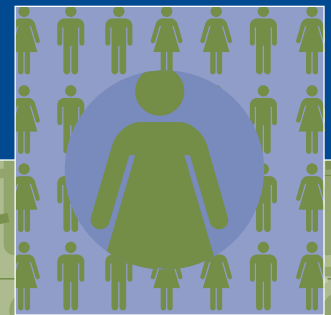
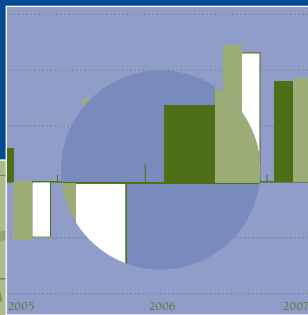
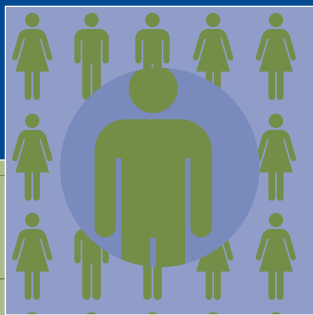


Het managen van verwachtingen



Onderzoek naar de ervaringen en leerpunten
van het zij-instromen in po, vo en bve

2005

2006

2007

2008

Het Managen van verwachtingen

**Onderzoek naar de ervaringen en leerpunten
van het zij-instromen in po, vo en bve**

Het Managen van verwachtingen

Onderzoek naar de ervaringen en leerpunten
van het zij-instromen in po, vo en bve

Bureau AStri
drs. E.E.M. Maurits
dr. F.A. Reijenga
dr. W.E. van der Weide

SBO, augustus 2008

Uitgave: Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO), Den Haag

Auteurs: drs. E.E.M. Maurits, dr. F.A. Reijenga, dr. W.E. van der Weide, Bureau Astri Leiden

Druk: Ando, Den Haag

ISBN 978-90-77864-34-0

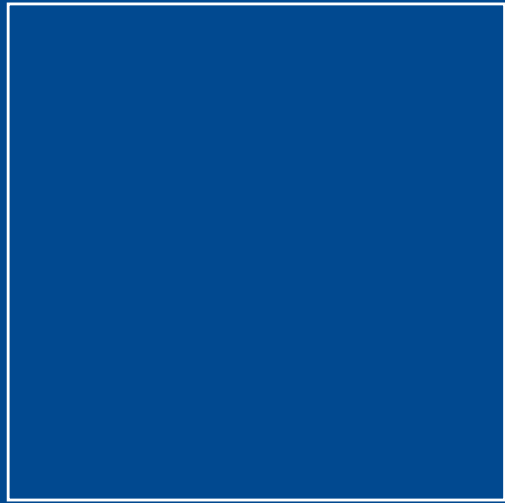
© juli 2008, Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt, Den Haag

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijk toestemming van de uitgever.

| Inhoudsopgave

Management samenvatting	8
1 Waarom dit onderzoek?	14
1.1 Inleiding	15
1.2 Achtergrond	15
1.3 Doelstelling en vraagstelling van het onderzoek	18
1.4 Leeswijzer	18
2 Onderzoeksaanpak	20
2.1 Onderzoeksmethoden	21
2.2 Uitvoering van het onderzoek in de praktijk	22
3 Profiel van de zij-instromers	24
3.1 Kwantitatieve gegevens over instroom van zij-instromers	25
3.2 Kwantitatieve gegevens over de uitstroom van zij-instromers	28
3.3 Wie zijn zij-instromer?	29
4 Redenen voor keuze voor zij-instromen	32
4.1 Redenen bij zij-instromers	33
4.2 Redenen en ervaringen bij scholen	35
5 Werving en selectie	38
5.1 Werving	39
5.2 Selectie of assessment	39
6 Opleiding	44
6.1 Maatwerk	45
6.2 Opleiden in de school	46
6.3 Begeleiding en afstemming met de school	48
7 De begeleiding en de praktijk op school	50
7.1 Ervaringen met de begeleiding	51
7.2 Twijfels en uitval	52
7.3 De dagelijkse praktijk	53

8 Conclusies	56
8.1 Vooraf	57
8.2 De zij-instromer in kwantitatief opzicht	58
8.3 Motieven en competenties	59
8.4 Het assessment en voortraject	60
8.5 De opleiding	61
8.6 De school	62
8.7 De communicatie tussen de partners	63
8.8 De verschillen en overeenkomsten van po, vo en bve	63
9 Aanbevelingen	66
Literatuur	71
Bijlagen	74
Bijlage 1 – Betrokkenen bij het onderzoek	75
Bijlage 2 – onderzoeksbronnen en geïnterviewden	78
Bijlage 3 – Conclusies van de invitational meeting	83



Management samenvatting

Doel

Centraal in voorliggend onderzoek staan de ervaringen met het zij-instromen in het onderwijs. Zowel het zij-instromen in het primair en voortgezet onderwijs (po en vo) als in het beroepsonderwijs en de volwassenen educatie (bve) komt aan bod. De ervaringen worden weergegeven van zij-instromers zelf, enkele ex-zij-instromers en van vertegenwoordigers van scholen die zij-instromers in dienst hebben.

Opzet van het onderzoek

Naast een analyse van de beschikbare literatuur bestond het onderzoek uit telefonische interviews met (ex)zij-instromers en vertegenwoordigers van de scholen waar zij werken, groepsgesprekken op scholen en discussies met experts aan het begin en het einde van het onderzoek. Met name in de groepsgesprekken op scholen en de slot-discussie met experts uit het veld is toegewerkt naar het benoemen van knelpunten en aanbevelingen om deze op te lossen.

De bevindingen van het onderzoek zijn ingedeeld in een aantal thema's:

- de zij-instromer zelf (aantallen, verwachtingen en ervaringen);
- de werving en selectie (assessment);
- de opleiding en de organisatie daarvan;
- de begeleiding en dagelijkse praktijk op school;
- aanbevelingen ter bevordering van het zij-instromen.

In de verslaglegging over deze thema's worden de bevindingen uit de literatuur gelegd naast de empirische informatie uit het onderzoek zelf. Het onderzoek is kwalitatief van aard en geeft de resultaten weer van een analyse van verschillende soorten bronnen.

Veel positieve ervaringen

Er zijn veel positieve ervaringen te melden over het zij-instromen. De ervaringen die uit de interviews spreken komen in grote lijnen overeen met hetgeen in de literatuur is gevonden. Scholen hebben met zij-instromers niet alleen leraartekorten kunnen vervullen, maar hebben ook geschikte mensen voor de klas erbij gekregen, mensen die vaak ook nog iets extra's in hun bagage meebrachten. Die extra's komen de communicatie en samenwerking in het team vaak ten goede en ook de kwaliteit van het onderwijs is hierbij gebaat. Vooral het recente zij-instromen levert positieve ervaringen op; in de begin jaren

(2000-2003) was het vaak nog pionieren en zoeken naar een goed assessment, een goede opleiding, de juiste begeleiding en afstemming. In de beginjaren moesten partijen vaak nog wennen aan elkaar.

Instroom – uitstroom

Die verbetering in ervaringen na verloop van tijd vertaalt zich niet naar een groeiend aantal zij-instromers. De piek van de instroom lag in 2003 met rond de 1000 nieuwe zij-instromers in po en vo in dat jaar. Momenteel zijn globaal tussen de 4000 en 5000 zij-instromers werkzaam in deze sectoren. In de bve-sector is het zij-instromen – gezien het praktijk- en beroepsgerichte karakter van het onderwijs – meer gangbaar en geschat wordt dat tenminste 30% van het totale personeelsbestand uit zij-instromers bestaat. Het opgaan van de – eerder expliciete – subsidie in de lumpsum tempert zeker de vraag van scholen naar zij-instromers. Scholen benoemen het afschaffen van de expliciete subsidieregeling als een drempel om zij-instromers aan te nemen, terwijl zij sec genomen vanuit de lumpsum wel geld hiervoor zouden kunnen vrijmaken.

Maar ook knelpunten

Naast de positieve ervaringen signaleren we een aantal knelpunten bij het zij-instromen: zo zijn de verwachtingen van een potentiële zij-instromer én de verwachtingen van scholen die zij-instromers aannemen over en weer niet altijd realistisch. Een klein aantal zij-instromers ziet hun verwachtingen (bijvoorbeeld over de organisatie van de school, over de werkdruk, groeimogelijkheden of het vak) niet uitkomen; sommige scholen verwachten dat de zij-instromers meteen volledig kunnen meedraaien in het team en in een pittige klas. Vergeten wordt wel eens dat zij-instromers een pittige combinatie van werken en studeren hebben en in een totaal nieuwe werkomgeving zelfstandig aan de slag moeten.

Opleidingen en kwaliteitszorg

Ook de opleiding zou in veel gevallen beter afgestemd kunnen worden op de wensen en behoeften van de aankomende leerkrachten en hun scholen. Er is een trend waarneembaar waarbij scholen zelf (een deel van) de opleiding van zij-instromers voor eigen rekening nemen. Dit bevordert het zij-instromen, volgens de ervaringen. Deze zogenaamde opleidingsscholen, liefst voorzien van een kwaliteitskeurmerk, worden door alle partijen als een goede oplossing beschouwd. Ze zouden de kwaliteit van de opleiding en van de begeleiding van zij-instromers alsmede de samenwerking tussen scholen ten goede komen.

De begeleiding en personeelsbeleid

De begeleiding van zij-instromers op de scholen hapert nog geregeld: dat ligt aan de kwaliteit, de frequentie en/of de duur van de begeleiding. Er is een grote vraag naar coaching, feedback van de collega's en ruimte en tijd om te groeien in het vak. Daar waar personeelsbeleid veel aandacht krijgt en gewerkt wordt met persoonlijke ontwikkelingsplannen en aandacht voor competentieverbreiding binnen het team is het zij-instromen beter verlopen en wordt de meerwaarde van zij-instromers beter gezien en benut dan op andere scholen met zij-instromers. Strategisch personeelsbeleid met de visie dat mensen zich moeten kunnen doorontwikkelen is goed voor alle personeelsleden en dus ook voor zij-instromers.

Professionalisering

Meestal zijn het de grotere scholen(gemeenschappen) en ROC's die het personeels- en opleidingsbeleid reeds geprofessionaliseerd hebben: hier zijn vaak ook meerdere zij-instromers tegelijkertijd aangesteld en zij helpen elkaar in groepsverband bij het vinden van hun weg in het onderwijs. Een belangrijke conclusie van het onderzoek is dat een dergelijke professionalisering, met aandacht voor coaching vanuit de school en een opleiding op maat, de belangrijkste succesfactor voor het zij-instromen is.

Sectorverschillen?

De meeste verschillen in de ervaringen met het zij-instromen zijn groter binnen de sectoren dan tussen de sectoren. In zowel po als vo zijn goede en slechte ervaringen gerapporteerd. In de bve-instellingen zijn de ervaringen in hoofdzaak positief. Hoewel zij-instromers in de bve-instellingen wel eens aanlopen tegen een individualistische cultuur. In mindere mate speelt dit in het vo. In het po wordt juist de ondersteuning van de collega's geprezen. De bve-sector, met de nadruk op het belang van praktijkkennis, verschilt nadrukkelijk van de po- en vo-sector. Zodoende zijn de opgedane ervaringen uit de bve-sector ook niet echt overdraagbaar naar de andere sectoren. In de bve-sector is het zij-instromen meer een vanzelfsprekendheid én een noodzaak: daar worden zij-instromers dan ook expliciet geworven (als eerste keuze) vanwege diens werkervaring elders. Gezien de dreigende leraartekorten in het vo zou juist in deze sector ingezet kunnen worden op het aantrekken van meer zij-instromers. Maar daarbij moet wel gerealiseerd worden dat het inzetten van zij-instromers op het moment dat er al een nijpend tekort aan docenten is, een zware wissel trekt: het vraagt veel inzet en flexibiliteit van de zij-instromer en veel inzet en begeleiding van de school.

De toekomst

In het po en vo zijn zij-instromers vaak ingezet als ‘tweede keuskandidaten bij afwezigheid van bevoegde “reguliere” kandidaten. Op het moment dat de roep om nieuwe leerkrachten afzwakt verliest het werkveld de interesse in het zij-instromen. Dat betekent dat zij-instromers in de praktijk vooral in noodsituaties worden ingezet. Beide partijen zijn er echter bij gebaat als zij-instromers in huis gehaald worden als er voldoende mensen beschikbaar zijn om hen te begeleiden en te laten groeien. Dan kan de meerwaarde van de zij-instromer (zijn/haar relevante werkervaring en elders opgedane vaardigheden) ook veel beter tot zijn recht komen. Dit pleit ervoor om te streven naar een meer continue werving, opleiding en inzet van zij-instromers, en zeker niet alleen ten tijde van leraartekorten.

Aanbevelingen

Aan het slot van het onderzoek zijn – in samenspraak met zij-instromers, leidinggevend en op scholen en diverse experts – oplossingsrichtingen aangedragen ter verbetering van het zij-instromen in de nabije toekomst.

De belangrijkste aanbevelingen zijn:

1. Het bieden van een oriëntatie vooraf zodat potentiële zij-instromers beter weten wat zij kunnen verwachten van de opleiding en van het werken op school;
2. Het expliciet inwerken van de zij-instromers zodat men kan groeien in het vak en in de school;
3. Het samen (laten) optrekken van zij-instromers om elkaar te steunen;
4. Meer transparantie in het geschiktheidsonderzoek (waaronder het assessment) zodat dit onderzoek kan leiden tot beter maatwerk in de opleiding.
5. Meer vraagsturing in de opleiding, zowel rekening houdend met de ervaringen en competenties van de zij-instromers als met het type school waar men werkt. Dit betekent dat het tripartiet overleg over scholing en begeleiding een grotere rol moet krijgen en dat zij-instromer en school tezamen meer keuzevrijheid hebben bij het inkopen van opleidingen;
6. Kwaliteitsborging van de begeleiding op de scholen met een duidelijk accent op coaching en het geven van feedback;
7. Professionalisering van het personeelsbeleid: dit is de belangrijkste randvoorwaarde voor het welslagen van zij-instromen: wat goed is voor ieder personeelslid, is dat ook voor nieuwe personeelsleden;

8. Doorontwikkeling van ‘opleidingsscholen’ of het ‘opleiden in de school’, met een keurmerk voor opleidingsscholen, maar ook borging van kwaliteit bij niet-opleidingsscholen. De opleidingsscholen zijn bij uitstek geschikt om de aanbevelingen ad 1 t/m 7 in de praktijk te brengen;
9. Het managen van verwachtingen: Dit speelt zowel op individueel niveau (de verwachtingen van de zij-instromer en zijn/haar begeleider) als op mesoniveau: Het verkrijgen van een gemeenschappelijke visie op het zij-instromen bij de betrokken partijen. Zij-instromen vergt een duidelijke taakverdeling en samenwerking in de keten. Bij voorkeur wordt er gestreefd naar samenwerkingsverbanden op lokaal of regionaal niveau tussen assessmentbureaus, opleidingsinstituten en scholen teneinde de taken, rollen én de verwachtingen te expliciteren en het oor bij elkaar te luisteren te leggen. Om vervolgens de ontwikkelde visie nadrukkelijk uit te dragen en te implementeren.

1

Waarom dit onderzoek?

| **Waarom dit onderzoek?**

1.1 Inleiding

De komende jaren zijn veel leraren nodig in het po, vo en bve. De instroom uit de lerarenopleidingen zal niet toereikend zijn om in deze vraag te voorzien. De Commissie Leraren beveelt aan om ter bestrijding van de acute tekorten op korte termijn de zij-instroom van nieuwe leraren te stimuleren.

Om dat te kunnen realiseren is het belangrijk om te weten waarom het aantal zij-instromers in de periode 2000-2006 lager is uitgevallen dan bij de start van de interimwet Zij-instroom was verwacht. Momenteel is de instroom zelfs dalende. Er is onvoldoende zicht op de ervaringen van de zij-instromers en de scholen waar zij werken om te kunnen beoordelen wat er verbeterd zou moeten worden in de uitvoeringspraktijk. Hierin ligt dan ook de aanleiding voor de onderzoeksbehoefte van SBO naar de ervaringen van zij-instromers en de scholen binnen het po, vo en bve.

1.2 Achtergrond

Vergrijzing in onderwijssectoren

De vergrijzing van het onderwijspersoneel verloopt aanzienlijk sneller dan de gemiddelde vergrijzing van de Nederlandse arbeidsmarkt. De uitstroom naar (pre)pensioen bereikt zijn hoogtepunt in de periode vanaf 2010. De sterke vergrijzing van het onderwijspersoneel is een van de belangrijkste oorzaken van de groeiende vraag naar nieuwe leraren. De arbeidsmarktraming voorziet een kwantitatief tekort aan onderwijspersoneel – met name in het voortgezet onderwijs – dat sterk oploopt in de periode vanaf 2010.

Omvang arbeidsmarkttekorten

De nota Werken In het Onderwijs 2007 van het ministerie van OCW (de nota WIO) geeft aan dat de arbeidsmarkt in het onderwijs weliswaar momenteel in evenwicht is, maar dat op termijn tekorten te verwachten zijn. Zo is in het primair onderwijs (po vanaf 2010 een tekort aan leerkrachten te verwachten waarvan de omvang (afhankelijk van de conjunctuur) kan oplopen tot 3 procent van de werkgelegenheid in 2013. Voor het voortgezet onderwijs (vo) worden aanzienlijke tekorten verwacht die al in de periode 2006-2010 zichtbaar zullen worden. Afhankelijk van de conjunctuur gaat het in het vo in 2010 om een tekort van 2 tot 5 procent van de werkgelegen-

heid en na 2012-2013 om een tekort van 10 procent tot 12 procent. De mate waarin tekorten zich voordoen kent regionale verschillen. Uit ramingen van het ministerie van OCW blijkt dat er tot aan 2015 in totaal circa 100.000 nieuwe leraren in het po en vo nodig zijn¹. De reguliere instroom uit lerarenopleidingen en pabo's zal ontoereikend zijn om hierin te voorzien.

Naar een open arbeidsmarkt?

De arbeidsmarkt van de bve-sector (beroepsonderwijs en volwasseneneducatie) heeft een veel meer open karakter dan de arbeidsmarkt in het po en vo, waardoor het moeilijker is om de toekomstige ontwikkelingen te voorspellen². Wel is duidelijk dat ook hier vergrijzing een rol speelt en dat de komende jaren veel personeel deze sector gaat verlaten. Door de relatief open arbeidsmarkt kunnen vraag en aanbod makkelijker dan in het po en vo met elkaar in evenwicht gebracht worden.

Zij-instromers

Eén van de mogelijkheden om de tekorten aan personeel in het onderwijs te verminderen is het aantrekken van zij-instromers. Onder zij-instromer wordt verstaan: iemand met een hbo- of woopleiding, zonder relevante lesbevoegdheid, die de overstap wil/kan maken naar de functie van leraar (of naar een vak waarvoor hij/zij nog niet een passende bevoegdheid heeft).

Om te bevorderen dat personen uit andere beroepen voor een carrière in het onderwijs kunnen kiezen is in januari 2000 de Interimwet Zij-instroom Leraren Primair en Voortgezet Onderwijs van kracht geworden. De inhoud van de interimwet is per 1 augustus 2006 ondergebracht in de wetgeving voor de afzonderlijke sectoren (WPO, WEC, WVO en WEB) via de Wet op de beroepen in het onderwijs (BIO). Hierdoor is het ook na 1 augustus 2006 mogelijk gebleven om via een zij-instroomtraject het onderwijs in te gaan. De subsidieregelingen zijn in die zin niet afgeschaft, maar financiering voor zij-instromers zou sinds augustus 2006 uit de lumpsummiddelen van de scholen moeten komen.

Zij-instroomtraject

Geïnteresseerden in zij-instroom in het onderwijs dienen een traject in te gaan. Zij zoeken, al dan niet met hulp van een bemiddelings-

¹ www.mirrorocw.nl

² Nota Werken in het Onderwijs 2007

organisatie, een vacante onderwijsfunctie bij een school. Vervolgens dient de school een geschiktheidsonderzoek (assessment) aan te vragen bij een lerarenopleiding. Wanneer uit het assessment blijkt dat de potentiële zij-instromer geschikt is, dan mag hij/zij er maximaal twee jaar over doen om volledig bevoegd leraar te worden. Intussen heeft de zij-instromer gewoon een aanstelling en staat in deeltijd voor de klas. Een zij-instromer haalt dus zijn/haar bevoegdheid in een combinatie van werken voor de klas en leren aan de lerarenopleiding. Over het scholings- en begeleidingstraject wordt een overeenkomst tussen zij-instromer, school en lerarenopleiding gesloten.

Bemiddelingsorganisaties

In de periode 2000-2004 heeft het SBO in opdracht van het ministerie van OCW drie bemiddelingsorganisaties gecontracteerd om zij-instromers aan te trekken: Career Center Onderwijs (CCO), Word Leraar! en De Onderwijs BV. CCO richt zich op zij-instromers in het po, Word Leraar! bemiddelt voor het vo en de bve en De Onderwijs BV voor alle drie de onderwijssectoren.

Inmiddels zijn ook andere bemiddelingsorganisaties betrokken geraakt bij het bemiddelen van zij-instromers. Ook het aantal organisaties dat assessments verzorgt is gegroeid. Momenteel bieden verschillende hogescholen rechtstreeks (dus zonder bemiddelingsorganisatie) zowel assessments als opleidingsprogramma's voor (potentiële) zij-instromers aan.

Financiering

Tot medio 2006 bestond de Regeling bijdrage kosten zij-instromers voor po en vo. Hiermee konden scholen in po en vo beroep doen op een speciale subsidieregeling voor het geschiktheidsonderzoek, opleiding, studieverlet en begeleiding van zij-instromers in het beroep. De omvang van de bijdrage per zij-instromer was 15.000 euro. Per 1 augustus 2006 is het geld voor deze regeling ondergebracht in het budget van het Convenant "professionalisering en begeleiding van onderwijspersoneel in po en vo" en toegevoegd aan de lumpsum. Scholen krijgen nu één bedrag voor de professionalisering van hun personeel (waaronder de middelen voor zij-instroom), waardoor ze beter in staat zijn eigen keuzes te maken bij het personeelsbeleid dat ze voeren. Een gemiddelde school in het po ontvangt jaarlijks 7.310 euro extra, een gemiddelde school in het vo 62.600 euro.

De bve-sector heeft extra budget gekregen voor de professionalisering en begeleiding van leraren en ander onderwijspersoneel.

Doordat de subsidieregeling uit oogpunt van deregulering is geïntegreerd in de lumpsumbekostiging, ervaren scholen hierbij geen directe positieve prikkel meer om zij-instromers in te zetten. De Commissie Leraren beveelt in het recente rapport *LeerKracht!* aan om de inzet van zij-instromers te stimuleren (voor bestrijding van het lerarentekort) door middel van een sterkere financiële prikkel voor de school.

1.3 Doelstelling en vraagstelling van het onderzoek

Het doel van het voorgestelde onderzoek is inzicht te geven in welke mate zij-instromers in het po, vo en de bve-sector een bijdrage hebben geleverd en nog steeds (kunnen) leveren aan het oplossen van de tekorten aan leraren. Daarbij zijn zowel de ervaringen van de schoolbesturen bij het werven, aanstellen en begeleiden van zij-instromers van belang, als de ervaringen van de zij-instromers zelf die zij in de school hebben opgedaan of inbrengen.

De centrale vraag van het onderzoek is:

Hoe is het de zij-instromers en de scholen waar zij instroomden de afgelopen jaren vergaan en wat kan daarvan geleerd worden voor de huidige situatie?

Beantwoorden centrale vraag

Het accent in het onderzoek ligt op een kwalitatieve analyse en het onderzoek dient te resulteren in praktische aanbevelingen voor scholen, opleiders en zij-instromers. Het onderzoek dient er toe om de ervaringen met het zij-instromen bij zowel de (ex)zij-instromers zelf als bij de scholen (met lerarentekorten) in kaart te brengen zodat daarvan geleerd kan worden. De ontwikkelingen in het zij-instromen in po, vo en bve in de periode 2000-2007 worden geschetst, met daarbij een nadruk op de ervaringen van de scholen en de zij-instromers zelf.

1.4 Leeswijzer

Alvorens de ervaringen van zij-instromers en scholen de revue te laten passeren, wordt in hoofdstuk 2 de onderzoeksaanpak weergegeven en wordt toegelicht hoe en bij wie de onderzoeksdata zijn verzameld. In hoofdstuk 3 schetsen we het profiel van de zij-instromers

in po, vo en bve en de in- en uitstroom van zij-instromers in het onderwijs, waarna in hoofdstuk 4 tot en met 7 stilgestaan wordt bij ervaringen van zij-instromers en de scholen waar zij werken: zowel conclusies uit de literatuur als empirische bevindingen uit dit onderzoek worden daarbij behandeld. In hoofdstuk 4 betreft dat de redenen die zij-instromers en scholen hebben om te kiezen voor het traject van zij-instromen; hoofdstuk 5 gaat het over de werving en selectie, hoofdstuk 6 over de opleiding en hoofdstuk 7 over de dagelijkse praktijk op school.

In hoofdstuk 8 presenteren we de belangrijkste conclusies, waarna we het rapport in hoofdstuk 9 afsluiten met aanbevelingen voor betrokken partijen ter bevordering van het zij-instromen.

2

Onderzoeksaanpak

Onderzoeksaanpak

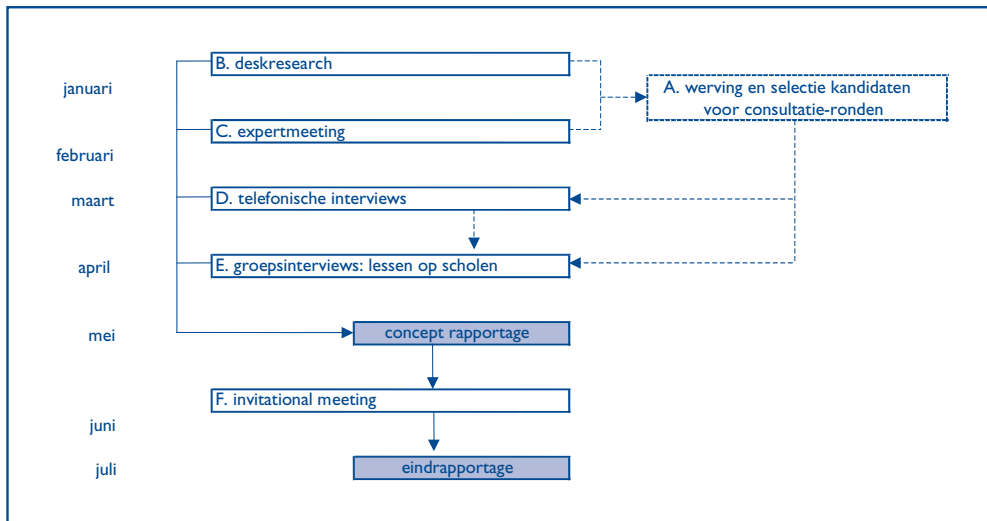
2.1 Onderzoeksmethoden

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, is gebruik gemaakt van vijf informatiebronnen:

- 1 literatuuronderzoek;
- 2 een expertmeeting met sleutelfiguren (zie bijlage);
- 3 telefonische interviews met zij-instromers, betrokkenen op scholen en ex-zij-instromers (allen verdeeld over po, vo en bve-sector);
- 4 groepsgesprekken op scholen (idem);
- 5 een invitational meeting met betrokkenen uit het veld (zie bijlage).

Opzet

Er is bewust gekozen voor een gefaseerde onderzoeksopzet met verschillende bronnen. Na de oriëntatie op de literatuur zijn met behulp van een expertmeeting de onderzoeksvragen vertaald naar interviewvragen voor zij-instromers en de scholen waar zij werken. De vragen werden hiermee geconcretiseerd en aangescherpt.



De namen en adressen van de zij-instromers werden verkregen via een uitgebreide zoekronde bij opleidingsscholen, assessmentbureaus, individuele scholen en de experts van de expertmeeting. Bij het selecteren van de respondenten is getracht rekening te houden met diversiteit in kenmerken van de scholen (omvang, signatuur) en regio. De namen en adressen van de contactpersonen op de scholen werden via vergelijkbare wegen verkregen: via assessmentbureaus,

opleidingen, experts, zij-instromers zelf en door diverse grote schoolbesturen te bellen.

De keuze voor de scholen voor de groepsgesprekken is gemaakt op basis van de ervaringen uit de voorgaande fase van dit onderzoek. Voorwaarde was dat er meerdere zij-instromers werken op de betreffende school. Gestreefd is naar het weergeven van verschillende ervaringen (dus niet alleen de positieve ervaringen).

2.2 Uitvoering van het onderzoek in de praktijk

Er is in het onderzoek met behulp van de geraadpleegde experts een bestand opgebouwd met de namen van 600 (mogelijke) zij-instromers. Dit bestand was niet zuiver: er bleken ook mensen bij te staan die de opleiding niet gestart of afgemaakt hadden; ook was een deel van het bestand verouderd. Ook bleek dat de zij-instromer niet altijd op dezelfde wijze werd gedefinieerd. Vanuit dit bestand zijn we scholen gaan benaderen om juiste contactgegevens te krijgen. Er werd vervolgens – opgesplitst naar sector, een bestand opgebouwd met contactgegevens van 47 P&O-functionarissen op scholen, 39 begeleiders/coaches op scholen en 25 intermediairen (bijvoorbeeld van opleidingen, assessmentbureaus). We hebben veelal de assistentie ingeroepen van de P&O-functionarissen om de zij-instromers te benaderen: die assistentie werd zonder problemen verleend. De procedure was weliswaar tijdrovend, maar uiteindelijk wel effectief.

We hebben voor het interviewen vooral gebruik gemaakt van namen die we snel tot onze beschikking hadden. Telefonisch benaderen had het bezwaar dat de meeste zij-instromers (en ook de begeleiders op de scholen die we wilden interviewen) overdag voor de klas staan en er dus vele malen gebeld moest worden, voordat een contact tot stand kwam. Maar als we een mailadres hadden en als we eenmaal telefonisch contact hadden, was een positieve respons min of meer verzekerd: medewerking aan het onderzoek verlenen was nooit een probleem.

Uitgangspunt was het interviewen van 10 zij-instromers per sector en eveneens 10 begeleiders op scholen per sector. Uiteindelijk zijn iets minder mensen geïnterviewd dan beoogd. De tijdrovende zoekprocedure was hier debet aan. Extra redenen om het interviewen te stoppen na zo'n acht/negen interviews per sector was dat de bevindingen consistent waren en overeenkwamen met de bevindingen en verwachtingen uit de literatuur. Na acht/negen interviews merkten

dat er weinig nieuwe gezichtspunten naar voren kwamen. In tabel 2.1. en tabel 2.2. is aangegeven hoeveel mensen zijn geïnterviewd.

Tabel 2.1 Aantallen geïnterviewde zij-instromers

PO	VO	BVE	Ex-zij-instromers
9	12	8	11

Tabel 2.2 Aantallen geïnterviewde betrokkenen op scholen

PO	VO	BVE
8	9	8

Na de analyse van deze interviews zijn de groepsgesprekken gevoerd, met name gericht op succesfactoren en verbeterpunten. Ook hier werden minder gesprekken gevoerd dan de 10 gesprekken die waren beoogd. We waren met 11 scholen in onderhandeling over een groepsgesprek, 9 zegden toe: twee ROC vestigingen vielen af omdat de gespreksperiode (april/mei) niet uitkwam. Eén vo-school zegde op het laatste moment de toegezegde afspraak af, waardoor er uiteindelijk 8 scholen overbleven. Dit waren 3 po-scholen, 2 vo-scholen en 3 bve-instellingen. We hebben in de groepsgesprekken een viertal onderwerpen de revue laten passeren: de zij-instromer zelf, de school, de opleiding en de communicatie tussen opleiding en school. Ook bij de groepsgesprekken gold dat de deelnemers enthousiast meewerkten.

In overleg met de opdrachtgever is besloten de invitational meeting niet te laat in het schooljaar te houden, daardoor is deze niet ná het schrijven van de conceptrapportage gehouden maar ten tijde van het schrijven hiervan. Deze brainstorm met betrokkenen uit het veld handelde vooral over de – voorlopige – aanbevelingen.

In bijlage 2 worden de verschillende onderzoeksbronnen toegelicht en wordt een schets gegeven van de achtergrond van de geïnterviewden en de deelnemende scholen.



3

Profiel van de zij-instromers

3.1 Kwantitatieve gegevens over instroom van zij-instromers

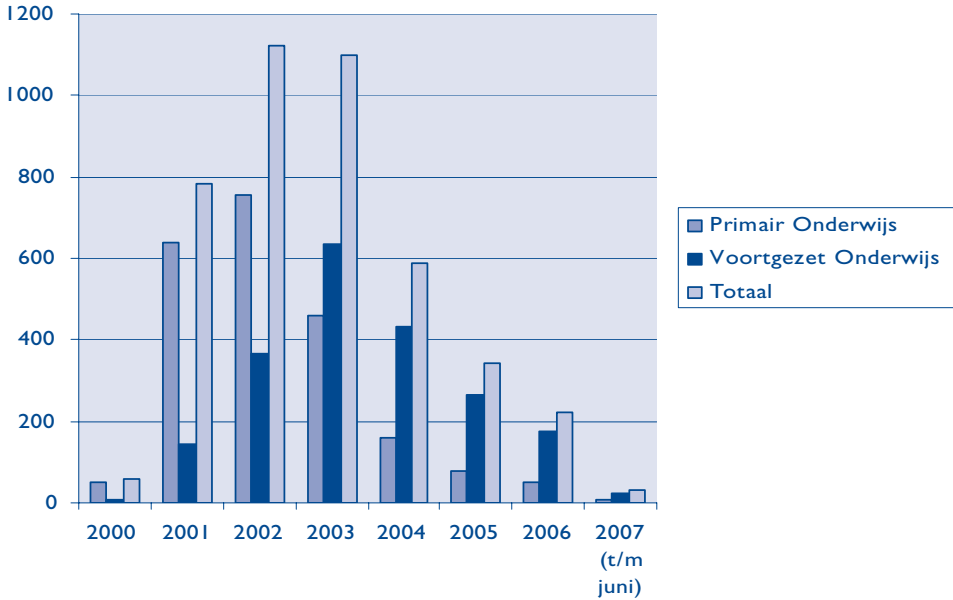
Wij hebben met betrekking tot het aantal zij-instromers dat binnen de verschillende onderwijssectoren werkzaam is diverse bronnen geraadpleegd. Onderstaand worden de belangrijkste kwantitatieve gegevens daaruit gepresenteerd.

De cijfers over de instroom in po en vo, maar ook in het bve, zijn niet eensluidend. Betrouwbare cijfers over het aantal zij-instromers dat ook daadwerkelijk de bevoegdheid heeft gehaald en voor de klas staat zijn schaars en deels gebaseerd op rapportages van schoolleiders. Definitieverschillen kunnen ook debet zijn aan de verschillen tussen de cijfers. We geven weer welke cijfers beschikbaar zijn.

Instroom in po en vo

Potentiële zij-instromers die niet beschikken over een onderwijsbevoegdheid en in het primair of voortgezet onderwijs willen werken dienen een assessment te doorlopen waarbij nagegaan wordt of zij geschikt zijn om direct als leraar te starten. Zij krijgen dan een geschiktheidverklaring. De Inspectie van het Onderwijs registreert het aantal geschiktheidverklaringen dat zij de afgelopen jaren uitgereikt hebben (Inspectie van het Onderwijs, 2007), dus diegenen die de assessment met succes hebben doorlopen. Het overgrote deel van hen is als zij-instromer het onderwijs ingestroomd (OCW, 2007). In deze periode zijn in totaal 4273 geschiktheidverklaringen afgegeven, met als hoogtepunten de jaren 2002 (1121 verklaringen) en 2003 (1098 verklaringen), waarbij in het po de top in 2002 lag en in het vo in 2003. Deze aantallen liggen aanzienlijk lager dan verwacht. Zo werd in de discussies in de Tweede Kamer in 2000 het streefcijfer van 15.000 – te behalen in de periode van de interimwet Zij-instroom – genoemd (mondlinge mededeling tijdens de expertmeeting). Dat aantal is zeker niet gehaald.

Figuur 1 Afgifte aantal geschiktheidverklaringen naar onderwijssector³



Tot medio 2006 konden schoolbesturen die een zij-instromer hadden benoemd of aangesteld beroep doen op een speciale subsidieregeling voor aanstelling, opleiding en begeleiding van de zij-instromers in het beroep. In de Aandachtsmonitor 2007 die uitgebracht is door het ministerie van OCW wordt op basis van subsidiegegevens (Cfi) en IPTO-gegevens (vo) het aantal zij-instromers dat werkzaam is binnen de school in een bepaald jaar in kaart gebracht.

Tabel 3.1 Aantal (gesubsidieerde) zij-instromers volgens ITS⁴

	Primair Onderwijs	Voortgezet Onderwijs	Totaal
2003	664	842	1506
2004	488	508	996
2005	101	735	836
2006	124	725	849
2007	152	120	272

In de Aandachtsgroepenmonitor 2007 worden tevens de resultaten gerapporteerd van een enquête onder 307 schoolleiders in het po en

³ Inspectie van het Onderwijs (2007). *Zij-instroom in het Beroep: geschiktheidverklaringen*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

⁴ Kessel, N. van, Rens, C. van, Elfering, S., & Vermulst, R. (2008). *Aandachtsgroepenmonitor 2007*. Nijmegen: ITS in opdracht van het ministerie van OCW.

172 schoolleiders vo. In deze scholenenquête is navraag gedaan naar het aantal zij-instromers dat in 2006 een bekwaamheidsonderzoek met goed gevolg heeft afgelegd en hun getuigschrift heeft ontvangen. Hiervan uitgaande hebben in 2006 naar schatting 640 zij-instromers in het po en 370 in het vo hun getuigschrift ontvangen.

Ook het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) houdt cijfers bij over het aantal zij-instromers in het po en vo. Daarbij gaat het om zij-instromers die via SBO zijn bemiddeld.

Tabel 3.2 Aantal 'bemiddelde' zij-instromers volgens SBO⁵

	Primair Onderwijs	Voortgezet Onderwijs	Totaal
2002	436	92	528
2003	450	309	759
2004	362	577	939
2005	140	384	524

Instream in Bve

In het middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie gelden de eisen zoals die zijn vastgelegd in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs uit 1996. Specifieke bevoegdheidseisen, zoals in het primair en voortgezet onderwijs, gelden voor deze sector niet. In de bve lijkt de instroom van zij-instromers de afgelopen jaren een grote vlucht te hebben genomen. Volgens schattingen van Regioplan, waarnaar Van Dartel e.a. verwijzen, bestaat 60% van de nieuwe instroom van docenten uit zij-instromers of personen die vanuit de beroepspraktijk zijn ingestroomd. Dit heeft te maken met het feit dat, ook al zijn er wel eens twijfels over de pedagogische en didactische bekwaamheden van zij-instromers, hun werkervaring een duidelijke meerwaarde heeft voor het beroepsonderwijs (Van Dartel e.a., 2005).

In de Arbeidsmarktmonitor bve-sector 2006-2007 wordt een jaarlijkse instroom vanuit de beroepspraktijk gemeld van rond de 30%. Alleen in het laatste jaar is een instroom 20% gemeten. Of deze daling structureel is, is nog niet duidelijk. Eveneens is onduidelijk of deze instroom vanuit de beroepspraktijk gelijk gesteld kan worden aan het aantal zij-instromers.

⁵ <http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl/publicaties/2007/scholing-en-begeleiding-van-zij-instromers>.

Conclusies over de Instroom

De cijfers over het aantal zij-instromers zijn niet eenduidig. Definitieverschillen zijn mede debet aan de verschillen tussen de cijfers. Wel is duidelijk dat het zij-instromen in het po en vo tussen 2002 en 2004 zijn top kende en dat de aantallen aanzienlijk lager liggen dan de verwachtingen die hieromtrent in de beginjaren (2000-2003) werden uitgesproken. De zij-instroom in het voortgezet onderwijs is later op gang gekomen dan in het primair onderwijs. In bve is, gezien de onderkende meerwaarde, het zij-instromen structureel met jaarlijks rond de 30% instroom vanuit de beroepspraktijk.

De laatste jaren is sprake van een terugval in de instroom in het zij-instromen. In het primair onderwijs zijn de tekorten niet meer zo groot, of zelfs omgeslagen in personeeloverschotten. Dit is bij vo en zeker bij bve niet het geval.

Omdat de cijfers niet eensluidend en compleet zijn is het lastig om een verklaring te geven voor het feit dat er minder zij-instromers zijn dan bij aanvang van de Interimwet in 2000 werd verwacht. Op basis van de ervaringen opgenoteerd in de nu volgende hoofdstukken kan verondersteld worden dat vooral de vraag naar zij-instromers vanuit de scholen minder was dan verwacht. Deels zal dit komen door een geringer leraartekort dan gedacht, deels zal dit komen door de beeldvorming waardoor zij-instromers niet geselecteerd werden én deels zal dit komen door financiële/arbeidsrechtelijke motieven die vooral aan de kant van de potentiële zij-instromer zelf leven (geen vooruitzicht op een vaste baan met doorgroeimogelijkheden). De literatuur doet vermoeden dat veel potentiële zij-instromers zich de afgelopen jaren – vooral bij de assessmentcentra – hebben aangemeld, maar uiteindelijk geen baan in het onderwijs vonden. Dit vermoeden wordt bevestigd door de in dit onderzoek geraadpleegde experts.

3.2 Kwantitatieve gegevens over de uitstroom van zij-instromers

In de Aandachtsmonitor 2007 worden cijfers vermeld over het aantal zij-instromers dat afhaakt tijdens de opleiding.

Tabel 3.3 Percentage zij-instromers dat afhaakt

		Vertrek	
		Naar andere school	Uitstroom uit onderwijs
PO	2003→2004	16%	10%
	2004→2005	6%	2%
	2005→2006	9%	7%
VO	2002→2003	7%	12%
	2003→2004	7%	9%
	2004→2005	7%	21%

Opvallend is dat het aantal zij-instromers dat tussen oktober 2004 en oktober 2005 afhaakt sterk steeg: van 9 procent naar 21 procent. Hier is geen verklaring voor gevonden.

De redenen voor uitval die in de literatuur over het po zijn genoemd zijn: men kon de groep niet aan, het onderwijs viel tegen, het traject was te zwaar in combinatie met het privé-leven of vanwege conflicten in de school. In het vo zijn de gestopte zij-instromers vooral niet geschikt gebleken voor onderwijs. Ook wordt regelmatig de zwaarte van het scholingstraject naar voren gehaald als reden om te stoppen (Van Kuijk, Vrieling & Wartenbergh, 2003). Over het bve zijn geen cijfers over de uitstroom beschikbaar.

Conclusies over de uitstroom

Uitstroomgegevens wijzen erop dat verreweg het grootste aantal startende zij-instromers het traject ook afrondt. Op basis van de literatuur en de discussies met de experts kunnen we stellen dat een beperkt aantal zij-instromers is afgehaakt vanwege (vaak wederzijds) tegenvallende ervaringen of verkeerde verwachtingen.

3.3 Wie zijn zij-instromer?

Onder een zij-instromer verstaan we iemand met een hbo- of wo-opleiding én een relevante werkervaring (maar geen onderwijsbevoegdheid) die les gaat geven. Deze persoon dient daartoe een aanstelling bij een school te verwerven en moet via een assessment een geschiktheidverklaring krijgen. Dan volgt deze persoon een part-time opleiding – meestal een speciaal zij-instroomtraject –, terwijl hij/zij in deeltijd ook voor de klas staat. Binnen twee jaar moet deze persoon de onderwijsbevoegdheid halen. Een zij-instromer combineert dus het volgen van een studie met werk.

Uit de literatuur komt naar voren dat zij-instromers in het beroep over het algemeen jonger dan 40 jaar zijn; de gemiddelde leeftijd van de zij-instromer in het po is 34,5 jaar. Zij komen uit diverse werkvelden en hebben vaak al eerder overwogen de stap naar het onderwijs te maken (Lubberman, Klein & Stafleu, 2002).

In het po is 80% vrouw; 78% heeft een hbo-opleiding (waarvan het merendeel in sector Gedrag en Maatschappij) en 22% een wo-opleiding (Inspectie van het Onderwijs, 2003a). Zij-instromers geven relatief vaak les in bewerkelijke klassen (Inspectie van het Onderwijs, 2002) en werken in de grote steden op een brede scholengemeenschap (Vlielink, Braam, Wartenbergh-Cras & Kloosterman, 2004).

Zij-instromers worden vooral aangetrokken als het reguliere aanbod (bevoegde) leraren vermindert (Inspectie van het Onderwijs, 2005, 2006; Van Kessel, Kurver & Wartenbergh-Cras, 2007; Van Kessel, Braam, Wartenbergh-Cras, Kloosterman & Uerz, 2005; Vlielink et al., 2004). Vandaar dat in het VO zij-instromers vooral in de tekortvakken te vinden zijn (Inspectie van het Onderwijs, 2006) alsmede in de randstad, waar de spanning op de arbeidsmarkt het grootst is (Van Kessel et al., 2007; Van Kessel et al., 2005).

Bijna de helft van de potentiële zij-instromers prefereert een functie in het vo, op enige afstand gevolgd door een voorkeur voor het po. De belangstelling voor de bve-sector is beduidend minder (Vonk & Klein, 2003).

Het profiel van de door ons geïnterviewde zij-instromers komt grotendeels overeen met het hierboven geschetste profiel. Wel bleken de door ons geïnterviewde zij-instromers in het po (allen vrouw) gemiddeld iets ouder.



4

**Redenen voor keuze
voor zij-instromen**

| Redenen voor keuze voor zij-instromen

4.1 Redenen bij zij-instromers

In de onderzoeken die naar zij-instromen zijn verricht, zijn door zij-instromers de volgende motieven om te kiezen voor het onderwijs genoemd (Van Kuijk, Vrielink & Wartenbergh, 2003; Jansen & Bruinsma, 2007; Lubberman & Staffleu, 2002; Van Dartel, Teurlings & Wiersma, 2005):

- het leuk vinden om met kinderen te werken;
- een bijdrage willen leveren aan de ontwikkeling van kinderen;
- het willen overdragen van kennis;
- maatschappelijk nuttig bezig willen zijn;
- meer voldoening in het werk willen hebben;
- toe zijn aan een nieuwe uitdaging;
- het wel al eerder overwogen hebben maar destijds niet aantrekkelijk genoeg hebben gevonden.

In de interviews in ons onderzoek zijn veel vergelijkbare redenen genoemd. Daarnaast werden de volgende redenen aangegeven:

- het in teamverband willen werken;
- zelfontwikkeling;
- eigen invulling kunnen geven aan het werk;
- tekorten in het onderwijs willen helpen oplossen;
- door de partner gestimuleerd zijn;
- het niet-commerciële karakter;
- het mogelijkheid dichterbijhuis te werken;
- de werktijden;
- minder werkdruk/stress;
- meer salaris;
- werken in minder gecompliceerde organisatie.

Een aantal respondenten was al via een stage of een persoonlijk contact betrokken bij een school en is vervolgens gevraagd of geadviseerd om het zij-instroomtraject te gaan volgen. Een klein aantal heeft – naar eigen zeggen – een “opportunistische” keuze gemaakt.

Niet alle verwachtingen zijn ook bewaarheid voor de geïnterviewde zij-instromers, in een aantal gevallen bleken de verwachtingen niet terecht. Zo viel de inhoud van het vak wel eens tegen, of bleek de werkdruk groter en de werktijden lastiger dan gedacht.

Of men merkte dat je het allemaal zelf moet uitzoeken, dat de motivatie van leerlingen teleurstellend is (met name in vo en bve genoemd) en dat de onderwijsorganisatie niet efficiënt werkt.

Naast de andere arbeidsvoorwaarden is het salaris een belangrijk topic. Het salaris kan zowel een drempel zijn voor de individuele zij-instromer (want lager dan gehoopt) als scheve ogen bij de collega's op leveren (want hoger dan dat van de collega's). Uitgangspunt in de cao is dat het salaris individueel bepaald wordt.

Er kan rekening gehouden worden met wat de zij-instromer in de vorige baan verdiende, als dit past binnen de geldende cao. Ook hangt het ervan af of de zij-instromer les gaat geven in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs of in de beroeps- en volwasseneneducatie⁶. In de interviews was een brede spreiding aanwezig: zowel mensen die meer gingen verdienen als die een vergelijkbaar of (veel) lager salaris kregen.

In het primair onderwijs hebben we alleen respondenten gesproken die een vergelijkbaar salaris hebben ten opzichte van dat uit hun vorige functie, of zelfs hoger. Wel gaf men aan dat de ontwikkelingsmogelijkheden in het onderwijs gering zijn. In het vo en bve komt een enorme terugval in salaris voor, maar geeft men aan dat men dat weet en het een bewuste keuze is. Wel is men van mening dat de verhouding tussen hoogte van salaris en wat je ervoor moet doen, niet in verhouding staat tot hetgeen in het bedrijfsleven gewoon is.

De ex-zij-instromers geven geen andere redenen aan voor het maken van de overstap naar het onderwijs dan degenen die nog in het onderwijs werkzaam zijn. Alleen zijn de verwachtingen bij hen niet altijd uitgekomen: men had een te rooskleurig beeld van het onderwijs, het was te zwaar in relatie tot privé-omstandigheden, het werken met kinderen was leuk maar het didactische aspect in het werk niet, er was geen passie, er waren geen groeimogelijkheden, er was een negatieve houding van leraren naar leerlingen (eenmaal gemeld in het mbo) en men constateerde dat werken in het onderwijs de blik op de wereld beperkt. Aldus de geïnterviewden.

Uit de groepsgesprekken kwam naar voren dat het van belang is dat de motivatie van de betrokken zij-instromer positief geformuleerd is, en dat men geen negatieve motivatie heeft of weggelopen is voor het omgaan met problemen in een ander werkveld.

Uit de invitationale meeting kwam naar voren dat veel zij-instromers bij de start te weinig inzicht hebben kunnen opdoen in het dage-

⁶ <http://www.postbus51.nl/index.cfm/t/Hebikalszijinstromerdezelfdearbeidsvoorwaardenalsandereleraren>

lijkse werk in het onderwijs en dat zij vaak in het diepe worden/ werden gegooid. Dit maakt dat verwachtingen snel kunnen tegenval- len. Zowel de (ex) zij instromers als de betrokken experts menen dat er wel wat leed bespaard had kunnen worden met een (betere) oriën- tatieperiode, meer gesprekken over de wederzijdse verwachtingen en een langzaam opgebouwde gewenningsperiode.

4.2 Redenen en ervaringen bij scholen

Verreweg de belangrijkste reden voor scholen om zij-instromers in dienst te nemen, die in de literatuur naar voren komt, is de krapte op de arbeidsmarkt. De specifieke praktijkervaring en competenties van de zij-instromer spelen veel minder een rol, met uitzondering in de sector bve (Bolhuis, Doornbos, & Vonderen, 2001).

Bij de vertegenwoordigers van de scholen die wij spraken, is de krapte op de arbeidsmarkt eveneens vaak genoemd als belangrijkste reden voor het aanstellen van zij-instromers. Dit geldt vooral voor de grotere schoolbesturen. Maar we hebben de indruk dat er ook andere redenen van doorslaggevend belang waren. Vaak heeft dit te maken gehad met de persoon zelf: als deze al bekend was binnen de school, via stage of als ouder, vrijwilliger, of als de persoon die zichzelf aan- meldde en als deze persoon qua achtergrond competenties had die aansluiten bij het onderwijs, was dat voor een aantal scholen zeker een reden om iemand aan te stellen. Er was in die zin geen sprake van een bepaald aannamebeleid, maar van een ad-hocbesluit. De specifieke praktijk- of vakkennis van zij-instromers komt in ons onderzoek zowel het vo als het bve naar voren als reden voor het aannemen van hen. In het primair onderwijs wordt deze reden nau- welijks genoemd.

In zowel de literatuur als de interviews wordt ook de negatieve beeldvorming bij besturen en directies van scholen genoemd als reden voor de soms geringe populariteit van zij-instromers. Betrokkenen uit het werkveld signaleren soms dat “vacatures ineens verdampen als er geopperd werd aan een zij-instromer te denken” (mondelijke mededeling tijdens de invitational meeting).

Onder diegenen die zij-instromers hebben aangenomen zijn de erva- ringen met zij-instromers – aldus de literatuur – overwegend positief (Van Kuijk, Vrielink & Wartenbergh, 2003). Ook in voorliggend onderzoek waren de meeste geïnterviewden op de scholen positief over het zij-instromen.

We hebben echter ook gesproken met betrokkenen van scholen die minder enthousiast zijn over het zij-instromen (zoals zij dat hebben meegemaakt).

Het kwalitatieve en selecte karakter van het onderzoek maakt het echter lastig om aan te geven *in welke mate* men positief of negatief is over het zij-instromen.

De meerwaarde die zij-instromers meebrengen – genoemd in de interviews:

- de inbreng van praktijkervaring;
- levenservaring;
- enthousiasme/motivatie;
- frisse kijk;
- meebrengen van een andere cultuur;
- een hoog denkniveau.

De begeleiders op de scholen noemden over het algemeen meer pluspunten dan minpunten over de zij-instromers. Pluspunten die eveneens genoemd werden waren bijvoorbeeld de competenties van de zij-instromers met communicatie en hun ervaring met het werken in teamverband.

Tegenargumenten worden eveneens genoemd:

- dat het lastig is om iemand in zo'n korte tijd klaar te stomen voor het onderwijs;
- dat men toch te weinig knowhow heeft van didactiek, en daarom veel begeleiding nodig is;
- dat zij-instromers meer ambities hebben en daarom sneller weg zijn.

Ook het wegvallen van specifieke subsidie is in een enkel interview genoemd als reden om zij-instromers niet meer aan te nemen. Hier dient tegenover te worden gesteld dat de subsidie sec genomen niet is weggefallen, maar dat het zij-instromen sinds september 2006 uit de lumpsum dient te worden bekostigd.

De huidige situatie in het primair onderwijs is overigens anders dan een aantal jaren geleden: een aantal geïnterviewde po-scholen heeft nu een vacaturestop of een personeeloverschot. In dit onderzoek zijn er zowel gesprekken gevoerd met scholen die dat jammer vinden gezien de meerwaarde van de zij-instromer, als met scholen die blij zijn dat zij geen beroep meer hoeven te doen op zij-instromers.

Bovenstaande argumenten tegen het zij-instromen zijn enkel in de interviews door po- en vo-scholen genoemd: Door de bve instellingen werden geen tegenargumenten genoemd. Daar zijn zij-instromers zeer gewenst mede in verband met hun recente praktijkkennis. Het nadeel van het ontbreken van didactische kwaliteiten lijkt in de bve-sector veel minder relevant of zwaarwegend te zijn: ‘dat leren ze vanzelf wel’, werd in sommige interviews genoemd. In een aantal roc’s is het hebben van een combibaan (deels onderwijs, deels praktijk) als voorwaarde genoemd om iemand aan te stellen, zodat men met één been in de praktijk blijft staan.

Een hoog percentage van het personeelsbestand bij de geïnterviewde roc’s bestaat uit zij-instromers, in de interviews werd in een enkel geval zelfs 40% van het personeelsbestand aangeduid als zij-instromer.

In het vo en bve is de situatie anders dan in het po: daar ervaart men wel tekorten. Het niet meer hebben van een expliciete subsidieregeling geldt voor het vo zeker als belemmerende factor om zij-instromers aan te nemen, aldus de geïnterviewden.

5

Werving en selectie

5.1 Werving

Uit onze interviews kwam naar voren dat in de tijden van de tekorten bepaalde scholen advertenties hebben uitgebracht, waarin werd aangegeven dat ook zij-instromers welkom waren. Bemiddelingsbureaus, samenwerking met pabo's of andere vormen van actieve werving (open dag, bonussen voor het aanmelden van nieuwe leraren door eigen personeel) kwamen voor. Veel van onze respondenten hebben op een advertentie/vacature gesolliciteerd. Ook spraken we verschillende respondenten in het primair onderwijs, die zelf actief gezocht hebben naar een mogelijkheid om te kunnen zij-instromen. Niet alle scholen waar men aanklopte, bleken bekend te zijn met de mogelijkheid om een zij-instromer aan te nemen, en wat de randvoorwaarden daarbij waren.

Ook andere redenen van instroom zijn genoemd: men is gevraagd door te groeien vanuit een andere functie op school, of vanuit vrijwilligerswerk of men is anderzijds 'van horen zeggen' binnengekomen. Momenteel lijkt het erop dat – als er al zij-instromers worden aangenomen – dit vrijwel geheel via de reguliere sollicitatieprocedures verloopt. Van één vo-school hebben we vernomen dat ze weer met een bemiddelingsbureau samenwerken. In het bve lijkt nauwelijks of geen sprake te zijn van specifieke werving.

5.2 Selectie of assessment

De geschiktheid van de zij-instromer in het po en vo wordt voorafgaand aan de aanstelling getoetst. Vanuit de literatuur valt op dat er, met name in de eerste jaren, geen sprake was van een uniform assessment en dat assessments ingekort werden in vergelijking met het door STOAS ontwikkelde intake assessment. Ook de betrokkenheid van de scholen bij de beoordeling liet te wensen over en evenmin is overal sprake geweest van een praktijkbeoordeling. Beide handelwijzen zijn wel in de regelgeving voorgeschreven. Tevens was de adviesformulering in algemene termen gesteld, met weinig aandacht voor advisering over begeleiding en scholing in het vervolgtraject (Inspectie van het Onderwijs, 2003a).

Assessments

In het algemeen zijn de door ons geïnterviewde zij-instromers positief over het assessment. We hoorden vaak trefwoorden als: rele-

vant, praktijkgericht, gericht op de competenties, duidelijk dat het om een startbekwaamheid ging. Wel is een aantal kanttekeningen geplaatst, bijvoorbeeld dat het slechts een momentopname is, dat het te beperkt is, dat het onduidelijk was wat men wilde zien, en dat het eigenlijk merkwaardig is dat je iets moet laten zien, wat je nog nooit hebt gedaan, nl. lesgeven. Ook is aangegeven dat er sprake is van willekeur (bij het verkrijgen van vrijstellingen) en dat sociaal wenselijke antwoorden mogelijk waren. Eén van de respondenten (en de betrokken school) gaf aan dat het niet helder was dat het assessment tot een negatief oordeel over de geschiktheid en daarmee aanstelling kon leiden. Veel opmerkingen zijn gemaakt over de aansluiting van de opleiding op het assessment: de opleiding werd niet of nauwelijks afgestemd op de nog te ontwikkelen competenties en de al aanwezige competenties.

Samenwerking rondom assessments

De betrokkenheid vanuit de scholen wisselde: er was sprake van samenwerking tussen pabo en school of schoolbestuur, het assessment werd vanuit de opleiding georganiseerd, of geheel door assessmentbureaus uitgevoerd. Een school meldde dat ze geen assessment deden. De ervaringen zijn wisselend, en ook afhankelijk van waar het gebeurt: 'heel goed en betrouwbaar' via 'redelijk goed beeld van de competenties' tot 'ik heb me wel eens afgevraagd hoe mensen erdoorheen zijn gekomen'. Een van de scholen gaf aan dat in de loop van de tijd het assessment verbeterd is door het toevoegen van een psychologische test. Vanuit het vmbo is gemeld dat men het assessment te weinig gericht vond op de benodigde competenties voor het vmbo.

Verbeterpunten

Voorgestelde verbeterpunten zijn ten aanzien van het assessment zijn:

- het toetsen op meerdere momenten (tijdens de opleiding);
- (nog meer) kijken naar de vooropleiding/vorige baan/ervaringen (zoals EVC's);
- accent meer op onderwijskundige en interpersoonlijke elementen;
- het beoordelen van de verwachtingen/motieven van de zij-instromer;
- het beter laten aansluiten bij het soort onderwijs waar iemand voor kiest;
- betrekken van de school waar iemand gaat werken bij het geschiktheidsonderzoek (bijvoorbeeld enkele items meenemen die de school zelf belangrijk vindt);

- meer koppeling met de te volgen opleiding/modulen;
- meer helderheid in doel, beoordelingscriteria en consequenties van het assessment: zowel richting de potentiële zij-instromer als richting de school.

Samenvattend kan gesteld worden dat de scholings- en begeleiding-bijeenkomst een grotere rol zou moeten krijgen: zodat er meer transparante afspraken kunnen worden gemaakt.

Bve

In het beroepsonderwijs wordt de geschiktheid van de zij-instromer voor het grootste deel – voor zover wij konden nagaan – middels reguliere sollicitatiegesprekken vanuit de school beoordeeld. Eén roc liet wel assessments verrichten; een andere school gaf aan dat ze in uitzonderingsgevallen (bij onduidelijke voorkennis) een assessment laten doen.

Bij een aantal scholen wordt er na een periode van lesgeven ‘geëvalueerd’ of getoetst. Dit komt overeen met de aanbeveling uit de literatuur die we raadpleegden. (Bolhuis, Doornbos & Vonderen, 2001).

Oriëntatie

Vanuit de groepsgesprekken op de scholen kwam vooral naar voren dat de zij-instromer, voorafgaand aan de definitieve keuze, een voldoende idee moet hebben van wat het vak inhoudt, zodat een weloverwogen keuze gemaakt kan worden. Een korte oriëntatiefase of voorbereidingscursus zijn hierin opties, of mogelijk een combinatie daarvan, door nog tijdens het werk elders ervaring op te doen op een school. Tevens moet er inzicht zijn in wat het zij-instroomtraject inhoudt. Andersom moet ook de school een goed beeld hebben van de zij-instromer, met name in de motivatie en ambitie. De school moet voor zichzelf formuleren welke eisen ze stellen. Een goed assessment, met duidelijke criteria waarop getoetst moet worden is van belang, evenals de betrokkenheid van schoolbestuur en school bij het assessment.

Voor het bve is het ‘met het ene been in de praktijk staan’ essentieel. Om mensen vanuit het bedrijfsleven te interesseren zou facilitering van het opdoen van ervaring in het onderwijs gewenst zijn, aldus de geïnterviewden in deze sector.

Vanuit de groepsgesprekken kwam ook naar voren dat het gewenst is om een bredere definitie van zij-instromer te mogen hanteren, en

ook mensen toe te laten die helemaal niet over bepaalde vorm van relevante werkervaring beschikken. Ook is gewenst om het assessment los te koppelen van de opleidingsinstantie, zodat de zij-instromer vrijheid houdt in keuze voor bepaalde opleiding.

De aanbevelingen van de experts

Bij de invitational meeting met experts uit het veld – aan het einde van het onderzoek – werden de bevindingen uit de interviews voorgelegd. De assessmentbureaus reageerden met verbazing op de geuite kritiek over het assessment: men veronderstelde dat het gehanteerde instrument (STOAS) goed werkte en kende de informatiebehoefte daarover bij scholen en zij-instromers niet. De kritiek schuilt vooral in de communicatie, het te weinig expliciteren van de verwachtingen en van de vervolgstappen op het assessment. De procedures en afspraken tussen de betrokken partijen zouden explicieter moeten worden besproken en nageleefd.

Daarnaast bepleiten ook de experts het bieden van de mogelijkheid voor een goede oriëntatie op het onderwijsvak alvorens men besluit in te stromen.

6

Opleiding

6.1 Maatwerk

De ervaringen van zij-instromers en de scholen waar zij werken, met de opleidingen voor het po en vo zijn zeer divers. Mogelijke oorzaken van deze verschillen zijn gelegen in de periode waarin de geïnterviewde zij-instromers de opleiding volgden (we interviewden zowel “oude” als “nieuwe” zij-instromers) en – deels daarmee samenhangend – in het type opleiding. Dit is ook consistent met de literatuurgegevens (Inspectie van het Onderwijs, 2003): de leraaropleidingen zijn vanwege het zij-instromen na verloop van tijd meer flexibele trajecten gaan aanbieden. Volgens onze respondenten is het in het begin ‘pionieren’ geweest. Een aantal betrokkenen heeft wel een specifiek traject voor zij-instromers gevolgd, anderen sloten gewoon aan bij de deeltijdstudenten. De ervaringen van de latere zij-instromers zijn beter.

De belangrijkste knelpunten die door zij-instromers én scholen genoemd zijn ten aanzien van de opleiding betreffen:

- het ontbreken van maatwerk (er was toch meestal een vast programma);
- het niet gericht zijn op (de juiste) competenties;
- het feit dat er onvoldoende rekening werd gehouden met de levenservaring van de volwassen studenten;
- onvoldoende aandacht voor pedagogiek en didactiek.

Andere problemen die genoemd werden betreffen: het niet aansluiten op het individuele assessment, onduidelijke eisen, het niet gericht zijn op het aanleren van vaardigheden (in het les geven), te weinig theorie (vakinhoud), maar anderzijds ook te weinig gerelateerd aan praktische aspecten. Ook de opleidingsorganisatie bleek niet altijd aangepast aan de zij-instromers (administratie en communicatie, planning van de modules, onduidelijke verwachtingen en eisen, e.d.) en er werd – zeker in de beginjaren – teveel van het eigen initiatief verwacht. Wel hebben opleidingen na een aantal jaar wijzigingen aangebracht op basis van het commentaar van de zij-instromers. Uit de literatuur komt een aantal vergelijkbare knelpunten naar voren: het ontbreken van een begeleidingsplan, het veel zelf moeten uitzoeken, de minder goede aansluiting op de praktijk en het niet leveren van maatwerk (Inspectie van het Onderwijs, 2005; Van Kuijk, Vrieling & Wartenbergh, 2003).

De opleiding is, volgens veel geïnterviewden over het algemeen erg arbeidsintensief, waarvoor de zij-instromer tijdens het volgen van de opleiding – naast het lesgeven – weinig toekwam aan het “sparringen” met de collega’s: dit is wel erg belangrijk, vinden beide partijen. Dat tijdgebrek gold zeker voor parttimers. Maar de combinatie van theorie direct in de praktijk wordt gewaardeerd en essentieel geacht, ondanks de zwaarte van deze combinatie.

In de groepsgesprekken zijn ‘maatwerk, vraaggerichtheid en differentiatie’ in de opleiding als de speerpunten voor het succes van het zij-instromen benoemd. De opleiding moet zijn afgestemd op de competenties en vraag van de zij-instromer. Zij-instromers zijn geen gewone studenten, maar gemotiveerde volwassenen die een relevant en divers (arbeids)verleden hebben, waardoor differentiatie en diversiteit in de opleidingen gewenst zijn. Maatwerk betekent ook dat er rekening gehouden wordt met de praktijkuitvoering op school, zodat opdrachten ook werkelijk uitgevoerd kunnen worden en passen in de structuur van de school.

Vanuit de groepsgesprekken in het bve is gepleit voor het meer openstaan van opleidingen voor vernieuwingen op basis van actuele ontwikkelingen in de onderwijspraktijk, zoals het competentiegericht leren en het maken van persoonlijke ontwikkelingsplannen. Ook is aangegeven dat een positief onderdeel van de opleiding de intervisie met andere zij-instromers is.

Enkele respondenten binnen het vo volgden een eerstegraads lerarenopleiding aan een universiteit. Deze opleidingen zijn niet gericht op zij-instromers en hebben in sommige gevallen een langere doorlooptijd (aldus de zij-instromers). Sec genomen krijgen deze respondenten dus helemaal geen zij-instroomtraject aangeboden.

6.2 Opleiden in de school

Een aantal scholen en zij-instromers stellen als verbeterpunt voor om de opleiding meer te laten aansluiten op de praktijk door de opleiding deels in de school zelf te volgen. Steeds meer wordt opleiden een gezamenlijke taak van opleiding en school, en wordt de school erkend als gelijkwaardig partner. Een aantal van de geïnterviewde scholen in po en vo is inmiddels een zogenaamde opleidingsschool (binnen een groot bestuur hebben één of meerdere scholen deze aanduiding, en zelfs een eigen keurmerk als opleidings-school). Ook het merendeel van de groepsgesprekken is gevoerd bij

scholen die het ‘opleiden in de school’ al verder ontwikkeld hebben: dat tekent dan ook de bevindingen. Bij alle groeps gesprekken komt naar voren dat de onderlinge (gelijke) verhoudingen tussen opleiding en school van belang zijn en vaak nog voor verbetering vatbaar.

In de literatuur is de trend richting ‘opleidingsscholen’ ook besproken, maar wordt vermeld dat deze ontwikkeling niet vanzelf gaat. Betrokken scholen melden dat samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen moeizaam van de grond komt door gebrek aan een gemeenschappelijke visie. Opleidingen betwijfelen of studenten wel voldoende vaardigheden en kennis zullen beheersen als zij een groot deel van de opleiding binnen hun eigen school volgen (Inspectie van het Onderwijs, 2003, 2005).

In het bve is, blijkens de literatuur, een spanningsveld tussen behoefte van de roc’s en aanbodgerichtheid van de lerarenopleidingen geconstateerd (Van Dartel, Teurlings & Wiersma (2005)). Uit de interviews bleek ook wel dat de deeltijdlerarenopleiding minder goed aansluit dan de interne opleidingen die worden geboden en waar men in het algemeen positief over is. Bij onze respondenten was dit vaak het geval: er worden specifieke trajecten bij opleidingsinstellingen ingekocht of intern ontwikkeld. De meeste respondenten (zij-instromers zelf en betrokkenen vanuit de school) zijn van mening dat er een goede aansluiting is tussen deze vormen van opleiding en vraag vanuit de zij-instromer c.q. school.

In het bve is de opleiding in het algemeen korter en minder omvangrijk. Deze opleidingen zijn over het algemeen geheel gericht op competenties in lesgeven, omdat de inhoudelijke kennis al aanwezig is (en juist de reden om voor de zij-instromer te kiezen).

Uit onze interviews bleek als minpunten dat deze interne opleidingen veel administratieve ‘rompslomp’ geven, en dat de financiering een nog onopgelost knelpunt is. De experts betrokken bij het onderzoek geven aan dat de ontwikkeling naar ‘opleidingsscholen’ of ‘het opleiden in de school’ een gewenste ontwikkeling is maar dat deze niet vanzelfsprekend gaat en op praktische, organisatorische en financiële problemen stuit. Als belangrijkste belemmering noemen zij het ontbreken van een gemeenschappelijke visie op opleiden, competenties en de taakverdeling tussen opleidingsinstellingen en scholen.

6.3 Begeleiding en afstemming met de school

De ervaringen met de begeleiding vanuit de opleidingsinstantie zijn divers. Soms was er een begeleider specifiek voor het zij-instromen, soms ook niet. De ervaringen hangen vooral samen met de deskundigheid van degene die de begeleiding doet, en de afstemming/communicatie met de school en zij-instromer.

Tripartiet overleg

Weliswaar is er in het algemeen sprake van een contract tussen zij-instromer in het po en vo, de school en de opleiding, maar lang niet altijd is er sprake geweest van een tripartiet overleg; bij de meeste van onze respondenten was dat zeer matig, slechts een enkeling meldt dat er goed contact was tussen begeleider van opleiding en de school. Ook over de structuur van de opleiding kan beter gecommuniceerd worden met de zij-instromers en de school.

Daartegenover melden sommige respondenten dat ze die afstemming met school ook niet per se nodig vinden (met name in vo en bve is sprake van gescheiden trajecten).

Uit de literatuur blijkt eveneens dat van een tripartiet overleg vrijwel geen sprake is (Inspectie van het Onderwijs 2005). Door deze slechte afstemming wordt het maken van de verbinding tussen theorie en praktijk veelal aan de zij-instromer zelf overgelaten (Brouwer, 2004). In zowel po als vo wordt dan ook door meerdere respondenten de wens uitgesproken om dit overleg wel te voeren en om de gemaakte afspraken met elkaar dan ook (beter) na te komen. Ook een afstemming van taken en rollen ten aanzien van begeleiding en toetsing moet plaatsvinden. Gefaseerde en transparante toetsing worden als essentieel benoemd. Toetsen biedt zicht op hiaten waar direct aan gewerkt kan worden. Vanuit de scholen is gewenst om meer erkend te worden in hun rol als beoordelaar.

Studie combineren met werk

De combinatie van school en opleiding wordt door de respondenten als zwaar ervaren, maar ook als essentieel: het geleerde kan direct in de praktijk worden gebracht. Ditzelfde vinden we in de literatuur terug: het opleidingstraject wordt als zwaar aangemerkt, maar wel positief beoordeeld op leereffecten. De kritiek richt zich, volgens de literatuur, op de verhouding tussen aanstellingsomvang, benodigde opleidingstijd en de feitelijke inzet in het onderwijs (Van Kuijk, Vrieling & Wartenbergh, 2003). Uit de interviews wordt duidelijk dat niet iedereen direct met de opleiding is gestart, of juist eerst een fase 'boventallig' met een collega heeft meegelopen, terwijl men wel

de opleiding was gestart. Er zijn dus veel verschillen in fasering en in de waardering daarvan.

Bijvoorbeeld: een aantal respondenten geeft aan eerst voor de klas te hebben gestaan voordat ze de opleiding zijn gestart. Bij hen is de waardering zowel positief ('eerst alles in de klas op orde gebracht voordat je ook nog de opleiding moest doen') als negatief ('ik had graag veel eerder met de opleiding begonnen, want dan had ik geweten hoe ik een en ander had moeten aanpakken'). Ook hier geldt dat na een tripartiet overleg meer vraaggericht maatwerk voor de individuele zij-instromer geleverd had kunnen worden.

De scholen onderkennen de zwaarte van het traject, en geven aan dat in ieder geval helderheid verschaft moet worden over de studielast. Idealiter zou een zij-instromer een beperkter aantal uren voor de klas ingezet moeten worden om het geheel haalbaar te maken, en moet de lengte van het traject flexibel zijn, afgestemd op het individu.



De begeleiding en de praktijk op school

7.1 Ervaringen met de begeleiding

In de literatuur is gemeld dat bijna driekwart van de zij-instromers tevreden is over de begeleiding op de eigen school. Negatieve punten betreffen de (lage) frequentie en het teveel zelf moeten uitzoeken (Van Kuijk, Vrielink & Wartenbergh, 2003). Vanuit alle actoren wordt, aldus de literatuur, benadrukt dat de kwaliteit van de begeleiding essentieel is, middels coaching van de mentor. Destijds werd ook wel vanuit de Inspectie van het Onderwijs aangegeven dat deze kwaliteit onder druk staat en financiering van begeleiders van scholen werd aanbevolen (Geldens, Popeijus, Peters & Bergen (2004); OCW, 2003).

Maximaal-minimaal

Er zijn door ons zij-instromers geïnterviewd van scholen waar de begeleiding geprotocoliseerd is/was, en goed geregeld, waar coaches opgeleid zijn en waar begeleiders (zowel bovenschools als in de school) vrijgesteld zijn. De tevredenheid over die begeleiding is groot. Maar we hebben ook zij-instromers gesproken van scholen, waar de begeleiding minimaal geregeld was. In het algemeen leidde dit tot grote ontevredenheid. Maar we spraken ook met een enkeling die wel blij was met een minimale begeleiding: zo kon hij/zij zelf de regie nemen ingeval er assistentie nodig was.

Meelopen

De intensiteit in begeleiding verschilt dus enorm, en hierin verschillen de sectoren niet. In alle sectoren komt het voor dat zij-instromers zich ‘in het diepe gegooid’ voelen en merken dat eigen initiatief van groot belang is. Daar waar de begeleiding bestaat uit observaties en feedback – al dan niet met videoregistraties – wordt dit zeer gewaardeerd. Er zijn zij-instromers die gestart zijn naast een collega (dat komt met name in het po voor) en gaandeweg meer zelf zijn gaan lesgeven. We hebben ook zij-instromers gesproken van een opleidingsschool in het po, waar gestart wordt met een aantal weken (2 tot 3 en 6 zijn genoemd) ‘stage lopen’ en dagelijkse coaching. Deze intensiteit wordt geleidelijk afgebouwd. Deze meeloopfase is zeker geen gemeengoed geweest, maar wordt door betrokken scholen wel als essentieel aangeduid. In het vo is niet zozeer sprake van een meeloopfase, maar wordt door de zij-instromers een ‘rustige’ starttijd gewenst, en tijd voor de opleiding.

Kwaliteit boven intensiteit

Vooral in de groeps gesprekken is ingezoomd op de begeleiding op de school. Dat begeleiding gewaarborgd moet zijn binnen de structuur van de school wordt door iedereen onderkend en hier moet ook niet aan getornd worden. Aldus de informanten. Er zijn diverse vormen van begeleiding (vakinhoudelijk, pedagogisch en didactisch); in het algemeen wordt de begeleiding uitgevoerd door twee begeleiders, wat ook wenselijk geacht wordt door betrokkenen. Regelmatige observatie, feedback en overleg moet zijn ingebouwd, tot aan het einde van de opleidingsperiode (en eigenlijk ook nog daarna). Maatwerk, afstemming op behoefte en situatie van de zij-instromer, moeten basis zijn voor de wijze waarop de begeleiding is vormgegeven. Heldere afspraken tussen betrokkenen (wie doet wat) is essentieel. Ook voor de begeleiders (en het team) moet inzichtelijk zijn wat zij-instromen inhoudt en wat er van de zij-instromer verwacht kan worden. Aldus de aanbevelingen vanuit de groeps gesprekken.

7.2 Twijfels en uitval

We hebben in de individuele interviews de vraag voorgelegd of de verwachtingen over werken in het onderwijs zijn uitgekomen. Veel redenen die men bij aanvang heeft komen uit. Maar sommige verwachtingen komen niet uit of veroorzaken gevoelens van twijfel over de juiste keuze.

Twijfel bij de zij-instromer

Wat tegenvalt en/of tot twijfels voor de toekomst leidt bij zij-instromers zijn:

- het ontbreken van doorgroeimogelijkheden;
- het gebrek aan uitdaging;
- de intensiteit of werkdruk;
- gebrek aan motivatie bij leerlingen en de brutaliteit van de leerlingen (gehoord in het vo en bve);
- het ontbreken van een professionele organisatie (bureaucratie en gebrek aan communicatie).

Twijfel bij de scholen

Ook aan de scholen hebben we gevraagd of ze nog zij-instromers willen aannemen en zo niet, waarom dan niet.

In het po zijn er vaak geen vacatures meer, soms zelfs juist overschotten. Dit vindt men soms jammer, want deze scholen noteerden goede ervaringen met zij-instromers en waarden vooral hun bredere levenservaring. Bevoegde docenten met ervaring en studen-

ten van lerarenopleidingen gaan in geval van voldoende kandidaten voor. In zowel po als vo geldt dat het aannemen van zij-instromers minder aantrekkelijk is geworden in verband met het aflopen van de expliciete subsidieregeling. Die regeling wordt overigens door de scholen consequent aangeduid als “stopgezet” of “teruggetrokken”, terwijl financiering van zij-instroom wel degelijk gefinancierd kan worden uit de lumpsum.

Bij een aantal scholen had men ook de ervaring dat zij-instromers snel weer vertrekken in verband met hun ambities. Slechts een enkele geïnterviewde vanuit een school is niet positief over het zij-instromen. Doorslaggevend vonden deze mensen dat de (voor)opleiding niet goed was en dat het salaris te hoog zou zijn.

In de bve-sector lijken nauwelijks twijfels te bestaan over de meerwaarde van zij-instromers: de praktijkkennis wordt dermate gewaardeerd, dat het ontbreken van de didactische kwaliteiten daarbij in het niet valt.

Redenen voor uitstroom?

Wij hebben een aantal ‘doorstromers’ geïnterviewd, en een aantal ex-zij-instromers. Doorstromers zijn mensen die als zij-instromer beginnen (en de bevoegdheid halen) en vervolgens doorstromen naar een andere onderwijssector. De doorstromers noemden als reden hiervoor: gewenste doorgroei naar combinatie van taken in onderwijs en vroegere werk, onvrede over betalingsregeling voor de opleiding, beter op de plek in een andere onderwijssector (bve) en een verhuizing.

De redenen om uit het onderwijs te stappen bij onze ex-zij-instromers zijn:

- het ontbreken van carrièremogelijkheden;
- de geringe salarisontwikkeling;
- te weinig waardering voor doorgroei-initiatieven die genomen werden;
- te zwaar of een te moeilijk traject;
- “het onderwijs is niet mijn passie gebleken”.

De laatste reden werd het meest genoemd door de ex-zij-instromers.

7.3 De dagelijkse praktijk

De startomstandigheden op school waren niet altijd ideaal en verschilden sterk bij onze respondenten: met welke groep/klas men



startte, het besef bij de school wat zij-instromer vereist, de tijd die in begeleiding werd gestoken, al dan niet vrijstelling voor begeleidende taken, de hele begeleidingsstructuur die aanwezig of afwezig is etc. Sommige respondenten in het po kregen direct een vaste klas, anderen vielen in daar waar ‘opvulling’ nodig was. Sommige respondenten hebben een periode een klas mogen delen met een ervaren leerkracht. Wel kreeg men in het algemeen een dag per week tijd om de opleiding te volgen.

Binnen het vo is er diversiteit bij de geïnterviewde zij-instromers wat betreft de tijd die zij hebben voor het volgen van de lerarenopleiding. Enkele respondenten kregen studieverlof, al dan niet betaald. Anderen volgden de opleiding in eigen tijd. Hierdoor kwam het voor dat zij – vanwege salarisderiving of andere persoonlijke overwegingen – weinig tijd namen voor de opleiding en daardoor onder tijds- en werkdruk kwamen te staan. Ook gebeurde het dat de zij-instromer vanuit de school weinig ruimte kreeg voor een parttime aanstelling met voldoende vrije tijd voor het volgen van een lerarenopleiding.

Het team

Uit de literatuur komt een zeer positief beeld naar voren van de acceptatie van zij-instromers bij collega's, zowel in po als vo. Collega's zijn in het algemeen ook steeds bereid hen te helpen (Van Kuijk, Vrieling & Wartenbergh, 2003, Lubberman & Stafleu, 2002). Naast het gevoel geaccepteerd te zijn, geeft ruim een kwart van de onderzochte zij-instromers aan dat sommige collega's toch moeite hebben hen te accepteren (Lubberman, Klein & Stafleu, 2002). Draagvlak is essentieel voor het opleiden in school en dit vraagt tijd om het te creëren (Inspectie van het Onderwijs & NVAO, 2007). Eenzelfde beeld komt naar voren in de interviews. De meeste respondenten hebben bereidheid bij de collega's ontmoet en men is goed ontvangen. Met name respondenten bij wie de persoonlijke begeleiding tekort schoot, hadden veel baat bij de open houding van collega's. Ook bij de meeste ex-zij-instromers is dat het geval geweest, hoewel men ook vooroordelen rapporteerde, en bij één ex-zij-instromer weigerden collegae enige vorm van begeleiding.

De verschillen tussen po, vo en bve lijken kleiner dan binnen de sectoren zelf: de ontvangst door het team ‘in een warm bad’ en de afstandelijke, individualistische cultuur komt overal voor, zij het dat in vo en bve het laatste vaker voor lijkt te komen.

Het salaris is een punt waar wel eens – maar zeker niet altijd – over gesproken werd, met name in relatie tot de begeleiding die men nog

nodig had. En ook heeft men het gevoel gehad wel aan te moeten tonen wat men in huis had.

Opleidingsklimaat

In de groeps gesprekken is gepleit voor het creëren van een klimaat op de school, waarin fouten maken mag. Dit geldt overigens ook voor de ervaren collegae! Teamleden moeten de bereidheid hebben, en de mogelijkheden, om aan elkaar en van elkaar te leren. Sturing en communicatie vanuit de directie zijn essentieel. Men gaf aan dat de school een visie zou moeten ontwikkelen op opleiden: waar wil men naartoe? Aandacht voor de zij-instromer in wezen niet anders is dan waar alle personeelsleden recht op hebben: aandacht voor persoonlijke ontwikkelingsplannen, een systeem van functioneringsgesprekken en aandacht voor competentieverbreiding. Daar waar men deze brede blik heeft, is het zij-instromen een normaal onderdeel van personeelsbeleid en wordt de meerwaarde van zij-instromers beter gezien en benut. Strategisch personeelsbeleid met de visie dat mensen zich moeten kunnen doorontwikkelen is goed voor alle personeelsleden en dus ook voor zij-instromers.

De optimale startsituatie voor de zij-instromer wordt gekenmerkt door een veilige omgeving, wat in het po betekent een rustige groep (niet groep 3 of 8). Er moet ruimte zijn om te groeien, en men moet niet meteen 'in het diepe' gegooid worden. Voorbeelden zijn het koppelen van een zij-instromer aan een ervaren leerkracht, die langzamerhand terugtreedt (po) en het geleidelijk opbouwen van lessen (vo). De zij-instromer moet tijd krijgen om aan opleiding te werken. Dit vergt wel voorinvestering, en niet pas reageren als er al grote tekorten in het onderwijs zijn.

De school moet zich realiseren dat opleiden investering vergt (in begeleiding), maar dat dat zich wel terugbetaalt. Continuïteit in en kwaliteit van begeleiders en opleidingsleerkrachten/coaches is voorwaarde voor goede begeleiding. Deze begeleiding moet gedurende de gehele opleidingsperiode gegarandeerd zijn.

Er is opgemerkt dat het keurmerk voor opleidingsscholen niet beperkt zou moeten worden tot alleen de opleidingsscholen, maar dat iedere school zou moeten streven naar een klimaat waarin opgeleid kan worden.

8

Conclusies

8.1 Vooraf

We moeten het onderzoek naar het zij-instromen in de periode 2000-2008 plaatsen in een zich wijzigende context. De start van het zij-instromen vond immers plaats in een ander tijdsgewricht. De grootste wijzigingen tussen toen en nu zijn te zien in een toegenomen differentiatie van functies in het onderwijs (denk aan de onderwijsassistenten), de formering van speciale opleidingsscholen met tal van speciale trajecten die in zekere zin als “concurrerend” kunnen worden beschouwd (Denk aan duale opleidingen, avond- en deeltijdopleidingen), meer maatwerk en een zich wijzigende wetgeving. Diverse subsidieregels zijn er geweest en de financiering is gewijzigd. De ervaring van een zij-instromer van het eerste uur is dan ook moeilijk te vergelijken met de ervaring van een zij-instromer die in 2007 besloot een loopbaan in het onderwijs te kiezen.

In ons onderzoek bleek daarnaast dat er in de praktijk verschillende definities worden gehanteerd over het zij-instromen. We probeerden ons in het onderzoek te houden aan de definitie zoals OCW deze in de Interim wet over het zij-instromen (2000) geeft, maar in de geraadpleegde bronnen en interviews bleek men het niet altijd over dezelfde groep van “aanvullende arbeidskrachten” in het onderwijs te hebben.

Ordering van de conclusies

Gaande weg het onderzoek werd duidelijk dat de factoren die het meest bepalend zijn voor het welslagen van het zij-instromen liggen bij:

- de zij-instromer zelf (motieven, competenties);
- assessment/voortraject (verwachtingen, competenties, afspraken);
- opleiding (transparantie, maatwerk);
- de school (motieven, begeleiding, team, organisatie);
- communicatie en afstemming tussen de betrokken actoren.

Natuurlijk spelen ook andere factoren een rol, maar deze lijken in mindere mate van belang. In dit hoofdstuk worden de conclusies daarom geordend rondom deze aspecten. Voordat we ingaan op bovengenoemde punten staan we stil bij de omvang van de zij-instroompopulatie.

8.2 De zij-instromer in kwantitatief opzicht

Betrouwbare cijfers over het aantal zij-instromers dat ook daadwerkelijk de bevoegdheid heeft gehaald zijn schaars en deels gebaseerd op rapportages van schoolleiders. De topjaren van het zij-instromen zijn de jaren 2002 en 2003, met ruim boven de 1000 afgegeven geschiktheidverklaringen voor primair en voortgezet onderwijs. Bij de start van de subsidieregelingen werd uitgegaan van veel hogere aantallen. De inschatting is dat er anno 2008 totaal tussen de 4000 en 5000 zij-instromers zijn in het primair en voortgezet onderwijs. De zij-instroom in het voortgezet onderwijs is overigens later op gang gekomen dan die in het primair onderwijs. Cijfers over de instroom van zij-instromers in het bve zijn niet beschikbaar, de schattingen wijzen in de richting van 30% van het leraarsbestand.

Uitstroomgegevens wijzen erop dat verreweg het grootste aantal startende zij-instromers het traject ook afrondt. Op basis van de literatuur en de discussies met de experts kunnen we stellen dat een zeer beperkt aantal zij-instromers is afgehaakt vanwege (vaak wederzijds) tegenvallende ervaringen of verkeerde verwachtingen.

De laatste jaren is sprake van een terugval in het zij-instromen. Zeker in het primair onderwijs zijn de tekorten niet meer zo groot, of is het tekort zelfs omgeslagen in een personeeloverschot. Alleen in specifieke regio's en voor schooldirecteuren is er een tekort. Dit is bij het vo en het bve zeker niet het geval: daar is het leraartekort nijpend en zeker in de nabije toekomst een groot probleem.

Het is lastig om een eenduidige verklaring te geven voor de tegenvallende aantallen zij-instromers. Belangrijk daarbij is wel dat vooral de vraag vanuit de scholen lager uitviel dan verwacht. Zeker in de beginperiode waren er genoeg kandidaten voor het zij-instromen. Door de wat moeizame ervaringen en het pionieren in de eerste jaren van het zij-instromen ontstond in de publieke opinie al snel een wat negatieve beeldvorming over het zij-instromen. Dat deed veel scholen besluiten zich hier niet aan te wagen en er werden andere oplossingen voor openstaande vacatures gezocht. Er is een zeer beperkt aantal zij-instromers dat alsnog afhaakt vanwege tegenvallende ervaringen, minder doorgroeimogelijkheden of vanwege een verkeerde inschatting van het werk of de eigen mogelijkheden.

8.3 Motieven en competenties

Zowel uit de literatuur als uit onze interviews met zij-instromers zelf, de scholen en de ex-zij-instromers is gebleken dat er veel positieve motieven genoemd zijn, die ook zijn uitgekomen. Een nieuwe uitdaging en het zoeken naar voldoening in het werken met kinderen spelen daarbij een belangrijke rol. We spraken ook een aantal mensen die nu de kans hebben gegrepen om het onderwijs in te gaan, die ze eerder, om diverse redenen, niet hebben gepakt. Wat wel eens tegenvalt, zijn de werktijden en werkdruk, de bureaucratie, de motivatie en het niveau van leerlingen (met name in vo en bve genoemd), het verschil tussen pedagogiek (hetgeen men wel kan) en didactiek (hetgeen veel moeilijker is). Veel genoemd als nadeel is het gebrek aan groeimogelijkheden.

Vanuit de scholen is dé reden voor het aannemen van zij-instromers het gebrek aan personeel. Maar toch ook is een band die de zij-instromer al met de school heeft, genoemd als positief punt in de startsituatie. De positieve kanten van zij-instromers zijn de inbreng van praktijkervaring, het hebben van levenservaring, enthousiasme/motivatie, frisse kijk en het ‘uit een andere cultuur komen’ en een hoog denkniveau. Toch zijn deze competenties niet altijd voldoende, of is het moeilijk om de gewenste competenties in korte tijd te verwerven. Het relatief hoge opleidings- en ervaringsniveau zorgt voor snelle door- en uitstroom. Geregeld is opgemerkt dat zij-instromers niet altijd een goed beeld hebben van het vak.

De situatie in arbeidsvoorwaarden, met name het salaris, is divers: instroming op gelijk niveau (of zelfs hoger) als voorheen komt vaak voor, maar ook de situatie dat men er heel erg op heeft moeten inleveren. Dit is voor degenen die de stap nemen, een bewuste keuze geweest. Wel is men vaak van mening dat de hoogte van het salaris in het onderwijs laag is in verhouding tot wat je ervoor moet doen en vindt men de ontwikkelingsmogelijkheden hierin gering. Onder collega's speelt het item 'salaris' wel eens een rol, maar is het in weinig gevallen echt een probleem. Zij-instromers merken wel eens dat hun collega's zich niet realiseren dat zij in hun vrije tijd enorm veel energie besteden aan de opleiding en dat er dus sprake is van dubbele belasting.

Wanneer worden zij-instromers aangesteld?

Vooral op momenten van leraartekorten werden/worden in het po en vo zij-instromers aangesteld. Vaak is het inzetten van zij-instromers een tweede keuze: er waren geen bevoegde “reguliere” kandidaten

beschikbaar. Dat betekent dat zij-instromers vaak in noodsituaties worden ingezet. Terwijl zij nog niet bevoegd zijn, een opleiding behoeven en behoefte aan begeleiding hebben. Dit levert niet altijd een perfecte match, want de collega's hebben juist in een periode van personeelstekort weinig tijd om nieuwe collega's te begeleiden, in te werken en te laten groeien in de school. Bovenstaande aanbevelingen voor de begeleiding op school dienen dan ook gezien te worden tegen het licht van een nijpend personeelsprobleem.

In de bve-instellingen is de rol van de zij-instromer anders: hun aanstelling wordt wenselijk gezien en niet als een tweede keus. De instroom van zij-instromers is hier dan ook meer continu.

Aan de andere kant zien we eveneens dat op het moment dat in het po en vo de roep om nieuwe leerkrachten afzwakt, het werkveld de interesse in het zij-instromen verliest. Dit pleit ervoor om juist op momenten dat er even wat meer lucht in het personeelsbestand is, te werken aan een flexibele personeelsopbouw voor de toekomst. In deze personeelsopbouw zou gestreefd moeten worden naar het breed kunnen inzetten van mensen met verschillende competenties. In zo'n situatie kunnen zij-instromers – al dan niet boventallig aangesteld – goed tot hun recht komen en optimaal opgeleid en gecoacht worden naar een toekomst in het onderwijs.

8.4 Het assessment en voortraject

De ervaringen met het assessment zijn over het algemeen positief, maar er is ook kritiek. De kritiek heeft met name te maken met onduidelijkheid: wat wordt precies getoetst, op basis van welke criteria? Welke competenties zijn van belang, en zijn deze voor alle vormen van onderwijs wel van even groot belang? Toeval en/of willekeur in de beoordeling speelden wel eens een rol. Ook is niet altijd duidelijk dat er go-no-gomomenten zijn. De inhoud van het assessment verschilde, met al dan niet een praktijkopdracht.

Ook de betrokkenheid van de scholen liep uiteen: in een aantal situaties was het schoolbestuur betrokken of aanwezig bij het assessment, in andere gevallen was het een toetsing geheel buiten school en bestuur om. En meermalen is aangegeven dat er slechts sprake is van een momentopname. De rapportage naar de school kon in een aantal gevallen beter. In het bve is veel minder vaak spraken van assessments: hier worden in het algemeen gewone sollicitatie gesprekken gevoerd. Het 'met een been in de praktijk staan' speelt

hier een grote rol in de criteria waarop iemand wordt aangenomen. Een belangrijk verbeterpunt – als wens door veel geïnterviewden naar voren gebracht – betreft het verlengen van het selectiemoment, waarin eerst een oriëntatie op het onderwijs plaats kan vinden. Op die manier kan de zij-instromer een beter beeld krijgen van het onderwijs en de te volgen opleiding en kan de school de zij-instromer beter leren kennen.

De samenhang tussen de bevindingen van het geschiktheidsonderzoek (inclusief het assessment) en de daarna gevolgde opleiding ontbrak nogal eens. Kritiek werd vooral in het vmbo geuit: het geschiktheidsonderzoek zou volgens een aantal geïnterviewden niet toegespitst zijn op de werksituatie in het vmbo.

8.5 De opleiding

De ervaringen met de opleiding die gevolgd is door zij-instromers zijn zeer divers. Naast heel positieve ervaringen –vooral uit de latere jaargangen van het zij-instromen, toen de opleidingen meer ingericht waren op de zij-instromers – zijn er ook veel kritische opmerkingen. Het maatwerk liet in zeer veel gevallen te wensen over, teveel is sprake geweest van aanbodgericht opleiden. Ook de organisatie van de opleiding kende gebreken; communicatie en afstemming tussen opleiding en school was vaak afwezig of te gering. Inhoudelijk sloten de opleidingen vaak niet aan op de praktijksituatie en/of op de competenties die (volgens de conclusies van het assessment) geschoold zouden moeten worden.

De combinatie van theorie direct in de praktijk wordt gewaardeerd en essentieel geacht, ondanks de zwaarte van de combinatie. Door de arbeidsintensieve combinatie van leren en werken komen de zij-instromers, naar eigen zeggen, wel minder toe aan het ‘sparren’ met collega’s: dit missen zij.

Overigens zijn de wensen over de inhoud van de opleiding wel verschillend: de ene persoon had meer theorie gewenst, de ander juist minder. Ook zijn er klachten over de aansluiting van de theorie op de nieuwe ontwikkelingen op de scholen: de opleidingen lopen achter. De begeleiding vanuit de opleiding was vaak beperkt, meestal leidend tot onvrede bij de respondenten. Deze begeleiding was tevens erg persoonsgebonden en daarmee risicovol: het klikte of niet.

De klachten komen van zowel de zij-instromers als van de scholen waar zij werken. In het bve zijn de trajecten in het algemeen minder

uitgebreid, alleen gericht op competenties in lesgeven, en daardoor haalbaar. In het vo zijn ook respondenten die de opleiding op een universiteit volgen en die dit als twee gescheiden werelden ervaren.

Veel respondenten zijn een voorstander van een opleiding die deels in de school zelf wordt gevolgd. In een aantal scholen wordt nu veel meer gewerkt met dit concept 'opleiden in de school'. De scholen die hier inmiddels ervaring mee hebben, gaven aan dat ook voor zij-instromers dit traject nu veel meer ingezet wordt. Aangetekend moet worden dat veel van onze respondenten het zij-instroomtraject een aantal jaar geleden hebben gevolgd: toen waren er nog niet veel ervaringen opgedaan met het 'opleiden in de school'. De experts betrokken bij het onderzoek geven aan dat de ontwikkeling hierin niet vanzelfsprekend gaat en op praktische, organisatorische en financiële problemen stuit. Als belangrijkste belemmering noemen zij het ontbreken van een gemeenschappelijke visie op opleiden, competenties en de taakverdeling tussen opleidingsinstellingen en scholen.

8.6 De school

Unaniem is men van mening dat het succes van het zij-instromen staat of valt met goede startsituatie en begeleiding op school. De ervaringen hierin zijn zeer divers. Een aantal respondenten had geen of nauwelijks begeleiding op school, bij een aantal was door tijdsdruk van de begeleider de belofte aan begeleiding groter dan de werkelijke uitvoering daarvan. Sommigen varen daar wel bij, maar dit lijken toch de uitzonderingen. Een aantal heeft een ruime vorm van begeleiding gekregen en is in het begin 'boventallig' ingezet. De acceptatie in de teams was in het algemeen goed, er werden slechts enkele wanklanken genoteerd, en die waren dan met name gericht op het salaris van de zij-instromer in verhouding tot de begeleiding die men als collega's moest geven. Ook hier geldt dat communicatie binnen het team over de zij-instromer, en wat dat voor de school betekent, van groot belang is.

De verschillen in begeleiding lijken niet gekoppeld te zijn aan een specifieke sector; we constateerden grotere verschillen binnen een bepaalde sector dan tussen de sectoren. Wel lijkt het zo te zijn dat grote schoolbesturen en de bve-instellingen meer structuur hebben aangebracht in de begeleiding.

Door zowel de zij-instromers als de betrokken scholen wordt een aantal punten genoemd die het zij-instromen kunnen bevorderen:

- begin in klassen die relatief eenvoudig zijn;
- bied als school een intensieve begeleiding bij de start (met steeds meer terugtreden);
- bied begeleiding 'in action' (met bijvoorbeeld met videopresentatie of door directe observatie);
- zorg voor vakinhoudelijke sparring én didactische ondersteuning;
- zorg voor begeleiding in praktische zaken op school;
- zorg voor een coach (een collega), los van de opleiding/beoordeling;
- werk aan teambuilding.

8.7 De communicatie tussen de partners

Het overleg tussen opleiding en school is bij de meeste van onze respondenten zeer matig geweest, slechts een enkeling meldt dat er goed contact was tussen begeleider van opleiding en de school. Sommige respondenten vonden de afstemming met school niet nodig (met name in vo en bve is sprake van gescheiden trajecten), maar dat is geen gemeengoed. Deze communicatie is wel als belangrijke succesfactor genoemd: goede afspraken tussen opleiding en school over taken in de opleiding en afstemming met de praktijksituatie op school bevorderen het zij-instromen. Deze afspraken zouden neergelegd kunnen worden in een begeleidingsplan of convenant. Met name nu in een aantal opleidingssituaties de school een grotere rol krijgt, is deze communicatie en het vastleggen van transparante afspraken essentieel.

8.8 De verschillen en overeenkomsten van po, vo en bve

In het onderzoek is de bve-sector opgenomen met het idee dat hier interessante leerpunten te vinden zijn voor het bevorderen van het zij-instromen in po en vo. Het belangrijkste verschil dat we kunnen constateren is dat de meerwaarde van de zij-instromer binnen de bve-sector unaniem wordt onderkend. De praktijkkennis die de zij-instromer inbrengt in het onderwijs, is dusdanig positief dat dit ruimschoots opweegt tegen de nadelen – het ontbreken van didactische kennis en onderwijservaring. De visie vanuit de bve-instellingen is dat dit de zij-instromer in relatief korte tijd is bij te brengen. Het belang van de praktijkkennis uit zich ook in een aantal situaties in de bve-sector, waar het als voordeel wordt gezien, of zelfs vereiste is, als de docent een combibaan heeft met een baan in de praktijk.

Dit is fundamenteel anders dan in po en vo, waar veel hogere eisen gesteld worden aan het verkrijgen van de leraarbevoegdheid. De opleidingstrajecten binnen bve zijn in het algemeen dan ook korter. Het zij-instromen in de bve-sector is de laatste jaren continu en in belangrijke mate aanwezig geweest, en de verwachting is ook dat dit zo zal blijven. De tekorten aan docenten zijn dusdanig dat zij-instromen blijvend wenselijk en noodzakelijk is. Dit is in het po (nog) geen gedeelde mening; een aantal scholen heeft zelfs een overschot. In het vo wordt wel verwacht dat de tekorten gaan toenemen, maar het is de vraag of men dit met zij-instromers wil invullen.

De meeste verschillen in de ervaringen die we geconstateerd hebben zijn groter binnen de sectoren dan tussen sectoren. In zowel po als vo en bve zijn goede en slechte ervaringen gerapporteerd in kwaliteit en omvang van de begeleiding op de school, de afstemming tussen opleiding en school en de mate van vraaggerichtheid van de opleiding. In zowel po als vo zijn er positieve en negatieve ervaringen met zij-instromers. Het 'opleiden in de school' of in ieder geval het deels verplaatsen van de opleiding naar de school is een trend die in alle sectoren terugkomt. Hiermee heeft het gewenste maatwerk in de opleiding, dat als rode draad door het onderzoek heenloopt, in ieder geval een start gemaakt. Het opleidingsklimaat dat zo binnen de scholen ontwikkeld wordt, en dat in feite onderdeel is van een breder personeelsbeleid dat van toepassing is op alle leerkrachten, wordt vooral geïmplementeerd door een aantal grotere schoolbesturen en roc's.

Wat betreft de ondersteuning vanuit collegae, die al dan niet bereid zijn bij te springen bij vragen, lijkt de situatie in het po positiever dan in vo en bve. In de laatste twee sectoren is een aantal maal een individualistische cultuur gemeld. In geen der sectoren werd echter melding gemaakt van een negatieve beeldvorming bij de collega's.



Aanbevelingen

| Aanbevelingen

Op basis van het onderzoek naar de ervaringen van zij-instromers en de scholen waar zij werken komen we tot de volgende aanbevelingen voor de betrokken partijen en degenen die toekomstige lerarentekorten willen oplossen met zij-instromers:

1. Een oriëntatiefase voor een betere match

De potentiële zij-instromer is gebaat bij een goede oriëntatiefase voordat hij/zij daadwerkelijk aangesteld wordt en aan de slag gaat. Deze fase helpt om een realistisch beeld te krijgen van het werken op school en in de klas en geeft de potentiële zij-instromer inzicht in zijn/haar eigen mogelijkheden. Deze oriëntatie zal tenminste een aantal dagen moeten zijn en zal niet alleen gericht zijn op het staan voor de klas, maar ook op andere taken binnen de school én op de opleiding die gevolgd dient te worden. De oriëntatie en de begeleiding daarbij zou gefinancierd moeten worden door de scholen (of in een convenant samen met een oude werkgever).

2. Een inwerkperiode voor een goede start

Zij-instromers hebben minder tijd om te groeien in het vak dan vol-tijdstudenten die het onderwijs ingaan. Zij komen immers meteen voor de klas. Daarom is het belangrijk dat zij de tijd krijgen om geleidelijk op de school in te groeien en dat zij niet meteen het diepe in worden gegooid van een problematische klas. Om het veilig voor hen te maken is een expliciete inwerkperiode belangrijk. Een periode met geregeld feedback, intervisie of andere collegiale toetsing, een mentor, coach of vast aanspreekpersoon bij problemen. Ook is veel contact met de collega's belangrijk. Gedurende de inwerkperiode moet de zij-instromer met alle facetten van het werken in het onderwijs te maken krijgen. Aanbevelingen zijn dan ook:

- regel intervisie, mentorschap en/of – gekwalificeerde – coaching;
- koppel een zij-instromer in het vo aan een ervaren docent, bijvoorbeeld een oudere docent die geleidelijk terugtreedt;
- creëer duobanen in het po gedurende de opleidingsjaren van de zij-instromer.

3. Het samen (laten) optrekken van zij-instromers

Van zowel de zijde van de zij-instromers als van de zijde van de opleidingen en scholen wordt vermeld dat het zij-instromen erbij is gebaat als betrokkenen tijd en gelegenheid hebben met elkaar contact te hebben. Dit kan zowel in de vorm van intercollegiale intervisiegroepjes, netwerkbijeenkomsten of andere vormen van

gezamenlijke trajecten. Dit zou vanuit de opleidingen en scholen gefaciliteerd kunnen worden.

4. Een assessment dat tot duidelijke afspraken leidt

Scholen hebben meer kennis nodig over de mogelijkheden en kwaliteiten die de zij-instromer heeft. Meer betrokkenheid van de school bij de assessment en de communicatie over de competenties die nodig zijn en die de zij-instromer al heeft kunnen daarbij helpen. Naast de landelijke criteria zou een schoolbestuur aanvullende eisen moeten kunnen stellen, die zij van belang acht voor de specifieke situatie van de school. Vooral voor vmbo-scholen speelt dit. Een school(bestuur) moet dus helder kunnen verwoorden welke bekwaamheidseisen ze zelf stelt.

5. Erkenning van de bijzondere leerdoelen én kwaliteiten van zij-instromers

Zij-instromers zijn anders dan andere studenten of nieuwe leraren. Zowel de school als de opleiding zouden meer aandacht voor de eigenheid van de zij-instromer moeten hebben: het zijn volwassenen met een missie, met de bereidheid om in hun eigen tijd een opleiding te volgen. Maak daarom goede, maar ook flexibele afspraken, ook over studieverlofregelingen (en de betaling daarvan). Zorg voor duidelijkheid over de opbouw van de opleiding en daarmee samenhangend over tussentijdse toetsings- en sturingsmomenten in de opleiding. Het tripartiet overleg is hiervoor het podium bij uitstek. De ontwikkeling van een gemeenschappelijke visie op opleiden vraagt om een continu overleg tussen opleiding en school.

6. Kwaliteitsborging van de begeleiding op school

Zorg dat coaches of mentoren gekwalificeerd zijn (b.v. ook als opleider). Intervisie onder coaches is hierbij één van de mogelijkheden. Zorg voor borging middels duidelijke afspraken, bijvoorbeeld in een begeleidingsplan. De begeleiding dient gewaarborgd te zijn gedurende de gehele opleidingsperiode. De directie zou begeleiders moeten faciliteren, door geormerkte begeleidingsuren toe te kennen, heldere doelen te stellen, en hier ook op na te vragen. Een belangrijke meerwaarde kan middels videoregistraties en georganiseerde feedback verkregen worden. Begeleiding van zij-instromers zou, net zoals de begeleiding van andere nieuwe leerkrachten, een vastgestelde taak binnen de school moeten zijn.

7. Professioneel personeelsbeleid en andere randvoorwaarden voor succes

Prioriteit zou moeten liggen bij het stap voor stap introduceren van professioneel personeelsbeleid. Op de scholen waar dit goed geregeld was, waren de ervaringen met het zij-instromen positief. Trefwoorden bij personeelsbeleid zijn:

- competentiegericht leren;
- een lerende organisatie maken;
- persoonlijke ontwikkelingsplannen voor alle personeelsleden;
- frequente functionerings- en beoordelingsgesprekken, met aandacht voor opleidingsbehoeften (en het naleven van gemaakte afspraken);
- het ontwikkelen van een visie op personeelsmanagement;
- strategisch, toekomstgericht management (Waar willen we over 5 jaar staan?);
- coaching voor iedereen (Niet alleen zij-instromen coaching bieden, ook andere teamleden);
- een organisatie is nooit te klein voor personeelsbeleid: je kunt het ook klein houden.

8. Opleidingen in beweging → naar gekwalificeerde opleidingsscholen

De context in onderwijsland anno 2008 is anders dan die bij de start van het zij-instromen. Opleiden in de school is in de laatste jaren steeds verder ontwikkeld, wat vraagt om nieuwe taakverdelingen tussen opleiding en school. Samenwerking en afstemming tussen opleiding en school, met erkenning van elkaars kwaliteiten, moet daarbij gemeengoed zijn. Specifieke opleidingsscholen zullen zich verder doorontwikkelen, waarbij het keurmerk voor opleidingsschool een belangrijke rol kan krijgen. Van belang is dat ook de situatie op andere scholen dusdanig is dat de kwaliteit gewaarborgd is. Ook op andere scholen moeten zij-instromers een volwaardige en flexibele opleiding kunnen genieten. Dit vereist nauw overleg binnen de regio tussen de scholen en de opleiding. Zodat er een consistent opleidingsklimaat heerst waarin de zij-instromer kan groeien.

De aanbeveling om in te zetten op gekwalificeerde opleidingsscholen maakt dat bovenstaande aanbevelingen ook makkelijker en meer geïntegreerd kunnen worden opgepakt.

9. Het managen van verwachtingen

Spreeken over ‘zij-instromen’ met mensen uit de onderwijswereld leidt snel tot discussies. Discussies over argumenten voor en tegen,

discussies over de definitie, de meerwaarde, de organisatie van de opleiding en de begeleiding. Maar bovenal discussie over de kwaliteit van onderwijs en over de kwaliteit van het personeelsbeleid op scholen. In deze discussies lopen feiten en ficties vaak door elkaar. Maar bovenal blijkt uit de discussies dat er over en weer verwachtingen leven over taken, rollen, functie eisen en competenties. Die verwachtingen zijn over het algemeen niet duidelijk gecommuniceerd en gaan – wellicht als vooroordeel – een eigen leven leiden. Met het gevolg dat een klein aantal zij-instromers teleurgesteld afhaakt, scholen huiverig zijn in het aannemen van zij-instromers en opleiders niet weten waar de specifieke behoeften liggen. Het ontwikkelen van een meer gemeenschappelijke visie zal de kwaliteit van het zij-instromen – en daarmee ook het imago – bevorderen. Dit was de belangrijkste boodschap die de onderzoekers meekregen van ervaringsdeskundigen en experts betrokken bij het zij-instroom. Voorgesteld wordt om samenwerking/ontmoetingen te organiseren om zodoende tot een gemeenschappelijke visie te komen op het zij-instromen, de organisatie en de kwaliteit daarvan. Bij voorkeur wordt er gestreefd naar samenwerkingsverbanden op lokaal of regionaal niveau tussen assessmentbureaus, opleidingsinstituten en scholen teneinde de taken en rollen én de verwachtingen van elkaar te expliciteren en het oor bij elkaar te luisteren te leggen. Om vervolgens de ontwikkelde visie nadrukkelijk uit te dragen en te implementeren. Zodat zij-instromers die meerwaarde kunnen leveren aan het onderwijs die zij – blijkens vele positieve ervaringen uit het veld – zeker in huis hebben.

| Literatuur

Bolhuis, S.M., A. Doornbos & J. van Vonderen (2001). *Vakmensen als leraar in het vmbo*. Den Haag: Landelijk Programmamangement Educatief Partnerschap van HBO raad.

Brouwer, N. (2004). *Zijn 'alternatieve lerarenopleidingen' krachtige leeromgevingen? Paper gepresenteerd op de Onderwijs Research Dagen te Utrecht*. Nijmegen: Instituut voor Leraar en School.

Dartel, N. van, C. Teurlings, & H. Wiersma (2005). *Professionalisering van startende docenten in de bve-sector*. Den Haag: SBO.

Geldens, J., H. Popeijus, V. Peters & T. Bergen (2004). *Componenten en kenmerken van een werkplekleeromgeving voor aanstaande leraren in de basisschool*. Utrecht: Proceedings ORD.

Inspectie van het Onderwijs (2001). *Onderwijsverslag 2001*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

Inspectie van het Onderwijs (2002). *Onderwijsverslag 2002*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

Inspectie van het Onderwijs (2003a). *De evaluatie van het zij-instroomtraject in het primair onderwijs*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

Inspectie van het Onderwijs (2003). *Onderwijsverslag 2002/2003*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

Inspectie van het Onderwijs (2004). *Onderwijsverslag 2003/2004*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

Inspectie van het Onderwijs (2005). *De staat van het onderwijs. Onderwijsverslag 2004/2005*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

Inspectie van het Onderwijs (2006). *De staat van het onderwijs. Onderwijsverslag 2005/2006*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

Inspectie van het Onderwijs (2007). *Zij-instroom in het Beroep: geschiktheidverklaringen*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

Inspectie van het Onderwijs & Nederlands-Vlaamse
Accreditatieorganisatie (2007). *Opleiden in de school, kwaliteitsbor-
ging en toezicht*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs in samenwer-
king met de NVAO.

Jansen, E., & M. Bruinsma (2007). *Duale trajecten en zijinstroom*.
Universitair Onderwijscentrum Groningen in opdracht van het
ministerie van OCW.

Kessel, N. van, H. Braam, F. Wartenbergh-Cras, R. Kloosterman &
D. Uerz (2005). *Aandachtsgroepenmonitor 2005*. Nijmegen: ITS in
opdracht van het ministerie van OCW.

Kessel, N. van, B. Kurver, & F. Wartenbergh-Cras (2007).
Aandachtsgroepenmonitor 2006. Nijmegen: ITS in opdracht van het
ministerie van OCW.

Kessel, N. van, C. van Rens, S. Elfering & R. Vermulst (2008).
Aandachtsgroepenmonitor 2007. Nijmegen: ITS in opdracht van het
ministerie van OCW.

Kuijk, J. van, S. Vrielink & F. Wartenbergh (2003).
Aandachtsgroepenmonitor 2003. Nijmegen: ITS in opdracht van het
ministerie van OCW.

Lubberman, J., T. Klein & T. Stafleu (2002) *Zij-instroom in het
beroep, Evaluatie van het eerste jaar: 2000-2001*. Leiden: Research
voor Beleid in opdracht van het ministerie van OCW.

Lubberman, J. & T. Stafleu (2002) *Welkom in de klas? Evaluatie
van één jaar zij-instroom (samenvatting)*. Leiden: Research
voor Beleid. Ontleend aan: [http://www.research.nl/index.
cfm/27,2278,122,89,html](http://www.research.nl/index.cfm/27,2278,122,89,html).

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2003). *Notitie
'Een samenhangend opleidingsstelsel voor de onderwijsberoepen'*. Den
Haag: OCW.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004). *Laat zij-
instromers ook op uw school slagen; Informatie voor schoolleiding en
schoolbesturen*. Den Haag: OCW.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2007). *Nota 'Werken in het onderwijs 2008'*. Den Haag: OCW.

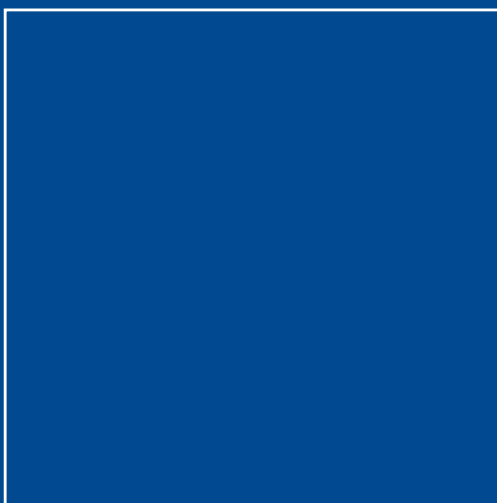
SBO (n.d.) *Scholing en begeleiding van zij-instromers*. Op 13 mei 2008 ontleend aan <http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl/publicaties/2007/scholing-en-begeleiding-van-zij-instromers>.

Tichelaar, A., B. Brouwer & F. Korthagen (2003). *Koersen op ervaring; een verkennend onderzoek naar het aansluiten op eerder ervaring van zij-instromers in de lerarenopleiding*. Utrecht: Landelijk Programmamanagement EPS.

Vonk, M. & T. Klein (2003). *Potentiële zij-instromers in het onderwijs. Studie naar het reëel aanbod van potentiële zij-instromers. Eindrapport*. Leiden: Research voor Beleid in opdracht van SBO.

Vrielink, S., H. Braam, F. Wartenbergh-Cras & R. Kloosterman (2004). *Aandachtsgroepenmonitor 2004*. Nijmegen: ITS in opdracht van het ministerie van OCW.

Wel, J.J. van der & C.T.A. van Bergen (2007). *Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2006-2007*. Vacatures in het derde kwartaal van 2006. Amsterdam, Regioplan.



Bijlagen

Bijlage 1 – Betrokkenen bij het onderzoek

Leden van de begeleidingscommissie

Wim Groot, Universiteit van Maastricht

Carine Hulscher-Slot, AVS

Diverse medewerkers van SBO

Deelnemers expertmeeting Ervaringen met zij-instroom bij SBO,
5 februari 2008

Dhr. G.J. Bunk, voorzitter begeleidingscommissie leraren zij-
instroom (VO), tot voor kort voor drie vestigingen van een scholen-
gemeenschap in Apeldoorn, op dit moment nog van een vestiging.

Dhr. B. Engbers, directeur van VMBO School Vader Rijn college
Utrecht.

Mevr. I. Oudkerk Pool, coördinator geweest van een assessment-
centrum, zij houdt zich nu o.a. bezig met opleidingen zij-instroom
PO-VO-BVE aan de HVA.

Dhr. J. de Vries, ministerie van OCW, vanaf het begin betrokken bij
de zij-instroom op gebied van de beleidsontwikkeling, regelgeving en
subsidiereregelingen.

Dhr. G. van Hardeveld, Inspectiekantoor Utrecht,
Onderwijsinspectie, heeft te maken met evaluaties van zij-instroom
PO-VO en evaluaties van assessmentvoorzieningen.

Mevr. Chantal Beljaars (Manpower) is projectleider werving en selec-
tie zij-instroom.

Dhr. Erik Saathof, coördinator en begeleider voor zij-instromers in
het VO en BVE voornamelijk voor de talen bij de HVA.

Dhr. Wim Scholte werkt bij NDO en is voorzitter van het landelijk
netwerk assessmentcentra.

Dhr. M. Monsees, clusterdirecteur, verantwoordelijk voor opleiding
van ongeveer 80 zij-instromers (PO) in Almere.

Dhr. De Bruin (ASG-Almere), coach en begeleider van zij-instromers in PO en VO.

Martin van der Harst., MHC, ervaring met zij-instroom regio Amsterdam en Den Haag e.o. in het VO.

Mevr. Luus Veeken, plv. directeur van SBO.

Joyce van Solinge, senior beleidsmedewerker bij SBO.

Afgemeld voor de expert meeting

Niet in staat om 5 februari naar de expertmeeting te komen, maar wel gesproken:

Dhr. Charles van der Horst, Hogeschool Utrecht.

Dhr. Johan Strijbis, Coördinator opleiden zij-instroom (PO, VO).

Dhr. Taco Gerritsen, personeelsconsulent groot schoolbestuur regio.

Genodigden voor de invitationale meeting over het Zij-instromen in het onderwijs bij SBO 13 mei 2008

De heer J. de Vries	Min. OCW, betrokken bij beleidsontwikkeling, regelgeving, subsidieregelingen op gebied van zij-instroom.
Mevrouw C. Beljaars	Manpower, projectleider werving en selectie zij-instroom.
De heer H. Dankkaart	Secretaris overleg schoolleiders VO Amsterdam.
De heer R. Gertsen	Hogeschool Utrecht, coördinator opleiden zij-instroom.
De heer J. Hus	Lector iPABO, secretaris bestuurlijk overleg schoolleiders PO Amsterdam.
De heer K. de Koning	De Basis, PO Arnhem.
De heer P. Lambregts	Openbaar Basis Onderwijs Zaanstad.
Mevrouw A. van Kessel	Openbaar Basis Onderwijs Zaanstad.
Mevrouw M. de Mari	VO Haaglanden.
Mevrouw J. van der Meer	ROC Midden Nederland.

De heer K. van Putten	Clusterdirecteur Lucas onderwijs, Den Haag.
De heer W. Scholte	NDO, voorzitter van het landelijk netwerk assessmentcentra.
De heer J. Strijbis	Coördinator assessmentcenter VO en BVE, Driestar Educatief.
De heer W. van der Wolk	ICLON Leiden.
Mevrouw T. Moerkamp	SBO.
Mevrouw N. James	SBO.

Bijlage 2 – onderzoeksbronnen en geïnterviewden

Beschikbare literatuur

Voor het literatuuronderzoek is gebruik gemaakt van uiteenlopende bronnen. Onderwijsverslagen van de Inspectie van het Onderwijs van de laatste jaren zijn bestudeerd. Daarnaast is gebruik gemaakt van de Aandachtsgroepenmonitor die elk jaar in opdracht van het ministerie van OCW uitgebracht wordt. Hierin wordt verslag gedaan van kwantitatief onderzoek naar de inzet van bijzondere categorieën personeel, waaronder zij-instromers. Tevens is gebruik gemaakt van de Nota ‘Werken in het onderwijs 2008’ van OCW, en van de Arbeidsmarktgroepenmonitor bve-sector 2006-2007. De Inspectie van het Onderwijs heeft onderzoek verricht naar het aantal geschiktheidverklaringen dat aan zij-instromers uitgereikt wordt, naar opleiden van docenten in de school en naar het zij-instroomtraject in het primair onderwijs. Rapportages hiervan zijn in de analyse meegenomen. Daarnaast is gebruik gemaakt van informatie die het SBO op haar website ter beschikking stelt en van rapportages van onderzoeken die onder andere in opdracht van het SBO verricht zijn. Dit betreft kwantitatief onderzoek naar het aanbod van potentiële zij-instromers, een kwalitatieve evaluatie van het eerste jaar zij-instroom in het beroep en kwalitatief onderzoek naar professionalisering van startende docenten in de bve-sector. Tevens zijn geraadpleegd een case-studie over de werkplekleeromgeving voor aanstaande leraren en een verkennend onderzoek naar het aansluiten op eerdere ervaring van zij-instromers in de lerarenopleiding. Daarnaast konden we beschikken over een kwantitatief onderzoek over duale trajecten en zij-instroom dat in opdracht van OCW door het Universitair Onderwijscentrum Groningen verricht is. Ten slotte zijn brochures en notities over het zij-instromen van het ministerie van OCW bestudeerd.

De geïnterviewde zij-instromers

Primair onderwijs

De 9 geïnterviewde zij-instromers uit het primair onderwijs zijn allen vrouw. Hun leeftijd varieert van 28 tot 55 jaar. Het grootste deel van de respondenten is veertig jaar of ouder. De meeste respondenten hebben een vooropleiding binnen het hoger beroepsonderwijs gevolgd, een enkeling binnen het wetenschappelijk onderwijs. Het grootste deel van de respondenten is op scholen in de Randstad werkzaam, een tweetal respondenten werkt op scholen in kleinere

plaatsen buiten de Randstad. Er is sprake van een evenwichtige spreiding wat betreft de omvang van de scholen waar de zij-instromers lesgeven. Dit geldt tevens voor het type school waar de respondenten werkzaam zijn (openbaar, christelijk, speciaal). Iets meer dan de helft van de zij-instromers geeft les in zowel de onderbouw als de bovenbouw. De overige respondenten geven uitsluitend in de bovenbouw of onderbouw les. Het aantal jaar dat de respondenten inmiddels over hun lesbevoegdheid beschikken varieert van drie tot zeven jaar. Het grootste deel van de respondenten heeft vijf jaar of langer geleden haar bevoegdheid gehaald. Een drietal respondenten heeft binnen de Hogeschool Utrecht een lerarenopleiding gevolgd. Twee hebben dit gedaan bij hogeschool In Holland en de overigen bij diverse opleidingsinstituten. Eén respondent heeft acht jaar geleden een versnelde lerarenopleiding gevolgd. De overige respondenten hebben een opleiding gevolgd die specifiek gericht was op zij-instromers.

Voortgezet onderwijs

Bij de 12 geïnterviewde zij-instromers uit het voortgezet onderwijs is sprake van een redelijk evenwichtige spreiding wat betreft sekse. Ook de leeftijd van de respondenten is evenwichtig gespreid en varieert van 27 tot 57 jaar. De helft van de respondenten heeft een vooropleiding in het wetenschappelijk onderwijs gevolgd, vier respondenten in het hbo en een tweetal respondenten in het mbo. De meerderheid van de respondenten is werkzaam op een school in de Randstad, de overige zij-instromers werken op scholen in Gelderland en Noord-Brabant. Alle respondenten geven les op scholen die deel uitmaken van een scholengemeenschap met meerdere vestigingen. In de meeste gevallen betreft dit een scholengemeenschap met een christelijke grondslag. Een viertal zij-instromers geeft het vak economie, een tweetal verzorging en een tweetal biologie. De overige respondenten geven uiteenlopende vakken. Iets meer dan de helft van de respondenten geeft uitsluitend les in de onderbouw, de overige respondenten zijn zowel in de onder- als de bovenbouw werkzaam. De periode dat de zij-instromers over hun lesbevoegdheid beschikken varieert van 4 maanden tot 2,5 jaar. Twee respondenten zijn nog in opleiding. Drie zij-instromers volg(d)en een opleiding bij Driestar Educatief, waarvan één tevens een deel bij Windesheim. Drie zij-instromers volgden een opleiding bij Fontys en eveneens drie respondenten bij Hogeschool Rotterdam. Twee zij-instromers volgden een opleiding bij Hogeschool Utrecht en één respondent is momenteel in opleiding bij Universiteit Utrecht. Ongeveer de helft van de respondenten volg(d)en een reguliere docentenopleiding met

vrijstellingen. De andere helft heeft een traject gevolgd dat in meer of mindere mate afgestemd was op zij-instromers.

Beroepsonderwijs en volwasseneducatie

Het grootste deel van de geïnterviewde zij-instromers in het bve is man. Twee van de acht respondenten is vrouw. De leeftijd van de respondenten varieert van 31 tot 60 jaar. De meeste respondenten zijn in de veertig. De helft van de zij-instromers heeft een vooropleiding binnen het middelbaar beroepsonderwijs gevolgd, één binnen het wetenschappelijk onderwijs en de overigen binnen het hoger beroepsonderwijs. De helft van de respondenten geeft les op een roc in de Randstad. De andere respondenten zijn werkzaam op roc's in Gelderland en Noord-Brabant. Het grootste deel van de respondenten is werkzaam binnen een economische afdeling. Eén respondent geeft les binnen de afdeling zorg en welzijn en één respondent is werkzaam binnen de afdeling uiterlijke verzorging. De vakken die de zij-instromers geven lopen uiteen, evenals de niveaus van de opleidingen waarbinnen ze lesgeven. De helft van de respondenten is nog bezig met een opleiding. Eén respondent volgt een lerarenopleiding, de andere respondenten een bve-certificeringstraject. De overige respondenten beschikken sinds kort over het bve-certificaat. De opleidingsinstituten waar de respondenten een bve-certificeringstraject volgen zijn Hogeschool Arnhem-Nijmegen, Fontys en Hogeschool Utrecht. Bij de respondenten van ROC Midden Nederland betreft het een interne opleiding die in samenwerking met Hogeschool Utrecht aangeboden wordt. De overige zij-instromers volg(d)en de opleiding extern.

Ex-zij-instromers

Bij de 11 geïnterviewde ex-zij-instromers is sprake van een redelijk evenwichtige spreiding wat betreft sekse. Hun leeftijd varieert van 27 tot 57. De meeste ex-zij-instromers zijn in het voortgezet onderwijs werkzaam geweest, de overige in het primair onderwijs. Van drie respondenten is niet bekend wat hun nieuwe functie is. Vier respondenten zijn overgestapt naar een andere onderwijssector, vier anderen hebben het onderwijs helemaal verlaten. Meerdere respondenten geven als reden voor uitstroom dat het docentschap toch niet bij hen bleek te passen. Daarnaast geven meerdere ex-zij-instromers als verklaring dat het uitoefenen van de functie niet goed ging. Ook worden er andere redenen aangedragen.

De scholen waar de geïnterviewden werken

Primair onderwijs

De wijze waarop de geïnterviewde betrokkenen te maken hebben met zij-instromers loopt uiteen. Er zijn begeleiders van zij-instromers geïnterviewd, een directeur, bovenschools aangestelde coaches en opleidingscoördinatoren en een consultant personeelszorg. Vier respondenten zijn werkzaam binnen schoolbesturen waar 16 tot 87 scholen onder vallen. Drie respondenten werken bij kleinere basisscholen, één bij een grotere basisschool. Bij drie scholen is slechts één zij-instromer werkzaam, bij de anderen elf, dertig en zeventig. Bij één school zijn momenteel geen zij-instromers werkzaam. Door twee besturen wordt op structurele basis met zij-instromers gewerkt, bij de overige besturen en de scholen gebeurt dit op meer incidentele basis. Drie besturen/scholen liggen in Gelderland, de overigen in de Randstad. Eén school heeft een christelijke grondslag, de overige scholen en besturen zijn openbaar.

Voortgezet onderwijs

Binnen het vo zijn begeleiders, schoolopleiders, opleidingscoördinatoren, een adjunct directeur, een directeur P&O en P&O-functionarissen geïnterviewd. Alle scholen waar betrokkenen zijn geïnterviewd maken deel uit van scholengemeenschappen. Van één school is onbekend hoeveel zij-instromers er momenteel werkzaam zijn. Bij een andere school zijn momenteel geen zij-instromers werkzaam. Vier scholen hebben een klein aantal (2-8) zij-instromers in hun docententeam. Bij de overige drie scholen werken tien tot vijftien zij-instromers. Een tweetal scholen werkt op incidentele basis met zij-instromers, bij de overige scholen gebeurt dit op meer structurele basis. De meeste scholen zijn opleidingsscholen, voor een tweetal scholen geldt dit niet. Alle scholen liggen in de Randstad. De meeste scholen hebben een christelijke grondslag, drie scholen zijn openbaar.

Beroepsonderwijs en volwasseneducatie

De geïnterviewde betrokkenen hebben op uiteenlopende manieren te maken met zij-instromers. Enkele betrokkenen houden zich bezig met de begeleiding, een adjunct-directeur en een hoofd personeel richten zich op het proces van aanname, een opleidingsmanager houdt zich bezig met het opleiden van zij-instromers en een projectmanager/beleidsmedewerker HRM is betrokken bij de werving, het opleiden en professionaliseren van zij-instromers. De geïnterviewde betrokkenen zijn werkzaam binnen verschillende afdelingen van

een vijftal regionale opleidingscentra. Eén roc ligt in Gelderland, de overige in de Randstad. Drie roc's bieden in samenwerking met een opleidingsinstantie een intern opleidingstraject aan. Bij de andere roc's volgen zij-instromers extern een opleiding.

Bij één roc kunnen zij-instromers zowel intern als extern een bve-certificeringstraject volgen.

De groepsgesprekken

Er zijn in totaal acht groepsgesprekken gehouden. Aan de gesprekken namen (ten minste) twee zij-instromers en een vertegenwoordiger van het schoolmanagement deel. Soms was ook een coach, opleidingscoördinator of een personeelsfunctionaris bij het gesprek betrokken. Drie van de gesprekken vonden plaats binnen het primair onderwijs, twee binnen het voortgezet onderwijs en drie binnen de bve-sector. Eén vo-school ligt in Zeeland, de overige scholen bevinden zich in de Randstad. De scholen in het po maken alle deel uit van een groter bestuur. Eén school in het vo maakt deel uit van een scholengemeenschap, de andere is een kleinere school met één vestiging. Binnen het bve zijn er groepsgesprekken gehouden bij twee omvangrijke regionale opleidingscentra en bij een kleinere onderwijsinstelling met één vestiging. De bezochte scholen werken alle op structurele basis met zij-instromers. De meeste van de scholen in het po en vo zijn zogenaamde opleidingsscholen, waar zij-instromers een deel van de opleiding intern volgen. Bij twee bve-instellingen kunnen zij-instromers een intern bve-certificeringstraject volgen dat in samenwerking met een hogeschool wordt aangeboden.

Bijlage 3 – Conclusies van de invitational meeting

Inleiding

Naast positieve ervaringen signaleren we in dit onderzoek een aantal knelpunten; een aantal daarvan speelde vooral in de beginjaren van het zij-instromen, een aantal speelt nog steeds. Juist over het oplossen van deze knelpunten is met spelers uit het veld (scholen, opleiders, assessmentbureaus) bij SBO een discussie georganiseerd op 13 mei 2008. De discussie – op basis van de voorlopige onderzoeksresultaten – had als insteek het formuleren van randvoorwaarden waaronder het zij-instromen bevorderd zou kunnen worden. In de bijlage staan de deelnemers aan deze bijeenkomst vermeld.

Discussieronde 1 “Een goede selectie aan de poort...”

Bij de assessmentbureaus is verbazing over de geuite kritiek over het assessment: het instrument (STOAS) is toch goed? Maar er is niet gesproken met het po om na te gaan of het instrument wel voldoet. Kritiek zit ‘um verder vooral in de communicatie/verwachting over het assessment. Ook is er verschil in de ervaringen van de eerdere instromers en die van latere data. In het begin voelden sommigen zich niet serieus genomen.

Aanbevelingen:

- Investeer tijd en kwaliteit in het creëren van realistische verwachtingen. Doe de sollicitatie procedure zorgvuldig en in gezamenlijkheid tussen school, bestuur en opleiding.
- Bouw oriëntatiefasen/of een oriëntatieprogramma in. Hoeft niet enkele maanden te zijn, maar enkele dagdelen, zowel oriëntatie op de scholen, het lesgeven, oefenen voor de klas, andere werkzaamheden leren kennen, de opleiding (dus ook kijken bij de opleiding), B.v. een serie “einde van de middag” sessies, plus enkele lessen in de klas.
- Scholen (of opleidingen??) zouden hier in moeten investeren: als je mensen nodig hebt moet je ze een goed beeld van het werk kunnen geven. B.v. het hele jaar door van die oriëntaties aanbieden.
- Wacht niet tot er nijpende tekorten zijn: creëer randvoorwaarden op scholen om nieuwe mensen de tijd te geven in het vak te komen.

- Het is nog wel van belang om na te gaan of de assessmentinstrumenten de juiste zijn. Hierbij gaat het wel om een algemene geschiktheid voor het onderwijs, en niet om maatwerk. Een uitbreiding op STOAS is gewenst, om de kennisbasis in te schatten.

Discussieronde 2: “Dan leiden we toch zelf op...”

Er worden verschillen in kwaliteit in de opleidingen gesignaleerd, de aanwezigen zijn van mening dat de kwaliteit gegarandeerd zou moeten worden. De discussie gaat niet over de verantwoordelijkheid voor die kwaliteit en ook niet over het kennisniveau, maar over het voor elkaar krijgen dat de kwaliteit goed is.

Conclusie aanwezigen: Partijen (scholen, assessmentorganisaties, opleidingsinstellingen) kennen elkaar niet goed genoeg om te weten wat men van wie kan verwachten. Terwijl de partijen elkaar wel nodig hebben om de goede mensen met de juiste bagage voor de klas te krijgen en te houden. Wederzijdse bereidheid hierin is essentieel, maar kost wel tijd.

Aanbevelingen:

- Regionale, lokale samenwerkingsverbanden expliciet laten werken aan het verbeteren van de opleidingen en het afstemmen van wensen/mogelijkheden. Elkaar niet iets afdwingen, maar samen pragmatische oplossingen zoeken.
- Er is behoefte aan duidelijke procedures en afspraken tussen de verschillende partijen: investeer in het ontwikkelen van een gemeenschappelijke aanpak, het leren kennen van elkaars perspectieven, ontwikkel op regionaal niveau netwerken tussen scholen onderling en opleidingen
- Er wordt al gewerkt aan het definiëren van een generieke kennisbasis, wat een goede zaak is.
- Meer tijd/geld investeren in de opleidingen (gebeurt volgens OCW al in verhevigde mate), met name richting ‘Opleiden in de school’.

Discussieronde 3: “Het is de begeleiding die het úm doet...”

De begeleiding op school en het niveau daarvan is zeer wisselend. Aanwezigen melden dat zij-instromers zich niet altijd even welkom voelen en dat de cultuur in de scholen niet altijd bevorderlijk is voor het inwerken. Het wrange is dat er op het moment dat er een vacature is in feite géén beginnende zij-instromer nodig is, maar een bevoegde leerkracht: de zij-instromer is altijd second best.

De discussie richt zich ook op de omvang van de aanstelling van een beginnende zij-instromer: hoeveel uur kan men voor de klas staan, hoeveel uur is er nodig voor de opleiding en voor het verder meedraaien op school.

Veel scholen hebben hier van te voren niet over nagedacht. ROC Midden Nederland hanteert als vuistregel in het begin: 1 dag/week voor de klas en 20 uur leren.

Aanbevelingen:

- Voor de begeleiding van zij-instromers (en andere nieuwe teamleden!) per school een begeleider trainen en inschakelen (dit kan ook van buiten de school vanuit het regionale netwerk)
- Intervisie, leercommunities voor zij-instromers faciliteren (ook extern, buiten de school) (koppelen aan de opleiding: vorige discussiepunt)
- Denk aan een assessment van de scholen, dus het uitbouwen van een opleidingskeurmerk voor opleidende scholen. Om zodoende ook begeleiding meer te professionaliseren en garanderen.
- De kwaliteit van een leerwerkplek moet hoger liggen dan gewoon een nieuwe werkplek. Er wordt meer vereist.
- Denk aan het stimuleren van duobanen: een zij-instromer wordt dan gekoppeld aan een maatje. Geef de zij-instromer niet meteen zelf een klas.
- Scholen moeten investeren in personeelsbeleid. Het trainen, coachen, inwerken van nieuw personeel dient hier expliciete aandacht in te krijgen. Aparte middelen voor reserveren. En nieuwe leerkrachten laten ingroeien via een boventallige aanstelling.
- Samen met OCW in de lumpsum hier apart iets over zeggen (OCW wil dit wel). Zie ook convenant/Actieplan leraren: gelden zijn er al.

Discussieronde 4: Het promoten van mogelijkheden”

In het onderwijs is men gevoelig voor “ongelijkheid”. De nieuwe wet- en regelgeving creëert echter ongelijkheid en als de communicatie niet goed is kan dit tot rampjes leiden. De aanwezigen zijn het erover eens dat – voor het zij-instromen – de communicatie kan verbeteren en dat daar in ieder geval een strategisch personeelsbe-

leid voor nodig is. Ervaringen van zij-instromers leggen bloot dat personeelsbeleid op scholen vaak weinig geprofessionaliseerd is. Personeelsbeleid staat op veel scholen nog in de kinderschoenen.

Aanbevelingen:

- zet in op het ontwikkelen van strategisch personeelsbeleid op scholen. Communiceer wat daarvoor nodig is, geef good practices hiervan en laat de voordelen van dit beleid zien. Vooral aan scholen die alleen nadelen menen te zien (kost tijd, geld, heb je specifieke competenties voor nodig...)
- Personeelsbeleid leeft niet in het onderwijs: kaart dit aan. Kijk naar mogelijkheden van lerende organisaties. Let op monitoren, professionaliseren, het aanleggen van bekwaamheidsdossiers.
- Taak SBO (?): leg scholen uit wat de meerwaarde van personeelsbeleid is/kan zijn.
- Zij-instromen heeft als gevolg ook het in huis halen van andere kwaliteiten in het team: kijk naar de kwaliteiten die nodig zijn. Noem het bijv. professionaliseringsbeleid: welke rollen heb je nodig? Welke mis je in het team?
- Schoolleiders zijn niet per se bekwaam in personeelsbeleid: ondersteun de 'éénpitters' hierin. Bijvoorbeeld in de al eerder genoemde lokale/regionale netwerken. Bijv. om elkaar feedback te kunnen geven, communities, netwerken hiervoor faciliteren.

Slotronde

In trefwoorden de belangrijkste aanbevelingen van de aanwezigen aan de invitational meeting:

- In de discussie op deze bijeenkomst wordt een goede, positieve toon gezet. Houd dit vast bij het werven van zij-instromen. Problematiseer het niet, maar ga uit van de (extra) mogelijkheden en kansen.
- Bouw voort op hetgeen er al is gebeurd. Ervaringen zijn gegroeid de afgelopen jaren, bouw hier op voort.
- Werk aan het scheppen van reële verwachtingen (over en weer: zij-instromers en scholen én scholen en opleidingen: het gaat om de combi).

- We moeten werken aan het uitdragen van het beroep van leraar. Juist ook op de scholen zelf, zodat nieuwe collega's ook een positief gevoel krijgen. Toonzetting is mediagevoelig en kan als boomerang werken.
- Bij het zij-instromen moet de lading niet zijn "We hebben een tekort: dan maar zij-instroom", maar "We hebben kwaliteit nodig: zij instroom kan daarbij helpen". Dus geen doekje voor het bloeden, maar investeren in de toekomst.
- Zorg voor eerlijke, heldere verwachtingen.
- Benadruk in campagnes de roep om diversiteit: dat maakt de toekomst van het onderwijs.
- Denk aan het creëren van (sturen op?) een meer open arbeidsmarkt in het onderwijs. Deze is traditioneel erg gesloten, waarom deze niet open breken? In zijn totaal verandert "het werken" momenteel enorm: meer mobiliteit, flexibiliteit. Waarom niet een aantal jaar in het onderwijs werken, alvorens men iets anders gaat doen? Vv. Het gaat om het vinden van mensen die in potentie een leerkracht kunnen worden/zijn. (opm.: dit is in strijd met de wet, wijziging hierin is in de Kamer weggestemd). Stimuleer dit. Denk aan voorbeelden uit de zorgsector waar docenten in de zorginstellingen gaan werken en parttime aanstellingen in verschillende sectoren hebben. Idem andere voorbeelden uit de bve-sector.
- Probeer de onderwijsorganisaties voor dergelijke nieuwe werkvormen te interesseren.
- Probeer bij schoolleiders hier iets voor te organiseren. Bij Schoolbesturen. (In zijn algemeenheid werd deze 'partij' – met name uit het vo – gemist op deze bijeenkomst: uit deze sector kwamen met name de afmeldingen. Dit werd betreurd).
- Organiseer/faciliteer bijeenkomsten voor po en vo samen over doorstroom.
- Kijk of er flexibilisering mogelijk is in de termijnen waarop iemand zijn bevoegdheid moet halen.

- Schep (meer) helderheid in criteria die bij assessment gehanteerd moeten worden, en houdt de instrumenten nog eens voor het voetlicht.

Onderzoeksreeks

1 **Waarom leraren de sector verlaten**

Onderzoek naar de uitstroom uit het primair en voortgezet onderwijs

2 **Investeren en Terugverdiene**

Kosten en baten van onderwijsinvesteringen

3 **Investeren en Terugverdiene**

Inverdien- en welvaartseffecten van onderwijsinvesteringen

4 **Pabo's gezocht!**

Wat maakt de pabo en het werken op de basisschool aantrekkelijker voor mannen

5 **Onderwijspersoneel in het vmbo en praktijkonderwijs**

6 **De keuze voor de lerarenopleiding en het lerarenberoep**

7 **Regelruimte regelen**

Flexibel omgaan met problemen in de personeelsvoorziening op scholen voor voortgezet onderwijs

8 **Leraren leren**

Een discussie over opleiden en professionaliseren van leraren

9 **Professionalisering van startende docenten in de bve-sector**

10 **De begeleiding van startende leraren**

In het voortgezet en het basisonderwijs

11 **MBO'ers op de pabo**

Knelpunten en oplossingen bij de overgang van MBO naar pabo en leraarschap

12 **Hoe vergaat het de onderwijsassistent?**

Arbeidsmarkt- en beroepsperspectief van de onderwijsassistenten in het primair onderwijs

13 **Functiedifferentiatie in het primair onderwijs**

Verkennd onderzoek naar mogelijke belemmeringen

14 **Werken in teams in het primair onderwijs**

Een onderzoek naar de mogelijkheden en gevolgen voor personeel

15 **Waarom stoppen zoveel allochtone studenten met de pabo?**

Samenvatting van vijf studies

16 Schoolbesturen en raden van toezicht een afspiegeling van de samenleving?

Feiten en opvattingen over de diversiteit van onderwijsbesturen

17 Onderzoek doen in kennisgemeenschappen

Ervaringen in het voortgezet onderwijs

18 Het Managen van verwachtingen

Onderzoek naar de ervaringen en leerpunten van het zij-instromen in po, vo en bve



Sectorbestuur
Onderwijsarbeidsmarkt

Postbus 556
2501 CN Den Haag

T 070 - 376 57 70
F 070 - 345 75 28

Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag

E sbo@caop.nl
I www.onderwijsarbeidsmarkt.nl