

Projectleider  
**Alexander van der Weide**  
teamleider Educatief Centrum Noord-Oost en teamleider associate  
degree Didactisch Educatief Professional, NHL Stenden Hogeschool

## Assessmentcentrum voor zij-instromers

Hbo-lerarenopleiding zet samen met vo-scholen een assessmentcentrum op voor zij-instromers in het vo.



### DOEL

Terugdringen van het lerarentekort door voor zij-instromers een goed vindbaar loket met kwalitatief goede assessments en leerwerktrajecten op maat, te creëren.

Alexander van der Weide: "Een zij-instroomopleiding was er nog niet in Noord-Nederland. Die opleiding realiseren was het grote achterliggende doel. Met dit project wilden we een assessmentcentrum opzetten waarin we de geschiktheid van kandidaten voor het onderwijs beoordelen, voor elke geschikte kandidaat een zij-instroomtraject op maat ontwikkelen en nagaan of de kandidaat geschikt is voor dat traject. We richtten ons vooral op zij-instromers die wel al in het voortgezet onderwijs werken, maar daar lesgeven met een pabodiploma of bevoegd zijn voor één vak en graag ook een bevoegdheid in een ander vak willen."

### Deelnemende partijen

"De Stimuleringsregeling regionale aanpak lerarentekort voortgezet onderwijs van Voion was aanleiding om met zij-instroom aan de gang te gaan. Het kwam op de agenda van de veldadviesraad waar onder meer de directeur van onze academie voor tweedegraadslerarenopleidingen en schoolbestuurders in zaten. Verschillende bestuurders van scholengroepen wilden eraan meewerken en twee van hen ondertekenden de aanvraag voor de regeling. De schoolbesturen stelden zich garant voor werkplekken voor zij-instromers en zouden docenten de gelegenheid geven om veldassessor te worden. Het assessmentcentrum komt zo alle scholen in Noord-Nederland ten goede. De Rijksuniversiteit Groningen en onze eigen teamleider van de master lerarenopleidingen betrokken we bij de aanvraag voor eventuele zij-instroomkandidaten voor de eerstegraadsbevoegdheid. Die mogelijkheid wilden we ook ingericht hebben, maar daar zijn in het projectjaar geen kandidaten voor gekomen."

OSG Piter Jelles - Leeuwarden, Kollum, Dokkum  
02G2 - Groningen  
Rijksuniversiteit Groningen  
NHL Stenden Hogeschool

## ACTIVITEITEN

- **Assessmentprocedure ontwikkelen**
- **Assessorenopleiding ontwikkelen en uitvoeren**
- **Algemeen informatieloket opzetten met kennis over bevoegdheden en leerroutes**

“Onderdelen van de assessmentprocedure waren een gesprek over motivatie, over gevolgde scholing en werkervaring, en een praktijkopdracht in de onderwijssituatie. Zo werd duidelijk aan welke bekwaamheidseisen een kandidaat al voldeed en wat die nog nodig had op pedagogisch, vakinhoudelijk en vakdidactisch gebied. Voor een goed maatwerktraject werd ook gekeken naar de persoonlijke situatie: in hoeverre is de opleiding te combineren met een baan in het onderwijs en/of andere baan? Ze moeten het wel in twee jaar kunnen doen en die tijd ook financieel zien te overbruggen. Als iemand zijn leven niet op zo'n traject kan aanpassen, verwijzen we naar onze flexibele deeltijdopleiding. Daarin worden eerdere ervaring en scholing ook gevalideerd, maar is er niet de druk om in twee jaar af te ronden. Je kunt het in drie jaar doen, of in vier of vijf jaar. Dat geeft rust.

De assessments werden gedaan door docenten uit het vak waarvoor de kandidaat bevoegd wilde worden. Via bestuurders van de scholen waar we mee samenwerkten, vonden we docenten die assessor wilden worden en die leidden we op. Dat doen we nu en blijven we ook in de toekomst doen.

Voor mensen uit andere branches met interesse in een baan in het onderwijs wilden we fungeren als loket met informatie over bevoegdheden en leerroutes. Dat hebben we ook gerealiseerd.”



## OPBRENGSTEN

- **Zeven zij-instromers gestart**
- **Een pool van assessoren**



“In 2018 startten vier zij-instromers die inmiddels hun traject hebben afgerond. Het jaar daarop stroomde niemand in, al waren er wel veel aanvragen. Vaak kozen belangstellenden voor een andere vorm van opleiden. Dit jaar staan er zeven in de startblokken, van wie vier inmiddels hun geschiktheidsverklaring hebben. Twee nieuwe kandidaten hebben zich onlangs aangemeld voor een intake.

Er zijn verschillende docenten opgeleid tot assessor. De pool van assessoren vullen we aan zodra er kandidaten zijn en dan voorzien we ook in een opleiding.”

### Sigrid Hoogland



## GROOTSTE SUCCES

- **Al doende een assessmentcentrum neergezet**

“Samen met de coördinator assessmentcentrum zij-instroom, Sigrid Hoogland, en ondersteuner Feikje de Winkel hebben we mooie stappen gezet. We zijn trots op wat we hebben weten te ontwikkelen in korte tijd. Je hebt heel wat in te richten. We begonnen vanaf nul. We hadden contacten met het ministerie en met de inspectie over bekwaamheidseisen, stelden protocollen, werkwijzen en handleidingen op, letten daarbij op specifieke eisen per vak, en we zetten een administratie op van dat alles. Al doende leerden we; we leerden van elk assessment dat we afnamen.

Het doel is gehaald: er staat een onafhankelijk, goed werkend assessmentcentrum, samen met en voor het werkveld in Noord-Nederland opgezet. We hebben vooral veel geleerd over alle bevoegdheden en routes om leraar te worden en kunnen daar inmiddels heel goed over adviseren. Die kennis dragen we in voorlichtingsbijeenkomsten ook over aan HRM'ers van scholen(groepen). Schoolbesturen hebben nu naast de reguliere opleiding en de flexibele deeltijdopleiding een extra mogelijkheid om nieuwe collega's aan zich te binden. De reacties zijn positief en het contact met het centrum wordt als laagdrempelig, prettig en goed ervaren.”



# “Schoolbesturen hebben nu een extra mogelijkheid om nieuwe collega’s aan zich te binden”

## LEERPUNTEN

- **Tekorten in het vo leiden in Noord-Nederland, anders dan tekorten in het po, tot minder deelnemers aan de regeling voor zij-instromers**
- **Belangstellenden verwijzen naar een ander opleidingstraject naar docentschap is een goede bijvangst**

“Toen we begonnen, hadden we meer instroom verwacht dan de drie die zich aanmeldden. Waren de tekorten die uit verschillende overzichten naar voren kwamen, dan wel echt urgent? Potentiële zij-instromers die bij een school informeren naar een werkplek, krijgen nogal eens te horen: ‘nee, niemand nodig’. En als ze wel een plek op een school vinden, moeten ze nog worden verleid om een intensief traject te volgen. Voor zij-instroom po en voor zij-instroom mbo (het Pedagogisch-Didactisch Getuigschrift (PDG)) zijn er veel meer aanmeldingen per jaar, dat gaat om tientallen. Het verschil is wel te verklaren. Bestuurders van po-scholen zien de noodzaak om zij-instromers aan te nemen, want de tekorten zijn groot. In het mbo is het zij-instroomtraject minder zwaar: vakinhoudelijke kennis hebben de mbo-zij-instromers al; ze hebben vooral pedagogische en didactische scholing nodig.



Vrij snel stelden we een coördinator assessmentcentrum aan en dat was een goede keuze. Ze vond het leuk om zich in de mogelijkheden te verdiepen en van alles uit te zoeken en ze regelde heel veel. We gaven haar een fulltime aanstelling: we verwachtten veel kandidaten, omdat er op voorlichtingsbijeenkomsten veel belangstellenden kwamen. Maar het aantal mensen dat echt een assessment wilde doen voor het docentschap in het vo, was uiteindelijk heel klein. Dat we belangstellenden konden verwijzen en begeleiden naar een andere vorm van opleiden tot docent was een goede bijvangst.”



## HOE IS HET NU?

“We gaan door met assessments voor zij-instromers in het vo, want veel mensen informeren naar deze optie. In de werving gebruiken we **ervaringsverhalen en filmpjes** van eerdere zij-instromers. Het project is geslaagd en afgerond, het centrum staat. We hebben inmiddels de verbinding gemaakt met het po en het assessmentcentrum is nu het assessmentcentrum po en vo. Er is nu een goed werkend loket met alles wat daarbij hoort voor de zij-instromers vo, tot en met een route om leraar te worden die er voorheen niet was in Noord-Nederland. We hebben ons bij de start ook aangesloten bij het landelijke overleg van hogescholen die samen in gesprek zijn over de zij-instroom en dragen actief bij aan de ontwikkelingen.”



Dit project heeft cofinanciering ontvangen uit de Stimuleringsregeling regionale aanpak lerarentekort voortgezet onderwijs van Voion (2018/2019). De verhalen van alle projecten die via deze regeling subsidie hebben ontvangen worden gebundeld in een online publicatie.