

Een **succesvolle start** in het voortgezet onderwijs met **zij-instroom**



Handreiking Zij-instroom als vervolgcarrière in het voortgezet onderwijs

Praktische handreiking voor bestuurders, schoolleiders en HRM-professionals



Over deze handreiking

Waarom zij-instroom?

- De interesse is groot
- Oplossing lerarentekort
- Meer diversiteit
- Werkervaring in de praktijk
- Buitenwereld naar binnen brengen
- Een frisse blik
- Goed werkgeverschap

Randvoorwaarden van succes

- Neem het team mee
- Zorg voor een veilige leeromgeving
- Kies de juiste locatie
- Een vaste klas en rooster
- Spreek maatwerk af met de lerarenopleiding
- Maak duidelijke afspraken

[Lees meer →](#)

Leraren werven? Dat kan op verschillende manieren. Daarbij zijn er naast de bevoegde leraren die fris van de opleiding komen of van een andere school of bestuur, meer potentiële doelgroepen die u kunt aanspreken. Een belangrijke potentiële bron voor uw werving vormt het zogenoemde zij-instroomtraject. Daarbij maken professionals die momenteel werkzaam zijn in een andere (onderwijs)sector, als “zij-instromer” de overstap naar het voortgezet onderwijs.

Oplopende lerarentekorten

De interesse voor zij-instroom is er. Steeds meer professionals die nu niet in het onderwijs werken, tonen (opnieuw) interesse in een loopbaan voor de klas in het vo, als volgende loopbaanstap in hun carrière. Goed nieuws, gezien het in veel regio's oplopende lerarentekort in tekortvakken. Bovendien kunnen deze zij-instromers – met hun kennis en ervaring “van buiten” – een waardevolle toevoeging zijn voor het onderwijs en zorgen voor meer diversiteit in de lerarenteams. Tegelijkertijd bestaat er onder besturen en scholen vaak nog de nodige koudwatervrees als het gaat om het in dienst nemen van zij-instromers. Soms voelen ze de urgentie (nog) niet en blijven ze zoeken naar een bevoegde docent. Of zien ze op tegen de extra kosten voor inzet, opleiding en benodigde begeleiding. Er zijn ook besturen en scholen in het voortgezet onderwijs die juist bewust kiezen voor zij-instroom als oplossing voor de oplopende lerarentekorten, meer diversiteit in de lerarenteams en interessantere lessen.

Praktische handvatten en tips

Als kennis- en sparringpartner voor het voortgezet onderwijs levert Voion graag een bijdrage aan de oplossing van de arbeidsmarktvraagstukken in het vo. In deze handreiking bieden we daarom praktische informatie voor bestuurders, HRM-medewerkers, schoolleiders en schoolteams die actief aan de slag willen gaan met zij-instroom. Aan de hand van een handig stappenplan (gebaseerd op de verzamelde praktijkverhalen, gesprekken met scholen en zij-instromers) loodsen we u op hoofdlijnen in zes stappen door het opzetten van een succesvol zij-instroomtraject.

Zij-instroom

Een zij-instromer is, in deze handreiking, iedereen die momenteel werkzaam is in een andere (onderwijs)sector en de stap naar het voortgezet onderwijs wil maken. Dus niet alleen de professionals die via het door OCW gesubsidieerde tweejarig zij-instroomtraject volgen aan een lerarenopleiding (Zij-instroom in Beroep, ZiB). Het kunnen ook herintreders zijn of professionals met een slapende bevoegdheid. Of anders-bevoegden die een tweede vak willen geven. En wat dacht u van leerkrachten met een pabo-diploma, die met een aanvullend certificaat les kunnen geven in het vmbo of vakspecialisten/technici uit het mbo die in het vmbo hard nodig zijn?

Inleiding: waarom zij-instroom?

Het lerarentekort in het voortgezet onderwijs neemt de komende jaren verder toe. Voor een groot aantal vakken in het voortgezet onderwijs is er nu al een groot tekort aan leraren, met name in de bètavakken, de klassieke talen, Nederlands en Duits en – in het vmbo – de techniekvakken. Nu de komende jaren veel leraren met pensioen gaan en tegelijkertijd de instroom in de lerarenopleiding laag is, komen besturen en scholen steeds vaker in de problemen bij het opvullen van vacatures. Zij kiezen dan als noodoplossing voor de inzet van leraren die nog in opleiding zijn of inhuur via uitzend-detacheringsbureaus. Nog steeds staan met name in het VMBO personen voor de klas die onder-, anders- of zelfs onbevoegd zijn.¹

Waarom dan zij-instroom?

- **de interesse in zij-instroom is groot:** Veel professionals willen als vervolgstap in hun loopbaan de overstap maken naar het onderwijs. Op die manier willen ze hun opgedane kennis delen en zo een bijdrage leveren aan de samenleving.
- **(deel)oplossing lerarentekort:** Zij-instroom vormt met het aanbod van wo-/hbo-professionals een onderdeel van de oplossing voor het lerarentekort. De reguliere uitstroom van de lerarenopleiding is niet voldoende om aan de vraag te voldoen.
- **werkervaring uit de praktijk:** Met hun (werk)ervaring en kennis vanuit een andere achtergrond kunnen zij-instromers bovendien een echte toevoeging zijn binnen het team en voor de leerlingen.
- **buitenwereld naar binnen:** Zij-instromers brengen de buitenwereld naar binnen. Zij komen direct uit de praktijk.
- **meer diversiteit:** Zij zorgen door hun specifieke werkachtergrond en kennis voor meer diversiteit in de school.
- **frisse blik:** Ze kunnen het onderwijs en de gang van zaken binnen de school met een frisse blik observeren en innovatie stimuleren – en daar leert iedereen van.
- **goed werkgeverschap:** Het past bij goed werkgeverschap van schoolbesturen om breder te kijken en kansen te bieden aan degenen die deze stap willen zetten. Soms aarzelen bestuurders om zij-instromers aan te nemen, in verband met het twee jaar durend opleidingstraject, de extra kosten en het gebrek aan begeleidingscapaciteit. In regio's waar nog geen lerarentekort is, voelen bestuurders bovendien vaak geen urgentie om zij-instromers aan te stellen.
- **een succesvolle route:** De ervaring uit het verleden leert dat zij-instroom goed kan werken met name bij de praktijkvakken in het vmbo.
- **extra middelen:** Het ministerie van OCW biedt extra middelen aan via de regeling Zij-instroom in Beroep.

¹ IPTO: Vakken en bevoegdheden in het vo 2020

Stappenplan zij-instroom

In het onderstaande stappenplan beschrijven we in zes stappen hoe u het zij-instroomtraject bij u op school succesvol kunt implementeren. U kunt zelf aan de slag met de onderdelen die voor u relevant zijn.

Stap 1: ONTWIKKEL EEN VISIE OP ZIJ-INSTROOM

Het succesvol omarmen van zij-instroom binnen uw bestuur of school begint met het formuleren van een heldere visie op zij-instroom. Wat verwacht u van het zij-instroomtraject? En hoe dragen zij-instromers bij aan de onderwijskwaliteit? Hoe positioneer je de zij-instromer in de school en het team? Welke begeleiding hebben zij-instromers specifiek nodig?

In deze visie op zij-instroom krijgt de missie van uw organisatie concrete handen en voeten. U beschrijft de toekomstdroom van de organisatie, en welke bijdrage de organisatie wil leveren aan de maatschappij met de inzet van docenten van buiten. U wilt immers onderwijs van hoge kwaliteit bieden, dat leerlingen voorbereidt op deelname aan de samenleving. Dat kennis van buiten naar binnen haalt. En dat aantoonbaar aansluit op behoeften van jongeren en op de eisen en benodigde kennis en vaardigheden voor de veranderende toekomstige arbeidsmarkt. "Goed onderwijs, dat leidt naar vervolgonderwijs of naar de arbeidsmarkt."

Thema's in de visie

De school staat midden in de wereld van nu en bereidt leerlingen voor op de wereld van morgen. Het koppelen van de onderwijskundige doelen van de school aan de professionele ontwikkeling van de medewerkers stimuleert de ontwikkeling van eigentijds en toekomstbestendig onderwijs dat is afgestemd op de vaardigheden van de 21e eeuw.

Besturen opereren daarbij vanuit een meerjarig, duurzaam perspectief en met zicht op de externe context. Centrale thema's daarbij zijn:

- de ontwikkeling van de school als professionele (lerende) organisatie;
- goed werkgeverschap;
- het samen opleiden en professionaliseren;
- het terugdringen van het lerarentekort;
- het verbeteren van de beroepskwaliteit van leraren, schoolleiders en bestuurders;
- het verbeteren van de onderwijskwaliteit: leerlingen het beste onderwijs bieden en ze voorbereiden op de maatschappij;
- samenwerking met bedrijven en instellingen in de omgeving;
- het bieden van ruimte aan professionals die in het onderwijs willen werken.

Stap 2: FORMULEER EEN STRATEGIE

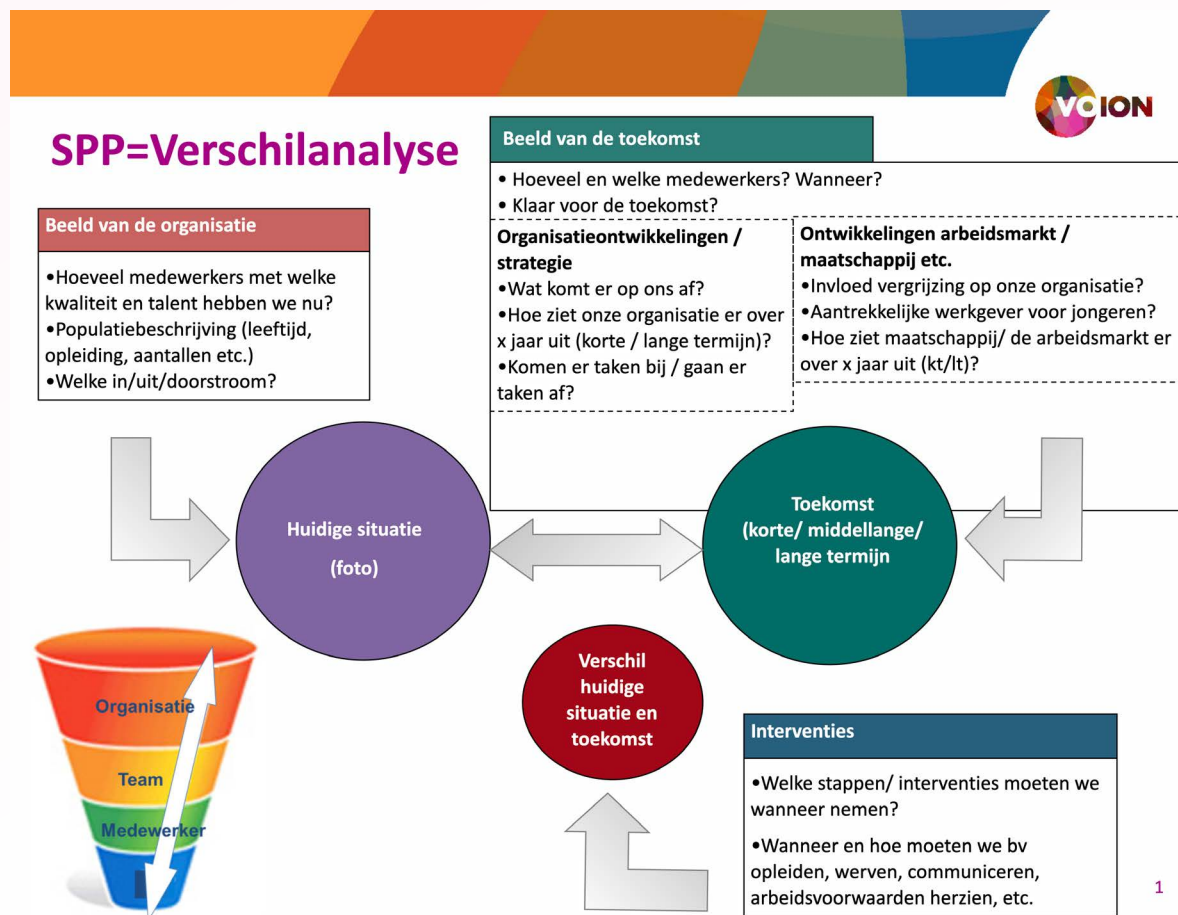
Heeft u een visie ontwikkeld op zij-instroom? Dan is het tijd om deze door te vertalen naar een concrete strategie. Hoeveel vacatures verwacht u de komende periode niet te kunnen vervullen? Welke knelpunten zijn er en hoe gaat u dit aanpakken?

Strategisch personeelsbeleid

Strategische personeelsbeleid is een belangrijk onderdeel van een gezonde bedrijfsvoering. Vanaf 2016 is strategisch personeelsbeleid door de VO-raad binnen het vo breder onder de aandacht gebracht bij zowel de schoolbesturen als schoolleiders² en is nu een belangrijk onderdeel van de afhechting van het sectorakkoord. Om als schoolorganisatie uw doelen te behalen moet u op de juiste momenten de juiste mensen in huis hebben. Een goede meerjarige personeelsplanning is daarom essentieel. Met het Scenariomodel-VO, ontwikkeld door Voion, maakt u bijvoorbeeld zo'n betrouwbare strategische personeelsplanning die u als vertrekpunt kunt gebruiken voor toekomstbestendig strategisch personeelsbeleid.

Weet u wat u wilt en welke doelen u wilt behalen? Weet u welke docenten en competenties u nu al in huis heeft? En weet u welke personele bezetting nu kwalitatief en kwantitatief nodig is en welke bezetting over vijf jaar? Dan kunt u beter inspelen op de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt en de keuzes die u moet maken bij de werving en

² Zie ook www.vo-raad.nl/themas/organisatie-ontwikkeling/onderwerpen/strategisch-hrm.



selectie. Met behulp van een "Gap-analyse" brengt u het verschil in de huidige situatie en de gewenste situatie in beeld. Zo kunt u uw personele bezetting op de korte en lange termijn beter vormgeven. En weet u hoeveel tekort of overschot u de komende periode verwacht en welke vacatures u denkt niet te kunnen invullen.

Strategische keuzes in werving

Bij de werving van nieuw personeel kunt u strategische keuzes maken. Zeker wanneer u voorziet dat het moeilijker wordt om bepaalde docenten te vinden en er sprake is van oplopende personeelstekorten of overschotten door leerlingendaling of een veranderende omgeving. In dat geval past u uw strategie hierop aan.

- Onderzoek binnen strategische personeelsplanning (SPP) welk toekomstig personeelsbestand u op regionaal, bestuurs- en schoolniveau wenst. Hoe wilt u dat het personeelsbestand er over drie jaar of nog beter vijf jaar eruitzien? Kijk daarbij ook naar de ontwikkelmogelijkheden binnen uw huidige personeelsbestand, op basis van het opleidingsniveau en specifieke competenties.
- Bepaal vervolgens op basis daarvan uw vacatureruimte, nu en over bijvoorbeeld vijf jaar in uw school of in uw regio. Voor welke vakken verwacht u op korte of lange termijn vacatures? U kunt hiervoor onder meer gebruikmaken van:
 - het beschikbare scenariomodel op scenariomodel-vo.nl of eigen ontwikkelende bedrijfsmodellen of functionaliteiten;
 - de regionale sectoranalyses van CentERdata op www.voion.nl;
 - de openbare data op www.planmirror.nl en www.onderwijsincijfers.nl.
- Bepaal welke knelpunten u signaleert bij het vervullen van de verwachte vacatures en welke strategie u gaat hanteren om dit knelpunt in uw bestuur of samen met uw collega-besturen in de regio op te lossen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om knelpunten rondom opleidingsduur (de verschillen tussen lerarenopleidingen zijn vaak groot), financiën (de kosten van werving, selectie, opleiding en begeleiding bedragen al snel meer dan € 20.000³ en de plaatsing en begeleidingscapaciteit.
- Bent u van plan om het onderwijs anders te gaan organiseren of doet u dit al? Gaat u hiervoor meer gebruik maken van TOA's, PAL'ers of onderwijsondersteuners? Dan kunt u mogelijk de carrièreswitcher ook op een andere manier inzetten. Bespreek dit met elkaar.
- Bepaal voor welke vakken u zij-instromers wilt aantrekken, wat u bereid bent aan een zij-instromer te bieden en hoe u de zij-instromer structureel wilt inzetten tijdens zijn opleidingstraject en daarna.
- Met de besturen in de regio kunt u een gezamenlijke regionale aanpak opstellen om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen, waarbij u:
 - de verschillende vacatures afstemt;
 - kleiner vacatures voor een vakdocent samenvoegt;
 - gezamenlijk werft;
 - gezamenlijk selecteert;
 - misschien een bovenbestuurlijke pool van docenten vormt of een regionaal mobiliteitscentrum inricht;
 - de eisen aan de opleidingsinstituten voor meer maatwerk kracht bij zet;
 - de mogelijkheden van begeleiding en plaatsing in de scholen afstemt;
 - het te bieden salaris aan de zij-instromer bepaalt om zo concurrentie tussen de besturen en scholen in de regio uit te sluiten.
- Maak ten slotte een actieplan op regio- en/of bestuursniveau en bedenk daarbij wie en hoe u precies wilt werven. U kunt daarbij onder meer kijken naar:
 - de slapende bevoegdheid binnen uw eigen organisatie of in uw regio;
 - de mogelijke wens onder personeelsleden om een tweede bevoegdheid te halen;
 - uitbreiding voor deeltijders;
 - de werving van anders-bevoegden of juist andere doelgroepen, zoals hybride docenten of zij-instromers;
 - de wijze van werving.

Stap 3: START DE WERVING

U heeft in kaart gebracht waar het te verwachten tekort of overschot zich de komende jaren zal voordoen, voor welke vakken u wilt werven en waar u problemen bij de werving kunt verwachten. Dan kunt u beginnen met het werven. Kijk daarbij ook naar andere potentiële doelgroepen en de wervingskanalen die u hierbij gebruikt.

Potentiële doelgroepen

Het aanbod van professionals die de overstap naar het voortgezet onderwijs willen maken is groot.

- Wo-/hbo-professionals die de deeltijd lerarenopleiding willen volgen.
- Wo-/hbo-professionals die als Zij-instromers in het Beroep aan de slag willen.
- Docenten met een bevoegdheid die een tweede bevoegdheid halen in een tekortvak.
- Herintreders.
- (Slapende) bevoegdheden activeren met een aanvullende opleiding.
- Leraren met een pabo-diploma via een aanvullend certificaat voor het vmbo opleiden.

Vacaturetekst

Bekijk eerst kritisch uw (standaard) wervingstekst. Wilt u andere doelgroepen bereiken? Waar en hoe u werft, is bepalend voor de mogelijke kandidaten die u bereikt. Maak duidelijk dat de vacature (ook) openstaat voor kandidaten die nog niet bevoegd of anderszins bevoegd zijn (zij-instromers). Geef dit ook aan in het vacatureoverzicht op uw website. Schrijf de

vacature vanuit de lezer en niet vanuit de school. Vermeld niet alleen wat je vraagt, maar ook wat je als school te bieden hebt.

Wervingskanalen

Denk goed na over de kanalen waarop u de wervingstekst plaatst. Hieronder zetten we de belangrijkste wervingskanalen voor u op een rijtje. U kunt denken aan:

- de regionale (dag)bladen en aan sociale media als Facebook en LinkedIn. Of aan andere landelijke of regionale vacaturewebsites die specifiek gericht zijn op een doelgroep, zoals www.techniekvacatures.nl, www.techniekwerkt.nl of www.zorgenwelzijnplein.nl.
- Of werven via samenwerking met de beroepsverenigingen. In de handreiking "[Docenten werven voor tekortvakken in het vo](#)" kunt u lezen dat deze samenwerking met beroepsverenigingen ook een effectieve wervingsmanier is. Tip uit deze handreiking is om in de samenwerking met de beroepsverenigingen een werknemersreis te beschrijven. Verplaats u in een mogelijke kandidaat en vraag u af wat deze zou willen. Hoe zorgt u ervoor dat het proces waarbij de kandidaat zijn keuzes kan maken optimaal is ingericht?



Bron: Docenten werven voor tekortvakken in het vo, CAOP 2020.

- Kijk ten slotte bij het openzetten van vacatures ook naar andere competenties. Wilt u een ervaringsspecialist? Of iemand die wel al pedagogisch/didactische ervaring heeft (afkomstig uit het po, mbo of hbo), maar de inhoud van het schoolvak zelf nog moet leren?

Regionale vacaturebank of regionaal loket

In een groot aantal regio's is vanuit de regionale aanpak lerarentekort [een regionaal loket op de onderwijsarbeidsmarkt ingericht](#). Via dit loket kunnen potentiële kandidaten informatie krijgen over vacatures, opleidingsroutes, begeleidingsmogelijkheden, soorten onderwijs en het werken in het onderwijs in de regio. Ook begeleiden deze loketten kandidaten in hun zoektocht naar een baan in het onderwijs in of buiten de regio. Een regionaal loket helpt om potentieel onderwijspersoneel te informeren en waar nodig door te geleiden naar routes richting een baan in het onderwijs in de regio. Met het regionaal loket kunt u eenvoudig in contact komen met geïnteresseerde kandidaten. Ook kunnen geschikte kandidaten op basis van een vacature snel worden doorverwezen.

Steeds meer scholen delen de vacatures via de samenwerking in het regionaal loket of in een regionale vacaturebank. U hebt hiermee een groter bereik in uw regio en versterkt uw wervingskracht. U kunt ook afspraken maken over het eventueel openstellen van gedeelde vacatures, het (tijdelijk) uitwisselen van personeel, het samenvoegen van een vacature of het bovenformatief aanstellen van een docent die u nu misschien nog niet nodig hebt, maar die wel voor vervanging ingezet kan worden of volgend jaar wel nodig is om de formatie rond te krijgen.

Tip: Bent u benieuwd of er ook in uw regio een regionaal loket is? U komt het snel te weten via het overzicht van alle regionale loketten op www.aanpaklerarentekort.nl/lerarentekort/leraar-worden. Ook landelijk bestaat er een speciaal informatieloket voor iedereen die informatie wil over het werken in het onderwijs en welke routes er zijn om dit mogelijk te maken: www.onderwijsloket.com.



Aan de slag voor de klas!

Voorlichtingspakket

Augustus 2020

Voorlichtingsbijeenkomst

Een voorlichtingsbijeenkomst kan een goede manier zijn om in contact te komen met potentiële zij-instromers en hen informatie te bieden over het zij-instroomtraject.

Enkele tips voor een succesvolle bijeenkomst:

- Zorg voor een duidelijke rolverdeling en betrek niet te veel organisaties, zodat de organisatie snel kan verlopen en er niet te veel verschillende partijen zijn die hun eigen belang dienen.
- Maak de bijeenkomsten niet te groot en laat een breed onderwijsveld zien. Iemand die geïnteresseerd is in het onderwijs weet vaak niet het verschil tussen po, vo en mbo en kent niet altijd alle vakken die in het vo gegeven worden.
- Houd rekening met de verschillende achtergronden van de geïnteresseerden. Iemand met een hbo- of universitaire opleiding die aansluit bij een van de vakken in het vo, kan een andere weg behandelen dan iemand met een mbo-opleiding maar wel veel werkervaring.
- Bied naast zij-instromer ook de mogelijkheid aan om als gastdocent of hybride docent aan de slag te gaan. Mensen met specialistische vakkennis kunnen zonder bevoegdheid [maximaal zes klokuren in een week lesgeven als gastdocent](#). Zo kunnen zij kennis maken met uw school en mogelijk geïnteresseerd raken om te starten met een zij-instroomtraject.
- Bied heldere informatie over de vacatures die er zijn in uw regio en of uw bestuur.

U kunt ook samen met andere besturen in uw regio een gezamenlijk kennismakingstraject opzetten, waarbij professionals die werkzaam zijn of waren in het bèta-technisch bedrijfsleven en scholieren met een N-profiel in de bovenbouw van het havo/vwo, gedurende een half jaar kunnen ervaren hoe het is om in het onderwijs te werken. Een mooie aanpak van het lerarentekort én een win-winsituatie voor onderwijs, bedrijfsleven en high potentials. In de regio West-Brabant heeft men hiermee al goede ervaring opgedaan. [Bekijk het praktijkvoorbeeld.](#)

Voorlichtingsmateriaal

Er is volop voorlichtingsmateriaal beschikbaar over zij-instroom. Stimuleer mogelijke kandidaten om voorafgaand aan de informatiebijeenkomst de zelftest [Carrièreswitch naar het onderwijs](#) te doen. Aan de hand van die test (die Voion samen met het Arbeidsmarktplatform PO ontwikkelde) kunnen ze nagaan welke vaardigheden er nodig zijn voor een baan als leraar en over welke van deze vaardigheden zij beschikken. De zelftest duurt ongeveer 30-45 minuten en bestaat uit vier onderdelen: oriëntatie, competenties, drijfveren en persoonlijke achtergrond.

Tip: Voor zij-instromers vanuit het bedrijfsleven is een informatiepakket ontwikkeld. Dit informatiepakket [“Aan de Slag voor de Klas”](#) biedt potentiële zij-instromers algemene informatie over het Nederlandse onderwijssysteem.

Ter ondersteuning van een voorlichtingsbijeenkomst kunt u bijvoorbeeld gebruikmaken van de volgende middelen:

- Routes naar werken in het voortgezet onderwijs (bijlage 1)
- Voorlichtingspakket aan de slag voor de klas! (bijlage 2)
- Stappenplan Zij-instromer (bijlage 3)
- Route naar een baan als zij-instromer (bijlage 4)
- [Campagnemateriaal van “Debaanvanhetleven”](#), de imagocampagne van de overheid en de gezamenlijke onderwijssectoren: www.debaanvanhetleven.nl
- De website www.onderwijsloket.com met informatie en helpdesk over werken in het onderwijs.

Tip: Laat een ervaringsdeskundige (een collega van de eigen scholen die het zij-instroomtraject volgt of volgde) zijn of haar verhaal vertellen. Ook kunt u bijvoorbeeld gebruikmaken van “speeddates” tussen kandidaat en school om snel informatie uit te wisselen.

Oriëntatie-activiteiten

Doel van de oriëntatie-activiteiten is te zorgen dat zowel de school (en het schoolbestuur) als de kandidaat voldoende informatie heeft om een juiste keuze te maken voor het wel of niet voor de klas gaan staan. Bedenk dat beide keuzes (een ja of nee) goed zijn om uitval in het traject en de latere uitvoering van het beroep te voorkomen.

U kunt de volgende activiteiten organiseren om de zij-instromers in spe kennis te laten maken met uw school of de verschillende scholen van uw bestuur of in de regio:

- Een kennismakingsdag(deel) of meeloopdag op een school met een ervaren (toekomstige) collega in het vak waarin de zij-instromer aan de slag wil.
- Oriëntatietestdagen om te ervaren hoe het is om zelf voor de klas te staan en les te geven.
- Een of meerdere open dagen om kennis te maken met uw school.
- Een oriëntatie- of opfriscursus aanbieden, zoals een meerdaagse oriëntatie cursus of een andere regionale variant.

Op die manier wordt de kans een stuk groter dat de kandidaat een bewuste keuze maakt. Is een kandidaat al wat verder in zijn oriëntatie? Zorg dan voor een vast aanspreekpunt binnen uw eigen schoolorganisatie, regio en/of regionaal loket met voldoende kennis van de verschillende opleidingstrajecten. Bij deze contactpersoon kan de kandidaat terecht voor een oriënterend gesprek en wellicht ook een check op zijn/haar werkervaring, competenties en loopbaanmogelijkheden.

Lees ter verdere inspiratie het [praktijkverhaal Zin in lesgeven](#) of bekijk de video.

Tip: Maak afspraken met andere besturen en scholen in de omgeving over het eventueel uitwisselen van kandidaten. Zo vergroot u de kans dat geschikte kandidaten geplaatst kunnen worden en er geen talent verloren gaat.

Matching

Na de voorlichtingsbijeenkomst(en) en de oriëntatie-activiteiten is het tijd om geïnteresseerde kandidaten te matchen. Neem contact op met geïnteresseerde kandidaten en bespreek de mogelijkheden en wensen. Kijk vervolgens of er binnen uw schoolbestuur of in uw regio mogelijkheden zijn om de kandidaat te matchen. Zo helpt u de kandidaat op weg naar een volgende stap. Lees ter inspiratie het praktijkverhaal over hoe de [matching via een regionaal loket](#) werkt in de Duin- en Bollenstreek.

Opleidingstrajecten

Zorg er daarom voor dat u binnen uw schoolorganisatie een klimaat creëert waarin zij-instromers zich welkom voelen en waarbinnen zittende leraren geen extra werkdruk ervaren. Houd daarbij (als u een zij-instromer aanneemt die uit het bedrijfsleven komt) ook rekening met cultuurverschillen tussen bedrijfsleven en onderwijs. Zij-instromers uit het bedrijfsleven kunnen een andere visie op werken hebben dan uw zittend personeel. Vaak is dit een waardevolle toevoeging op uw bestaande organisatie. [Lees het ervaringsverhaal wat kunnen we leren van zij-instromers in de bètavakken](#)

Of lees het praktijkverhaal: [Zij-instroom uitgelicht: kersverse docenten aan het woord over hun nieuwe loopbaan.](#)

Afhankelijk van de achtergrond en wensen van de potentiële leraar, kunt u hem of haar voorzien van realistische informatie over het zij-instroom

traject en de mogelijkheden van een bepaalde opleiding. In de [factsheet Routes naar werken in het voortgezet onderwijs](#) (bijlage 1) staan de verschillende routes voor het behalen van een bevoegdheid uitgewerkt.

[illegible]

Meest gebruikte routes

Voor een zij-instromer zijn dit de vaakst voorkomende opleidingsroutes.

1 De kopopleiding

De kopopleiding leidt in één jaar op tot een tweedegraads bevoegdheid voor het voortgezet onderwijs. Heeft de potentiële leraar een bacheloropleiding afgerond die opgenomen is in de [verwantschapstabel kopopleidingen](#)? Dan kan hij of zij een traject van een jaar volgen bij een kopopleiding. Kijk voor meer informatie op hbo.bachelors.nl/kopopleiding.

2 De educatieve module

Een educatieve minor biedt academische studenten de mogelijkheid om vroegtijdig kennis te maken met de theorie en de praktijk van het leraarsvak. Studenten die de vakbachelor én deze educatieve minor succesvol hebben afgerond, zijn gekwalificeerd om les te geven in de onderbouw van havo/vwo en het vmbo-t. Zij hebben daarmee een (beperkte) tweedegraads bevoegdheid voor het vak verbonden aan hun bachelor. Meer weten? De afgeronde universitaire bachelor- of masteropleidingen die het mogelijk maken om een educatieve module te volgen staan vermeld in de [verwantschapstabel educatieve module](#).

3 Zij-instroom in beroep (ZiB)

Het opleidingstraject Zij-instroom in Beroep (ZiB) biedt de mogelijkheid om in maximaal twee jaar een tweedegraads bevoegdheid te halen als leraar in het voortgezet onderwijs. Na het geschiktheidsonderzoek start een passend scholingstraject. De zij-instromer beschikt al over

een afgeronde hbo- of wo-opleiding, voldoende maatschappelijke ervaring en beroepservaring, en een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).

4 Deeltijdopleiding

De potentiële kandidaat kan ook het advies krijgen om de deeltijdopleiding te volgen. Daarbij biedt u de kandidaat de mogelijkheid om de stage bij u op school te volgen en/of in deeltijd als leraarondersteuner aan de slag te gaan. Als extra bindingsfactor kunt u hierbij aanbieden om onder voorwaarden (een deel van) de studiekosten te betalen.

Afspraken met de lerarenopleiding

Maak afspraken met de lerarenopleidingen in uw omgeving over:

- het zij-instroomprogramma (leg dit vast in de tripartiete overeenkomst tussen lerarenopleiding school en zij-instromer);
- het aanbod van de verschillende vakken;
- het aanbod van werkplekken voor zij-instromers;
- de begeleiding vanuit de opleiding;
- deelname aan de deeltijdopleiding.

Vergelijk de lerarenopleidingen voor een goede match tussen zij-instromer en school.

Wilt u weten wat het aanbod is? Kijk dan in:

- de [onderwijsnavigator van het onderwijsloket](#);
- het overzicht van de [hbo lerarenopleidingen](#);
- het overzicht van de [universitaire lerarenopleidingen](#) in Nederland.

Inzet extra financieringsmiddelen

Het werven, selecteren, opleiden, begeleiden en inwerken van een nieuwe docent kost in de eerste jaren altijd extra tijd en geld. Er zijn meerdere mogelijkheden voor extra financiering rondom zij-instroom, zowel voor schoolbesturen als voor individuele kandidaten:

- ZiB subsidie via DUO; Als schoolbestuur in het vo kunt u aanspraak maken op een subsidie van maximaal 20.000 euro voor een zij-instromer.
- Sommige gemeenten zoals Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere (de G5) bieden een extra subsidie voor de begeleiding van zij-instromers aan.
- Subsidies voor werknemers. Bekijk de mogelijkheden op de site van DUO.
- Of maak gebruik vanuit de subsidiemiddelen voor de Regionale Aanpak Personeelstekort, Extra handen voor de klas of Nationaal Programma Onderwijs.
- De middelen voor deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten en het persoonlijk basisrecht voor professionalisering (artikel 16, CAO VO 2020). Dit kunt u bijvoorbeeld inzetten als een van uw medewerkers een (verkorte) deeltijdopleiding wil gaan volgen en niet in aanmerking komt voor een van de genoemde subsidiemogelijkheden.

Stap 5 ZET EEN ZIJ-INSTROOMTRAJECT OP

Een succesvol zij-instroomtraject is van belang voor zowel de kandidaat als voor de school. Wat kunt u als school doen om potentiële leraren een succesvol zij-instroomtraject te bieden? Daarvoor hebben wij enkele aandachtspunten voor u op een rij gezet, voor elke fase in het zij-instroomtraject.

1 Aandachtspunten bij de werving en oriëntatiefase

Zorg voor een vast aanspreekpunt en voldoende oriëntatiemogelijkheden

Potentiële kandidaten oriënteren ze zich eerst zelf, bijvoorbeeld via de informatie op uw website en via social media. Wanneer er een vaste contactpersoon is bij het bestuur of in het regionaal loket dan kan de kandidaat daar contact mee opnemen. Die contactpersoon kan vervolgens de kandidaat verder informeren en hem of haar gedurende het gehele oriëntatietraject volgen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een instroommakelaar. Lees het praktijkverhaal [Instroommakelaar in Zwolle](#).

2 Aandachtspunten bij de selectie en matchingsfase

Hoe zorgt u dat de zij-instromer heel bewust kiest voor een traject en gemotiveerd is om het traject succesvol te doorlopen?

- **Talent Motivatie Analyse of een assessment**
Beschikt de betreffende kandidaat over voldoende talent, motivatie en ontwikkelcapaciteit. Het assessment werkt als selectie-instrument en schetst een duidelijk beeld van het traject, het beroep en de verwachtingen.

- **Een geschiktheidsonderzoek**

Het opleidingsinstituut bepaalt op basis hiervan of de kandidaat als zij-instromer direct voor de klas kan. Ook werpt het onderzoek meer licht op de vraag of de kandidaat al voldoende in huis heeft om zich, met beperkte scholing, binnen twee jaar te ontwikkelen tot "docent". Bij de meeste opleidingen vindt het geschiktheidsonderzoek daarom plaats voordat de zij-instromer start. Maar bij sommige opleidingen kan dit onderzoek ook in de eerste maanden plaatsvinden. De zij-instromer start op basis van dit onderzoek met zijn ontwikkeltraject en bepaalt zijn eigen leervragen. Deze zijn verschillend per zij-instromer; het opleidingstraject is waar mogelijk maatwerk. Zorg ervoor dat de zij-instromer goed is voorbereid op het geschiktheidsonderzoek.

- **Goede begeleiding en voldoende draagvlak**

De schoolorganisatie zorgt er idealiter zelf voor dat er voldoende opgeleide coaches/mentoren/schoolopleiders binnen de eigen school of vakgroep zijn die de kandidaat kunnen begeleiden. Zij-instromers leren het meeste in de praktijk. Het is daarom van belang dat de schoolopleider en de mentor/coach voldoende tijd hebben voor de begeleiding van de zij-instromer. Binnen de opleidingsscholen werken lerarenopleidingen en scholen nauw samen om aankomend leraren voor te bereiden op de onderwijspraktijk. Voor partnerschappen Samen Opleiden is een [kwaliteitskader](#) op landelijk niveau opgesteld dat richtinggevend is voor kwaliteitsborging en -ontwikkeling van

samen opleiden en inductie. Ook is het belangrijk om te zorgen voor voldoende draagvlak binnen het team/de vakgroep.

- **Bouw aan een netwerk van zij-instromers**

Kijk of er een mogelijkheid is om de zij-instromer ook in contact te brengen met andere zij-instromers via het eigen opleidingsinstituut, binnen uw school, bestuur of uw regio om zo een netwerk te faciliteren.

- **Maak duidelijke afspraken**

Veel besturen stellen zij-instromers in eerste instantie bovenformatief aan. De zij-instromer krijgt daardoor voldoende tijd voor oriëntatie en heeft de vrijheid om fouten te maken. Ga in gesprek met de potentiële leraar en maak duidelijke afspraken over:

- het type arbeidscontract: waaronder uitzicht op vast, clause bij uittreding uit dienst, salaris en inschaling tijdens en na zij-instroomtraject;
- het minimale en maximale aantal lessen tijdens het traject; over het algemeen wordt aangeraden om te beginnen met een aanstelling waarbij zij-instromer maximaal twee dagen voor de klas staat maar met een minimale omvang van 0,5 fte, zoals voor een startende leraar (artikel 9.4. CAO VO 2020);
- het soort en de hoeveelheid begeleiding op school en door de lerarenopleiding;
- de hoeveelheid studieverlof en ontwikkelruimte. Voor leraren die zich via een lerarenbeurs willen om- of bijscholen kunt u gebruik maken van de subsidie studieverlof.

3 Aandachtspunten bij aanvang van het zij-instroomtraject

Een succesvol zij-instroomtraject begint idealiter met een warm welkom binnen het team of de vakgroep. Zorg ervoor dat het team op de hoogte is van de afspraken die zijn gemaakt over de inzet van de zij-instromer en over het stage- en inwerktraject dat hij of zij gaat doorlopen.

4 Aandachtspunten tijdens het zij-instroomtraject

De zij-instromer is een startende docent, met geen of weinig ervaring voor de klas. Bekijk daarom per kandidaat welke mogelijkheden er zijn en wat realistisch is.

Tip: Lees ook de handreiking [Aan de slag voor de klas!](#) De stappen in een carrièreswitch naar het onderwijs.



- **Klassen**

Kan de kandidaat al alleen voor de groep staan? Zorg er dan voor dat hij of zij niet alleen de lastigste klassen krijgt en rustig kan wennen aan het lesgeven.

- **Rooster**

Houd bij de roostering ook rekening met de opleidingsdagen van de kandidaat en met de aanvullende wensen die iemand wellicht heeft (bijvoorbeeld als het gaat om de leeftijd van de leerlingen of voorkeursdagen).

- **Extra taken**

Belast de zij-instromer daarnaast, zeker in het eerste jaar, niet onnodig met extra taken (zoals het mentoraat van leerlingen).

- **Begeleiding**

Vanuit de opleiding krijgt de kandidaat begeleiding in de vorm van een instituutopleider. In het partnerschap tussen opleidingsinstituut en opleidingsschool is er aandacht voor samen opleiden, samen onderzoeken en samen professionaliseren. Ook wanneer u niet betrokken bent bij een partnerschap van Samen opleiden dient u te zorgen voor goede begeleiding in samenspraak met het opleidingsinstituut. Op de werkplek moet er ook voldoende begeleiding aanwezig zijn in de vorm van een schoolopleider, mentor en/of coach. Voor de begeleiding van de zij-instromer zijn voldoende tijd, deskundigheid en sensitiviteit van de begeleider van belang. In het begin is wekelijks contact het advies; daarna tweewekelijks of zo vaak als nodig (afhankelijk van de behoefte van de zij-instromer). Uiteindelijk komt het op

maatwerkafspraken uit tussen zij-instromer, de begeleider en de opleider. In het [Platform Samen opleiden en professionaliseren](#) vindt u informatie over hoe de duurzame inrichting van opleiding en professionalisering vorm kan krijgen. Of bekijk de informatie over [begeleiding van startende leerkrachten](#) op de website van Voion en de [VO-raad](#).

Let op: een goede begeleiding kan onder druk komen te staan door de waan van de dag. Een proactieve houding van de zij-instromer zelf is dan een vereiste. De zij-instromer is zelf verantwoordelijk voor zijn leerproces, maar kan daarbij een steun in de rug gebruiken. Een startende leraar heeft recht op een reductie van zijn lesgevende taak met 20% gedurende het eerste jaar en 10% gedurende het tweede jaar van de aanstelling. (artikel 8.3. CAO VO 2020). De afspraken over ontwikkeltijd worden in het team of sectie vastgesteld en verwerkt in de jaartaak. (artikel 8.2. CAO VO 2020).

- **Opleidingsduur**

Het traject Zij-instroom in Beroep (ZiB) duurt twee jaar. Verlenging is mogelijk wanneer de kandidaat nog iets meer tijd nodig heeft. Na afronding van het traject ontvangt de zij-instromer een getuigschrift van bekwaamheid waarmee hij/zij bevoegd voor de klas kan staan. De zij-instromers die een deeltijdopleiding volgen hebben vaak een langere opleidingsduur (2-3 jaar). Zij ontvangen aan het eind van het traject een diploma met bevoegdheid.

Stap 6 BORGING EN EVALUATIE

Het zij-instroomtraject is afgerond. De zij-instromer heeft het opleidingstraject met succes doorlopen en zijn of haar diploma of getuigschrift gehaald. Evalueer en kijk wat er goed is gegaan en wat een volgende keer beter zou kunnen. Pas het actieplan hierop aan.

Stem met de zij-instromer af wat nog nodig is. Voorkom desinvestering. Ook na afronding van het zij-instroomtraject is het van belang dat de kersverse docent een aanspreekpunt houdt waar hij of zij terecht kan met vragen. En dat hij of zij voldoende wordt begeleid in zijn of haar verdere professionele ontwikkeling. Alleen dan kan een leraar doorgroeien tot vakbekwaam professional en behouden blijven voor het onderwijs. Uit onderzoek blijkt dat te veel startende leraren in de eerste vijf jaar uitvallen en daarmee verloren gaan voor het onderwijs. Voorkom desinvestering en organiseer binnen de school, het bestuur en/of de regio trajecten voor [de begeleiding van startende leerkrachten \(BSL\)](#).

Deel de ervaring en laat de meerwaarde zien

U heeft het zij-instroomtraject ontwikkeld en ingezet bij een of meerdere van uw scholen of door een regionale aanpak. Probeer nu het verhaal van de ervaring met deze zij-instromer(s) en de meerwaarde van de zij-instromer voor het voetlicht te brengen. Laat zien dat de zij-instromer kennis, levens- en werkervaring en vaardigheden met zich meebrengt die een mooie aanvulling vormen op het leerproces voor de leerlingen. En dat de zij-instromer een andere ervaring met zich meebrengt dan iemand die direct vanuit het voortgezet onderwijs doorgestroomd is naar de lerarenopleiding of die net van de universiteit komt.

Frisse blik

Juist vanuit deze levenservaring en gedrevenheid kan de zij-instromer een frisse blik werpen op het onderwijsproces. Door vragen te stellen over zaken die voor de school vanzelfsprekend lijken, kan de zij-instromer de school uitdagen om nog eens kritisch na te denken over waarom ze de dingen doet zoals ze doet – en waar er wellicht verbetering mogelijk is.

Zij-instromers kunnen kortom van meerwaarde zijn voor het onderwijs omdat zij:

- kennis van buiten naar binnen brengen;
- de diversiteit in een team vergroten;
- kennis en wijsheid meebrengen op basis van levens- en werkervaring, buiten het onderwijs;
- een frisse blik hebben wanneer ze hiertoe voldoende uitgedaagd worden.

Maak daar gebruik van.

Samengevat: in zes stappen naar succesvolle zij-instroom

Stap 1:

Ontwikkel een visie op zij-instroom. Wat verwacht u van het zij-instroomtraject? En hoe dragen zij-instromers bij aan de onderwijskwaliteit?

Stap 2:

Formuleer een strategie. Hoe gaat u de werving en selectie van zij-instromers aanpakken?

Stap 3:

Start de werving van potentiële kandidaten (wie en hoe), via meerdere wervingskanalen.

Stap 4:

Onderzoek de mogelijkheden voor opleiding en financiering; de mogelijkheden zijn legio.

Stap 5:

Zet een zij-instroomtraject op en let op de aandachtspunten.

Stap 6:

Evaluatie en Borging. Trek lering uit de ervaring en voorkom desinvestering. Deel de ervaring en meerwaarde van de frisse blik.

Voorwaarden voor succes bij zij-instroom

Het zij-instroomtraject vraagt om een investering van alle betrokkenen. Wat zijn de belangrijkste randvoorwaarden als u van zij-instroom een succes wilt maken?

1 Goede communicatie: neem het team mee

- Praat met het team over uw visie, het beleid en de wederzijdse verwachtingen.
- Vertel wat zij-instroom inhoudt en wat de zij-instromer brengt (een wo-/hbo- professional met vakinhoudelijke kennis).
- Bespreek in het team/de school eventuele zorgen en oplossingen.
- Laat de zij-instromers meelopen, meekijken en reflecteren.
- Toon begrip en neem de zij-instromer op in het team.

2 Een veilige leeromgeving

- Biedt extra begeleiding, tijd en ruimte voor studie.
- Vergroot het draagvlak in het team.
- Creëer een gedeelde visie en veilige leeromgeving.
- Vraag van het team een bijdrage aan de begeleiding.

3 Kies de juiste locatie

- Plaats de zij-instromer bij voorkeur bij een opleidingsschool.
- Laat de schoolopleider en/of mentor coachen en begeleiden.
- Vergroot de samenwerking met de lerarenopleiding.
- Onderhoudt regelmatig contact met de lerarenopleiding.

4 Een vaste klas en rooster

- Plaats in een vaste klas.
- Geef niet de overblijvende moeilijke klassen.
- Zorg voor regelmaat in het rooster en klassentoewijzing.
- Zet de zij-instromer niet in op vervanging.

5 Meer maatwerk

- Vraag de lerarenopleiding maatwerk te bieden bij een zij-instroomtraject.
- Heb aandacht voor de persoonlijke achtergrond en leervragen.
- Vraag vrijstellingen op basis van Eerder Verworven Competenties (EVC) of studiepunten.
- Spreek met de opleiding af dat zij in het assessment rekening houden met de EVC.⁴

6 Verwachtingsmanagement

- Stemmen de verwachtingen van bestuur, opleiding en zij-instromer overeen?
- Is iedereen op de hoogte van wat er van hem of haar wordt verwacht?
- Maak duidelijke afspraken over:
 - de verantwoordelijkheid van de school, het bestuur, de opleiding en de zij-instromer;
 - de begeleiding in de school;
 - de rol van de mentor/coach in de school;
 - de rol van de schoolopleider;
 - de wijze van afstemming;
 - de afstemming tussen de mentor en de schoolopleider;
 - de behoefte van de zij-instromer.
- Leg afspraken met de zij-instromer als onbevoegde leraar vast in de arbeidsovereenkomst (CAO VO artikel 9.5.).

⁴ Dit is ook zo afgesproken in het in oktober 2020 gesloten bestuursakkoord "[Flexibilisering lerarenopleidingen](#)" tussen de overheid en de Vereniging Hogescholen (VH) en de Vereniging van Universiteiten (VSNU).

Samengevat: de belangrijkste randvoorwaarden voor succes bij zij-instroom

- ✓ **Investeer in goede communicatie:** neem het team mee en vergroot zo de kans dat het team de zij-instromers snel opneemt.
- ✓ **Zorg voor een veilige leeromgeving** door zij-instromers extra begeleiding en tijd en ruimte voor hun studie te bieden.
- ✓ **Kies de juiste locatie;** bij een opleidingsschool is een schoolopleider en/of mentor aanwezig die de zij-instromer kan coachen en begeleiden.
- ✓ **Plaats de zij-instromer in een vast klas** en let op het rooster; opdat deze bijdraagt aan en past bij de ontwikkeling die de aankomend docent doormaakt.
- ✓ **Spreek maatwerk af met de lerarenopleiding** en zorg dat rekening gehouden wordt met de Eerder Verworven Competenties van de zij-instromer.
- ✓ **Verwachtingsmanagement:** maak duidelijke afspraken over de begeleiding, over de rol van de mentor/coach in de school en van de schoolopleider, en over de wijze van afstemming, zodat alle partijen weten wat ze wel en niet van elkaar kunnen verwachten.

Bijlagen

Routes naar Werken in het voortgezet onderwijs

Voorlichtingspakket Aan de slag voor de klas!

Routes naar werken in het voortgezet onderwijs



Bevoegdheid		Routes	Duur traject	Minimale toelatingseisen*
Eerstegraads bevoegdheid Met een eerstegraads bevoegdheid mag je bovenop de bevoegdheden van een tweedegraads docent ook lesgeven in de bovenbouw van havo en vwo.	Aan universiteit	Zijnstroomtraject**	voltijd 2 jaar	Afgeronde wo-master in (richting van) schoolvak + aanstelling in vo of tweedegraads lesbevoegdheid in (richting van) schoolvak + aanstelling in vo
		Educatieve master na behalen vakmaster	voltijd 1 jaar deeltijd 2 jaar	Afgeronde wo-master in (richting van) schoolvak
		Educatieve master in combinatie met vakmaster	voltijd 2 jaar	Afgeronde wo-bachelor in (richting van) schoolvak
	Aan hogeschool	Hbo-master	voltijd 1,5 jaar deeltijd 2 – 3 jaar	Tweedegraads bevoegdheid in schoolvak, wo-opleiding met educatieve minor/module voor schoolvak of wo-opleiding in (richting van) schoolvak
Tweedegraads bevoegdheid Met een tweedegraads bevoegdheid mag je lesgeven aan het vmbo, mbo, praktijkonderwijs en de onderbouw van havo en vwo. Met een beperkte tweedegraads bevoegdheid mag je lesgeven aan het vmbo-tl en de onderbouw van havo en vwo.	Volledig (aan hogeschool)	Zijnstroomtraject**	voltijd 2 jaar	Afgerond hbo- of wo-diploma in (richting van) schoolvak + aanstelling in vo. Of met bevoegdheid voor ander vak/in andere sector + aanstelling in vo.
		Kopopleiding	voltijd 1 jaar deeltijd 2 jaar	Afgerond hbo- of wo-diploma in (richting van) schoolvak. Zie de verwantschapstabel kopopleidingen voor een overzicht van aanverwante opleidingen.
		Hbo-lerarenopleiding	voltijd 4 jaar deeltijd 2 – 4 jaar	Mbo4-, havo-, vwo-diploma of 21+-toets
	Beperkt (aan universiteit)	Educatieve minor	voltijd 0,5 jaar deeltijd 1 jaar	Onafgeronde wo-bachelor in (richting van) schoolvak. Zie de verwantschapstabel educatieve minor voor een overzicht van aanverwante opleidingen.
		Educatieve module	voltijd 0,5 jaar deeltijd 1 jaar	Afgeronde wo-bachelor in (richting van) schoolvak. Zie de verwantschapstabel educatieve minor voor een overzicht van aanverwante opleidingen.
Pabo bevoegdheid*** Met een pabo bevoegdheid mag je na het behalen van een certificaat lesgeven aan het vmbo BBL en KBL.		Aanvullend certificaat	deeltijd < 1 jaar	Pabodiploma of graad van Pedagogische Academie (1971-1986)
		Associate degree	voltijd en deeltijd 2 jaar	Mbo4-, havo-, of vwo-diploma
		BOL/BBL-opleiding	voltijd en deeltijd 3 jaar	Vmbo-diploma of overgangsbewijs 3 havo/vwo naar 4 havo/vwo
Lerarenondersteuner**** Als lerarenondersteuner ondersteun je de leraar en voer je ook zelfstandig taken uit.				
Onderwijsassistent Als onderwijsassistent ondersteun je de leraar bij het uitvoeren van zijn/haar taken.				

* Indien de kandidaat niet aan de minimale toelatingseisen voldoet en 21 jaar of ouder is dan moet de kandidaat een 21+ toelatingsonderzoek afleggen.

** Om te bepalen of een kandidaat in staat is het zijnstroomtraject binnen 2 jaar af te leggen moet deze eerst een geschiktheidsonderzoek afleggen.

*** Met een pabodiploma mag je Nederlands, Engels, wiskunde, geschiedenis, aardrijkskunde, biologie, verzorging, muziek, handvaardigheid, tekenen en praktijkoriënterende vakken geven in het praktijkonderwijs. Met een graad van de Pedagogische Academie (behaald tussen 1971 en 1986) mag je alleen Nederlands en rekenen geven in het praktijkonderwijs, maar ook in het gehele vmbo. Met een pabodiploma van voor 1 augustus 2006 mag een leraar zonder certificaat lesgeven aan vmbo-leerlingen met een twee-indicatie.

**** Na een Associate degree-opleiding tot lerarenondersteuner kan men meestal instromen in het derde jaar van een hbo lerarenopleiding.

Routes worden gevolgd aan een hogeschool en de route aan een ROC.
Routes volgt men aan een universitaire lerarenopleiding.



verwantschapstabel
kopopleidingen



verwantschapstabel
educatieve minor



Aan de slag voor de klas!

Voorlichtingspakket

Augustus 2020

Stappenplan: Zij-instromers

Stappenplan: Zij-instromers



OVERWEEG JE ALS ZIJ-INSTROMER IN HET VOORTGEZET ONDERWIJS AAN DE SLAG TE GAAN? DAN HELPT HET DOORLOPEN VAN DEZE STAPPEN JE BIJ HET MAKEN VAN EEN KEUZE.

1 KOM ERACHTER WAT HET BETEKENT OM LERAAR TE WORDEN

Bezoek scholen, praat met leraren, leerlingen, andere overstappers. Bied jezelf aan als gastdocent en ervaar hoe het is om voor de klas te staan. En beantwoord dan eerlijk de vraag of het vak bij je past. Een cursus zoals Zin in lesgeven van Windesheim kan je hierbij helpen.

2 GA NA OF JE HET AANKUNT

Als je een baan vindt in het onderwijs sta je meestal meteen voor de klas. Dat is zwaar, vooral in het begin. Bereid je daarop voor. Want náást je werk in de praktijk moet je ook nog het leertraject volgen om je lesbevoegdheid te halen. Je zult veel tijd moeten investeren in het ophalen van kennis en het volgen van de opleiding. Kun je daarvoor de tijd en energie vrijmaken?

3 SOLLICITEER

Denk je dat het onderwijs iets voor je is? En denk je ook dat je het aankunt? Ga solliciteren! Het kan zijn dat een geschiktheidsonderzoek deel uitmaakt van de sollicitatieprocedure. Dat verschilt van school tot school.

Vind je nu geen passende baan in het onderwijs? Kijk dan hoe je vast zelf aan de slag kunt gaan met de scholing die je nog nodig hebt. Een lerarenopleiding kan je hierover adviseren.

Kijk voor meer informatie op: www.wordleraarinheto.nl

BEDENK DAT LESGEVEN PITTIG KAN ZIJN

Het onderwijs is een minimaatschappij met eigen normen en waarden en leerlingen zijn niet altijd lieverdjes. Maar: je krijgt er veel voor terug. En je leert zelf ook veel. Over wat leeft in de wereld van jongeren, over je eigen capaciteiten en je grenzen. Men zegt niet voor niets: "Je groeit in het onderwijs."

BEDENK DAT LESGEVEN MEER IS DAN ALLEEN VOOR DE KLAS STAAN

Zowel tijdens als buiten de lesuren heb je een coachende en begeleidende rol. Met een team van collega's ben je verantwoordelijk voor een groep leerlingen. Je denkt mee over nieuwe lesprogramma's en maakt gebruik van moderne leermiddelen, zoals de elektronische leeromgeving. Ook verricht je coördinerende taken en gaat je aandacht uit naar het organiseren van buitenschoolse activiteiten.

Route naar een baan als zij-instromer

Route naar een baan als zij-instromer

Oriënteren

Ontdek of een baan als docent iets voor je is. Denk aan:

- Wat houdt het beroep in?
- Past het bij me?
- Waar wil ik werken (type onderwijs en school)?
- Welke opleiding heb ik nodig met mijn vooropleiding en ervaring?
- Wat houdt de opleiding in?
- Wat is de tijdsinvestering en wat betekent dit voor mijn persoonlijke situatie?
- Welke mogelijkheden zijn er om de opleiding te financieren?

TIPS

- Bezoek voorlichtingsbijeenkomsten van schoolbesturen en lerarenopleidingen.
- Ga in gesprek met leraren.
- Vraag of je een dagje mag meelopen op een of meerdere scho(o)l(en).
- Ga in gesprek met de opleidingen.

FINANCIERING

- De school kan een subsidie zij-instroom aanvragen.
- Zelf kun je o.a. gebruikmaken van de tegemoetkoming leraren of het levenlanglerenkrediet.
- Gebruik de rekenhulp van DUO om te zien welke regelingen voor jouw situatie gelden.

Solliciteren

Solliciteer bij een school of schoolbestuur als zij-instromer. Je kunt dan naast je opleiding meteen aan de slag.

SOLLICITEREN



INSCHRIJVEN



Inschrijven voor (verkorte) deeltijdopleiding

Je kunt er ook voor kiezen eerst een opleiding te gaan doen naast je huidige baan. Tijdens of na de opleiding kan je solliciteren op een baan in het onderwijs.

ASSESSMENT



Geschiktheidsonderzoek (assessment)

De opleiding onderzoekt:

- of je geschikt bent om voor de klas te staan;
- of je binnen 2 jaar de opleiding kunt volgen;
- welke aanvullende scholing en begeleiding nodig is.

AANSTELLING



Aanstelling

Ben je aangenomen op een school? Dan krijg je een benoeming voor 2 jaar en je sluit een scholings- en begeleidingsovereenkomst af met het schoolbestuur en de opleiding.

Bekwaamheidsonderzoek

Binnen 2 jaar leg je een bekwaamheidsonderzoek af. Als je slaagt, krijg je een getuigschrift. Daarmee ben je volledig bevoegd als docent.

ONDERZOEK



OPLEIDINGSTRAJECT



Opleidingstraject

De opleiding duurt maximaal 2 jaar.

DOCENT

Zelfstandig docent

Heb je de opleiding goed afgerond, dan mogen scholen je aanstellen als docent.



In de CAO VO 2020 (artikel 9.5. Arbeidsovereenkomst onbevoegde leraar) staat hierover:

9.5. Arbeidsovereenkomst onbevoegde leraar

1. Een werknemer die geen enkele wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs bezit, wordt voor ten hoogste 2 jaar in een leraarsfunctie benoemd, gedurende maximaal 3 arbeidsovereenkomsten.
2. De werkgever stelt bij aanvang van de arbeidsovereenkomst in overleg met de onbevoegde leraar een studieplan op, waarin facilitering in tijd en geld zijn vastgelegd, dat leidt tot het behalen van een wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs binnen 2 jaar.
3. De werkgever verleent aan de onbevoegde leraar studieverlof voor studieactiviteiten die onder werktijd plaatsvinden.
4. Indien de onbevoegde leraar na 2 jaar geen wettelijke onderwijsbevoegdheid heeft behaald, kan in bijzondere gevallen de arbeidsovereenkomst daarna ten hoogste nog twee keer met 1 jaar worden verlengd.
5. Het bepaalde in lid 4 betreft een afwijking van de wettelijke ketenbepaling conform artikel 7:668a lid 5 BW, die voortkomt uit de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering binnen de sector voortgezet onderwijs waarbij continuïteit, kwaliteit en het bevorderen van bevoegde leraren in het onderwijs gewaarborgd dient te worden. De afwijkingsmogelijkheid sluit aan bij artikel 33 Wet op het voortgezet onderwijs (WVO).
6. Zolang de leraar geen wettelijke onderwijsbevoegdheid bezit, kan hij uitsluitend benoemd worden in de leraarsfunctie LB.
7. Onmiddellijk na het behalen van een wettelijke onderwijsbevoegdheid ontvangt de leraar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de bij zijn functie behorende schaal zodra de leraar ten minste 12 maanden in dienst is bij werkgever.
8. Dit artikel is niet van toepassing op:
 - a. de leraar met een arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 9.2. lid 4 onder a en b;
 - b. de leraar die belast is met onderwijs in een vak waarvoor de wetgever geen wettelijke onderwijsbevoegdheid verplicht heeft gesteld.

www.voion.nl

VOION

Het voortgezet onderwijs: een aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken! Dat is waar Voion, in samenwerking met scholen, de VO-raad en vakbonden, aan wil bijdragen. We initiëren onderzoek en delen kennis over de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken. We inspireren met praktijkverhalen en ontwikkelen instrumenten en handreikingen die toepasbaar zijn voor de hele sector. Samen werken we aan het beste onderwijs.

