook het aantal studenten dat na 5 jaar in het onderwijs werkt is gestegen. Van de studenten die in 2010 afstudeerden werkte 75% na vijf jaar in het onderwijs, voor de studenten die in 2015 afstudeerden is dit percentage gestegen naar 84%.

Een belangrijke verklaring voor het stijgen van het aandeel afgestudeerden dat in het onderwijs werkt is de aantrekkende arbeidsmarkt. Dit is ook te zien in de aanstellingsomvang van degenen die gaan werken in het onderwijs. Van degenen die in 2015 afstudeerden en na één jaar werkzaam waren in het onderwijs had 52% een aanstellingsomvang van minimaal 0,8 Fte. Dit percentage is voor de studenten die afstudeerden in 2019 gestegen naar 78%. Ook zien we dat het aandeel afgestudeerden met een reguliere baan (dus niet als invalleerkracht) sinds 2016 sterk is toegenomen. Van de pas afgestudeerden uit 2015 had 57% een reguliere baan, nu heeft 87% dat.

Redenen om in het onderwijs te werken

Leraren in het onderwijs zijn over het algemeen sterk intrinsiek gemotiveerd voor hun vak. Dit is ook terug te zien bij afgestudeerden van de pabo. Ruim 90% van de afgestudeerden van de pabo geeft aan dat ze in het basisonderwijs werken omdat ze dan de ontwikkeling van kinderen kunnen beïnvloeden. Baanzekerheid of het bieden van een stabiele loopbaan spelen voor starters in het basisonderwijs nauwelijks een rol (De Vos et al., 2021).

Onderwijssoort waarin afgestudeerden gaan werken

Van de afgestudeerden die na afstuderen in het onderwijs werkzaam zijn, is niet iedereen werkzaam in het basisonderwijs. Een pabo-diploma geeft naast een bevoegdheid voor het reguliere basisonderwijs ook toegang tot het speciaal (basis en voortgezet) onderwijs en het praktijkonderwijs. Gemiddeld is ongeveer 86% van de studenten die in het onderwijs werkzaam zijn, werkzaam in het reguliere basisonderwijs (De Vos et al., 2021). Daarnaast werkt ongeveer 6% in het speciaal onderwijs (basis en voortgezet) en ongeveer 7% werkt in het voortgezet onderwijs. De rest gaat in het mbo of het hbo aan de slag. Het aandeel dat in het reguliere basisonderwijs werkt laat een lichte stijging zien.

Regio waarin afgestudeerden gaan werken

Voor de schoolbesturen is het belangrijk om te weten of afgestudeerden in de eigen regio blijven werken. Dit sluit ook aan bij de vorming van onderwijsregio's waarin samenwerkende scholen en lerarenopleidingen verantwoordelijkheid nemen voor de regionale onderwijsarbeidsmarkt¹. Hoe een regio gedefinieerd wordt, is echter niet eenduidig.

Voor regionale data wordt in de loopbaanmonitor gekeken naar de *provincie* waarin studenten werkzaam zijn; werken studenten in dezelfde provincie als waar ze woonachtig waren ten tijde van hun opleiding? Studenten van de pabo werken relatief vaak (81%) in dezelfde provincie als ten tijde van

¹ Zie: <https://www.platformsamenoopleiden.nl/dossier/sterk-in-onderwijsregios/>

afstuderen. Dit is vaker dan studenten van een tweedegraads lerarenopleiding (72%). Wel zijn er relatief grote verschillen tussen de provincies. Zo is het percentage in Gelderland in vergelijking met andere provincies laag (70%); de nabijheid van andere provincies voor studenten van de pabo aan de HAN kan hier wellicht een rol bij spelen.

Het voedingsgebied van HAN Academie Educatie beperkt zich niet tot de provincie Gelderland. HAN Academie Educatie spreekt over de brede regio Zuidoost-Nederland, een 'relationele regio' die niet geografisch kan worden afgebakend (Kiewiet-Kester, 2023). Deze wordt gevormd door de gezamenlijke partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren².

Startende leraren

Van de leraren die 1 jaar na afstuderen werkzaam zijn in het onderwijs, is 88% dat na 5 jaar nog steeds, oftewel de uitval is 12% (loopbaanmonitor onderwijs 2021). Wel vinden steeds meer afgestudeerden die 1 jaar na afstuderen niet werkzaam waren in het onderwijs later alsnog een baan in het onderwijs. Voor studenten die afstudeerden in 2010 was dit percentage 39%, in de jaren daarna laat dit percentage een gestage stijging zien. Voor de studenten die in 2015 afstudeerden was dit percentage 58%. Dit maakt dat het totale *opleidingsrendement*³, het totale percentage afgestudeerden dat na 5 jaar in het onderwijs werkzaam is, een gestage stijging laat zien (zoals ook eerder benoemd, 84% voor studenten die in 2015 zijn afgestudeerd, in 2010 was dat nog 75%).

De *vertrekintentie* van startende leraren in het po is de afgelopen jaren sterk gedaald, oftewel: steeds minder afgestudeerden van de pabo die kort na afstuderen werken in het onderwijs overwegen het onderwijs te verlaten. Opvallend is dat hierin een duidelijk verschil te zien is tussen po en vo: van de leraren in het po die zijn gestart in 2020 had 6% het onderwijs na een jaar weer verlaten. Voor het vo was dit percentage in 2020 15%. Wellicht dat dit te maken heeft met de krapte op de arbeidsmarkt die zich in het po sterk laat voelen. Steeds meer pas afgestudeerden werken in een vast dienstverband met een (bijna) full-time aanstelling. Hierdoor is het aandeel dat zoekt naar een andere baan (binnen of buiten het onderwijs) gezakt van 53% in 2016 naar 23% in 2021 (Ministerie van OCW, 2023).

Doorgroeimogelijkheden

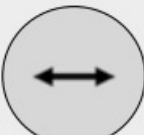
Om leraren voor het onderwijs te behouden, zijn doorgroeimogelijkheden belangrijk. Hierbij wordt snel gedacht dat doorgroeien betekent dat je steeds meer afstand hebt tot lesgevende taken. Snoek et al. (2020) schetsen een ander perspectief door 6 doorgroeimogelijkheden te beschrijven die ook onderling gecombineerd kunnen worden.

² Zie: <https://netwerkonderwijsprofessionals.nl/informatie/regio-infrastructuur>

³ Een term die hierop lijkt is 'diplomarendement'. Het verschil is dat diplomarendement het percentage studenten aangeeft dat de opleiding met een diploma afsluit. Opleidingsrendement kijkt naar het percentage gediplomeerden dat ook werkelijk in het onderwijs is gaan werken.

Afbeelding 1

Doorgroeimogelijkheden, passend bij loopbaanbeeld (Snoek et al., 2020)

	Hiërarchisch Deze loopbaanmogelijkheid betreft doorgroei naar hogere hiërarchische posities: van leraar naar team- of afdelingsleider naar schoolleider naar bestuurder.
	Groei in bekwaamheid Deze loopbaanmogelijkheid betreft het steeds beter worden in het beroep. Dit is weer-spiegeld in de loopbaanmodellen van Slowakije en Polen, in de Nederlandse functiemix en in het <i>Beroepsbeeld voor de leraar (2017)</i>.
	Horizontale groei in rollen Leraren kunnen naast het leraarschap andere taken en rollen op zich te nemen, zoals taal-coördinator, schoolopleider, GMR-lid, coach van startende leraren of leraar-onderzoeker. Deze mogelijkheid wordt benadrukt in het <i>Beroepsbeeld voor de leraar (2017)</i>.
	Overstappen tussen contexten Leraren kunnen ook switchen tussen schoolsoorten, bijvoorbeeld van po naar vo of van vo naar mbo, en weer terug. Of ze kunnen hun werkdomein verbreden door een tweede bevoegdheid (bijvoorbeeld voor een ander vak) te behalen. Dit is de kern van het advies 'Ruim baan voor de leraar' van de Onderwijsraad (2018).
	Reikwijdte Een loopbaanmogelijkheid kan ook betrekking hebben op het vergroten (of verkleinen) van de reikwijdte van het handelen (de kern van het Finse model). Leraren kunnen in hun werk op verschillende niveaus bezig zijn: binnen het eigen team of de eigen school, op lokaal, regionaal of landelijk niveau (bijvoorbeeld binnen een beroepsgroep of vakvereniging, of als leraar-ambtenaar of lid van een curriculum.nu werkgroep) of mogelijk zelfs op internationaal niveau.
	Open en hybride Ten slotte hoeft loopbaanontwikkeling zich niet te beperken tot de school en het educatieve domein. Leraarschap is te combineren met rollen in andere werkvelden. Dit kan gelijktijdig met het leraarschap (hybride loopbanen) of door het onderwijs een tijdje te verlaten en er later weer in terug te komen (circulaire loopbanen).

Afgestudeerden die niet werkzaam zijn in het onderwijs

Afgestudeerden van de pabo die niet in het onderwijs werkzaam zijn, werken het vaakst in de sectoren handel, vervoer & horeca en zakelijke dienstverlening. Hier vallen ook uitzendbureau's onder, dus in theorie kan het ook gaan om studenten die via aan payroll of uitzendcontract in het onderwijs werken (bijvoorbeeld in een flexpool).

Daarnaast kiest ongeveer een derde van de studenten die afstuderen aan de pabo voor een vervolgopleiding⁴. Dit percentage laat de laatste jaren overigens een lichte daling zien. Van het cohort 2016/ 2017 was het 35%, voor het cohort 2019/2020 was dit gedaald naar 27% (ROA, 2023).

Als redenen om niet in het onderwijs te gaan werken wordt werkdruk het vaakst genoemd: 52% van de afgestudeerden die niet in het onderwijs werken noemen dit als één van de belangrijkste redenen (De Vos et al., 2021)⁵. Werkdruk wordt hiermee vaker genoemd dan bij afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleidingen. Andere redenen om het onderwijs te verlaten die relatief vaak genoemd worden zijn de mogelijkheid om te werken naar eigen inzicht (37,8%), het salaris (35,5%) en de ruimte voor eigen ontwikkeling (33%). Tot slot blijkt uit data van de hbo-monitor⁶ dat studenten aangeven 'minder tevreden' te zijn over de voorbereiding op de beroepsloopbaan en over carrièremogelijkheden. Bovendien weten we uit eerder onderzoek dat een goede begeleiding van startende leraren van cruciaal belang is (Helms-Lorenz et al., 2016; Ingersoll & Strong, 2011).

1.3 Samenvattend

Het aantal afgestudeerden dat werkzaam is in het onderwijs laat landelijk de laatste jaren een stijging zien. Van de 90% die in het onderwijs gaan werken, is 86% na één jaar nog werkzaam in het basisonderwijs. Dat komt er op neer dat ruim drie kwart van de afgestudeerden gaat werken in het reguliere basisonderwijs, de overige studenten zijn met name werkzaam in het (voortgezet) speciaal onderwijs. Ongeveer 12% verlaat het onderwijs binnen 5 jaar. Wel vinden steeds meer leraren na langer dan een jaar alsnog een baan in het onderwijs. Hiermee is ook het totale opleidingsrendement gestegen; van de studenten die in 2010 afstudeerden werkte 75% na 5 jaar in het po. In 2015 is dit gestegen naar 84%. Verder blijkt dat veel leerkrachten in het po werken vanuit een sterke intrinsieke motivatie. Daarbij is de vertrekintentie in de afgelopen jaren sterk gedaald.

⁴ Het gaat hier overigens voor een deel om studenten die ook de arbeidsmarkt betreden, en dus een vervolgopleiding doen naast een (part-time) baan

⁵ Dit onderzoek is uitgevoerd door middel van een vragenlijst met in totaal 2501 respondenten, waarvan 1108 studenten die recent waren afgestudeerd aan de pabo. Hiervan werken er 31 niet meer in het onderwijs.

⁶ De HBO-Monitor is een jaarlijks onderzoek onder alle afgestudeerde hbo'ers. Het geeft inzicht in de (arbeidsmarkt)positie van afgestudeerden en laat zien in hoeverre opleidingen hun studenten goed voorbereiden op de arbeidsmarkt. Genoemde resultaten komen uit de instellingsrapportage die beschikbaar is gesteld aan de HAN.

2 SOCIALS SEARCH: WIE WERKT WAAR?

2.1 Onderzoeksopzet

Van studenten afgestudeerd in 2019/2020, 2020/2021 en 2021/2022 is uitgezocht waarnaar zij na de pabo zijn doorgestroomd. Vanuit de klassenlijsten van de betreffende cohorten is met gebruik van LinkedIn gekeken waar deze studenten zijn gaan werken/leren. In totaal zijn er 898 studenten opgezocht. Hierbij is gekeken naar wat de afgestudeerden direct na afstuderen zijn gaan doen (werken binnen/buiten het onderwijs, doorstuderen, reizen, iets anders of niet bekend) en wat zij doen op het moment van het onderzoek, in november/december 2022.

2.2 Resultaten

Wat afgestudeerden na de pabo doen

Van de 898 afgestudeerden is van 492 studenten gevonden wat zij direct na afstuderen zijn gaan doen. De meeste afgestudeerden, namelijk 381 zijn in het onderwijs gaan werken. 78 afgestudeerden zijn gaan doorstuderen, 29 afgestudeerden zijn gaan werken, maar niet in het onderwijs en 4 afgestudeerden zijn iets anders gaan doen dan de aangegeven opties.

Tabel 1

Wat is de afgestudeerde direct na afstuderen gaan doen?

Werken in het onderwijs	381	72%
Werken, niet in het onderwijs	29	5%
Doorstuderen	78	15%
Iets anders	4	1%
Kan ik niet vinden	37	7%
Eindtotaal	529	100%

Van de 381 afgestudeerden die direct na het afstuderen in het onderwijs zijn gaan werken, werken er 290 afgestudeerden, in november-december 2022 nog bij dezelfde baan. Van 6 afgestudeerden is niet bekend wat zij zijn gaan doen. De overige 85 studenten hebben een andere baan, van deze 85 studenten werken er 72 nog steeds in het onderwijs. Van de studenten die direct na afstuderen niet in het onderwijs zijn gaan werken, zijn er 9 ergens anders gaan werken. Hiervan zijn 5 afgestudeerden alsnog in het onderwijs gaan werken.

Tabel 2*Werkt de afgestudeerde nu nog bij dezelfde werkgever?*

	Werken in het onderwijs		Werken, niet in het onderwijs	
	Aantal	%	Aantal	%
Ja	290	76%	19	66%
Nee	85	22%	9	31%
<i>Waarvan binnen het onderwijs</i>	73			
<i>Waarvan buiten het onderwijs/ onbekend</i>	12			
Weet ik niet	6	2%	1	3%
Eindtotaal	381		29	

Regio waarin afgestudeerden gaan werken

Voor dit deelonderzoek hebben we de regio gedefinieerd als relationele regio van partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren (zie ook p.7). Deze brede regio is verdeeld in deelregio's overeenkomstig de partnerschappen⁷. Het grootste deel van de studenten die direct na afstuderen in het onderwijs gaan werken, gaat aan de slag binnen de regio. In totaal gaat 69,6% binnen de regio werken, 22,3% gaat buiten de regio aan de slag. Een klein deel gaat aan de slag als invaller via een flexpool of via een uitzendbureau; 3,9% gaat buiten het po in het onderwijs aan de slag (vo/mbo/ho). De besturen waar de meeste studenten werkzaam zijn, zijn Conexus en Flores (tabel 4).

tabel 3*In welke regio is de afgestudeerde direct na de pabo gaan werken?*

	Aantal	%
buiten regio	85	22,3%
Binnen regio	281	69,6%
Nijmegen	76	19,9%
Arnhem	57	15,0%
Veelzijdig opleiden in diversiteit	39	10,2%
Zuid	31	8,1%
Tussen de Rivieren	29	7,6%
Lang Leve(n) Leren	20	5,2%
De Liemers	10	2,6%
Radboud unos, universitaire opleidingsschool	4	1,0%
uitzendbureau	3	0,8%
flexpool	12	3,1%
buiten po	15	3,9%
Eindtotaal	381	100%

⁷ Zie: <https://netwerkonderwijsprofessionals.nl/informatie/samen-opleiden-regios-po>

Tabel 4*Bij welk bestuur is de afgestudeerde direct na de pabo gaan werken?*

	Aantal	%
Buiten regio	85	24,2%
Binnen regio:	266	75,8%
Conexus	44	12,5%
Flores onderwijs	37	10,5%
Groeisaam Primair Onderwijs	20	5,7%
Delta Scholengroep	20	5,7%
Optimus Primair Onderwijs	18	5,1%
Wonderwijs	16	4,6%
Stichting St. Josephscholen	15	4,3%
Kans en Kleur	11	3,1%
Stichting Primair Onderwijs Groesbeek (SPOG)	9	2,6%
PCBO Apeldoorn	8	2,3%
Stichting Primair Onderwijs Condor	7	2,0%
Innerwaard, integrale kindcentra	6	1,7%
Stichting Invitare	6	1,7%
De OnderwijsSpecialisten	5	1,4%
Onderwijsgroep Puntspeciaal	5	1,4%
overig (binnen regio <5) ⁸	39	11,1%
Eindtotaal	351	

Het grootste deel van de afgestudeerden die in het onderwijs gaan werken gaat aan de slag als leerkracht in het basisonderwijs; ongeveer 75% doet dat als vaste leerkracht, ongeveer 15% is werkzaam als invalleerkracht. Een klein deel is werkzaam als leraar buiten het po; van deze 14 studenten die buiten het basisonderwijs werken is het overgrote deel (12) werkzaam in het (voortgezet) speciaal onderwijs.

Tabel 5*Welke functie heeft de afgestudeerde direct na afstuderen?*

	%	Aantal
Invalleerkracht	56	14,7%
Leraar basisonderwijs	289	75,9%
Leraar buiten basisonderwijs	14	3,7%
Onderwijsassistent	4	1,0%
Overig	14	3,7%
Onbekend	4	1,0%
Eindtotaal	381	

⁸ Om privacyredenen worden aantallen kleiner dan 5 niet gerapporteerd

2.3 Samenvattend

Uit de social search blijkt dat 72% van de afgestudeerden van de pabo van de HAN direct na afstuderen in het onderwijs is gaan werken. Dit is minder dan in landelijk onderzoek van Centerdata (86%). Er is ook een relatief groot percentage dat doorstudeert: dit is 15%, terwijl uit onderzoek van ROA blijkt dat 92% van de afstudeerders in ieder geval de arbeidsmarkt betreedt. Ongeveer 70% van degenen die een pabo-diploma bij de HAN halen en in het po aan de slag gaan, doet dat binnen de brede regio Zuidoost Nederland. Ongeveer 30% gaat dus buiten de regio aan de slag. Ongeveer 15% van de studenten in de social search die aan de slag gaan in het onderwijs, gaat aan de slag als invalleerkracht.

3 ENQUÊTE: WIE WERKT WAAR EN WAAROM?

3.1 Onderzoeksopzet

Naar de afgestudeerden van HAN Academie Educatie afgestudeerd in 2021/2022 is een uitnodigingsmail gestuurd met een korte toelichting op dit onderzoek en een link naar een online enquête. Deze mail is naar 276 afgestudeerden verstuurd, waarbij 117 afgestudeerden zijn begonnen met het invullen van de enquête, van 12 studenten konden de resultaten niet worden meegenomen omdat zij al heel vroeg met de vragenlijst zijn gestopt. Uiteindelijk zijn dus de resultaten van 105 afgestudeerden meegenomen in dit onderzoek. Van de afgestudeerden werken er 94 in het onderwijs en 11 buiten het onderwijs. Omdat niet alle studenten alle vragen hebben ingevuld, wordt het aantal verkregen antwoorden per vraag vermeld.

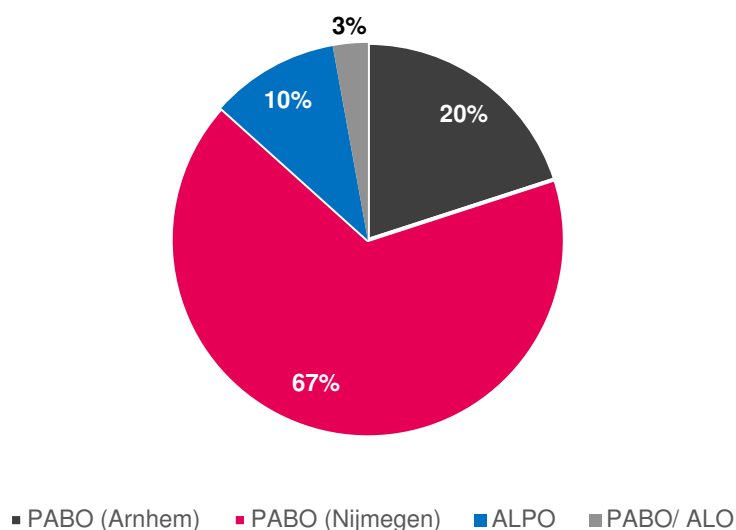
De vragen in de vragenlijst zijn geformuleerd op basis van de bevindingen uit de deskresearch. Voor Onderstaand wordt verslag gedaan van de resultaten. De kwantitatieve data zijn in bijlage 2 (Bronnenboek enquête) per vraag opgenomen.

3.2 Resultaten

3.2.1 Achtergrondkenmerken respondenten

Van de 105 afgestudeerden heeft 87% de opleiding pabo afgerond (67% Nijmegen, 20% Arnhem), 10% de ALPO en 3% de pabo-ALO. Hierbij heeft 68% van de afgestudeerden de variant voltijd gevold, 8% deeltijd, 18% deeltijd verkort, 3% mijlpalenregeling en 7% zij-instroomtraject.

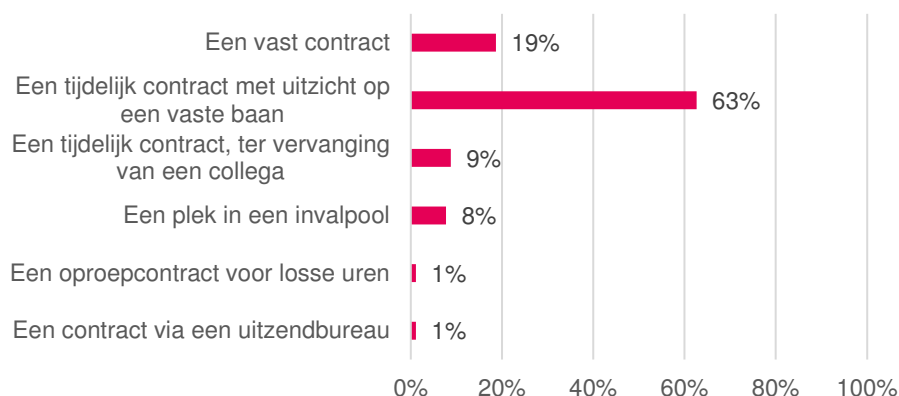
Figuur 1
Afgeronde opleiding



3.2.2 Baan en functie van recent afgestudeerden

Van de 105 afgestudeerden werkt 90% in het onderwijs, waarvan 91 afgestudeerden werken als leraar, 6 als onderwijsondersteuner en 3 hebben een andere functie (invalleerkracht of cultuurcoach). Hierbij hebben 17 afgestudeerden een vast contract. De meeste afgestudeerden (57) hebben een tijdelijk contract met uitzicht op een vaste baan. Acht afgestudeerden hebben ook een tijdelijk contract, maar dan ter vervanging van een collega. Verder werken er 7 afgestudeerden in een invalpoel, heeft 1 een oproepcontract voor losse uren en 1 heeft een contract via een uitzendbureau. Van de 91 afgestudeerden die antwoord hebben gegeven op de vraag met betrekking tot hun dienstverband en aantal uren per week, geeft het merendeel aan (zeer) tevreden te zijn met het dienstverband (89%) en het aantal uren per week (90%). Studenten die een vast contract hebben zijn allemaal tevreden over hun dienstverband; van de studenten die geen vast contract hebben is een klein deel noch tevreden/ noch ontevreden of ontevreden over hun dienstverband. Er zijn geen grote verschillen tussen mensen die wel of niet full-time werken in tevredenheid met hun dienstverband.

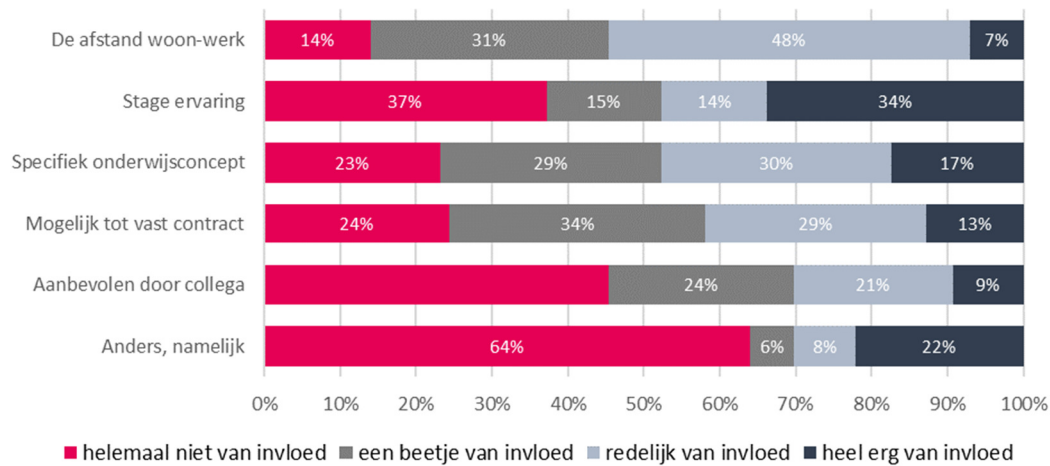
Figuur 2
Soort dienstverband



Keuze voor de school

In figuur 3 is te zien in hoeverre verschillende factoren van invloed zijn geweest op de keuzes van de afgestudeerden om op een school te gaan werken. Deze vraag is door 89 afgestudeerden beantwoord. Door 55% wordt aangegeven dat de afstand woon-werk (redelijk en heel erg) van invloed is geweest voor hun keuze. 48% geeft aan dat stage-ervaring (redelijk en heel erg) van invloed is geweest, waarvan 34% 'heel erg van invloed' aangeeft. Wat betreft een specifiek onderwijsconcept, geeft 47% van de afgestudeerden aan dat dit (redelijk en heel erg) van invloed is geweest. 42% geeft aan dat de mogelijkheid tot vast contract van invloed is geweest en door 30% wordt aangegeven dat een aanbeveling door een collega van invloed is geweest. Tot slot geeft 30% aan dat er nog andere factoren van invloed zijn geweest op hun keuze. De sfeer op school wordt hierbij het meest genoemd.

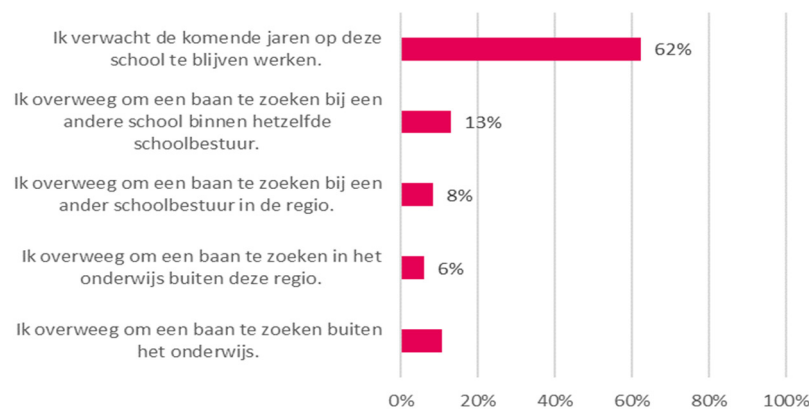
Figuur 3
Mate van invloed factoren



Verwachtingen en doorgroeimogelijkheden

Het merendeel (62%) van de 82 afgestudeerden verwacht de komende jaren op de huidige school te blijven werken. 27% overweegt een andere baan te zoeken in het onderwijs, waarvan 13% bij een andere school binnen hetzelfde schoolbestuur, 8% bij een ander schoolbestuur en 6% buiten de regio. 11% overweegt een baan buiten het onderwijs te zoeken.

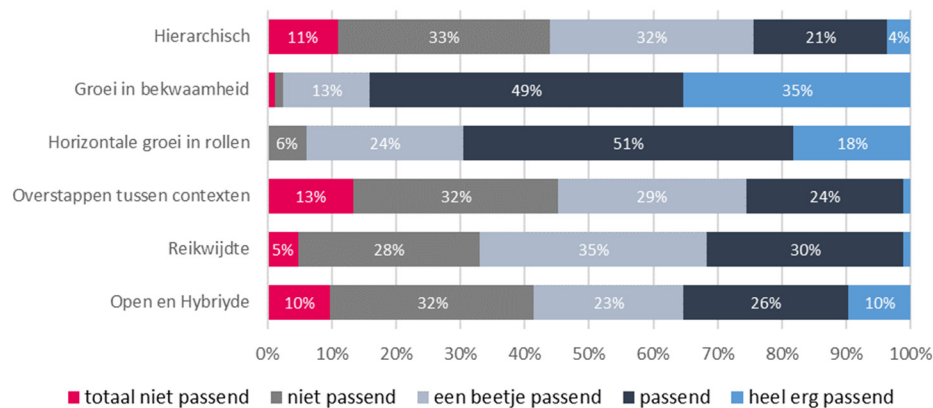
Figuur 4
Verwachtingen komende jaren



In figuur 5 is te zien in hoeverre de afgestudeerden vinden dat de verschillende doorgroeimogelijkheden passen bij hun loopbaanbeeld. Hierbij werd gebruik gemaakt van de mogelijkheden die door Snoek et al. (2020) worden genoemd (zie afbeelding H1, p. 8).

25% geeft aan dat hiërarchische doorgroeimogelijkheden passend zijn (passend en heel erg passend) bij hun loopbaanbeeld. Door 84% wordt aangegeven dat groei in bekwaamheid passend is. 69% geeft aan dat overstappen tussen contexten passend is, en 32% geeft aan dat 'reikwijdte' passend is. Tot slot wordt door 36% aangegeven dat open en hybride doorgroeimogelijkheden passend zijn bij hun loopbaanbeeld.

Figuur 5
Doorgroeimogelijkheden, passend bij loopbaanbeeld

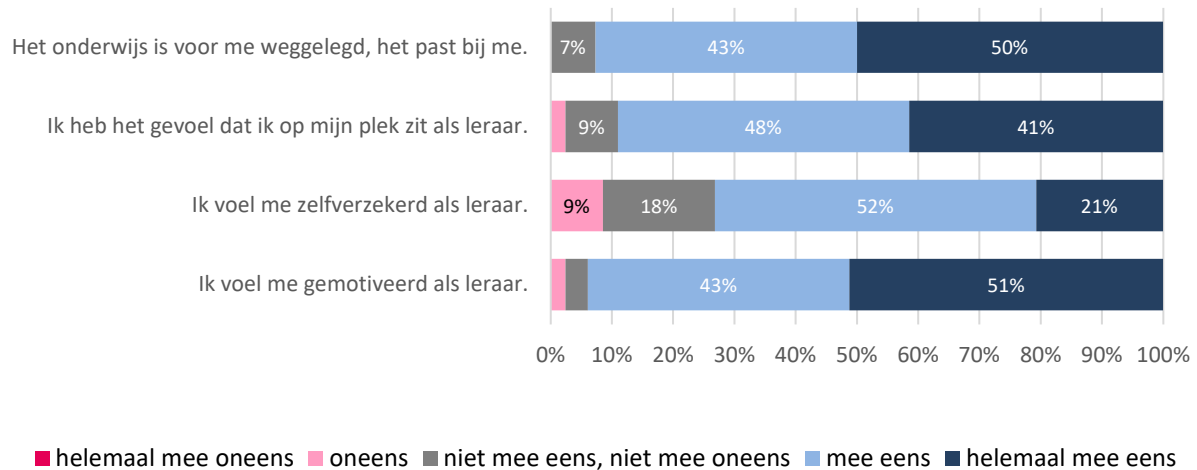


3.2.3 Tevredenheid met en voorbereiding op het beroep als leraar

Stellingen met betrekking tot werken in het onderwijs

In figuur 6 is te zien in hoeverre de afgestudeerden het eens zijn met verschillende stellingen over werken binnen het onderwijs. Van de 82 afgestudeerden geeft 93% aan (helemaal) mee eens te zijn met de stelling 'het onderwijs is voor me weggelegd, het past bij me'. 89% geeft aan dat ze het (helemaal) eens zijn met de stelling 'ik heb het gevoel dat ik op mijn plek zit als leraar'. Door 63% wordt aangegeven dat ze het (helemaal) eens zijn met de stelling 'ik voel mij zelfverzekerd als leraar'. Tot slot geeft 94% aan dat ze het (helemaal) eens zijn met de stelling 'ik voel me gemotiveerd als leraar'.

Figuur 6
Stellingen met betrekking tot werken in het onderwijs



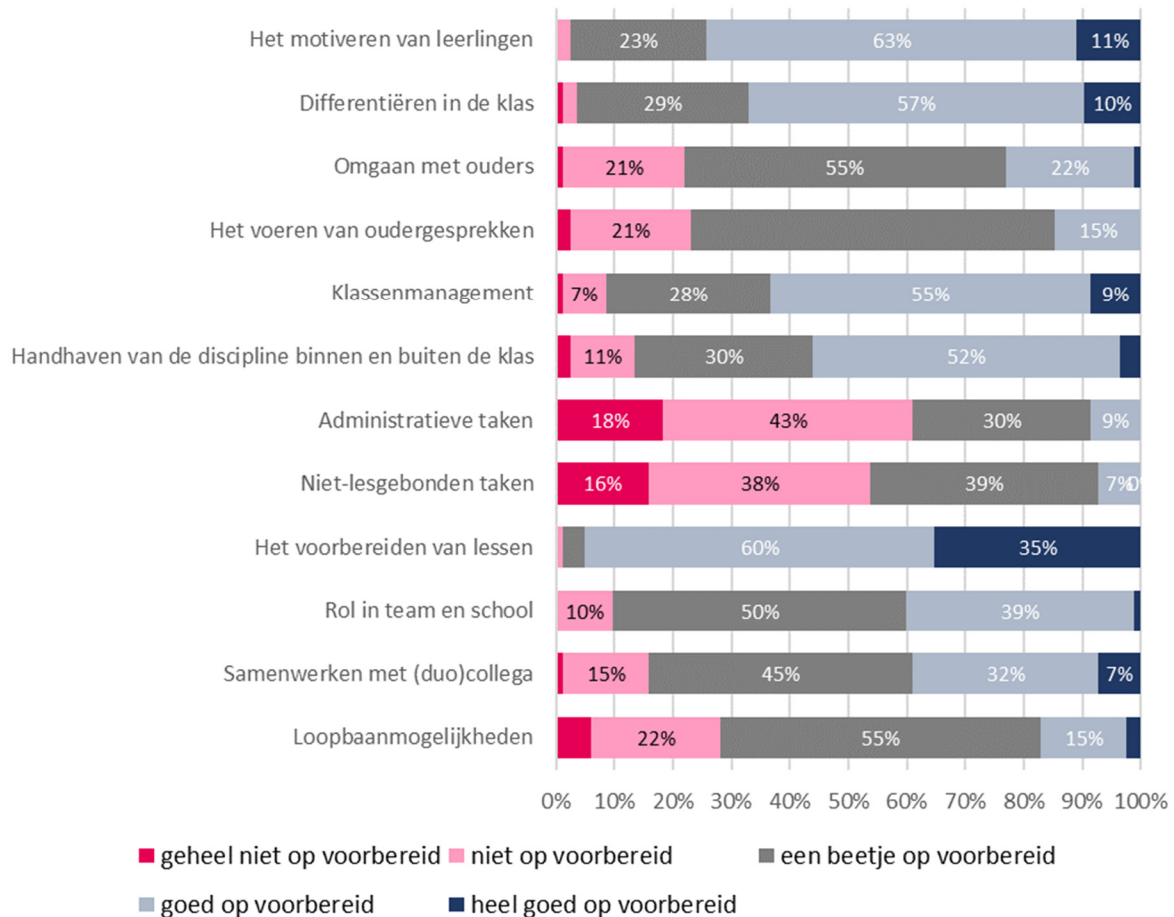
Vorbereiding voor verschillende onderdelen van de baan als leraar

Figuur 7 laat zien in hoeverre afgestudeerden ervaren goed voorbereid te zijn op verschillende onderdelen van hun baan als leraar. 74% van de afgestudeerden geeft aan (heel) goed voorbereid te zijn op het motiveren van leerlingen en 67% voor het differentiëren in de klas. Bij het voorbereiden van les geven bijna alle afgestudeerden, 95% aan hier (heel) goed op voorbereid te zijn. 64% geeft aan dat het ze (heel) goed voorbereid zijn op het klassenmanagement en 56% op het handhaven van de discipline zowel binnen als buiten de klas.

Op omgaan met ouders zegt 23% (heel) goed voorbereid te zijn, bij oudergesprekken is die score 14,6% waarbij de hoogste categorie in het geheel niet gescoord wordt. Dit is zeker een aandachtspunt. Door 39% wordt aangegeven dat zij (heel) goed waren voorbereid op administratieve taken en 44% voor niet-lesgebonden taken. 40% geeft aan (heel) goed voorbereid te zijn op de rol in het team en 39% op het samenwerken met (duo)collega. Tot slot geeft 23% aan (heel) goed voorbereid te zijn op loopbaanmogelijkheden.

Figuur 7

Mate van voorbereiden voor verschillende onderdelen van de baan als leraar

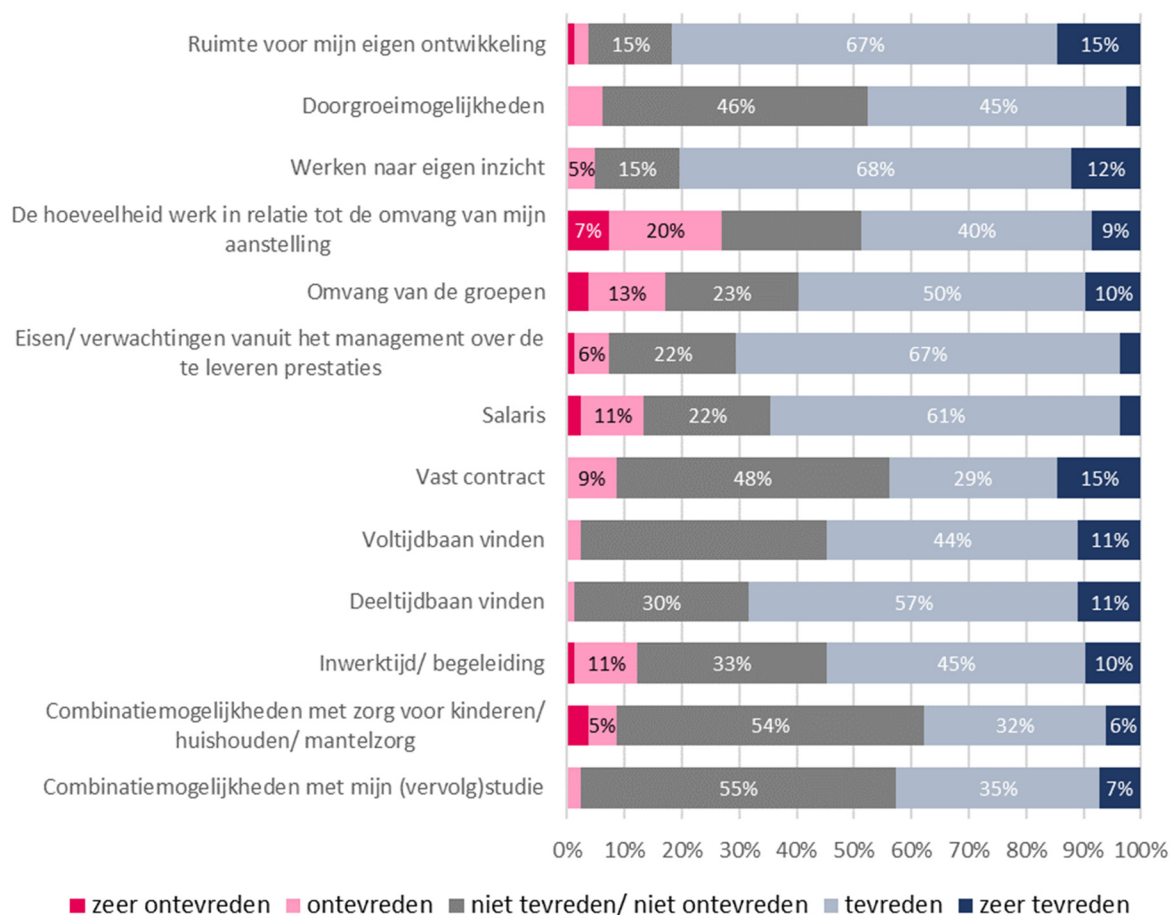


Tevredenheid in het algemeen over aspecten van de baan als leraar

In Figuur 8 is te zien in hoeverre de afgestudeerden in het algemeen tevreden zijn over verschillende aspecten van hun baan als leraar. 82% van de afgestudeerden geeft aan (zeer) tevreden te zijn over de ruimte voor hun eigen ontwikkeling terwijl 47% (zeer) tevreden is over de doorgroeimogelijkheden. Door 80% wordt aangegeven dat zij (zeer) tevreden zijn over het aspect 'werken naar eigen inzicht'. Door 60% wordt aangegeven dat zij (zeer) tevreden zijn over de omvang van de groepen. 71% geeft aan (zeer) tevreden te zijn over de eisen/verwachtingen vanuit het management over de te leveren prestatie.

Door 65% wordt aangegeven dat zij tevreden zijn over hun salaris en 44% geeft aan (zeer) tevreden te zijn over een vast contract. 55% geeft aan (zeer) tevreden te zijn over het vinden van een voltijdbaan en 68% over het vinden van een deeltijdbaan. Door 55% wordt aangegeven dat zij (zeer) tevreden zijn over de inwerktijd/begeleiding. Tot slot geeft 38% aan (zeer) tevreden te zijn over de combinatiemogelijkheden met zorg voor kinderen/huishouden/mantelzorg en 42% met de combinatiemogelijkheden voor hun (vervolg)studie. 49% geeft aan (zeer) tevreden te zijn over de hoeveelheid werk in relatie tot de omvang van hun aanstelling.

Figuur 8
Tevredenheid in het algemeen over aspecten van de baan als leraar



3.2.4 Redenen om niet in het onderwijs te gaan werken

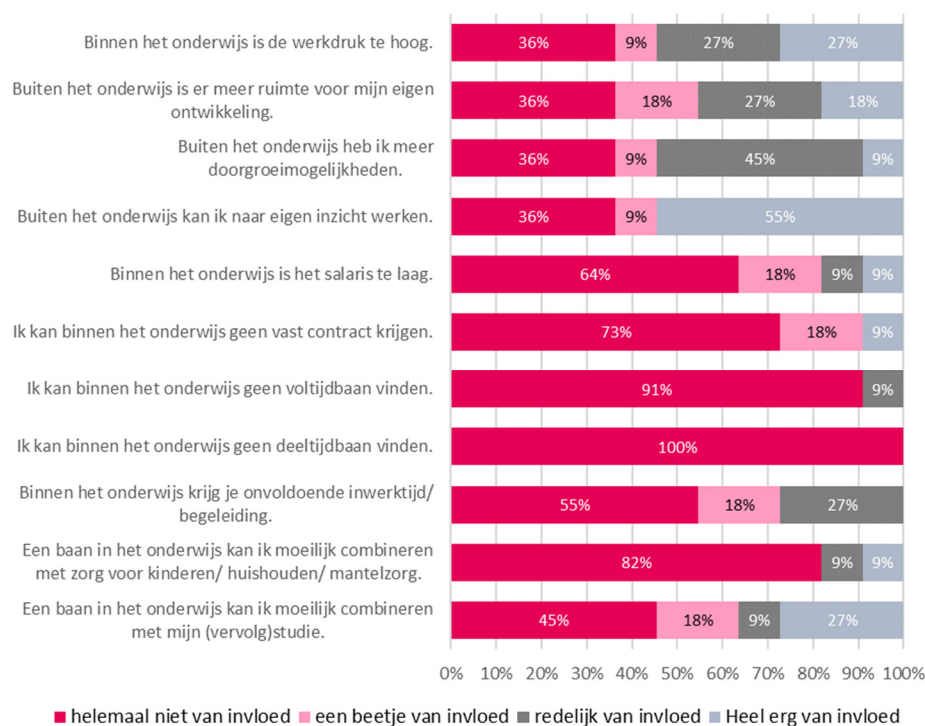
In het onderzoek gaven 11 afgestudeerden aan niet in het onderwijs te zijn gaan werken. Figuur 9 laat zien in hoeverre bepaalde beelden van invloed daarop waren. 54% van deze afgestudeerden geeft aan dat de te hoge werkdruk in het onderwijs (heel erg) van invloed is geweest op hun keuze. Door 45% wordt aangegeven dat het beeld dat er buiten het onderwijs meer ruimte is voor hun eigen ontwikkeling (heel erg) van invloed is geweest en 54% geeft aan het beeld dat er buiten het onderwijs meer

doorgroeimogelijkheden zijn (heel erg) van invloed is geweest. 55% geeft aan dat het beeld dat er buiten het onderwijs naar eigen inzicht gewerkt kan worden van invloed is geweest. Door 18% wordt aangegeven dat het beeld dat het salaris binnen het onderwijs te laag is (heel erg) van invloed is geweest. Door 9% wordt aangegeven dat beeld van het niet kunnen krijgen van een vast contract binnen het onderwijs van invloed is geweest. Door geen van de studenten wordt benoemd dat het beeld dat zij binnen het onderwijs geen deeltijdbaan kunnen vinden van invloed is geweest.

Door 27% wordt aangegeven dat het beeld dat je binnen het onderwijs onvoldoende inwerktijd/begeleiding krijgt van invloed is geweest. Tot slot geeft 18% aan dat het beeld om een baan in het onderwijs moeilijk te combineren is met zorg voor de kinderen/huishouden/mantelzorg (heel erg) van invloed is geweest en 36% geeft aan dat het beeld om een baan in het onderwijs moeilijk te combineren is met hun (vervolg)studie (heel erg) van invloed is geweest.

Figuur 9

In hoeverre waren onderstaande beelden van invloed op je keuze om niet in het onderwijs te gaan werken?



3.3 Samenvattend

Het merendeel van de respondenten (90% van de 105) is in het onderwijs gaan werken, waarvan de meesten als leraar (91 respondenten) en met een tijdelijk contract (met uitzicht op een vast contract). Als het gaat om de keuze voor de school geeft 55% van de 89 afgestudeerden aan dat de afstand woon-werk redelijk en heel erg van invloed is (geweest). Het merendeel van de afgestudeerden (62% van de 82) verwacht op dezelfde school te blijven werken en 13% op een andere school bij hetzelfde

bestuur. Door 84% van 82 afgestudeerden wordt aangegeven dat groei in bekwaamheid passend is als doorgroeimogelijkheid bij hun loopbaanbeeld. Hiernaast geeft 69% van de 82 afgestudeerden aan dat het overstappen tussen contexten passend is bij doorgroeimogelijkheden bij hun loopbaanbeeld. Merendeel van de studenten (van de 82) geeft aan dat het onderwijs voor hen is weggelegd en bij hen past, dat ze het gevoel hebben dat ze op hun plek zitten als leraar en dat ze zich zelfverzekerd en gemotiveerd voelen als leraar. Opvallend is dat meer dan de helft van de 82 afgestudeerden (61%) aangeeft (geheel) niet goed voorbereid te zijn op administratieve taken en 77% met het omgaan met ouders. Door 27% van de 82 afgestudeerden wordt aangegeven dat zij (zeer) ontevreden zijn over de hoeveelheid werk in relatie tot de omvang van hun aanstelling. Wat betreft ruimte voor eigen ontwikkeling en werken naar eigen inzicht is meer dan 80% van de 82 afgestudeerden (zeer) tevreden. Uit de resultaten kunnen we concluderen dat arbeidsvoorwaarden voor de 11 afgestudeerden weinig van invloed waren voor hun keuze.

4 INTERVIEWS

4.1 Onderzoeksopzet

Afgestudeerden konden in de vragenlijst aangeven of ze benaderd mochten worden voor de interviews. Van de 36 afgestudeerden die benaderd konden worden, wilden uiteindelijk 12 afgestudeerden deelnemen. Verder werd een uitvraag gedaan via startersbegeleiders van de besturen in de regio. Via deze personen zijn 24 afgestudeerden benaderd waarvan met 5 een interview gepland kon worden. In aansluiting op de enquête werden de interviews gehouden. In de opzet werd uitgegaan van groepsinterviews. Dat bleek qua planning en afstemming erg lastig waardoor er individuele en duo-interviews werden gepland. De topiclijst voor het interview is opgenomen in bijlage 3.

4.2 Resultaten

4.2.1 Achtergrondkenmerken

Er zijn in totaal 17 afgestudeerden geïnterviewd, verdeeld over 14 interviews (4 interviews in tweetallen, rest individueel). De afgestudeerden hebben verschillende opleidingsvarianten gevolgd: voltijd (Arnhem en Nijmegen), ALPO, (deeltijd) Flex en zij-instroomtraject. De deelnemers zijn afgestudeerd tussen september 2019 en september 2022.

Op het moment van het interview werk(t)en van de 17 afgestudeerden 10 in het onderwijs binnen de regio, vijf in het onderwijs maar dan buiten de regio en twee buiten het onderwijs. Van deze twee afgestudeerden heeft er één tijdelijk in het onderwijs gewerkt en één is meteen door gaan studeren.

4.2.2 Tevredenheid met en voorbereiding op het beroep als leraar

Terugkijkend op de pabo en stages worden zowel positieve punten als punten ter verbetering genoemd. De afgestudeerden hebben het als fijn ervaren dat je tijdens de opleiding veel in het werkveld doet en je door stages met verschillende onderwijstypes in contact komt. Ook afgestudeerden die als invaller, bijvoorbeeld in een invalpoel, hebben gewerkt, zijn hier positief over. Op didactisch en pedagogisch vlak wordt er volgens de afgestudeerden voldoende kennis en theoretische basis aangeboden. Tijdens de opleiding ligt de nadruk met name op het lesgeven aan de leerlingen in de klas. Hierop zijn de afgestudeerden dan ook voldoende voorbereid, vinden ze. De opdrachten vanuit de pabo zijn echter niet altijd passend, bijvoorbeeld omdat deze niet binnen de visie van de stageschool passen.

De stages worden over het algemeen positief ervaren. Belangrijk daarbij is wel een goede, persoonlijke klik met de mentor. De mentor is bepalend, geven een aantal afgestudeerden aan. Ook het als school openstaan voor stagiaires, wordt door een aantal afgestudeerden als belangrijk benoemd. Een van de afgestudeerden geeft als tip om vanuit de HAN meer met mentoren die studenten begeleiden, te praten, bijvoorbeeld over het aangeven van je eigen grenzen.

Er worden ook dingen benoemd waar men minder tevreden over is. Door meerdere afgestudeerden wordt benoemd dat er naast het lesgeven veel meer bij komt kijken en dat ze daar weinig tot niet op

voorbereid zijn. De activiteiten die het vaakst als gemist werden benoemd, zijn gesprekken met ouders, administratieve taken en (omgaan met) het gedrag van kinderen. Zo geeft een van de afgestudeerden aan dat een stage niet te vergelijken is met het zelfstandig draaien van je eigen groep. Volgens deze afgestudeerde zou wat meer zelfstandigheid tijdens de LIO(stage) enorm helpen om je meer verantwoordelijk te voelen. Een andere afgestudeerde geeft hierbij aan dat het afbouwen van steun voor een betere gewenning en zachtere landing kan zorgen. Tijdens de pabo mag er volgens de afgestudeerden dus veel meer aandacht worden besteed aan de niet-lesgebonden taken van het onderwijs. Hoewel er vanuit de masterclasses van de pabo aandacht is voor bijvoorbeeld ouders, zou het volgens de afgestudeerden goed zijn om een aantal onderwerpen van de masterclasses standaard in het curriculum op te nemen. Belangrijk om te benoemen is dat het gemis van een aantal zaken gedeeltelijk te maken kan hebben met de onderwijsvariant die de afgestudeerden volgden (denk daarbij aan het zij-instroomtraject). En de tijd waarin zij de opleiding hebben gevolgd; corona heeft voor minder stagedagen gezorgd.

De afgestudeerden geven daarnaast nog een aantal andere tips ter verbetering van de pabo. Denk bijvoorbeeld aan het beter afstemmen op de student en de student stof en kennis aan laten dragen die ze willen leren.

4.2.3 Redenen om niet (volledig) in het onderwijs te gaan werken

Er zijn in totaal zes afgestudeerden die zijn gaan doorstuderen of de intentie hebben om dit in de toekomst te gaan doen. Hierbij zijn er twee afgestudeerden die, op het moment van de interviews, studeren en tegelijkertijd in het onderwijs werken. Onder andere de masters Orthopedagogiek, Onderwijswetenschappen en Educational Needs zijn opleidingen die de afgestudeerden (gaan) volgen. Er worden door de afgestudeerden verschillende redenen benoemd voor het doorstuderen, zoals bijvoorbeeld meer theorie en verdieping rondom pedagogische kennis. Er wordt ook aangegeven dat alleen in het onderwijs werken niet voldoende voldoening geeft en dat het fijn lijkt om een baan in het onderwijs te combineren met een andere baan. Afgestudeerden geven hierbij aan dat zij niet fulltime voor de klas willen staan. Tot slot geeft een afgestudeerde ook aan het onderwijs te verlaten omdat het beroep niet voor hem/haar bestemd is.

4.2.4 Beeld van de huidige werkplekken

Als we kijken naar de huidige werkplekken van de afgestudeerden, werk(t)en er drie afgestudeerden op de school waar de LIO is gelopen. Hierbij worden verschillende redenen genoemd, zoals het team en de grote van de school (niet te groot). Er worden verschillende redenen benoemd door afgestudeerden waarom zij niet op hun LIO school werkzaam zijn, onder andere dat er geen (passende) vacature was, de omgeving van de school, de grote van de school (voorkeur voor kleinere scholen), het idee dat kwaliteiten niet tot hun recht kwamen op de school en tegenvallende verbinding met het team.

Bij het merendeel van de afgestudeerden is er aandacht voor begeleiding. Door een aantal afgestudeerden wordt ook het belang van deze begeleiding genoemd: in het eerste jaar is er wel iets van een mentor nodig die je opweg helpt en begeleid worden kost extra tijd, maar dat is wel de moeite waard. Door de afgestudeerden worden verschillende begeleiders benoemd: coaches, leidinggegevend, ib'ers, startersbegeleiders, etc. Dit verschilt per school/stichting. Hiernaast worden ook collega's als belangrijk gezien bij begeleiding: je bent als starter nieuw en je weet heel veel dingen nog niet. Het is fijn dat er ruimte is om vragen te stellen, maar door een afgestudeerde wordt hierbij wel aangegeven dat het ook vervelend is om elke keer alles te moeten vragen. Door een andere afgestudeerde wordt benoemd dat door veel werkervaring (in een andere sector) collega's geen idee hebben dat je geen starter bent; dit maakt je kwetsbaar om hulp te vragen. Bij begeleiding worden ook intervisie momenten en de startersdagen vanuit de HAN benoemd. Ook wordt er een startersnetwerk genoemd, maar hierbij geeft de afgestudeerde wel aan dat intervisie met een oud-studiegenoot beter voor hem/haar zou werken dan met een onbekende.

Echter is er niet bij alle afgestudeerden (voldoende) aandacht (geweest) voor de begeleiding. Zo is er bij een afgestudeerde veel steun weggefallen door het uitvallen van bepaalde collega's; er was weinig tijd om hem/haar rustig in te werken. Twee andere afgestudeerden geven aan dat de kwaliteit van de begeleiding wat minder is: er is minder diepgang, het blijft vlak. Verder wordt er aangegeven dat het lastig is om als invaller observaties aan te vragen omdat de inval pas kort van tevoren bekend is.

Wat betreft doorgroeimogelijkheden wordt er aangegeven dat er (binnen scholen) ruimte is om te leren en je trainingen, cursussen, bijscholing en opleidingen kan volgen. Er wordt benoemd dat er (vanuit stichtingen) veel aanbod is hiervoor. Een deel van de afgestudeerden geeft aan hier ook gebruik van te (gaan) maken, maar iets minder dan de helft van de afgestudeerden geeft aan hier op dit moment geen behoefte aan te hebben en ziet later wel welke mogelijkheden er zijn als de behoefte er wel is. Hierdoor hebben ook niet alle afgestudeerden zicht op welke doorgroeimogelijkheden er allemaal zijn. Er wordt ook benoemd dat je je vooral in de breedte kan specialiseren, maar dat de kerntaak hetzelfde blijft.

Wanneer wordt doorgevraagd naar de (ervaren) werkdruk, wordt een wisselend beeld geschetst. Het merendeel van de afgestudeerden geeft aan dat de werkdruk (redelijk) hoog of aanwezig is. Redenen voor de (hoge) werkdruk zijn bijvoorbeeld de warme overdracht en de gesprekken die veel tijd kosten, de eindverantwoordelijke van een groep zijn, ouders op de voorgrond die de meeste ruimte innemen, en de extra taken die er naast het lesgeven bij komen. Sommige afgestudeerden stellen zich daarbij de vraag of ze ooit fulltime voor de klas willen staan en een afgestudeerde geeft aan dat de werkdruk de reden is om geen vaste groepsleerkracht te willen zijn. Een aantal afgestudeerden ervaren het werk als veel maar ervaren het niet zozeer als werkdruk of vinden de werkdruk te doen.

4.3 Samenvattend

In totaal zijn er 17 afgestudeerden geïnterviewd, waarvan 15 werkzaam zijn in het onderwijs en 2 daarbuiten. Van deze 17 afgestudeerden zijn er 6 gaan doorstuderen, bijvoorbeeld master Onderwijswetenschappen en Orthopedagogiek. Hiervoor worden verschillende redenen benoemd. Terugkijkend op de pabo en stages worden zowel positieve punten (veel didactiek en praktijkervaring) en minder goede punten genoemd (voorbereiding op niet-lesgebonden taken). Over de huidige werkplek geven afgestudeerden aan dat er aandacht is voor begeleiding in verschillende vormen. Wanneer gevraagd wordt naar werkdruk, wordt er een wisseld beeld geschetst.

5 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

In de inleiding zijn twee onderzoeksvragen geformuleerd. De eerste vraag is beantwoord in de social search met de desk research als referentiekader. Vraag 2 is beantwoord vanuit de enquête en de interviews. Naast beantwoording geven we aanbevelingen mee voor opleiding en werkveld. Van deze aanbevelingen is in paragraaf 5.2 een opsomming te lezen.

5.1 Beantwoording van de onderzoeksvragen

Vraag 1: Zijn afgestudeerden na diplomering gaan werken in het onderwijs? Zo ja, waar (gespecificeerd naar onderwijssoort, regio en bestuur)? En hoe verhoudt zich dat tot het landelijke beeld?

Van de studenten die recentelijk (vanaf 2020 tot 2022) aan de pabo van de HAN zijn afgestudeerd, is onderzocht wat zij direct na afstuderen zijn gaan doen. Uit een zoektocht op de sociale media-profielen onder een grote steekproef (492 van de 898 studenten) bleek dat 72% van de recent afgestudeerden in het onderwijs is gaan werken. In de enquête komen we op 90% en landelijk percentage ligt het percentage op 88% (De Vos et al., 2021). Interpretatie van de cijfers is hiermee lastig. Wellicht zijn relatief meer afgestudeerden die niet in het onderwijs werken, vindbaar op LinkedIn. Terwijl het zo zou kunnen zijn dat afgestudeerden die wel in het onderwijs werken, relatief eerder geneigd waren om de enquête in te vullen. Met vervolgonderzoek kunnen we dit specificeren.

Het percentage afgestudeerden van de pabo dat werkzaam is in het onderwijs laat de laatste jaren op landelijk niveau een gestage stijging zien. Deze stijging gaat gelijk op met de veranderende arbeidsmarkt, en de oplopende tekorten aan personeel in het po. Dit is ook terug te zien in het type contract dat beginnende leerkrachten krijgen: zo hebben steeds meer beginnende leerkrachten een contract van minimaal 0,8 fte.

Uit de resultaten van de social search blijkt verder dat 15% van de pabo-afgestudeerden werkt als invalleerkracht, dit is iets hoger dan landelijk gemiddeld. Dit is mogelijk een risico-factor: studenten zonder vast contract kiezen er wellicht sneller voor om een andere baan te zoeken, mogelijk buiten het onderwijs.

We weten dat een deel van degenen die één jaar na afstuderen in het onderwijs werkzaam waren, het onderwijs binnen 5 jaar weer verlaat. Landelijk is dit ongeveer 12%. Doordat ook steeds meer leraren na langer dan een jaar alsnog een baan in het onderwijs vinden stijgt het totale opleidingsrendement (totaal aantal afgestudeerden dat 5 jaar na afstuderen in het basisonderwijs werkt). Landelijk gezien was van de studenten die in 2015 een pabo-diploma haalden is 84% na 5 jaar werkzaam in het onderwijs. Uit de gegevens in de social search is niet op te maken hoe hoog dit percentage voor studenten van de pabo van de HAN is. Naast de stijging van het opleidingsrendement blijkt uit landelijk onderzoek ook dat de vertrekintentie (het aantal mensen dat overweegt om een baan te zoeken buiten

het onderwijs) in de afgelopen jaren is gedaald. Veel docenten die gaan werken in het basisonderwijs geven daarnaast aan dat zij een sterke intrinsieke motivatie hebben voor het beroep.

Wat verder opvalt is dat 15% van de studenten die afgestudeerd zijn aan de pabo van de HAN kiest voor een vervolgstudie zonder daarbij te gaan werken, dit is meer dan landelijk gemiddeld. Hier gaat het waarschijnlijk voor een belangrijk deel om studenten van de Academische pabo (ALPO), die na het behalen van hun bachelor nog een jaar doorstuderen om een universitaire master te halen. Landelijk gaat 8% niet (meteen) werken in het onderwijs. Van deze 8% kiest ongeveer een derde voor een vervolgstudie.

Uit de social search blijkt dat 3,7% buiten het reguliere basisonderwijs werkt. Het grootste deel daarvan is aan de slag gegaan in het (voortgezet) speciaal onderwijs. Landelijk gezien stroomt 6% van pabo-afgestudeerden door naar het (V)SO. Het is interessant hier nader naar te kijken, zeker in het kader van het partnerschap Veelzijdig Opleiden in Diversiteit dat specifiek gericht is op de verbinding met het (V)SO.

In tabel 3 en 4 op bladzijde 11 resp. 12 is aangegeven bij welke opleidingsscholen en schoolbesturen de in de regio werkzame afstudeerders werken. Met deze gegevens kunnen de opleidingsscholen en schoolbesturen bepalen of zij het aandeel afgestudeerden in relatie tot het totaal FTE leraren passend vinden, of dat zij hierop actie willen ondernemen.

Daarnaast zien we dat het merendeel (70%) van de studenten die zijn afgestudeerd aan de pabo van de HAN, kiest voor een baan in de brede regio Zuidoost-Nederland⁹. Dit komt overeen met het landelijke beeld voor de provincie Gelderland. Wel blijkt uit landelijk onderzoek dat het aandeel studenten dat in dezelfde provincie aan het werk gaat voor de provincie Gelderland redelijk laag is ten opzichte van andere provincies. De ligging van de HAN en de nabijheid van andere provincies kan hierbij wellicht een rol spelen.

Tot slot concluderen we op basis van de social search dat 15% van de afgestudeerden die direct aan de slag gaat in het onderwijs, dit doet als invalleerkracht. Dit lijkt iets hoger dan landelijk gemiddeld, waar 87% van de recent afgestudeerden een reguliere baan heeft.

Het aandeel studenten van de pabo dat kiest voor een baan binnen de regio is 70%; dit komt overeen met het beeld voor de provincie Gelderland in landelijk onderzoek. Wel is in andere provincies het aandeel afgestudeerden van de pabo dat binnen de provincie aan de slag gaat hoger. De ligging van de HAN en de nabijheid van andere provincies kan hierbij wellicht een rol spelen.

⁹ Zie: Regio-infrastructuur Onderwijs Zuidoost-Nederland

Tot slot zien we dat nog 15% van de afgestudeerden aan de pabo werkt als invalleerkracht, dat is iets hoger dan landelijk gemiddeld. Dit is mogelijk een risico-factor: studenten zonder vast contract kiezen er wellicht sneller voor om een vaste baan te zoeken, mogelijk buiten het onderwijs. Wel zien we dat over het algemeen de *vertrekintentie* onder pas afgestudeerden sterk gedaald is en dat docenten over het algemeen een sterke intrinsieke motivatie hebben om in het onderwijs aan de slag te gaan

Vraag 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?

Over het algemeen zijn afgestudeerden (zeer) tevreden over de verschillende aspecten van de baan als leraar, bijvoorbeeld de ruimte voor eigen ontwikkeling en werken naar eigen inzicht. Opvallend is dat afgestudeerden die niet in het onderwijs werken, aangeven dat ze juist buiten het onderwijs naar eigen inzicht kunnen werken. Andere redenen voor afgestudeerden om buiten het onderwijs te werken zijn meer doorgroeimogelijkheden en de hoge werkdruk in het onderwijs. Afgestudeerden binnen het onderwijs geven aan dat de werkdruk (redelijk) hoog of aanwezig is. Dit heeft volgens hen onder andere te maken met overdracht, eindverantwoordelijk zijn, omgang met ouders en de hoeveelheid niet-lesgebonden taken. Over het algemeen zijn afgestudeerden tevreden over de inwerktijd / begeleiding die zij krijgen. De begeleiding kan bijvoorbeeld bestaan uit het hebben van een coach, intervisiemomenten en observaties. Niet alle afgestudeerden hebben deze begeleiding daadwerkelijk gehad en anderen waren minder tevreden over de kwaliteit hiervan.

Terugkijkend op de pabo en stages worden zowel positieve punten als minder goede punten genoemd. Afgestudeerden zijn positief over de voorbereiding op het pedagogisch-didactisch handelen en het voorbereiden van lessen. Een minder positief beeld wordt geschetst als het gaat om de voorbereiding op loopbaanmogelijkheden; afgestudeerden lijken hier weinig of geen zicht op te hebben. Hiernaast geeft een groot gedeelte van de afgestudeerden aan (geheel) niet goed voorbereid te zijn op niet-lesgebonden (administratieve) taken, gesprekken met ouders en (omgaan met) het gedrag van kinderen. Sommige afgestudeerden hebben theorie en verdieping rondom pedagogische kennis gemist en zijn onwille hiervan gaan doorstuderen.

Als we vanuit deze gegevens aandachtspunten willen formuleren over doorstroom van student naar leraar en het behouden van leraren in het onderwijs, gaan die met name over werkdruk, (voorbereiding op) niet-lesgebonden taken en doorgroeimogelijkheden. Hier kan zowel op de pabo als in het werkveld aandacht aan worden besteed. Bijvoorbeeld door al tijdens de opleiding vaste colleges aan te bieden die gaan over niet les-gebonden taken, in plaats van bepaalde onderwerpen alleen aan te bieden in masterclasses die niet door iedereen gevolgd worden. Hierbij zou er ook voorlichting gegeven kunnen

worden over de verschillende doorgroeimogelijkheden die er zijn binnen het onderwijs, zodat afgestudeerden hier meer zicht op krijgen. In een doorlopende begeleidingslijn zouden afgestudeerden vervolgens vanuit het werkveld verder begeleid kunnen worden bij het verkennen van deze mogelijkheden. Mogelijk kan de werkdruk al verlaagd worden door het verduidelijken van deze zaken. In ieder geval is het belangrijk om in de gezamenlijkheid van opleiding en werkveld hier oog op te houden en afspraken over te maken.

5.2 Opsomming van aanbevelingen

- Probeer het percentage afgestudeerden dat na diplomering in het onderwijs in de regio gaat werken verder te verhogen door in het laatste opleidingsjaar expliciet aandacht te besteden aan de keuzes die gemaakt gaan worden. Geef in lessen, masterclasses of tijdens stage extra aandacht aan elementen waar studenten tegenaan denken te gaan lopen. Afgestudeerden die gaan doorstuderen, kunnen gewezen worden op mogelijkheden van een invalpool.
- Monitor de uitval in de startersjaren van de afgestudeerden. In dit onderzoek is dat geen onderdeel geweest, maar landelijk is het percentage dat binnen 5 jaar het onderwijs verlaat 12%.
- Heb aandacht voor de werkdruk van (startende) leraren. Deze wordt door de afgestudeerden als hoog ervaren. Wellicht dat een betere voorbereiding op bijvoorbeeld oudercontact, administratie en andere niet-lesgebonden taken, een deel van de ervaren werkdruk kan wegnemen. We zien hier mogelijkheden voor nadere afstemming tussen opleiding en werkveld in een doorgaande begeleidingslijn van student naar leraar.
- Schets en creëer verschillende doorgroeimogelijkheden voor leraren in het onderwijs (zie bijv. afbeelding op p.17). Op deze manier zullen ambitieuze afgestudeerden wellicht eerder kiezen voor een baan in het onderwijs en kunnen andere leraren behouden blijven voor het onderwijs.
- Afzonderlijke partnerschappen en schoolbesturen kunnen aan de hand van tabel 3 en 4 bespreken of zij vinden dat het aantal afgestudeerden dat bij hen gaat werken, overeenkomt met wat verwacht kan worden op basis van betrokkenheid in Samen Opleiden en de grootte van de organisatie.
- De cijfers uit dit onderzoek en mogelijk vervolgonderzoek kunnen als instroomgegevens in de eigen Strategische PersoneelsPlanning (SPP) van (gezamenlijke) schoolbesturen worden opgenomen.
- Door dit of dergelijk onderzoek jaarlijks te herhalen kunnen we trends signaleren en de cijfermatige data over langer tijdsvak funderen.

6 VERVOLG

Al bij de start van het onderzoek is de wens geuit om deze dataverzameling op te nemen in een jaarlijkse cyclus. Op die manier krijgen de opleidingen meer zicht op alumni en heeft het werkveld actuele getallen bij de doorrekening van hun (regionaal) SPP. Ook krijgen we met een jaarlijks repeterend onderzoek zicht op verbeteringen en verbetermogelijkheden in de aansluiting tussen opleiding en werk.

Vanuit de HAN is in lijn hiermee besloten om dit onderzoek te verbreden en te verduurzamen.

Verbreiding betekent dat het onderzoek uitgebreid gaat worden naar de lerarenopleidingen VO/MBO. Ook wordt samen met de Radboud Universiteit gekeken of we het onderzoek breed regionaal kunnen opzetten in het kader van de Regionale Alliantie Zuidoost-Nederland (RA-ZON).

Verduurzaming betekent dat er in samenspraak met kwaliteitsmedewerkers van de opleidingen en HR-medewerkers van de besturen gekeken wordt naar een cyclische aanpak. Samenwerking met en cofinanciering vanuit de RAP-projecten en/of onderwijsregio's is essentieel. Op deze manier kunnen we met elkaar bijdragen aan de maatschappelijke opgave te werken aan genoeg blijvende, blijvend goede leraren.

7 BRONNEN

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

Helms-Lorenz, M., van de Grift, W., & Maulana, R. (2016). Longitudinal effects of induction on teaching skills and attrition rates of beginning teachers. *School Effectiveness and School Improvement*, 27(2), 178-204.

Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of educational research*, 81(2), 201-233.

Kiewiet-Kester, J. (2021). *De netwerkgedachte als ordeningsprincipe voor samenwerking in educatieve regio's*. Opgehaald van Netwerk Onderwijsprofessionals:
https://netwerkonderwijsprofessionals.nl/files/RegioAlsOrganisatienetwerk_VELO2021.pdf.

Ministerie van OCW. (2023). *OCW in Cijfers*. Opgehaald van primair onderwijs:
<https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/primair-onderwijs/personeel/uitval-startende-leraren-primair-onderwijs>.

ROA. (2023, mei). *Kerncijfers schoolverlatersonderzoek*. Opgehaald van Research Centre for Education and the Labour Market:
<https://roastatistics.maastrichtuniversity.nl/SISOnline/Opleiding.aspx>.

Snoek, M., de Wit, B., & Dengerink, J. (2020, mei). *Leraar, een professie met perspectief 1; een veelzijdig beroepsbeeld*. Opgehaald van www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl/wp-content/uploads/2020/01/leraar-een-professie-met-perspectief-1.pdf.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1. HAN-PABO: INSTROOM, INSCHRIJVINGEN & DIPLOMA'S

Onderstaande gegevens zijn dd. 24 mei 2023 gekopieerd van het dashboard instroom, inschrijvingen en diploma's van Vereniging Hogescholen¹⁰ waarbij specifiek 'bachelor opleiding tot leraar basisonderwijs' is geselecteerd.

instroom per vestiging

Druk op het plusje naast de kolomnaam voor meer detail.

hogeschool	gemeente	2017	2018	2019	2020	2021	2022
hs. van arnhem en nijmegen	arnhem	71	93	81	82	57	72
	nijmegen	223	246	296	390	326	321
totaal		294	339	377	472	383	393

inschrijvingen per vestiging

Druk op het plusje naast de kolomnaam voor meer detail.

hogeschool	gemeente	2017	2018	2019	2020	2021	2022
hs. van arnhem en nijmegen	arnhem	453	422	381	358	348	346
	nijmegen	1.104	1.144	1.214	1.468	1.527	1.550
totaal		1.557	1.566	1.595	1.826	1.875	1.896

diploma's per vestiging

Druk op het plusje naast de kolomnaam voor meer detail.

hogeschool ☐	gemeente	2016	2017	2018	2019	2020	2021
hs. van arnhem en nijmegen	arnhem	73	86	89	63	52	56
	nijmegen	162	198	203	214	213	213
totaal		235	284	292	277	265	269

¹⁰ Zie: <https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/feiten-en-cijfers/artikelen/dashboard-instroom-inschrijvingen-en-diploma-s>

BIJLAGE 2, TABELLENBOEK ENQUETE

Tabel 6: Welke opleiding heb je gevolgd?

	Aantal	%
pabo (Arnhem)	21	20%
pabo (Nijmegen)	70	67%
ALPO	11	10%
Pabo-ALO	3	3%
Totaal	105	100%

Tabel 7: Welke variant heb je gevolgd?

	Aantal	%
Voltijd	71	68%
Deeltijd	8	8%
Deeltijd verkort	19	18%
Mijlpalenregeling	3	3%
Zij-instroom	7	7%
Anders, namelijk	0	0%
Totaal	105	

Tabel 8: Wanneer heb je de opleiding afgerond (maand van afstuderen)?

	Aantal	%
februari	2	2%
maart	5	5%
april	1	1%
mei	9	9%
juni	24	23%
juli	30	29%
augustus	12	11%
september	12	11%
oktober	4	4%
november	6	6%
Totaal	105	

Tabel 9: Wat is je geslacht?

	Aantal	%
Man	18	17%
Vrouw	85	81%
Anders/ wil niet zeggen	2	2%
Totaal	105	

Tabel 10: Werk je op dit moment in het onderwijs?

	Aantal	%
Ja, ik werk in het onderwijs	94	90%
Nee, ik werk niet in het onderwijs	11	10%
Totaal	105	

Tabel 11: Wat is je functie? (Meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	%
Onderwijsondersteuner	6	6%
Leraar	91	97%
IB-er	0	0%
RT-er	0	0%
Directeur	0	0%
Anders, namelijk	3	3%
Totaal	94	

Tabel 12: Regio waarin respondent werkzaam is

	Aantal	%
Arnhem	18	20%
Lang Leve(n) Leren	4	4%
Liemers	2	2%
Nijmegen	16	18%
Tussen de Rivieren	8	9%
Veelzijdig opleiden in diversiteit	6	7%
Zuid	6	7%
Overig	29	33%
Totaal	89	

tabel 13: Wat is op dit moment je woonplaats?

	aantal	%
Afferden	2	2%
Amersfoort	1	1%
Amsterdam	1	1%
Apeldoorn	2	2%
Arnhem	11	10%
Best	1	1%
Beuningen	1	1%
Boven Leeuwen	1	1%
De steeg	1	1%
De Steeg	1	1%
Dieren	2	2%
Doetinchem	2	2%
Dreumel	1	1%
Duiven	2	2%
Ede	1	1%
Elst	2	2%
Geffen	2	2%
Gendt	1	1%
Groesbeek	2	2%
Hengelo gld	1	1%
Huissen	4	4%
Kaapstad	1	1%
Lienden	1	1%
Malden	1	1%
Markelo	1	1%
Maurik	1	1%
Nijmegen	24	23%
Oosterhout	1	1%
Oploo	1	1%

Oss	2	2%
Oss/ Uden	1	1%
Sint Anthonis	1	1%
Stockholm	1	1%
Tiel	1	1%
Uden	1	1%
Utrecht	1	1%
Veghel	1	1%
Velp	2	2%
Venlo	1	1%
Venray	1	1%
Wageningen	2	2%
Warnsveld	1	1%
Well	1	1%
Westervoort	1	1%
Wijchen	1	1%
Winssen	1	1%
Zaandam	1	1%
Zevenaar	1	1%
Totaal	105	

Tabel 14: Wat voor soort dienstverband heb je?

	Aantal	%
Een vast contract	17	19%
Een tijdelijk contract met uitzicht op een vaste baan	57	63%
Een tijdelijk contract, ter vervanging van een collega	8	9%
Een plek in een invalpool	7	8%
Een oproepcontract voor losse uren	1	1%
Een contract via een uitzendbureau	1	1%
Totaal	91	

Tabel 15: Hoe tevreden ben je met dit dienstverband?

	Aantal	%
Zeer tevreden	35	38%
Tevreden	46	51%
Noch tevreden, noch ontevreden	9	10%
Ontevreden	1	1%
Zeer ontevreden	0	0%
Totaal	91	

Tabel 16: Wat is je gemiddeld aantal uren per week?

Minimum	0
Maximum	40
Gemiddelde	29,99
Std. Deviatie	10,00
Aantal	89

Tabel 17: Ben je tevreden met dit aantal uren per week?

	Aantal	%
Ja, ik ben tevreden.	82	90,1%
Nee, ik zou liever meer uren willen werken.	6	6,6%
Nee, ik zou liever minder uren willen werken.	3	3,3%
Totaal	91	

Tabel 18: Wat is de afstand in kilometers tussen je woonadres en het adres van de school waar je werkt?

Minimum	0
Maximum	59
Mean	10,9
Standard Deviation	11,0
Aantal	89

Tabel 19: Heb je binnen de school of het bestuur waar je nu werkt stage gelopen?

	Aantal	%
Ja, bij deze school	37	42%
Ja, niet bij deze school, maar wel binnen hetzelfde bestuur	21	24%
nee	30	34%
Totaal	88	

Tabel 20: Heeft de school waar je nu werkt een specifiek onderwijsconcept?

	Aantal	%
Nee	57	65%
Montessori	3	3%
Dalton	2	2%
Jenaplan	4	5%
Freinet	0	0%
Vrije school	1	1%
10-14	0	0%
Anders, namelijk	14	16%
Speciaal onderwijs	7	8%
Totaal	88	

Tabel 21: 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	Totaal
De afstand woon- werk	12	27	41	6	86
	14%	31%	48%	7%	
Stage ervaring	32	13	12	29	86
	37%	15%	14%	34%	
Specifiek onderwijsconcept	20	25	26	15	86
	23%	29%	30%	17%	
Mogelijk tot vast contract	21	29	25	11	86
	24%	34%	29%	13%	
Aanbevolen door collega	39	21	18	8	86
	45%	24%	21%	9%	
Anders, namelijk	55	5	7	19	86
	64%	6%	8%	22%	

Tabel 22: Wat verwacht je voor de komende jaren? (klik aan wat voor jou het meest van toepassing is)

	Aantal	%
Ik verwacht de komende jaren op deze school te blijven werken.	53	62,4%
Ik overweeg om een baan te zoeken bij een andere school binnen hetzelfde schoolbestuur.	11	12,9%
Ik overweeg om een baan te zoeken bij een ander schoolbestuur in de regio.	7	8,2%
Ik overweeg om een baan te zoeken in het onderwijs buiten deze regio.	5	5,9%
Ik overweeg om een baan te zoeken buiten het onderwijs.	9	10,6%
Totaal	85	

tabel 23: In het onderwijs zijn verschillende doorgroeimogelijkheden. In hoeverre zijn onderstaande doorgroeimogelijkheden passend bij jouw loopbaanbeeld?

	totaal niet passend	niet passend	een beetje passend	passend	heel erg passend	Totaal
Hierarchisch	9	27	26	17	3	82
	11,0%	32,9%	31,7%	20,7%	3,7%	
Groei in bekwaamheid	1	1	11	40	29	82
	1,2%	1,2%	13,4%	48,8%	35,4%	
Horizontale groei in rollen	0	5	20	42	15	82
	0,0%	6,1%	24,4%	51,2%	18,3%	
Overstappen tussen contexten	11	26	24	20	1	82
	13,4%	31,7%	29,3%	24,4%	1,2%	
Reikwijdte	4	23	29	25	1	82
	4,9%	28,0%	35,4%	30,5%	1,2%	
Open en Hybride	8	26	19	21	8	82
	9,8%	31,7%	23,2%	25,6%	9,8%	

Tabel 24: 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	Totaal
Het onderwijs is voor me weggelegd, het past bij me.	0	0	6	35	41	82
	0,0%	0,0%	7,3%	42,7%	50,0%	
Ik heb het gevoel dat ik op mijn plek zit als leraar.	0	2	7	39	34	82
	0,0%	2,4%	8,5%	47,6%	41,5%	
Ik voel me zelfverzekerd als leraar.	0	7	15	43	17	82
	0,0%	8,5%	18,3%	52,4%	20,7%	
Ik voel me gemotiveerd als leraar.	0	2	3	35	42	82
	0,0%	2,4%	3,7%	42,7%	51,2%	

Tabel 25: In hoeverre was je goed voorbereid op de volgende onderdelen van je baan als leraar?

	geheel niet op vorbereid	niet op vorbereid	een beetje op vorbereid	goed op vorbereid	heel goed op vorbereid	Totaal
Het motiveren van leerlingen	0 0,0%	2 2,4%	19 23,2%	52 63,4%	9 11,0%	82
Differentiëren in de klas	1 1,2%	2 2,4%	24 29,3%	47 57,3%	8 9,8%	82
Omgaan met ouders	1 1,2%	17 20,7%	45 54,9%	18 22,0%	1 1,2%	82
Het voeren van oudergesprekken	2 2,4%	17 20,7%	51 62,2%	12 14,6%	0 0,0%	82
Klassenmanagement	1 1,2%	6 7,3%	23 28,0%	45 54,9%	7 8,5%	82
Handhaven van de discipline binnen en buiten de klas	2 2,4%	9 11,0%	25 30,5%	43 52,4%	3 3,7%	82
Administratieve taken	15 18,3%	35 42,7%	25 30,5%	7 8,5%	0 0,0%	82
Niet-lesgebonden taken	13 15,9%	31 37,8%	32 39,0%	6 7,3%	0 0,0%	82
Het voorbereiden van lessen	0 0,0%	1 1,2%	3 3,7%	49 59,8%	29 35,4%	82
Rol in team en school	0 0,0%	8 9,8%	41 50,0%	32 39,0%	1 1,2%	82
Samenwerken met (duo)collega	1 1,2%	12 14,6%	37 45,1%	26 31,7%	6 7,3%	82
Loopbaanmogelijkheden	5 6,1%	18 22,0%	45 54,9%	12 14,6%	2 2,4%	82

Tabel 26: Hoe tevreden ben je in het algemeen over de volgende aspecten van je baan als leraar?

	zeer ontevreden	ontevreden	niet tevreden/ niet ontevreden	tevreden	zeer tevreden	Totaal
Ruimte voor mijn eigen ontwikkeling	1	2	12	55	12	82
	1,2%	2,4%	14,6%	67,1%	14,6%	
Doorgroeimogelijkheden	0	5	38	37	2	82
	0,0%	6,1%	46,3%	45,1%	2,4%	
Werken naar eigen inzicht	0	4	12	56	10	82
	0,0%	4,9%	14,6%	68,3%	12,2%	
De hoeveelheid werk in relatie tot de omvang van mijn aanstelling	6	16	20	33	7	82
	7,3%	19,5%	24,4%	40,2%	8,5%	
Omvang van de groepen	3	11	19	41	8	82
	3,7%	13,4%	23,2%	50,0%	9,8%	
Eisen/ verwachtingen vanuit het management over de te leveren prestaties	1	5	18	55	3	82
	1,2%	6,1%	22,0%	67,1%	3,7%	
Salaris	2	9	18	50	3	82
	2,4%	11,0%	22,0%	61,0%	3,7%	
Vast contract	0	7	39	24	12	82
	0,0%	8,5%	47,6%	29,3%	14,6%	
Voltijdbaan vinden	0	2	35	36	9	82
	0,0%	2,4%	42,7%	43,9%	11,0%	
Deeltijdbaan vinden	0	1	25	47	9	82
	0,0%	1,2%	30,5%	57,3%	11,0%	
Inwerktijd/ begeleiding	1	9	27	37	8	82
	1,2%	11,0%	32,9%	45,1%	9,8%	
Combinatiemogelijkheden met zorg voor kinderen/ huishouden/ mantelzorg	3	4	44	26	5	82
	3,7%	4,9%	53,7%	31,7%	6,1%	
Combinatiemogelijkheden met mijn (vervolg)studie	0	2	45	29	6	82
	0,0%	2,4%	54,9%	35,4%	7,3%	

Tabel 27: In hoeverre waren onderstaande beelden van invloed op je keuze om niet in het onderwijs te gaan werken?

	helemaal niet van invloed	een beetje van invloed	redelijk van invloed	Heel erg van invloed	Totaal
Binnen het onderwijs is de werkdruk te hoog.	4 36,4%	1 9,1%	3 27,3%	3 27,3%	11
Buiten het onderwijs is er meer ruimte voor mijn eigen ontwikkeling.	4 36,4%	2 18,2%	3 27,3%	2 18,2%	11
Buiten het onderwijs heb ik meer doorgroeimogelijkheden.	4 36,4%	1 9,1%	5 45,5%	1 9,1%	11
Buiten het onderwijs kan ik naar eigen inzicht werken.	4 36,4%	1 9,1%	0 0,0%	6 54,5%	11
Binnen het onderwijs is het salaris te laag.	7 63,6%	2 18,2%	1 9,1%	1 9,1%	11
Ik kan binnen het onderwijs geen vast contract krijgen.	8 72,7%	2 18,2%	0 0,0%	1 9,1%	11
Ik kan binnen het onderwijs geen voltijdbaan vinden.	10 90,9%	0 0,0%	1 9,1%	0 0,0%	11
Ik kan binnen het onderwijs geen deeltijdbaan vinden.	11	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	11
Binnen het onderwijs krijg je onvoldoende inwerktijd/ begeleiding.	6 54,5%	2 18,2%	3 27,3%	0 0,0%	11
Een baan in het onderwijs kan ik moeilijk combineren met zorg voor kinderen/ huishouden/ mantelzorg.	9 81,8%	0 0,0%	1 9,1%	1 9,1%	11
Een baan in het onderwijs kan ik moeilijk combineren met mijn (vervolg)studie.	5 45,5%	2 18,2%	1 9,1%	3 27,3%	11

BIJLAGE 3: INTERVIEWLEIDRAAD PABO-AFGESTUDEERDEN

Binnen het onderwijs

Huidige situatie

- Wat maakt dat je in het onderwijs bent gaan werken?
- Werk je binnen of buiten de regio? Bewuste keuze? Waarom heb je daarvoor gekozen?
- Hoe bevalt het (tot nu toe) om in het onderwijs te werken?
- Bij wie kun je terecht als je vragen hebt? Hoe is de begeleidingsstructuur vormgegeven op school of bovenscholen?

Aansluiting tussen stage en school

- Ben je gaan werken op de school waar je stage hebt gelopen?
- Waarom wel/ niet? welke elementen maken dat je wel of niet op stageschool bent gaan werken?
- Hoe kunnen stagescholen zorgen dat ze studenten aan zich binden?

Voorbereiding op beroep als leerkracht

- Heb je op de opleiding geleerd wat je nodig hebt als leerkracht in de onderwijspraktijk?
- Welke taken komen erbij tov stage?
- Waar was je wel/ niet op voorbereid?
- Wat valt mee / tegen in de praktijk?
- Welke tips heb je aan de opleiding om studenten beter voor te bereiden op beroep als leerkracht?

Doorgroeimogelijkheden

- Hoeveel ruimte krijg je om te leren/ door te ontwikkelen? Waar blijkt dat bijvoorbeeld uit?
- Welke (aanvullende) ontwikkelmogelijkheden zou je graag willen

Professionele ruimte

- Werken naar eigen inzicht

Werkdruk

- Verwachtingen van leraren vanuit de samenleving
- Administratieve taken
- Oudergesprekken

Buiten het onderwijs

- Waarom heb je er voor gekozen om niet in het onderwijs te gaan werken?
- Wat had jij nodig gehad om wel voor het onderwijs te kiezen?
- Wat zouden we kunnen doen om jou weer naar het onderwijs te krijgen?
- Wat maakt dat je niet meer in het onderwijs werkt
- Aansluiting tussen stage en school?

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