

**DE EVALUATIE VAN HET
ZIJ-INSTROOMTRAJECT IN
HET PRIMAIR ONDERWIJS**

2003-13

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING 5

1 INLEIDING 10

1.1 Wetgeving ten behoeve van zij-instroom in het beroep 10

1.2 Evaluatie zij-instroomtraject opgedragen aan inspectie 11

1.3 Ontwikkelde instrumenten en werkwijze 12

2 KENMERKEN VAN ZIJ-INSTROMERS IN HET BEROEP 14

2.1 Aantallen primair en voortgezet onderwijs 14

2.2 Nadere beschouwing van de zij-instromers in het primair onderwijs 16

2.2.1 Zij-instromers primair onderwijs naar leeftijd en geslacht 17

2.2.2 Zij-instromers primair onderwijs naar instelling en vooropleiding 18

2.3 Nadere beschouwing van zij-instromers in het voortgezet onderwijs 20

2.3.1 Zij-instromers voortgezet onderwijs naar leeftijd en geslacht 20

2.3.2 Zij-instromers voortgezet onderwijs naar instelling en vooropleiding 21

3 BEKWAAMHEIDSVEREISTEN, ELDERS VERWORVEN COMPETENTIES (EVC'S) EN ASSESSMENTS 28

3.1 Van een stelsel van bevoegdheden naar een stelsel van bekwaamheidsvereisten 28

3.2 Competentiegericht opleiden en beoordelen 29

3.3 Elders verworven competenties (evc's) 29

3.4 Assessments voor leraren 30

3.5 Het STOAS assessment 30

4 DE KWALITEIT VAN DE ASSESSMENTVOORZIENINGEN TEN BEHOEVE VAN HET PRIMAIR ONDERWIJS 32

4.1 Inleiding 32

4.2 Totstandkoming assessmentvoorzieningen en plannen van aanpak 32

4.3 Toegankelijkheid van en voorlichting door assessmentvoorzieningen 33

4.4 Assessoren en assessmentvoorzieningen 35

4.5 Interne betrekkingen en externe relaties 36

4.6 Het geschiktheidsonderzoek 37

4.6.1 Het vooronderzoek (portfolio) 38

- 4.6.2 Het assessment 41
- 4.6.3 Het scholings- en begeleidingsadvies en de afgifte van de geschiktheidsverklaring 46

- 5 DE AARD VAN DE SCHOLING EN BEGELEIDING VAN ZIJ-INSTROMERS 48
 - 5.1 Inleiding 48
 - 5.2 De tripartiete overeenkomsten 48
 - 5.3 Het scholingstraject van de zij-instromer 51
 - 5.4 De inhoud en organisatie van het begeleidingstraject van de zij-instromer 54
 - 5.5 De aard van de bekwaamheidsonderzoeken 57

- 6 HET FUNCTIONEREN VAN DE ZIJ-INSTROMER IN HET BEROEP 60
 - 6.1 Kenmerken van de praktijksituatie van 62 zij-instromers 60
 - 6.2 Geobserveerde lessen 61
 - 6.3 Schoolleiders over zij-instromers 62

BIJLAGEN

- I Legitimeringsbijeenkomst toetsingskader assessmentvoorzieningen 64
- II Bezochte opleidingen/assessmentvoorzieningen en scholen voor primair onderwijs 66
- III Lijst met in te zenden stukken ten behoeve van de bezoeken aan assessmentvoorzieningen primair onderwijs 68
- IV Weergave kwaliteit assessmentvoorzieningen ten behoeve van het primair onderwijs 70
- V Betrokkenen bij de totstandkoming van het rapport 90

LITERATUUR 92

SAMENVATTING

In augustus 2000 is de *Interimwet Zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs* van kracht geworden. Daarmee is de mogelijkheid geschapen om leraar te worden zonder dat men de reguliere lerarenopleiding heeft gevolgd. De voorwaarde is dat men beschikt over een getuigschrift hoger onderwijs dat voldoende betekenis heeft in relatie tot de onderwijsactiviteit waarvoor men zij-instroomt. Verder moet men over relevante maatschappelijke of beroepservaring beschikken. Voldoet men aan deze voorwaarden, dan vindt een assessment plaats waarin wordt vastgesteld of de kandidaat over voldoende competenties beschikt om direct in het beroep te kunnen starten. Aan het eind van het assessment wordt een advies voor verdere scholing en begeleiding voor een periode van maximaal twee jaar uitgebracht. In een drie-partijen-overleg maken school, lerarenopleiding en zij-instromer nadere afspraken over dit scholings- en begeleidingstraject.

Vanaf de inwerkingtreding van de Interimwet heeft het zij-instroomtraject vragen opgeroepen. Wie zijn die zij-instromers; worden zij voldoende zorgvuldig geselecteerd, welke scholing en begeleiding hebben zij nodig om als volwaardige leraar te functioneren; hoe is het gesteld met de kwaliteit van het onderwijs dat zij geven?

Op verzoek van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCenW) heeft de Inspectie van het Onderwijs onderzoek verricht naar de kenmerken van de zij-instromers die vanaf de zomer van het jaar 2000 het onderwijs betraden, naar de kwaliteit van de geschiktheidsonderzoeken die door de instellingen voor hoger onderwijs worden uitgevoerd en naar de daarop aansluitende scholings- en begeleidingstrajecten zoals die door de lerarenopleidingen worden verzorgd. Ook heeft de Inspectie de eerste gegevens verzameld over het functioneren van de zij-instromers in het onderwijs. Een aparte publicatie over de bevindingen in het voortgezet onderwijs is in december 2002 verschenen

Tellingen in het voortgezet onderwijs en primair onderwijs per 31 december 2002

Aan het eind van het kalenderjaar 2002 bleken er ten behoeve van het primair onderwijs 1387 en ten behoeve van het voortgezet onderwijs 549 geschiktheidsverklaringen te zijn verstrekt. Nagenoeg al deze verklaringen hebben geleid tot een tijdelijke benoeming.

Ten opzichte van medio 2002, de peiling vond plaats aan het eind van het cursusjaar 2001-2002, betekent dat een forse toename, met name in het voortgezet onderwijs. Dat de belangstelling voor het zij-instroomtraject met name aantrekt in het voortgezet onderwijs acht de inspectie verheugend. In deze sector zal het lerarentekort de komende jaren relatief de grootste omvang hebben. Minder dan een kwart van de vraag naar nieuwe leraren zal naar verwachting kunnen worden vervuld door afgestudeerden van de lerarenopleidingen voortgezet onderwijs. Bij de assessmentvoorzieningen primair onderwijs is sprake van gestage groei, niet van een plotselinge verdubbeling van het aantal aanmeldingen.

Het aantal kandidaten dat niet geschikt bevonden is om als zij-instromer direct ingezet te worden in de beroepspraktijk ligt op ongeveer 20%. Dit percentage wordt in hoofdzaak veroorzaakt door afwijzing van kandidaten ten behoeve van de sector po.

Kenmerken van zij-instromers in het primair onderwijs

De gemiddelde leeftijd van de zij-instromer in het po is 34,5 jaar, Van hen is 80% vrouw. Van de zij-instromers heeft 78 % een hbo-opleiding, 22% heeft een wo-opleiding. Ruim de helft van de zij-instromers heeft een ho-getuigschrift in de sector Onderwijs of de sector Gedrag en Maatschappij.

De kwaliteit van het geschiktheidsonderzoek

De inspectie heeft in het cursusjaar 2002-2003 onderzocht wat de kwaliteit is van de geschiktheidsonderzoeken zoals die door de assessmentvoorzieningen die bij de lerarenopleidingen ten behoeve van het primair onderwijs zijn ingericht, worden uitgevoerd. In het cursusjaar 2001-2002 werd een dergelijk onderzoek uitgevoerd bij de assessmentvoorzieningen ten behoeve van het voortgezet onderwijs.

De geschiktheidsonderzoeken

De toegankelijkheid van de assessmentvoorzieningen is nog niet in orde. Bij 40% van de voorzieningen moet een geïnteresseerde kandidaat lang wachten alvorens hij iemand kan spreken die hem goed kan voorlichten. Als het contact eenmaal is gelegd dan verlopen de verdere contacten en de informatieverstrekking echter vrijwel overal voorspoedig.

Bij 85% van de assessmentvoorzieningen is men volgens assessoren en coördinatoren van de voorzieningen in staat om de onderzoeken uit te voeren binnen de wettelijk gestelde termijn van maximaal drie maanden. Zij-instromers zelf zijn daarover iets minder positief (60%). Vrijwel overal zijn veldassessoren in gelijke mate bij het assessment betrokken als opleidingassessoren.

Het STOAS-instrument zoals dat door STOAS-Research op verzoek van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen ten behoeve van de geschiktheidsonderzoeken in het kader van de Interimwet is ontwikkeld, blijkt bij alle assessmentvoorzieningen richtinggevend te zijn voor de inrichting van het onderzoek. Ongeveer bij de helft van de voorzieningen bestaat op een of meerdere aspecten van dit instrument wel de nodige kritiek. Een grondige evaluatie, en op basis daarvan aanpassing, van het instrument heeft echter nog nergens plaatsgevonden. Instellingen zouden dit gezamenlijk kunnen ondernemen.

Assessmentvoorzieningen beschikken over voldoende assessoren die in grote meerderheid voor dit specifieke werk zijn opgeleid. De omvang en inhoud van de opleiding variëren sterk, maar is over het algemeen niet erg omvangrijk. Slechts bij 40% van de assessmentvoorzieningen nemen assessoren regelmatig kennis van elkaars beoordelingspraktijken.

Vrijwel bij alle assessmentvoorzieningen wordt in voldoende omvang en variatie gezocht naar bewijs voor alle in de Interimwet aangeduide competentieterreinen.

De inspectie pleit er wel voor om de assessments meer af te stemmen op de onderscheiden portfolio's.

De praktijkopdrachten (waaronder mede begrepen de simulatieopdrachten) hebben nagenoeg bij alle assessmentvoorzieningen voldoende volume. Van expliciete vaststelling van beoordelingscriteria op basis waarvan een kandidaat al of niet geschikt wordt bevonden is nog geen sprake. Impliciet zijn assessoren het over het belang van het ene competentieterrein ten opzichte van het andere veelal eens. De inspectie acht het raadzaam om deze ervaren consensus meer te formaliseren.

Over het slotgesprek is slechts 60% van de geënquêteerde zij-instromers te spreken. Positiever is men over het uiteindelijke verslag.

Driekwart van de assessmentvoorzieningen neemt bij de afweging of een kandidaat geschikt is een beperkte tijd in acht voor een scholings- en begeleidingstraject. Dat is ook wat de wetgever met de geschiktheidsonderzoeken op het oog heeft. Eén op de vijf kandidaten blijkt te worden afgewezen. De meesten van hen wordt geadviseerd de verkorte deeltijdopleiding te volgen. Een enkeling wordt ontraden een onderwijscarrière na te streven.

Adviezen vertonen nog te weinig een duidelijke samenhang met de eindbeoordeling. Dit heeft voor een belangrijk deel te maken met de wijze waarop deze beoordeling is geformuleerd. Een adviesformulering op basis van beoordeling op het niveau van de tien startcompetenties kan daarin mogelijk verbetering brengen. Assessmentvoorzieningen lijken ervan uit te gaan dat de zij-instromers het scholingstraject op dezelfde instelling gaan volgen als waar het geschiktheidsonderzoek is afgenomen. Zij volstaan daarom doorgaans met een adviesformulering in vrij algemene termen. In de adviezen gaat het met name over de scholing en begeleiding die er vanuit de opleiding geboden zou moeten worden. Advisering over begeleiding en eventuele enige scholing door de werkgever blijft buiten beeld.

Het bevoegd gezag wordt nergens betrokken bij beoordeling en advisering van de kandidaat zij-instromer. In de regelgeving is dit wel voorgeschreven. Nog bij geen enkele assessmentvoorziening is een samenhangend systeem van kwaliteitsborging ingericht. Aanzetten daartoe zijn wel aangetroffen.

De aard van het scholings- en begeleidingsaanbod dat de zij-instromer ontvangt

Tripartiete overleg

Bij de meeste Pabo's is de beschrijving van de vormgeving, de inhoud en de verantwoordelijkheidstoedeling bij de begeleiding van de zij-instromer nog onvoldoende of helemaal niet in de overeenkomsten opgenomen.

Ook is er in de overeenkomsten nog geen sprake van overheveling van delen van de scholing naar de school waar de zij-instromer zal worden aangesteld

Scholen zijn er doorgaans nog niet aan gewend om te overleggen en te onderhandelen met de opleidingen. Tweederde van de Pabo's heeft bij de totstandkoming van de overeenkomsten niet echt overlegd met de school waar de zij-instromer aangesteld zal worden. Het feit dat de Interimwet spreekt van een verantwoordelijkheid voor drie partijen is vaak niet bekend en 'onderhandelen' met een lerarenopleiding wordt door scholen als ongebruikelijk ervaren. De zij-instromer zelf is wel vrijwel steeds betrokken geweest bij het opstellen van de overeenkomst.

De scholingsomvang is met een gemiddelde van maximaal 12 uur per week aanvaardbaar te noemen. Een gemiddelde prijsstelling van € 3.500 voor twee jaar lijkt acceptabel. Bij bedragen die aanzienlijk hoger liggen komt de begeleidingsmogelijkheid van de school onder druk te staan. De gevraagde prijs kan lang niet altijd in verband gebracht worden met de omvang van de beschreven scholing en begeleiding. Contractonderwijs in plaats van inschrijving als student is inmiddels de gangbare praktijk.

Het scholingstraject van de zij-instromer

Ruim tweederde van het totaal aantal Pabo's dat scholing organiseert is voldoende in staat om die scholing het karakter van maatwerk te geven. In de helft van de aangetroffen situaties realiseert men dat binnen een groep van zij-instromers, in de andere helft door het organiseren van aanschuifonderwijs bij studenten van de deeltijdopleiding. Van de Pabo's die hiertoe (nog) niet in staat zijn (7 van de 24), kan ruim de helft (4) de zij-instromer wel de voordelen bieden die een groep, waarin zich uitsluitend zij-instromers bevinden, met zich meebrengt. Zo blijven er een paar Pabo's over (3) die noch de voordelen van de groep 'gelijkgestemden', noch de voordelen van een individueel maatwerktraject kunnen bieden.

Zij-instromers zijn redelijk (74%) te spreken over het maatwerkarakter van het aanbod. Wel is 40% van mening dat er te weinig aandacht wordt geschonken aan de individuele werksituatie.

Met uitzondering van een enkele Pabo is de klassieke tentamenvorm vervangen door een systeem van het leveren van bewijs van verworven competenties in een voortgangsportfolio, in tussentijdse praktijkassessments en in tussentijdse presentaties. De opdrachten en het op te stellen voortgangsportfolio vereisen van de zij-instromer veel tijd. Omdat het scholingstraject voor vrijwel alle

zij-instromers een optelsom betekent van algemeen onderwijskundige en van vakinhoudelijke onderwerpen, ervaren de zij-instromers het als een tamelijk zwaar traject.

Bij 80% van de Pabo's is men in staat om binnen twee maanden na afgifte van de geschiktheidsverklaring aan de scholingsbehoefte te voldoen. Onderdelen van de scholing worden nog bij geen enkele opleiding overgeheveld naar de school waar de zij-instromer werkzaam is. Evenmin wordt met de po-school overleg gevoerd over de nog te volgen scholing.

Het begeleidingstraject van de zij-instromer

De begeleiders vanuit de opleiding beperken om redenen van tijd en geld hun bemoeienis met het werk van zij-instromers in het beroep in hoofdzaak tot begeleiding op afstand. Eenderde van de zij-instromers was op het moment dat de inspectie de school bezocht nog niet door iemand van de Pabo bezocht.

Van afstemming en samenwerking tussen opleiding en school is de inspectie nog onvoldoende gebleken.

Tripartiete overeenkomsten en lijsten met nog te verwerven competenties zijn bij begeleiders in de school lang niet altijd bekend. Kennelijk blijven deze belangrijke documenten vaak liggen bij directie of bevoegd gezag.

Het lesbezoek door een begeleider vanuit de school is vrijwel steeds gegarandeerd.

Meer dan 90% van de zij-instromers kan minimaal eenmaal per twee á drie weken aanspraak maken op begeleiding vanuit de school. Dikwijls nog frequenter.

Ruim eenderde van de begeleiders is niet of nauwelijks op de hoogte van het scholingstraject van de zij-instromer. In ongeveer eenderde van de situaties zijn ten aanzien van de begeleiding geen aandachtspunten of onderwerpen genoemd. De begeleiders oordelen hier iets positiever over dan de zij-instromers.

Het aantal zij-instromers dat om uiteenlopende redenen het scholingstraject afbreekt ligt op ongeveer 5%.

Het bekwaamheidsonderzoek

Pabo's geven nog heel verschillend vorm aan de invulling van het bekwaamheidsonderzoek. Voor zij-instromers is het een belangrijk moment. De inspectie is dan ook van mening dat opleidingen moeten zorgen voor een inhoudsrijke invulling van dit onderzoek.

Niet alle Pabo's betrekken bij hun oordeelsvorming de school waar de zij-instromer werkzaam is. Evenmin vindt beoordeling overal plaats mede op basis van praktijkbeoordeling. Beide handelwijzen zijn in de regelgeving wel voorgeschreven.

Het functioneren van de zij-instromer in het beroep in het primair onderwijs

95% van de zij-instromers die in een scholings- en begeleidingstraject zit behaalt naar alle waarschijnlijkheid zijn getuigschrift. Tot op heden is namelijk 5%, vrijwel steeds vanwege privé-omstandigheden, gestopt met de opleiding. Dat betekende daarmee tegelijkertijd dat de aanstelling werd opgezegd.

Van de ondervraagde zij-instromers wordt slechts de helft ingezet in een enkelvoudige reguliere basisschoolgroep. Bijna een kwart functioneert als invaller op diverse groepen. Met in achtneming van respect voor de moeilijke omstandigheden waarin een school kan komen te verkeren vindt de inspectie dit type inzet toch minder wenselijk.

Teveel zij-instromers worden niet of nauwelijks in de gelegenheid gesteld om enigszins in de school- en klassensituatie in te groeien. Scholen raken meestal met een zij-instromer in contact doordat open sollicitaties worden verzonden en doordat de zij-instromer reeds bekend is bij de school. De gemiddelde zij-instromer gaat er in salaris niet op vooruit. Loonverlet wordt vrij willekeurig verstrekt.

Geobserveerde lessen

Op basis van 48 geobserveerde lessen is de inspectie voorlopig gerust over de basiskwaliteiten van de zij-instromers. Wel zal in het scholings- en begeleidingstraject goed moeten worden geïnvesteerd in diverse aspecten van vernieuwende didactiek.

Om tot een scherper beeld van het functioneren van de zij-instromers te komen moeten de komende jaren meer lessen van bevoegden, van zij-instromers en bijvoorbeeld ook van lio's met elkaar worden vergeleken.

Ervaringen van schoolleiders

Schoolleiders zijn in grote meerderheid (90%) tevreden over het functioneren van de zij-instromer. De intrede van de zij-instromer in de school heeft geen negatieve invloed op het functioneren van het team. Aanvankelijk bestond hier en daar huiver, maar die ebde vrijwel steeds weg. Tweederde van de schoolleiders zou van harte opnieuw durven overgaan tot het aanstellen van een zij-instromer

Tot slot

Het nieuwe fenomeen van de zij-instromer in het beroep heeft zoals gezegd nogal wat vragen opgeroepen. De inspectie heeft een breed onderzoek onder alle betrokkenen bij dit fenomeen uitgevoerd.

Met inachtneming van het feit dat een school voor de meeste zij-instromers een nieuwe beroepsomgeving is, komt de inspectie tot de conclusie dat het zij-instroomtraject in het primair onderwijs een realistische wijze is om in te treden in het lerarenberoep. Als belangrijke voorwaarde daarbij geldt dat de zij-instromer verzekerd is van een continue begeleiding in de school en vanuit de opleiding.

1 INLEIDING

1.1 Wetgeving ten behoeve van zij-instroom in het beroep

Vanaf 1998 neemt het aantal moeilijk vervulbare vacatures in het Nederlandse primair en voortgezet onderwijs gestaag toe. In de Randstad en in Flevoland zijn de knelpunten het grootst. Maar ook gebieden buiten de Randstad zullen de komende jaren te maken krijgen met problemen in de vacaturevervulling. De problemen worden met name veroorzaakt door verstoring van het evenwicht tussen uitstromers en instromers in het onderwijs. In de periode 2003-2006 moeten naar schatting 28000 voltijdbanen voor nieuwe leraren in het primair onderwijs worden vervuld. Ruim de helft (51%) van de vraag naar nieuwe leraren in die periode kan vanuit de lerarenopleidingen primair onderwijs worden vervuld.

Het Ministerie van OCenW heeft zich op maatregelen bezonnen om aan dit tekort nu en in de nabije toekomst het hoofd te bieden. In dit perspectief is in maart 1999 de nota 'Maatwerk voor morgen; perspectief op een open onderwijsarbeidsmarkt' gepubliceerd. In deze nota staat onder meer dat het beroep van leraar aan aantrekkingskracht wint als instroom vanuit andere sectoren zou plaatsvinden.

De nota 'Maatwerk voor morgen' heeft een vervolg gekregen in de nota 'Maatwerk 2: Vervolgnota over een open onderwijsmarkt' (juni 2000). Daarin wordt het belang van opleiden in de school benadrukt. Leraren zullen in de toekomst niet alleen meer via de lerarenopleiding worden opgeleid, maar scholen zullen ook in hun eigen organisatie mensen moeten gaan opleiden.

Met het oog op het vergemakkelijken van de instroom vanuit andere sectoren van de arbeidsmarkt is de Interimwet zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs (juli 2000) tot stand gekomen. De wet heeft het karakter van een interimwet, omdat hij zal worden ingetrokken zodra de Uitvoeringsmaatregelen zijn vertaald naar artikelen in de onderscheiden sectorwetten.

Deze Interimwet zij-instroom beoogt een andere weg naar het leraarschap mogelijk te maken en daarmee betere mogelijkheden te creëren voor mensen die anders niet voor het beroep van leraar of voor een opleiding daartoe zouden kiezen.

De Interimwet is gericht op zij-instromers in het beroep, ter onderscheiding van zij-instromers in de opleiding. Zij-instromers in het beroep zijn personen met een zodanig relevante opleiding en/of relevante werkervaring in andere maatschappelijke sectoren, dat zij op basis van de kwalificaties en competenties die zij daar verwierven, de geschiktheid bezitten om per direct, parttime of fulltime, als leraar te beginnen, in combinatie met een aanvullend scholingstraject. In de Memorie van Toelichting bij de Interimwet staat het als volgt omschreven: 'Zij zijn dichtbij volledige bekwaamheid en behoeven niet te worden verwezen naar de initiële lerarenopleiding'. De lerarenopleidingen kennen al een aantal jaren het begrip 'Zij-instromer in de opleiding'. Dit zijn studenten die zich wél inschrijven in een initiële opleiding, waarbij zij op basis van relevante opleiding en/of werkervaring vrijstellingen inbrengen.

De Interimwet zij-instroom is voorzien van een Uitvoeringsbesluit, waarin het traject vanaf de aanmelding van de zij-instromer voor een geschiktheidsonderzoek tot en met het ontvangen van een WHW-getuigschrift wordt beschreven.

STOAS Research heeft in 1999 en 2000 in opdracht van het Ministerie van OCenW twee standaard assessments ontwikkeld: een voor het primair onderwijs en een voor het voortgezet onderwijs.

In december 2000 heeft de Minister van Onderwijs een model geschiktheidsverklaring van kracht verklaard, in april 2001 is een Regeling getuigschrift bekwaamheidsonderzoek gepubliceerd. De Interimwet zij-instroom en het daaropvolgende Uitvoeringsbesluit regelen

onder welke voorwaarden 'Zij-instroom in het beroep' kan worden gerealiseerd. Centraal daarin staat dat voor degene die voor een dergelijke benoeming in aanmerking wil komen, in een geschiktheidsonderzoek wordt vastgesteld:

- of hij in beginsel voor een direct ingaand leraarschap geschikt wordt geacht, en
- welke scholing en begeleiding hij in de periode van tijdelijke benoeming moet krijgen om uiteindelijk volledig te voldoen aan de bekwaamheidseisen voor het desbetreffende onderwijs.

In het najaar van 2001 is de nota 'Maatwerk 3' verschenen. Hierin is een rapportage vervat over de voortgang van de initiatieven die er ter bestrijding van het lerarentekort door het Ministerie van OCenW zijn aangenomen. Tegelijkertijd verscheen een voorstel van wet waarin de ruimte wordt gecreëerd om mensen langs verschillende wegen op te leiden tot een onderwijsberoep, Wet BIO. De Wet BIO formuleert bekwaamheidseisen als kwaliteitsnorm voor het onderwijspersoneel. Bijvoorbeeld: wie als leraar benoemd wil worden moet voldoen aan bepaalde sets bekwaamheidseisen. De opleidingen voor de onderwijsberoepen, en dat behoeven straks niet alleen meer de traditionele lerarenopleidingen te zijn, moeten hun programma's op die bekwaamheidseisen afstemmen. De bekwaamheidseisen zullen in de loop van 2003 in deze wet worden verwerkt. Eens in de zes jaar zullen de eisen opnieuw worden bezien.

April 2003 heeft de Minister van Onderwijs een tweede nota van wijziging aan de Tweede Kamer gestuurd, die zich vooral concentreert op de zij-instroom. Het is de bedoeling dat leraren die als zij-instromer in het onderwijs aan de slag gaan straks meer tijd krijgen om hun onderwijsbevoegdheid te behalen. De mogelijkheid van deelbekwaamheid wordt daartoe geïntroduceerd. Zij-instromers behoren straks binnen twee jaar een certificaat van deelbekwaamheid te kunnen halen voor dat deel van het onderwijs waarin ze werken. Daarna hebben ze nog maximaal drie jaar de tijd om hun volledige, brede bevoegdheid te behalen. Voor het primair onderwijs kan een certificaat van deelbekwaamheid worden behaald om les te geven in de eerste vier schooljaren, in de laatste vier schooljaren of als vakleraar (bijvoorbeeld gymnastiek). De mogelijkheid om met een certificaat van deelbekwaamheid les te geven geldt alleen voor mensen met een ho-geuigschrift die via de weg van de zij-instroom aan een (tweede) loopbaan in het onderwijs beginnen. De mogelijkheid geldt uitdrukkelijk niet voor studenten aan de lerarenopleiding.

1.2 Evaluatie zij-instroomtraject opgedragen aan inspectie

Omdat de Interimwet Zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs voorlopig naast de sectorwetten bestaat, moest het inspectietoezicht daarin apart worden geregeld. Dat is gebeurd in een afzonderlijk artikel in deze wet. Hierin wordt geregeld dat wat in de sectorwetten aan voorschriften geldt ten aanzien van de benoeming van leraren en directeurs onverkort van toepassing is op zij-instromers in het beroep.

Ten aanzien van het inspectietoezicht op de activiteiten van hogescholen en universiteiten in het kader van deze Interimwet is ervoor gekozen om de bepalingen over het inspectietoezicht uit hoofdstuk 5 van de WHW van toepassing te verklaren. Dit betekent dat de instellingen voor hoger onderwijs die zich hebben gemeld voor de taken zoals genoemd in artikel 7 van Interimwet, een expliciete verplichting tot kwaliteitszorg hebben en zich strikt aan het in de Interimwet bepaalde dienen te houden. Deze taken hebben betrekking op het uitvoeren van geschiktheids- en bekwaamheidsonderzoeken, het doen van voorstellen voor en het verzorgen van de noodzakelijk geachte scholing en begeleiding om met goed gevolg aan het bekwaamheidsonderzoek te kunnen deelnemen.

De evaluatie van het zij-instroomtraject voor leraren in het primair onderwijs zoals de Inspectie die in het cursusjaar 2002-2003 heeft verricht had betrekking op de volgende vragen:

1. Wat is de kwaliteit van de werkzaamheden die de hiertoe bevoegde instellingen (lerarenopleidingen) verrichten in het kader van de Interimwet zij-instroom?
2. Wat is de aard van het scholings- en begeleidingstraject dat zij-instromers primair onderwijs volgen na het verkrijgen van de geschiktheidsverklaring ?
3. Wat is de kwaliteit van het door de zij-instromers verzorgde onderwijs tijdens de zij-instroomroute?

Het grootste deel van dit rapport heeft betrekking op de eerste twee vragen en gaat over de werkzaamheden van de assessmentvoorzieningen voor zij-instromers in het primair onderwijs en over het op het geschiktheidsonderzoek volgende scholings- en begeleidingstraject bij de Pabo's. Daarnaast heeft de inspectie in het schooljaar 2001-2002 en in het schooljaar 2002-2003 lesbezoeken bij zij-instromers afgelegd. Zo is een eerste indruk ontstaan van het functioneren van deze nieuwkomers. Tenslotte heeft de inspectie ook de gegevens die op de geschiktheidsverklaringen staan vermeld geanalyseerd.

In december 2002 is in eenzelfde opzet een rapport over het voortgezet onderwijs verschenen.

1.3 Ontwikkelde instrumenten en werkwijze

In september 2001 is door de inspectie een Plan van Aanpak opgesteld. Vervolgens zijn een aantal instrumenten ontwikkeld:

- a *een toetsingskader assessmentvoorzieningen*; dit moest dienen om inzicht te krijgen in de kwaliteit van de activiteiten van de assessmentvoorzieningen bij het uitvoeren van de geschiktheidsonderzoeken. De centrale vraag in dit toetsingskader is: Handelen de assessmentvoorzieningen in overeenstemming met de voorschriften die het Ministerie van OCenW in het kader van de Interimwet zij-instroom heeft vastgesteld? Daarnaast heeft de Inspectie in dit toetsingskader criteria opgenomen die naar haar eigen oordeel in redelijkheid van een assessmentcentrum van goede kwaliteit mogen worden verwacht. Het toetsingskader werd gelegitimeerd op een bijeenkomst met coördinatoren van assessmentvoorzieningen, directies van scholen waar zij-instromers zijn aangesteld en deskundigen op het gebied van assessmentafname (*bijlage I*). Het toetsingskader is met de waarderingen voor de 24 assessmentvoorzieningen opgenomen achter in dit rapport (*bijlage IV*).
- b *een analyse-instrument*: voor de vergelijking van de Plannen van Aanpak van de instellingen voor hoger onderwijs
- c een drietal *vragenlijsten* voor resp. de zij-instromer, zijn begeleider en de betrokken schooldirectie. Op de lijsten konden de ervaringen worden weergegeven met de assessmentvoorziening, met de aanstelling en begeleiding van de zij-instromer en met het scholings- en begeleidingstraject.
- d een *gespreksleidraad* voor de gesprekken die gevoerd werden met de verantwoordelijke(n) voor de scholing en de begeleiding van de zij-instromer de opleiding. Alle assessmentvoorzieningen primair onderwijs die uitgaan van instellingen voor hoger onderwijs (*bijlage II*) zijn na bestudering van een aantal stukken (*bijlage III*) bezocht. De inspectie sprak met de coördinator(en) en beleidsverantwoordelijke(n) van de assessmentroute en met de opleidings- en veldassessoren. Ook zijn gesprekken gevoerd met lerarenopleiders die verantwoordelijk zijn voor het scholings- en begeleidingstraject. Van alle bezoeken is een conceptverslag gemaakt. De verslagen zijn ter feitelijke

correctie aangeboden aan de coördinatoren van de assessmentvoorzieningen. Na verwerking van de eventuele geconstateerde onjuistheden zijn de verslagen in definitieve vorm verzonden aan de directies van de betreffende lerarenopleidingen. Voorafgaand aan de bezoeken aan de assessmentvoorzieningen bezocht de inspectie steeds een á twee scholen waar zij-instromers werkzaam zijn die een geschiktheidsonderzoek hebben afgelegd bij betrokken assessmentvoorziening (bijlage II). Aan de hand van tevoren ingevulde vragenlijsten vonden gesprekken plaats met de zij-instromer, zijn begeleider en met de directie. Ook werd een les van de zij-instromer bijgewoond.

De werkzaamheden werden uitgevoerd onder leiding van twee inspecteurs die onderdeel uitmaken van de Programmaraad Professioneel Onderwijs Personeel van de Inspectie van het Onderwijs. Deze programmaraad richt zich in de breedte op de ontwikkelingen rond het onderwijspersoneel. Overige activiteiten van de programmaraad zijn de evaluatie van EPS (Educatief Partnerschap), IPB (Integraal Personeelsbeleid) en een evaluatie van de Startbekwaamheden Primair Onderwijs.

2 KENMERKEN VAN ZIJ-INSTROMERS IN HET BEROEP

2.1 Aantallen primair en voortgezet onderwijs

Alhoewel in de overige hoofdstukken van dit rapport de zij-instromer in het primair onderwijs centraal staat, zijn in dit hoofdstuk toch ook de meest actuele kengetallen van het voortgezet onderwijs opgenomen. De gegevens staan vermeld op de geschiktheidsverklaringen die door de instellingen halfjaarlijks aan de inspectie worden toegezonden.

Het aantal personen dat in het bestand is opgenomen tot en met december 2002 bedraagt 1858. Zouden we de gegevens die in de voetnoot vermeld staan meenemen, dan zou het totale aantal zij-instromers in het beroep voor primair onderwijs en voortgezet onderwijs uitkomen op 1936. Het aantal kandidaten dat niet geschikt bevonden is om als zij-instromer direct ingezet te worden in de beroepspraktijk ligt op ongeveer 20%. Dit percentage wordt in hoofdzaak veroorzaakt door afwijzing van kandidaten ten behoeve van de sector po.

In 2000 zijn er 56 geschiktheidverklaringen uitgereikt, in 2001 waren dat er 746 en in 2002 waren dat er 1048 (van 8 verklaringen is het jaar van afgifte onbekend).

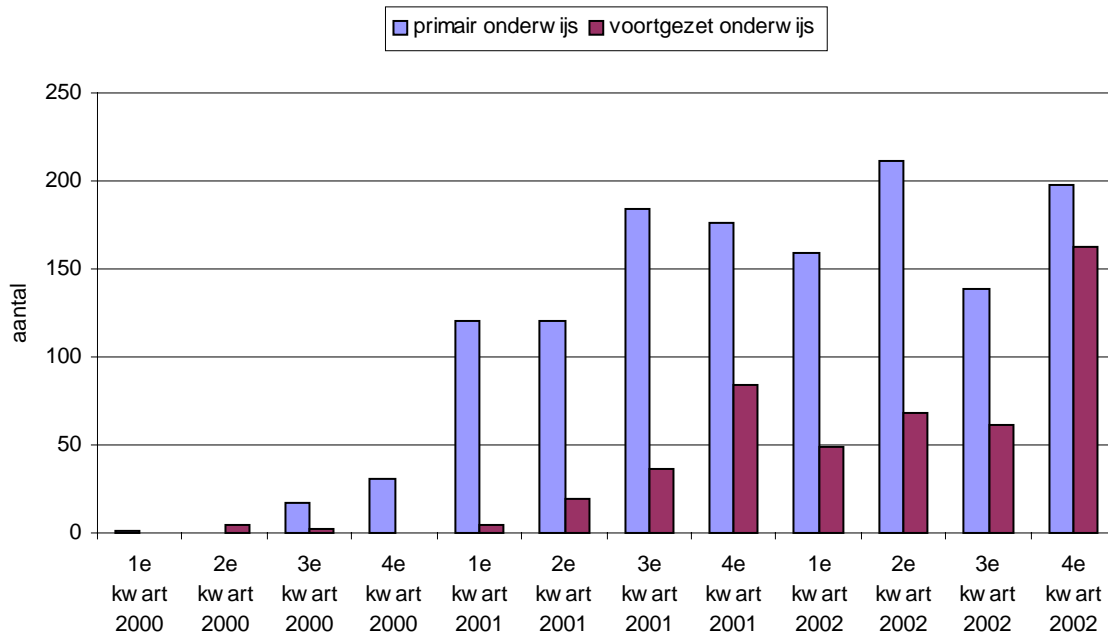
Verdeeld naar het kwartaal van afgifte van de geschiktheidsverklaring levert dat het volgende beeld op:

Tabel 1 Afgifte aantal geschiktheidsverklaringen per kwartaal, naar soort onderwijs

	primair onderwijs	voortgezet onderwijs	Totaal
1e kwart 2000	1		1
2e kwart 2000		5	5
3e kwart 2000	17	2	19
4e kwart 2000	31		31
1e kwart 2001	121	4	125
2e kwart 2001	121	19	140
3e kwart 2001	184	36	220
4e kwart 2001	176	84	260
1e kwart 2002	159	49	208
2e kwart 2002	211	68	279
3e kwart 2002	139	61	200
4e kwart 2002	198	163	361
Onbekend	7	2	9
Totaal	1365	493	1858

Figuur 1 Afgifte aantal geschiktheidsverklaringen per kwartaal, naar soort onderwijs

Dit aantal van 1858 geschiktheidsverklaringen is inclusief 30 geschiktheidverklaringen van de Besturenraad (BPCO), maar exclusief 60 geschiktheidverklaringen van de proefassessments (38 vo en 22 po) en exclusief 18 vo-geschiktheidverklaringen van de vmbo-pilot te Rotterdam. De reden dat gespecificeerde gegevens van de proefassessments en de vmbo-pilot niet zijn opgenomen is gelegen in het feit dat gegevens ontbreken.



Zoals uit tabel 1 en figuur 1 blijkt, is er in de kwartalen van 2002 ten opzichte van de kwartalen in 2001 een groter aantal geschiktheidsverklaringen verstrekt. Wel ligt het aantal verklaringen in het derde kwartaal van 2001 hoger dan het aantal geschiktheidsverklaringen in hetzelfde kwartaal in 2002. Met name in het vierde kwartaal van 2002 is er een groot aantal verklaringen uitgereikt. Dit geldt voornamelijk voor het aantal vo-verklaringen in dat kwartaal.

In de tabel in bijlage 3 behorend bij dit hoofdstuk, is de verdeling van het aantal geschiktheidsverklaringen naar instellingen weergegeven.

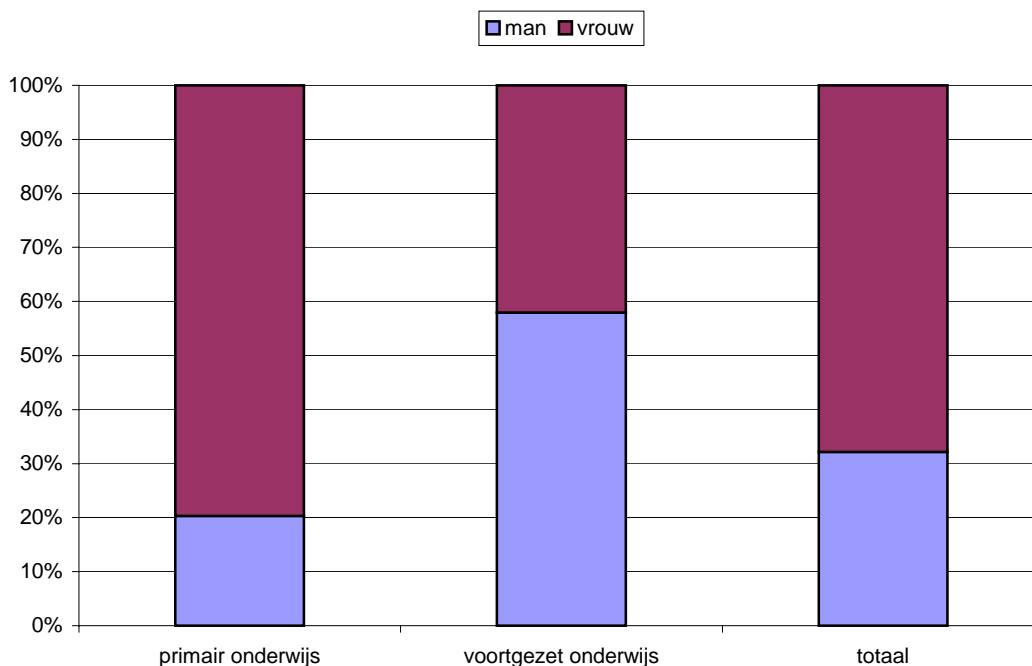
Bijna driekwart van de zij-instromers (73%) kiest voor een beroep als leraar in het primair onderwijs (1365). Voor het voortgezet onderwijs kiezen 493 zij-instromers (27%).

Uit figuur 2 blijkt dat veel meer vrouwen dan mannen voor het primair onderwijs kiezen. Onder de zij-instromers voor het primair onderwijs zijn 756 vrouwen en 194 mannen (van 406 zij-instromers is het geslacht niet geregistreerd). Het percentage mannelijke zij-instromers ligt wel hoger dan het gemiddelde percentage mannen dat uitstroomt vanuit de reguliere Pabo-opleidingen. Bij het voortgezet onderwijs treffen we daarentegen meer mannelijke (256) dan vrouwelijke zij-instromers (193) aan (van 53 zij-instromers voortgezet onderwijs is het geslacht niet geregistreerd).

Van het totaal aantal vrouwen (949) kiest 19,5% voor het voortgezet onderwijs tegen 80,5% voor het primair onderwijs. Bij de mannen (450) is de verdeling evenwichtiger: 56,7% kiest voor het voortgezet onderwijs en 43,3% voor het primair onderwijs.

Figuur 2 Percentage zij-instromers kandidaten dat voor primair respectievelijk voortgezet onderwijs kiest, naar geslacht

Bij deze analyse zijn alleen de personen meegenomen van wie het geslacht bekend is (N= 1399). Men is niet verplicht om het geslacht te registreren.



De gemiddelde leeftijd van de zij-instromers die voor het primair onderwijs kiezen (34,5 jaar) ligt iets lager dan van de kandidaten die voor het voortgezet onderwijs (36,9 jaar) kiezen. De gemiddelde leeftijd van de mannen ligt met 37,5 jaar iets hoger dan de gemiddelde leeftijd van 34,1 van de vrouwen.

Tabel 2 Voorkeur po/vo naar opleidingsniveau, N=1678 (excl. onbekend)

	primair onderwijs (%)	voortgezet onderwijs (%)	Totaal (%)
Hbo	78,0	63,6	74,0
Wo	21,6	34,3	25,1
Mbo	0,4	2,2	0,9
Totaal	100	100	100

Zouden we de zij-instromers waarvan het opleidingsniveau niet bekend is buiten beschouwing laten, dan heeft bijna driekwart (74%) van alle zij-instromers een hbo-opleiding en een kwart (25,1%) een wo-opleiding. De overigen zijn mbo-ers (0,9%).

78,0% van de zij-instromers die voor het primair onderwijs kiezen, heeft een opleiding op hbo-niveau en 21,6% een opleiding op wo-niveau gevolgd. Bij het voortgezet onderwijs ligt het percentage hbo-ers lager dan bij het primair onderwijs, namelijk 63,6%. Het percentage wo-ers is hier iets hoger: 34,3%. Er zijn geen verschillen in vooropleiding naar geslacht.

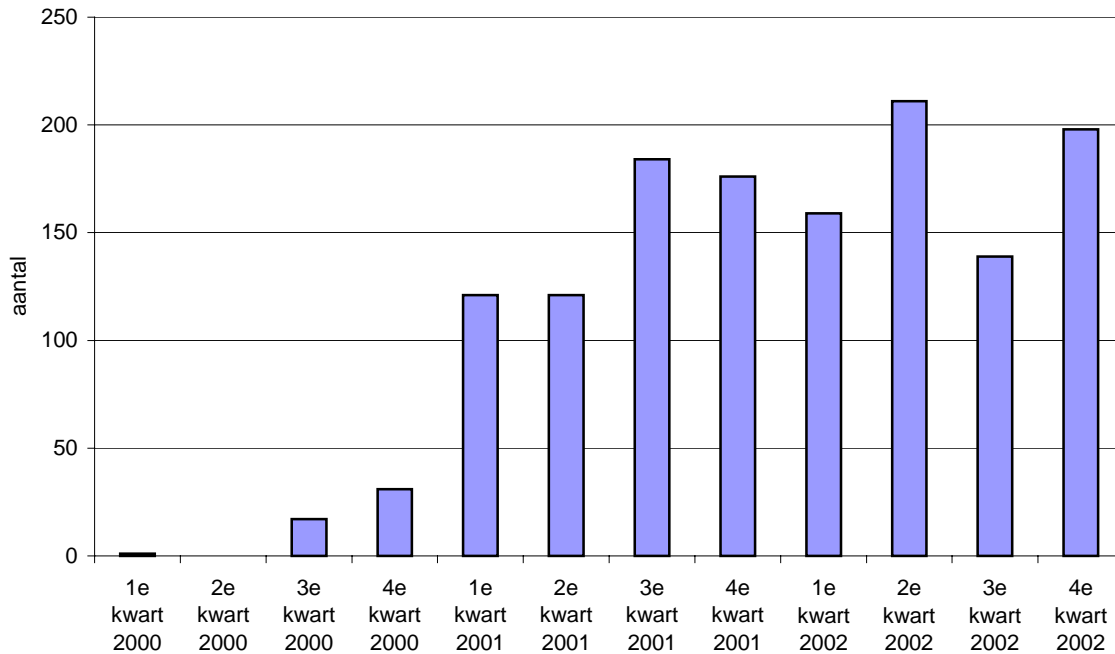
2.2 Nadere beschouwing van de zij-instromers in het primair onderwijs

In dit deel van het verslag staan de zij-instromers voor het primair onderwijs centraal. Het gaat hierbij om 1365 kandidaten (zie ook tabel 1) waarvan kenmerken beschikbaar waren.

In totaal tellen we op 31 december 2002 echter 1387 zij-instromers (van 22 geschiktverklearde kandidaten zijn geen kenmerken beschikbaar).

Het aantal uitgereikte geschiktheidsverklaringen in 2000, 2001 en 2002 bedraagt respectievelijk 49, 603 en 707 (in 6 gevallen was het jaar van afgifte onbekend).

Figuur 3 Het aantal po-geschiktheidverklaringen per kwartaal

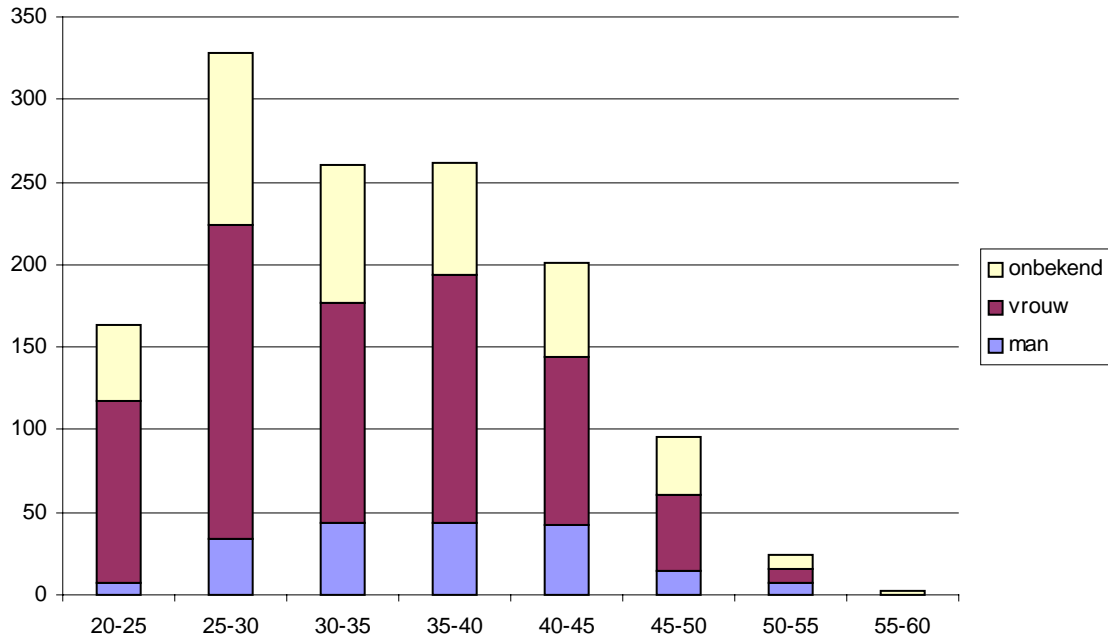


2.2.1 Zij-instromers primair onderwijs naar leeftijd en geslacht

Van de po zij-instromers is bekend dat er 195 van het mannelijke geslacht en 764 van het vrouwelijke geslacht zijn, van 406 zij-instromers is het geslacht niet bekend. De onbekenden buiten beschouwing gelaten, is 80% van het vrouwelijke geslacht.

De gemiddelde leeftijd van de po-zij-instromers is 34,5 jaar (SD = 7,7). De jongste is 21 jaar en de oudste 59 jaar. Van 30 zij-instromers is de leeftijd onbekend. In figuur 4 wordt de verdeling naar leeftijd en geslacht weergegeven.

Figuur 4 Zij-instromers po naar leeftijd en geslacht (N=1335)



Het grootste aantal zij-instromers po bevindt zich in de leeftijdscategorie 25 tot 30 jaar. Het aandeel mannen is relatief het hoogst tussen de 30 en de 45 jaar.

2.2.2 Zij-instromers primair onderwijs naar instelling en vooropleiding

Instelling

Er zijn 21 instellingen waar de zij-instromers voor het po geschiktheidverklaring hebben ontvangen. Uit tabel 3 blijkt dat INHOLLAND het meeste geschiktheidverklaringen po heeft verstrekt, op de voet gevolgd door de Theo Thijssen Academie van de Hogeschool van Utrecht. Zowel INHOLLAND als de Theo Thijssen Academie nemen elk bijna een vijfde deel van het aantal uitgereikte verklaringen voor hun rekening.

De inspectie heeft 24 Pabo's waar geschiktheidsonderzoeken worden uitgevoerd bezocht. Afzonderlijke bezoeken aan de Pabo te Alkmaar en de gezamenlijke Ichthus Pabo's, alle behorend tot Hogeschool INHOLLAND; de Pabo's te Den Bosch en te Eindhoven, beide behorend bij de Fontys Hogeschool; en de Pabo te Almere, die de geschiktheidsonderzoeken onder verantwoordelijkheid van het assessmentcentrum van de IPabo laat uitvoeren, verklaren het verschil in het aantal Pabo's dat in dit hoofdstuk wordt genoemd en het aantal waar in de volgende hoofdstukken mee wordt gerekend.

Tabel 3 Aantal zij-instromers primair onderwijs naar instelling

Instelling	Aantal	Percentage
INHOLLAND	255	18,7
Theo Thijssen Academie, HvU	252	18,5
Hogeschool IPABO	160	11,7
Educatief Assessmentcentrum Amsterdam	127	9,3
Axxess Assessmentcentrum	92	6,7
Hogeschool Rotterdam	82	6,0
Fontys Hogescholen	75	5,5
Haagse Hogeschool	60	4,4
Hogeschool Leiden	51	3,7
Marnix Academie Utrecht	49	3,6
Hogeschool Domstad	41	3,0
Hogeschool Brabant	31	2,3
Hogeschool Helicon	18	1,3
Hogeschool Drenthe	15	1,1
Iselinge Educatieve Faculteit Doetinchem	15	1,1
Noordelijke Hogeschool Leeuwarden	11	0,8
Hogeschool Zuyd	9	0,7
Christelijke Hogeschool Noord-Nederland	6	0,4
Christelijke Hogeschool Windesheim	6	0,4
Chr. Hogeschool De Driestar	5	0,4
Hogeschool Zeeland	5	0,4
Totaal	1.365	100

Het aantal zij-instromers met een hbo achtergrond vormt met een aantal van 949 (bijna 70%), de grootste groep. Iets minder dan één vijfde deel (263) heeft een wo opleiding en 5 zij-instromers po (0,4%) hebben een mbo vooropleiding, niet zijnde een van de technische studierichtingen. Dit is wettelijk niet toegestaan. Van 148 zij-instromers, iets meer dan 10%, is het niveau van de vooropleiding onbekend.

In tabel 4 worden het niveau van de vooropleiding en de opleidingsrubriek weergegeven.

Tabel 4 De vooropleiding van de zij-instromers naar opleidingsniveau en opleidingsrubriek

Rubriek	hbo	wo	mbo	onbekend	Totaal
Gedrag en Maatschappij	359	115	3		477
Onderwijs	204				204
Economie	135	19			154
Gezondheidszorg	100	13			113
Kunst	71	5	1		77
Taal en Cultuur	13	56	1		70
Techniek	27	14			41
Recht	6	15			21
Natuur	4	12			16
Landbouw en Natuur	7	6			13
Onbekend	23	8		148	179
Totaal	949	263	5	148	1365

Uit tabel 4 blijkt dat iets meer dan eenderde van de po zij-instromers een vooropleiding heeft gehad in de rubriek gedrag en maatschappij. Indien de onbekenden buiten beschouwing worden gelaten is dit percentage iets meer dan 40%. Hierbij dient wel te worden opgemerkt dat de rubriek onderwijs niet bij wo voorkomt, maar dat dergelijke opleidingen onder de categorie gedrag en maatschappij vallen.

2.3 Nadere beschouwing van zij-instromers in het voortgezet onderwijs

In deze paragraaf wordt ingegaan op de kenmerken van de zij-instromers in het voortgezet onderwijs. Zoals uit tabel 1 blijkt, betreft het 493 personen.

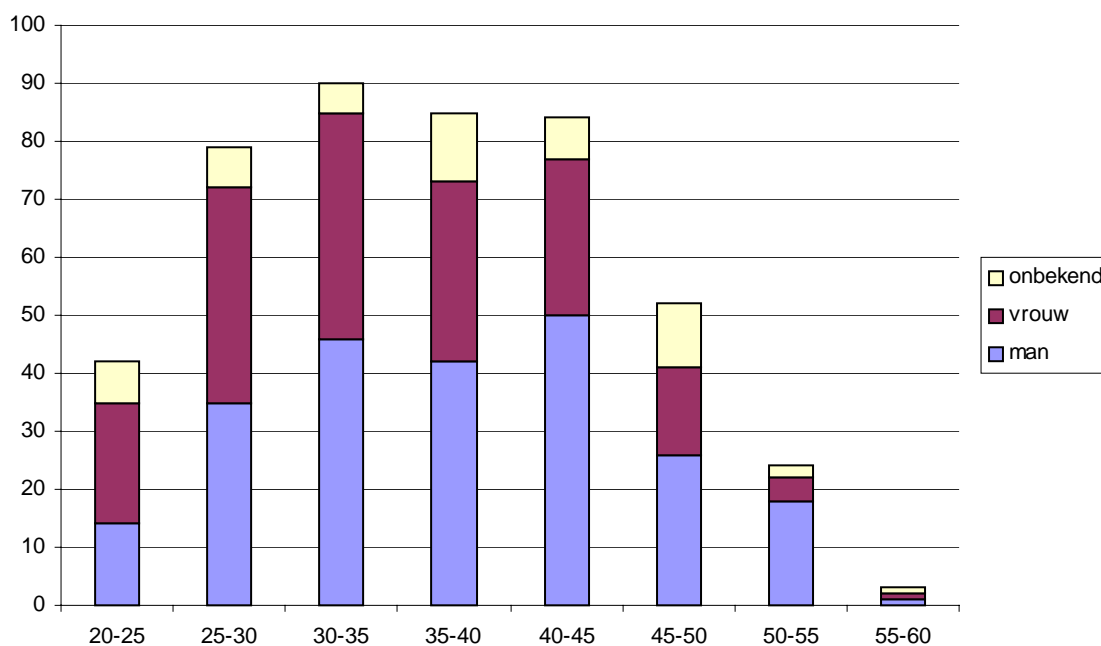
In totaal tellen we op 31 december 2002 echter 549 zij-instromers, van 56 geschiktverklaarde kandidaten zijn geen kenmerken beschikbaar.

2.3.1 Zij-instromers voortgezet onderwijs naar leeftijd en geslacht

Onderverdeeld naar geslacht gaat het om 255 mannen en 185 vrouwen (53 onbekend). Er zijn meer mannen (58,0%) dan vrouwen (42,0%) die als zij-instromer voor het voortgezet onderwijs opteerden, aantal onbekend is hier buiten beschouwing gelaten.

De gemiddelde leeftijd is 36,9 jaar (SD=8,2). De jongste zij-instromer is 22 jaar en de oudste is 57 jaar. Van 34 zij-instromers is de leeftijd niet bekend. De verdeling naar leeftijd en geslacht is weergegeven in figuur 5.

Figuur 5 Zij-instromers vo naar leeftijd en geslacht (N=493)



Het grootste aantal zij-instromers vo bevindt zich in de leeftijdscategorie 30-35 jaar. Er zijn relatief meer vrouwen vertegenwoordigd in de jongste leeftijdscategorieën en meer mannen in de oudere leeftijdscategorieën, met name in de categorieën 40 tot 45 jaar en 50 tot 55 jaar.

2.3.2 Zij-instromers voortgezet onderwijs naar instelling en vooropleiding

Instelling

Er zijn elf instellingen waar de zij-instromers voortgezet onderwijs hun geschiktheidsonderzoeken hebben doorlopen. Fontys en het Educatief Assessmentcentrum Amsterdam hebben het grootste aantal opgeleid, respectievelijk 117 en 115. Tezamen is dit bijna de helft van het aantal zij-instromers voortgezet onderwijs.

Exclusief 30 geschiktheidverklaringen van de Besturenraad.

Tabel 5 Aantal zij-instromers voortgezet onderwijs per instelling

Instelling	1e graads	2e graads	onbekend	totaal
Fontys Hogescholen	12	105		117
Educatief Assessmentcentrum Amsterdam	21	94		115
Axxess Assessmentcentrum	21	38		59
Archimedes, Hogeschool van Utrecht		55		55
Chr. Hogeschool De Driestar	2	21	1	24
Hogeschool Rotterdam	5	18	1	24
Christelijke Hogeschool Windesheim	2	18		20
Vrije Universiteit Amsterdam, IDO/VU	17			17
TU Eindhoven/Twente		15	1	16
Universiteit Utrecht (IVLOS)	9			9
Noordelijke Hogeschool Leeuwarden		7		7
Totaal	89	371	3	463

De meeste zij-instromers, namelijk 293 (59,4%), hebben een hbo-opleiding gevolgd; 158 (32,0%) een wo-opleiding en 10 (2%) een mbo-opleiding. Van minimaal één hiervan is de vooropleiding wettelijk niet correct. Van 6,5% van de zij-instromers was het type vooropleiding niet op de geschiktheidsverklaring vermeld of kon deze ook niet worden afgeleid uit het vermelde diploma van de zij-instromer. In tabel 6 wordt naast de vooropleiding hbo of wo ook de opleidingsrubriek gepresenteerd.

Tabel 6 Opleiding zij-instromers voortgezet onderwijs naar opleidingsniveau en rubriek

Rubriek	Hbo	Wo	Mbo	Onbekend	Totaal
Techniek	82	24	8		114
Economie	53	19	1	1	74
Gedrag en Maatschappij	33	23			56
Taal en Cultuur	11	42			53
Gezondheidszorg	40	3			43
Natuur	12	29			41
Onderwijs	17			4	21
Kunst	11				11
Landbouw en Natuur	9	1			10
Recht	2	3			5
Onbekend	23	14	1	27	65
Totaal	293	158	10	32	493

Uit de tabel valt af te lezen dat veel zij-instromers vo een technische opleiding hebben gehad, dit geldt met name bij de zij-instromers met een hbo-opleiding. Ook de opleiding 'Economie' komt veel voor bij de hbo-opgeleiden. Bij de zij-instromers met een wo opleiding, zijn de richting 'Taal en Cultuur' en de richting 'Natuur' de meest voorkomende opleidingen. De opleidingsrichtingen 'Kunst' 'Landbouw' en 'Recht' komen relatief weinig voor .

De categorie onbekend en mbo hier wel meegerekend.

Bij wo is 'Onderwijs' geen aparte rubriek, maar is deze onderdeel van de rubriek 'Gedrag en Maatschappij'.

tabel 7 Voortgezet onderwijs vak en graad

Vo-vak	1e graads	2e graads	onbekend	Totaal
Wiskunde	17	56	1	74
Economie	13	59		72
Gezondheidszorg & Welzijn		41		41
Natuurkunde	9	29		38
Biologie	6	28		34
Nederlands	7	25		32
Scheikunde	8	24		32
Engels	6	23		29
Duits	3	24		27
Frans	7	11		18
Maatschappijleer	1	11	1	13
Techniek		10		10
Aardrijkskunde	5	3		8
Elektrotechniek		8		8
Godsdienst	3	5		8
Geschiedenis	4	3		7
Verzorging		7		7
Handvaardigheid		5		5
Omgangskunde		5		5
Lichamelijke opvoeding	4			4
Onbekend		2	1	3
Beeldende vakken	1	1		2
Bouwtechniek		2		2
Consumptieve technieken		2		2
Huishoudkunde		2		2
Kantoorpraktijk		2		2
Klassieke Talen	2			2
Management & Organisatie	2			2
Mechanische technieken		1		1
Motorvoertuigentechniek		1		1
Muziek	1			1
Tekenen		1		1
Totaal	99	391	3	493

Ook is de richting van de vooropleiding in de meeste gevallen bepalend voor de gekozen richting voor het voortgezet onderwijs. Zo zal bijvoorbeeld een HEAO-student het vak economie als vo-leraar willen doceren.

Uit tabel 7 blijkt dat veel gekozen vakken technisch van aard zijn zoals wiskunde, natuurkunde en biologie. Economie is op een tweede plaats met 72 zij-instromers ook sterk vertegenwoordigd. Tevens blijkt dat 79,3% (391) betrekking heeft op een tweedegraads vak.

Bijlage 1

In het gegevensbestand ontbreken van de 1858 cases waaruit het bestand op dit moment bestaat de volgende gegevens:

1. Voornaam/Voorletter: 3x
2. Achternaam: 1x
3. Geslacht: 459 x
4. Geboortedatum: 52 x
5. Geboorteplaats: 303 x
6. Opleidingsniveau wo, hbo of mbo: 180 x
7. Opleidingsrubriek, gebaseerd op de naam van het voorgaande diploma : 244 x, vaak alleen wo of hbo vermeld, zonder nadere aanduiding. (zie ook bijlage 2 bij dit hoofdstuk)
8. Datum afgifte verklaring: 9 x
9. Datum behaalde ho-getuigschrift: 1327x. Doordat deze variabele zo vaak ontbrak kon de gemiddelde verstreken tijdsduur tussen het behalen van het ho-getuigschrift en de afgiftedatum van de geschiktheidsverklaring niet worden berekend.

Bijlage 2

Instellingen die op een aantal geschiktheidsverklaringen ofwel slechts de aanduiding wo/hbo of mbo als bewijs voor voldoende vooropleiding hebben genoemd, ofwel een benaming van een opleiding waarvan niet te achterhalen is of dat een hbo/wo of mbo opleiding is geweest.

Hogeschool	Onbekend
Fontys Eindhoven	41
Fontys 's-Hertogenbosch	31
Educatief Assessmentcentrum A'dam	30
Fontys Tilburg	30
Hogeschool IPABO	24
Theo Thijssen Academie	18
Hogeschool Rotterdam	16
Axess Assessmentcentrum Nijmegen	11
Hogeschool Zuyd/Pabo Heerlen	9
Haagse Hogeschool	7
Noordelijke Hogeschool Leeuwarden	7
Universiteit Utrecht (IVLOS)	5
Hogeschool Drenthe Pabo Meppel	4
Hogeschool van Utrecht	4
Besturenraad	3
Hogeschool Leiden	3
Hogeschool Brabant	1
Totaal	244

Bijlage 3

Afgifte aantal geschiktheidsverklaringen per instelling, naar soort onderwijs⁷

		primair onderwijs	voortgezet onderwijs	Totaal
Hogeschool van Utrecht	Archimedes		55	55
	Theo Thijssen Academie	252		252
Axxess Assessmentcentrum	Arnhem	18	5	23
	Nijmegen	74	54	128
Chr. Hogeschool De Driestar		5	24	29
Christelijke Hogeschool Noord-Nederland		6		6
Christelijke Hogeschool Windesheim		6	20	26
Educatief Assessmentcentrum Amsterdam		127	115	242
Fontys Hogescholen	s-Hertogenbosch	34		34
	Eindhoven	41		41
	Rotterdam		6	6
	Tilburg		111	111
Haagse Hogeschool		60		60
Hogeschool Brabant		31		31
Hogeschool Domstad		41		41
Hogeschool Drenthe	Pabo de Eekhorst	3		3
	Pabo Meppel	12		12
Hogeschool Helicon		18		18
Hogeschool IPABO		160		160
Hogeschool Leiden		51		51
Hogeschool Rotterdam	Educom assesment centrum		5	5
	Hogeschool Rotterdam	82	19	101
Hogeschool Zeeland		5		5
Hogeschool Zuyd		9		9
Inholland	Hogeschool Alkmaar	13		13
	Ichthus Hogeschool	242		242
Iselinge Educatieve faculteit Doetinchem		15		15
Marnix Academie Utrecht		49		49
Noordelijke Hogeschool Leeuwarden		11	7	18
TU Eindhoven/Twente	TU Twente		16	16
Universiteit Utrecht (IVLOS)			9	9
Vrije Universiteit Amsterdam, IDO/VU	Vrije Universiteit Amsterdam		17	17
Totaal		1365	463	1828

3 BEKWAAMHEIDSVEREISTEN, ELDERS VERWORVEN COMPETENTIES (EVC'S) EN ASSESSMENTS

3.1 Van een stelsel van bevoegdheden naar een stelsel van bekwaamheidsvereisten

In 1991 presenteerde de Commissie Toekomst Leraarschap een analyse van het beroep van leraar. Dit resulteerde in 1993 in het advies 'Een beroep met perspectief'. Een belangrijk punt in dit advies vormt de opvatting dat de regelingen van de bevoegdheid van leraren meer flexibel en dynamisch zouden moeten zijn. Bevoegdheid biedt immers geen blijvende garantie voor bekwaamheid. Het kabinet nam het advies grotendeels over in haar reactie 'Vitaal Leraarschap', maar voegde daaraan toe dat er tegelijkertijd meer aandacht gegeven zou moeten worden aan inhoudelijke aspecten van het leraarschap. Er moest een nieuw stelsel van beroepsprofielen en bekwaamheidseisen ontwikkeld worden. De beroepsgroep zelf zou daar een belangrijke stem in dienen te hebben.

In 1994 formuleerde het georganiseerde onderwijsveld onder meer het beroepsprofiel voor de leraar primair onderwijs geformuleerd (VSLPC 1994). Daarna zijn in opdracht van de Minister van Onderwijs de Startbekwaamheden voor deze beroepsgroep tot stand gekomen (VSLPC 1997).

De formulering van Startbekwaamheden wordt door de overheid beschouwd als een krachtig instrument om de kwaliteit van het leraarschap te bepalen, richting te geven, te verbeteren en in stand te houden. In 1998 werd aan de Stichting Samenwerkingsorgaan Beroepskwaliteit Leraren (SBL) verzocht om, in samenwerking met het beroepenveld, de startbekwaamheden zodanig verder te ontwikkelen, dat zij in de vorm van bekwaamheidseisen een plaats zouden kunnen krijgen in een wet die de beroepen in het onderwijs nader zou moeten regelen.

In 2001 heeft de Minister van Onderwijs een dergelijk voorstel voor een Wet op de Beroepen in het Onderwijs (Wet BIO) naar de Tweede Kamer gezonden. De bekwaamheidseisen zullen in de loop van 2003 in deze wet worden verwerkt. Deze bekwaamheidseisen zullen de basis vormen van een nieuwe kwalificatiestructuur en richtinggevend worden voor de beroepspraktijk en de opleiding van leraren. Eens in de zes jaar zullen de eisen opnieuw worden bezien.

Tegelijkertijd met de ontwikkeling van de beschrijving van bekwaamheidsvereisten verschenen er vanaf 1999 een aantal ministeriele nota's waarin de gewenste ontwikkeling van het personeelsbeleid op de scholen en de ontwikkeling op de lerarenopleiding werden geschetst (Maatwerk 1, 2 en 3). Scholen moesten zelf een wezenlijke rol gaan spelen bij de opleiding en de verdere professionele ontwikkeling van leraren. De bekwaamheidseisen moeten de bouwstenen gaan vormen op basis waarvan scholen hun vragen kunnen formuleren en opleidingen hun maatwerktrajecten kunnen inrichten. Zij dienen als richtpunt voor een flexibele, pluriforme en competentiegerichte opleidingspraktijk te gaan werken.

3.2 Competentiegericht opleiden en beoordelen

In de literatuur zijn veel verschillende definities voor competenties te vinden. Centraal staat bij iedere definitie de koppeling tussen beroepspraktijk en opleiding. De inspectie sluit in haar benadering graag aan bij de definitie zoals die is verwoord in een brochure die onlangs is uitgekomen in het kader van Educatief Partnerschap onder de titel 'Assessment en portfolio' (Snoek en Wouda 2003):

'Een competentie of bekwaamheid betreft het vermogen om op basis van aanwezige kennis, vaardigheden en houdingen adequaat te handelen in complexe beroepssituaties en het vermogen om keuzes en beslissingen die tijdens dat handelen gemaakt worden te kunnen verantwoorden en er op te kunnen reflecteren.'

Het denken in termen van competenties heeft in de samenleving een vlucht genomen. Daarvoor zijn meerdere verklaringen te geven. In de eerste plaats ervaart men in talloze beroepspraktijken steeds nadrukkelijker dat, wil er sprake zijn van succesvol leren, theorie en praktijk meer in relatie tot elkaar moeten worden gebracht. In de tweede plaats is er alom een levendig besef ontstaan dat in een leerproces rekening gehouden moet worden met en aangesloten moet worden bij kennis en vaardigheden die eerder in het leven zijn verworven. Ook voor het beroep van leraar zijn beide invalshoeken van betekenis. Zo is het van belang om het functioneren in het toekomstig beroep een meer centrale plaats toe te kennen in de opleiding. Dit kan heel goed door het werkplekleren (dual leren) meer centraal te stellen en door doelen van de opleiding sterker te koppelen aan de beroepspraktijk.

De ervaren noodzaak tot het beter aansluiten bij kennis en ervaring van studenten, voor een belangrijk deel afgedwongen door de terugval in de reguliere studentenstroom die zich rechtstreeks uit het voortgezet onderwijs aandient, bewerkstelligt in hoog tempo dat opleidingen flexibele routes ontwerpen waarin rekening kan worden gehouden met zogeheten EVC's (elders verworven competenties).

3.3 Elders verworven competenties (evc's)

Bij EVC gaat het om het waarderen van de bekwaamheden die iemand al heeft en het daarop voortbouwend verder ontwikkelen van wat haalbaar is. Internationaal is het al jaren een bekend fenomeen. In Nederland verscheen in opdracht van de overheid in 1994 het advies 'Kwaliteiten erkennen'. Het kabinet reageerde positief, EVC zou een nuttige bijdrage kunnen leveren aan de werking van de arbeids- en opleidingsmarkt, vooral voor het individu. Met de presentatie van het nationaal actieprogramma 'Een leven lang leren' (1998) werd een belangrijke volgende stap gezet. In het programma staat onder meer:

'De werkplek moet meer worden gebruikt als leerplek. De opgedane ervaringen zouden als elders verworven competenties zichtbaar moeten worden gemaakt. Het kabinet wil dit bevorderen door een systeem op te zetten waarmee elders verworven kennis en ervaringen, d.w.z. buiten het onderwijs, kunnen worden getoetst en erkend.'

Een leven lang leren impliceert dat het onderwijs geen afrondende voorbereiding biedt voor later functioneren op de werkplek maar juist vraagt om permanente scholing van kwaliteiten, om flexibilisering van werk en om aandacht voor het beoordelen van individueel functioneren. Gaat het om het in beeld krijgen van de kwaliteiten, vermogens of talenten waarover werknemers beschikken dan is het competentiebeprip (Tillema, H., 1996: Klarus, R., 1998: Bergenhenegouwen, Mooijman en Tillema, 1998) bij uitstek geschikt om een verbinding te leggen tussen opleiding, werk en het beoordelen van prestaties.

In 1999 is op initiatief van de Minister van Economische Zaken (EZ) een brede werkgroep ingericht om door middel van voorbeeldprojecten in bedrijven en branches EVC uit te werken. Eén van die projecten betrof 'Assessments zij-instromers primair en voortgezet onderwijs' te ontwikkelen door STOAS Research. Het project was een initiatief van het Ministerie van OCenW om de instroom in het lerarenberoep te vergroten. In het project stond de directe toegang tot het lerarenberoep centraal. Waar de kandidaten hun competenties voor leerkracht verworven hebben was daarbij van minder belang dan de vraag of deze competenties voldeden aan de door het onderwijswerkveld en overheid gestelde eisen. Parallel aan de ontwikkeling van de assessmentprocedure werd door de overheid een wetsvoorstel voorbereid dat de directe toegang tot het lerarenberoep op basis van een assessmentprocedure, mogelijk moest maken. In 2001 is met de oprichting van het landelijk kenniscentrum EVC - een gezamenlijk initiatief van de Ministeries EZ, OCenW en SZW (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) - EVC stevig op de kaart gezet.

Over het aansluiten op EVC's bij zij-instromers in de lerarenopleiding, waaronder zij-instromers in het beroep, is eerder gepubliceerd in de hierboven al genoemde EPS-Reeks (febr. 2003).

3.4 Assessments voor leraren

Leerwegaafhankelijk beoordelen veronderstelt dat individuen te beoordelen en te certificeren zijn, ongeacht de plaats of vorm van het leertraject dat zij hebben gevolgd. Niet hoe, maar wat er is geleerd staat centraal.

Bij een nieuwe vorm van opleiden (competentiegericht) hoort ook een nieuwe vorm van beoordelen. De student of de aspirant-leraar die niet via een regulier traject van de lerarenopleiding toegang wil krijgen tot het leraarsberoep, zal in een bepaalde toetsomgeving moeten laten zien waarin hij competent is. Zo'n toetsomgeving kan de vorm aannemen van een assessment. Studenten en aspirant-leraren van buiten de lerarenopleiding zullen in het beoordelingsproces zelf materialen moeten aandragen waaruit volgens betrokkene moet blijken dat hij een bepaalde competentie voldoende beheerst.

Assessments zullen in de toekomst een steeds belangrijker rol spelen bij de opleiding van leraren. Op basis van assessments zullen onder meer uitspraken worden gedaan over toelating tot opleidingstrajecten, studievoortgang, individuele maatwerkvoorstellen en het niveau van bekwaamheid. Er is nog weinig ervaring met assessments in de lerarenopleidingen opgedaan. Ook bestaat zeker nog geen overeenstemming over instrumenten die zichzelf bewezen hebben. Er zal nog veel onderzoek dienen plaats te vinden naar de effectiviteit, validiteit en betrouwbaarheid van instrumenten zoals die nu worden beproefd. Over assessments voor leraren en over het aansluiten op eerdere ervaringen is recent gepubliceerd in twee EPS-publicaties (dec. 2002 en jan. 2003).

3.5 Het STOAS assessment

STOAS Research in Wageningen heeft op verzoek van het Ministerie van OCenW in 1999 en 2000 twee standaardassessments ontwikkeld voor aspirant-leraren die zo snel mogelijk willen en kunnen instromen in het primair en voortgezet onderwijs, de zogeheten zij-instromers. In september 2000 is de procedure overgedragen aan de opdrachtgever met een verantwoording in Bewezen Geschikt. (Klarus, Schuler, ter Wee). De instrumenten zijn ter beschikking gesteld van de assessmentvoorzieningen van de lerarenopleidingen. Eind 2002 is daar nog een derde assessment bijgekomen ten behoeve van het speciaal onderwijs (Speciaal Geschikt).

Het assessment bestaat uit een aantal stappen:

- diplomawaardering;
- waardering maatschappelijke en beroepservaring;
- portfolio-inventarisatie;
- criteriumgericht interview;
- simulatie- en praktijkopdrachten;
- reflectiegesprek;
- beoordeling en advies.

Bij het opstellen van beoordelingscriteria heeft STOAS zich gebaseerd op de Startbekwaamheidseisen zoals die voor het primair en voortgezet onderwijs ontwikkeld waren. Over deze eisen, ontwikkeld door de landelijke pedagogische centra, was tussen werkgevers en werknemers in het onderwijs, overeenstemming bereikt. Daarnaast ontwikkelde H. Tillema van de Universiteit Leiden een lijst met indicatoren van goed lerarengedrag. Het materiaal was zo omvangrijk dat gezocht is naar een set kerncompetenties. Deze lijst met competenties werd door de ontwikkelaars voorgelegd aan toekomstige gebruikers, aan de lerarenopleidingen en aan beoordelaars uit de beroepspraktijk. De kerncompetenties komen tijdens de procedure verschillende keren, maar steeds op een andere manier, aan de orde. Op die manier kunnen de assessoren zich een steeds vollediger beeld vormen van de kwaliteiten van een kandidaat. De assessments worden steeds uitgevoerd door twee assessoren uit de beroepspraktijk: een van de opleiding en een vanuit het scholenveld. Zulke ervaringsdeskundigen hebben een duidelijk beeld voor ogen van wat een goede leraar is en op grond daarvan worden ze geacht in korte tijd op basis van een gestandaardiseerd instrumentarium een kandidaat te kunnen beoordelen.

Het instrument bevat geen beoordelingsschalen waarmee standaardisatie van beoordeling en normering zou kunnen worden nagestreefd.

Waardering STOAS assessment

De opstellers van het instrument hebben er als eerste op gewezen dat onderhoud en eventueel noodzakelijk geachte verbetering van het instrument van belang zijn. De inspectie wil dit benadrukken. Alle assessmentvoorzieningen die werken op basis van dit instrumentarium zouden hun activiteiten systematisch tegen het licht moeten houden aan de hand van eigen of door anderen opgestelde evaluatiecriteria. Het onderhavige onderzoek naar de kwaliteit van de assessmentvoorzieningen kan daarvoor onder meer worden gebruikt. Ook is inmiddels door LTP Advies een onderzoek verricht naar de kwaliteit van het STOAS-assessment (2002).

Vanuit een samenwerkingsverband van een aantal Pabo's in het oosten van het land is een alternatief assessment ontwikkeld ten behoeve van de initiële opleiding (EOS 2000). Een aantal van deze opleidingen onderzoekt in hoeverre (elementen van) dit instrumentarium ook ingezet (kunnen) kan worden voor de assessments ten behoeve van de zij-instromers in het beroep.

4 DE KWALITEIT VAN DE ASSESSMENTVOORZIENINGEN TEN BEHOEVE VAN HET PRIMAIR ONDERWIJS

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de vraag behandeld naar de kwaliteit van de werkzaamheden, welke de hiertoe bevoegde instellingen (lerarenopleidingen basisonderwijs) verrichten in het kader van de Interimwet zij-instroom. Voor de beantwoording is een toetsingskader ontworpen, waarin de volgende aspecten van de assessmentvoorzieningen worden beoordeeld:

- het plan van aanpak;
- de toegankelijkheid en de voorlichting;
- de assessoren;
- enkele overige kwaliteitskenmerken;
- de uitvoering van de geschiktheidsonderzoeken.

In de zes paragrafen die volgen beschrijft de inspectie haar bevindingen omtrent deze aspecten. Dit rapport heeft betrekking op 24 instellingen die geschiktheidsonderzoeken uitvoeren ten behoeve van het primair onderwijs.

4.2 Totstandkoming assessmentvoorzieningen en plannen van aanpak

Een van de uitgangspunten van de Interimwet zij-instroom is om op voldoende plaatsen in Nederland het uitvoeren van geschiktheidsonderzoeken mogelijk te maken. Daartoe werden instellingen voor hoger onderwijs die lerarenopleidingen verzorgen in de gelegenheid gesteld geschiktheidsonderzoeken uit te voeren of te doen uitvoeren. De enige voorwaarde die de Interimwet daarbij stelt is dat de instelling een plan van aanpak aan de Minister moet kunnen overleggen. De Memorie van Toelichting en het Uitvoeringsbesluit bevatten geen nadere aanwijzingen.

Op basis van de regelgeving hebben zich rond de zomer van het jaar 2000 zestien ho-instellingen die lerarenopleidingen basisonderwijs verzorgen via een Plan van Aanpak gemeld voor het uitvoeren van geschiktheidsonderzoeken. In de loop van het cursusjaar 2000-2001 dienden nog zes instellingen een Plan van Aanpak in.

De Inspectie heeft de plannen van aanpak geanalyseerd. Zowel naar omvang als naar inhoud bleken er grote verschillen te bestaan. De meeste plannen bevatten items als het kader en de doelstellingen van de assessmentvoorziening, het gebruik van het STOAS-instrument -veelal in één adem genoemd met de door STOAS verzorgde scholing voor assessoren- en de aanwijzing van een aanspreekpunt of coördinator. In tweederde van de plannen is op inzichtelijke wijze weergegeven hoe het geschiktheidsonderzoek is ingericht en hoe de werkprocessen verlopen. Slechts in drie plannen werd aandacht geschonken aan procedures omtrent kwaliteitsborging. De omvang van de plannen van aanpak varieerde van twee tot 23 pagina's. Een instelling blijkt activiteiten te verrichten zonder dat daartoe een Plan van Aanpak, dat wettelijk verplicht is gesteld, is ingediend. Een instelling werkt op basis van goedkeuring van het Ministerie op grond van deelname aan een pilot.

De oorspronkelijk ingediende plannen van aanpak bleken in het cursusjaar dat volgde op het indienen van het Plan van Aanpak (2000/2001) nog maar in beperkte mate een praktische invulling te hebben gekregen. Dit werd veroorzaakt doordat er in aanvang sprake was van

een beperkte aanmelding van zij-instromers. Wel werden vrijwel overal coördinatoren benoemd en assessoren geschoold.

In het voorjaar 2001 stelden de instellingen waar zich inmiddels een redelijk aantal geïnteresseerden had gemeld nieuwe of aangepaste plannen van aanpak, ook wel bedrijfs- of activiteitenplannen geheten, op. Hierin werden de werkprocessen doorgaans uitvoeriger omschreven dan in de oorspronkelijk ingediende plannen. Ook de inrichting en inhoud van de geschiktheidsonderzoeken is inmiddels in de meeste plannen van aanpak duidelijk beschreven. Opmerkelijk is dat veel van deze nieuwe plannen van aanpak niet alleen meer betrekking hebben op zij-instromers in het beroep, maar in veel gevallen ook op verschillende groepen zij-instromers in de opleiding. De bijgestelde plannen dienen in hoofdzaak om intern duidelijkheid te scheppen over de doelgroep(en) die men wenst te bedienen, de eisen die men aan de kwaliteit van het werk wil stellen en de economische condities waaronder de activiteiten kunnen worden uitgevoerd. Wat dit laatste punt betreft zijn vrijwel alle instellingen van mening dat het inrichten van een assessmentvoorziening alleen economisch verantwoord is als deze een bredere functie krijgt dan het uitsluitend uitvoeren van geschiktheidsonderzoeken in het kader van de Interimwet zij-instroom.

Conclusie

Aanvankelijk waren de meeste plannen van aanpak op een vrij abstract niveau geformuleerd. Pas nadat de belangstelling van kandidaat zij-instromers toenam, kregen de plannen meer volume. Inmiddels wordt bij de meeste voorzieningen gewerkt op basis van concreet geformuleerde en op de realiteit afgestemde doelstellingen. Ook de werkprocessen zijn nu over het algemeen inzichtelijk beschreven.

Vrijwel steeds vormen de beleidsvoornemens met betrekking tot de geschiktheidsonderzoeken in het kader van de Interimwet een onderdeel van een breder pakket assessmentactiviteiten. De inspectie heeft tijdens haar bezoeken met nadruk gewezen op het belang van kwaliteitsborging van de specifiek op de zij-instromers in het beroep gerichte activiteiten. Alleen voor deze groep immers bestaat wettelijke regelgeving voor inrichting en inhoud van het geschiktheidsonderzoek.

4.3 Toegankelijkheid van en voorlichting door assessmentvoorzieningen

De Interimwet beoogde een nieuwe groep personen te interesseren voor het leraarsberoep en hun instroom in het onderwijs te faciliteren. Om hun interesse op te wekken startte het Ministerie van OCenW tegelijk met het van kracht worden van de Interimwet (juli 2000) een voorlichtingscampagne onder de slogan 'Leraar, elke dag anders'. Ook sloot het Ministerie van OCenW contracten af met bemiddelingsorganisaties. De wet- en regelgeving bleef bij instellingen voor hoger onderwijs, bij scholen en bij zij-instromers talloze vragen op te werpen. Wie komen voor zij-instroom in aanmerking? Hoe is hun bekostiging geregeld? Mogen ze als student worden ingeschreven? Is het getuigschrift evenveel waard als dat van een regulier afgestudeerde student van de lerarenopleiding? Maar eveneens: Waar kan een belangstellende zich aanmelden? De voorlichtingscampagne leidde in het eerste jaar tot veel telefonische respons, maar de beantwoording door de opleidingen liet te wensen over. Naar de toegankelijkheid en de voorlichting van de assessmentvoorzieningen heeft de inspectie onderzoek verricht, dat het volgende beeld oplevert.

Lerarenopleidingen reageerden aanvankelijk terughoudend op vragen over zij-instroom omdat men de bekostiging van dergelijke maatwerktrajecten nog onvoldoende overzag. Het liefst wilde men belangstellenden inschrijven als student en niet als post-hbo-afnemer. In het voorjaar van 2001 begonnen de assessmentvoorzieningen zowel schriftelijk als mondeling meer adequaat te reageren op vragen naar de mogelijkheden voor zij-instromers in het beroep. Inmiddels hebben vrijwel alle assessmentvoorzieningen een aanspreekpunt. Doorgaans is dat een coördinator zij-instroom, bijgestaan door een secretariële ondersteuner.

Hoewel de toegankelijkheid en de informatieverstrekking in de loop der tijd zijn verbeterd, blijken deze nog niet overal optimaal. Voor 40% van de assessmentvoorzieningen geldt dat geïnteresseerde zij-instromers niet altijd vlot een adequaat antwoord kunnen ontvangen op een eerste informatieve vraag. Voor deze voorzieningen geldt dat de terzake deskundige functionarissen overdag niet altijd bereikbaar zijn en dat een antwoordapparaat ontbreekt.

Eenderde van de assessmentvoorzieningen biedt in de vorm van schriftelijke informatie niet meer aan dan de informatiebrochure van het Ministerie van OCenW. Voor ruim eenderde geldt dat informatie via internet niet beschikbaar is. De instellingen die wel via internet informatie verstrekken over de ingerichte assessmentvoorziening doen dat doorgaans summier.

De coördinatoren voor zij-instroom hebben vaak niet alleen de organisatie van het geschiktheidsonderzoek voor zij-instromers in het beroep in portefeuille, maar ook de instroom van studenten voor deeltijdopleidingen en verkorte deeltijdopleidingen en voor herintreders. Dit betekent regelmatig dat tijdens het eerste, veelal telefonische, contact moet worden vastgesteld om welk type instromer het gaat. De kans op misverstanden is hierbij aanzienlijk. In een telefonisch onderhoud blijkt het vaak lastig uit te maken of iemand in aanmerking kan komen voor het maatwerktraject van zij-instromer in het beroep.

De inspectie is daarom verheugd dat zij heeft kunnen vaststellen dat het inmiddels bij 80% van de assessmentvoorzieningen mogelijk is om binnen een maand na belangstelling te hebben getoond een voorlichtingsbijeenkomst bij te kunnen wonen of een oriënterend gesprek te hebben. Ook is het bij 80% van de assessmentvoorzieningen mogelijk om binnen veertien dagen na de voorlichtingsbijeenkomst vervolgens een individuele afspraak te maken in geval er nog vragen resten.

Eveneens bij 80% van de assessmentvoorzieningen krijgen de kandidaat zij-instromers te horen wat de gemiddelde zwaarte van het scholings- en begeleidingstraject is en welke alternatieven er (eventueel) zijn.

Genoemde percentages zijn voor een deel gebaseerd op waarneming van de inspectie en voor een deel op informatie zoals verstrekt door gesprekspartners van de assessmentvoorzieningen. De inspectie ondervroeg ook 62 zij-instromers op het punt van toegankelijkheid en informatieverstrekking. De antwoorden op de gestelde vragen corresponderen in percentages uitgedrukt redelijk met hetgeen de informanten van assessmentvoorzieningen ons mededeelden.

Conclusie

De toegankelijkheid van de assessmentvoorzieningen is nog lang niet overal optimaal. Bij 40% van de assessmentvoorziening is men niet in staat om een geïnteresseerde kandidaat telefonisch direct adequaat voor te lichten.

De informatieverstrekking via internet is nog bij te weinig instellingen voldoende informatief.

Als het contact eenmaal gelegd is dan verlopen de contacten en de informatieverstrekking bij 80% van de assessmentvoorzieningen voorspoedig. Dit is het oordeel van zowel de gesprekspartners vanuit de assessmentvoorziening als dat van de zij-instromers zelf.

4.4 Assessoren en assessmentvoorzieningen

In de Memorie van Toelichting wordt gesteld dat het assessment een taak is van daartoe gekwalificeerde koppels van lerarenopleiders en leraren. Instellingen voor hoger onderwijs moeten zich vergewissen van voldoende kwaliteit van de assessoren en van hun onafhankelijkheid. Het afnemen van assessments vraagt specifieke vaardigheden. Het instellingsbestuur behoort na te gaan of de assessor beschikt over die vaardigheden en stelt de beoogde assessor zondig in de gelegenheid een gerichte training te volgen. Ook dient volgens de Memorie van Toelichting het aantal beschikbare assessoren garant te staan voor een voldoende frequentie voor de uitvoering van de assessments. De wet zelf eist dat de veldassessor afkomstig moet zijn uit het vak(gebied) waarvoor de zij-instromer opteert en dat zijn inbreng eenzelfde zwaarte moet hebben als die van de opleidingsassessor. Omdat het maken van assessments voor onderwijsgevendende een nieuwe bezigheid is, konden de voorzieningen op dit punt niet profiteren van de ervaringen van lerarenopleiders en leraren. De eerste ervaringen werden opgedaan tijdens de pilot-assessments van STOAS Research in 1999. In het jaar daarna organiseerde STOAS opnieuw enkele trainingscursussen. Steeds meer namen deze cursussen de vorm aan van 'train de trainer'; assessoren werden geacht zo in de eigen opleiding nieuwe assessoren te kunnen opleiden.

Bij vrijwel alle assessmentvoorzieningen heeft deze beoogde inktvlekwerking in zoverre positief gewerkt, dat er inmiddels gericht assessoren geworven zijn die minimaal aan bepaalde kennis- en vaardigheidseisen voldoen. Die eisen hadden betrekking op kennis van het werkveld en op vaardigheden in het observeren van lessen. Het beschikken over relevante interviewvaardigheden vormde nauwelijks een uitgangspunt. Voor alle assessoren geldt dat zij goed op de hoogte zijn van het betrokken werkveld. Nagenoeg alle assessoren zijn op een of andere wijze geschoold voor dit werk. Meestal betrof dit scholing in het STOAS-instrumentarium. Soms werd de scholing verzorgd door medewerkers van STOAS zelf, vaker echter betrof het een in-servicetraining, verzorgd door assessoren van het eerste uur, die zelf de training bij STOAS hadden gevolgd. Bij drie assessmentvoorzieningen werd de scholing niet verzorgd door STOAS, maar door LTP Advies. De scholingsomvang is over het algemeen betrekkelijk kort van duur geweest: 2 tot 5 dagdelen. De waardering van de scholing liep uiteen. Met name de intensievere scholingen werden door assessoren als zinvol ervaren. In de scholing van opleidingsassessoren is doorgaans meer geïnvesteerd dan in de scholing van veldassessoren. Bij een assessmentvoorziening ontbraken nog veldassessoren. In de STOAS-scholing is beperkt aandacht geschonken aan interviewvaardigheden en aan wet- en regelgeving inzake zij-instroom en nauwelijks aan voor- en nadelen van diverse methoden van assessment. Tijdens of na afloop van de scholing/training is in een kwart van de gevallen sprake geweest van een vorm van beoordeling op de mate van geschiktheid voor dit specifieke werk.

Bij 85% van de assessmentvoorzieningen bleek men over zoveel assessoren te kunnen beschikken dat de geschiktheidsonderzoeken binnen de voorgeschreven termijn van drie maanden konden worden afgenomen.

Met uitzondering van twee assessmentvoorzieningen houdt men zich aan de wettelijke bepaling dat de veldassessor geen aanstelling heeft bij het bevoegd gezag dat bij het geschiktheidsonderzoek is betrokken.

Bij 40% van de assessmentvoorzieningen nemen assessoren regelmatig kennis van elkaars beoordelingspraktijken en vergelijken deze op verschillen in interpretaties. Bij de helft van de assessmentvoorzieningen van enige omvang wisselen de koppels van assessoren regelmatig van samenstelling. Soms is de reden hiervoor van praktische aard, soms is sprake van een bewuste poging tot het vergroten van de intersubjectiviteit. Assessmentvoorzieningen hebben nog weinig kans gezien om te reflecteren op het STOAS-instrumentarium als zodanig. De inspectie heeft zeker bij de helft van de assessmentvoorzieningen wel kritiek op een aantal elementen uit het betreffende

instrumentarium vernomen. Deze elementen zijn vrijwel alle terug te vinden in de analyse die met betrekking tot het STOAS-instrumentarium door LTP Advies is gemaakt.

Conclusie

Assessmentvoorzieningen beschikken over voldoende assessoren die voor dit specifieke werk zijn opgeleid. De inspectie is wel opgevallen dat de omvang van die scholing sterk varieert en dat de scholing weinig training in interviewvaardigheden, overdracht van kennis omtrent assessmentmethoden en omtrent relevante wet- en regelgeving omvat.

Bij 85% van de assessmentvoorzieningen is men tot op heden in staat gebleken om de geschiktheidsonderzoeken uit te voeren binnen de wettelijke termijn van maximaal drie maanden.

Slechts bij 40% van de assessmentvoorzieningen nemen assessoren regelmatig kennis van elkaars beoordelingspraktijken.

Bij de helft van de assessmentvoorzieningen van enige omvang wisselen de koppels regelmatig van samenstelling. Voor slechts een deel ligt hieraan een inhoudelijke reden, namelijk het vergroten van de intersubjectiviteit, ten grondslag.

Van een gedegen evaluatie van het gebruikte assessmentinstrumentarium is het bij vrijwel geen enkele assessmentvoorziening nog gekomen. Gezien de kritiek die ongeveer bij de helft van de assessmentvoorzieningen op onderdelen van het instrumentarium wordt geleverd bestaat daar zeker aanleiding toe. De inspectie acht het verstandig om een dergelijke evaluatie uit te laten voeren door een in te richten platform 'Assessmentvoorzieningen Pabo's.'

4.5 Interne betrekkingen en externe relaties

In deze paragraaf wordt nog een enkel kwaliteitsaspect belicht waaraan naar het oordeel van de inspectie door assessmentvoorzieningen aandacht behoort te worden geschonken.

Met uitzondering van drie assessmentvoorzieningen vindt de archivering en de administratie van relevante bescheiden redelijk tot zeer zorgvuldig plaats. De verdeling van verantwoordelijkheden tussen assessoren, coördinator en overige bureaumedewerkers is eveneens bij vrijwel alle voorzieningen duidelijk geregeld. Wel moet nog in een aantal situaties de nodige energie worden gestoken in het verwerven van een zichtbare plaats van de assessmentvoorziening binnen de instelling. Om consolidatie te bereiken richten deze voorzieningen zich op meer doelgroepen dan alleen die van de zij-instromers in het beroep. Een en ander zou ten koste kunnen gaan van de aandacht voor de specifieke groep van zij-instromers in het beroep.

Losse elementen passend in een systeem van kwaliteitszorg (kwaliteitszorgplan, selectiecriteria voor assessoren, intervisie, tevredenheidsonderzoeken, bijscholing) trof de inspectie bij de meeste assessmentvoorzieningen wel aan, maar van een coherent systeem van interne kwaliteitszorg is nog vrijwel nergens sprake. Hierbij past wel de kanttekening dat een aantal assessmentvoorzieningen op het moment van bezoek nog maar nauwelijks in bedrijf was. Wel trof de inspectie voornemens tot kwaliteitsborging aan in enkele activiteitenplannen voor het komende jaar.

Een meerderheid van de assessmentvoorzieningen heeft zich op de een of andere wijze gepresenteerd aan de scholen in de regio. Dit heeft onder meer geleid tot nauwere contacten en afspraken met schoolbesturen over de rol van de assessmentvoorziening bij het wervingsbeleid van de instellingen. De assessmentvoorzieningen verwachten van deze

intensivering van contacten een toename in het aantal aanvragen van geschiktheidsonderzoeken. Uit de gesprekken blijkt dat de meeste voorzieningen inmiddels ook vaste contacten hebben met bemiddelingsorganisaties. De ervaringen daarmee zijn wisselend en lijken afhankelijk van de personele bezetting in een bepaalde regio.

Conclusie

De administratie en organisatie van de assessmentvoorzieningen is vrijwel overal op orde.

Gelet op het feit dat nog bij geen enkele voorziening een coherent systeem van interne kwaliteitszorg ontworpen is, acht de inspectie het van belang dat, bij de voortschrijdende uitbreiding van activiteiten naar andere doelgroepen dan die van de zij-instromer in het beroep, de zorg om de kwaliteit van de activiteiten ten behoeve van de zij-instromers in het beroep bij voorrang van waarborgen wordt voorzien.

De meeste assessmentvoorzieningen onderhouden goede contacten met schoolbesturen in de regio. In de waardering van de contacten van de assessmentvoorzieningen met de bemiddelingsorganisaties bestaan grote verschillen.

4.6 Het geschiktheidsonderzoek

Het geschiktheidsonderzoek omvat :

1. een oordeel over de vraag of de gevolgde opleiding en de maatschappelijke of beroepservaring van kandidaten, in hun onderlinge samenhang bezien, van voldoende zwaarte zijn in verhouding tot de beoogde werkzaamheden (portfoliobestudering), en indien dat het geval is;
2. het onderzoek naar de geschiktheid van kandidaten voor die werkzaamheden, waartoe in ieder geval wordt gerekend de beoordeling of betrokkene in de feitelijke klassensituatie tot verantwoord lesgeven in staat is (assessment), alsmede
3. de beoordeling welke scholing en begeleiding voor geschikt bevonden kandidaten noodzakelijk moeten worden geacht om met goed gevolg te kunnen deelnemen aan het bekwaamheidsonderzoek (scholings- en begeleidingsadvies).

In de regelgeving is vastgelegd dat het onderzoek dient aan te vangen binnen twee maanden na ontvangst van de formele aanvraag. Bij het overgrote deel van de assessmentvoorzieningen is dit het geval.

Ook is bepaald dat alle betrokkenen bij een formele aanvraag op de hoogte worden gesteld van de beoordelingscriteria en van de gang van zaken bij het geschiktheidsonderzoek. Met uitzondering van drie assessmentvoorzieningen is dit overal het geval voor wat betreft de gang van zaken bij het geschiktheidsonderzoek. Expliciete beoordelingscriteria worden vrijwel nergens gehanteerd en kunnen dus per definitie ook niet worden gecommuniceerd.

De totale procedure vanaf de aanvraag tot aan de afsluiting van het geschiktheidsonderzoek heeft naar zeggen van de gesprekspartners van de assessmentvoorzieningen vrijwel nergens een langere doorlooptijd dan drie maanden. Deze maximale termijn is in de regelgeving vastgelegd. De door de inspectie geënquêteerde zij-instromers zijn over dit punt minder positief. Ongeveer de helft is van mening dat die termijn wordt overschreden. De praktijk is dat veel kandidaat zij-instromers zich aanmelden kort voor de zomervakantie. Doordat aanvragen dikwijls pas na deze periode in behandeling werden genomen, heeft het in de beleving van de kandidaat zij-instromers waarschijnlijk vaak langer geduurd dan in de beleving van de assessoren. De inspectie meent wel te hebben kunnen constateren dat de meeste assessmentvoorzieningen zich inmiddels bewust zijn geworden van het feit dat de totale procedure niet te lang mag duren.

De assessmentvoorziening dient zich ervan te vergewissen dat voor elke kandidaat ten behoeve van wie een geschiktheidsonderzoek wordt afgenomen een Verklaring omtrent het Gedrag kan worden overlegd, alvorens aan het feitelijke assessment wordt deelgenomen. Slechts bij één voorziening bleek men dat ook daadwerkelijk na te gaan. Assessmentvoorzieningen bleken niet op de hoogte van het feit dat de regelgeving dit voorschrijft. Men gaat er bij alle assessmentvoorzieningen vanuit dat tot de competentie van het bevoegd gezag behoort dat tot aanstelling wil overgaan.

Conclusie

De termijnen met betrekking tot de uitvoering van het geschiktheidsonderzoek die in de regelgeving zijn vastgelegd worden naar zeggen van gesprekspartners van de assessmentvoorziening op een enkele uitzondering na steeds in acht genomen. Slechts de helft van de zij-instromers is echter van mening dat binnen die termijn wordt gewerkt.

Het natrekken van de aanwezigheid van een Verklaring omtrent het Gedrag wordt door de assessmentvoorzieningen verondersteld te behoren tot de verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag dat tot aanstelling wil overgaan. Dit is niet terecht.

4.6.1 Het vooronderzoek (portfolio)

In de Interimwet wordt het eerste deel van het geschiktheidsonderzoek gepresenteerd als een vooronderzoek. Dit onderzoek is in de Interimwet bedoeld om de toelaatbaarheid tot het eigenlijke assessment vast te stellen. In dit onderzoek worden drie elementen beoordeeld. Allereerst wordt het getuigschrift getoetst aan de wettelijke voorwaarden. In de tweede plaats moet worden vastgesteld of het getuigschrift voldoende relevant is voor de beoogde werkzaamheden en tenslotte moet worden nagegaan of de maatschappelijke of beroepservaring van de kandidaat-zij-instromer (bezien in samenhang met de opleiding) voldoende is voor het uitvoeren van de beoogde werkzaamheden.

Niveau getuigschrift

Van de drie elementen die in de beoordeling tijdens het vooronderzoek een rol dienen te spelen is die van het niveau van het getuigschrift het eenvoudigst vast te stellen. Twijfelt een assessmentvoorziening, dan wordt meestal contact opgenomen met de afdeling Waardering Diploma's van de Informatie Beheer Groep. Het is de inspectie niet gebleken dat er geschiktheidsverklaringen zijn afgegeven aan zij-instromers die niet over een ho-getuigschrift beschikten.

Getuigschrift in relatie tot beoogde werkzaamheden

Moeilijker ligt het met de vraag of het getuigschrift van voldoende betekenis is voor de beoogde werkzaamheden. In de Memorie van Toelichting wordt dit gedefinieerd als functie van de te volgen bijscholing: bij onvoldoende betekenis zal een scholingstraject van beperkte omvang redelijkerwijs niet kunnen worden ontwikkeld. Het doorlopen van een (versnelde) initiële lerarenopleiding ligt dan in de rede. Hierbij kan wel de vraag worden gesteld wanneer een getuigschrift van voldoende betekenis is. In het geval van een kandidaat zij-instromer die opteert voor een bekwaamheidsverklaring ten behoeve van het primair onderwijs is dat antwoord niet heel scherp te geven. Gesprekspartners geven aan dat afwijzing op grond van een irrelevant getuigschrift doorgaans al plaatsvindt voordat een eventuele procedure in gang gezet wordt, hetzij door de bemiddelingsorganisatie, hetzij door de assessmentvoorziening zelf. Gangbaar is die gevallen inderdaad doorverwijzing naar de verkorte deeltijdopleiding.

Maatschappelijke en beroepservaring

Evenmin eenvoudig is de beoordeling van de maatschappelijke of beroepservaring, die bekeken dient te worden in samenhang met de opleidingsrelevantie. Voor het primair onderwijs is het met name van belang dat men gewend is aan de omgang met kinderen, bij voorkeur met kinderen tussen de vier en twaalf jaar. Lang niet iedere kandidaat zij-instromer heeft daartoe echter in zijn maatschappelijke of beroeps carrière de gelegenheid gehad.

De inspectie heeft bij iedere assessmentvoorziening drie of meer curricula (onderdeel van een aangeleverd portfolio) van kandidaten bekeken. Daaruit rijst het beeld op van een kandidaat zij-instromer die hetzij privé, hetzij beroepsmatig, ervaring heeft opgedaan met de omgang met (veelal jonge) kinderen.

Vormgeving, invulling portfolio

Alle assessmentvoorzieningen laten kandidaat-zij-instromers ten behoeve van dit eerste deel van het geschiktheidsonderzoek een portfolio samenstellen. Voor dit portfolio heeft STOAS Research in opdracht van het Ministerie van OCenW een aantal formats ontwikkeld. De eerste set formats is gericht op inventarisatie van genoten opleidingen, opgedane werkervaring en andere maatschappelijke activiteiten. Op de tweede set dient de kandidaat een beschrijving en beoordeling te geven van de competenties waarover hij beschikt in relatie tot de vereiste startcompetenties voor het leraarschap.

Zoals gezegd heeft de inspectie voorafgaand aan de af te leggen bezoeken van alle assessmentvoorzieningen een aantal portfolio's bestudeerd.

De invulling van het eerste deel van het portfolio levert in het algemeen weinig problemen op. De invulling van het tweede deel is problematischer. De kandidaat zij-instromer moet hier zijn elders verworven kennis, vaardigheden en attitudes relateren aan wat wordt beschouwd als essentiële competenties van leraren. Dat vraagt van de betrokkene niet alleen durf om zijn gehele 'kunnen' aan het papier toe te vertrouwen, maar ook om een vertaling te maken van dit 'kunnen' naar de veelal in onderwijskundige taal geformuleerde eisen voor het leraarschap.

De helft van alle zij-instromers waarmee de inspectie sprak vond dit moeilijk. Er is onbekendheid met het jargon dat in onderwijskringen wordt gehanteerd. Aanduidingen als 'vermogen tot begeleiden van een leerproces', 'groepsmanagement' en 'vermogen tot reflectie en initiatief' veroorzaken dat menig kandidaat dit deel van het portfolio nauwelijks of slechts in zeer globale termen invult. Opleidingen nemen daarmee doorgaans genoegen, met de redenering dat in het criteriumgericht interview, dat een onderdeel vormt van het feitelijke assessment, alles wat niet of onvolledig is ingevuld nog aan de orde kan worden gesteld.

Om aan dit probleem tegemoet te komen hebben een aantal assessmentvoorzieningen inmiddels een schriftelijke toelichting bij het portfolio gemaakt. Deze toelichtingen verschillen nogal in kwaliteit. Door sommige opleidingen wordt vooraf een mondelinge toelichting bij het portfolio gegeven. Ten behoeve van een groot aantal assessmentvoorzieningen bieden de reeds eerder genoemde bemiddelingsorganisaties desgevraagd hulp bij het invullen van het portfolio.

STOAS heeft ook een aantal opdrachten ontworpen om algemeen onderwijskundige competenties te wegen. Deze opdrachten zijn onder meer gericht op de beroepshouding, de mate van zicht op het Nederlands onderwijs en op de mogelijkheden die een kandidaat zelf ziet voor het inzetten van eerder verworven competenties in het onderwijs. Van gebruikmaking van deze algemeen onderwijskundige opdrachten is de inspectie in eenderde van de bestudeerde portfolio's gebleken.

Beoordeling portfolio door assessoren

Beoordeling van het portfolio dient plaats te vinden door minimaal twee assessoren, één van de betreffende lerarenopleiding en één die als vertegenwoordiger van leraren in het basisonderwijs kan worden gezien. Daarbij is in de Interimwet bepaald dat zij bij het geschiktheidsonderzoek in gelijke mate betrokken dienen te zijn.

In de eerste fase van het geschiktheidsonderzoek blijken de assessmentvoorzieningen met deze wettelijke voorschriften vrijelijk om te gaan. Bij twee assessmentvoorzieningen beoordeelt slechts één assessor het portfolio. Bij één voorziening zijn het er weliswaar twee, maar deze zijn beide afkomstig van de lerarenopleiding. Eenmaal kwam het voor, dat het bevoegd gezag van de school waar de zij-instromer reeds werkzaam was, werd geraadpleegd.

Om het portfolio op waarde te kunnen schatten zouden beoordelaars moeten letten op authenticiteit, actualiteitswaarde, relevantie, kwantiteit en variatie in contexten. In het STOAS-instrument wordt daarvoor een matrix gepresenteerd. Een dergelijke matrix wordt echter zelden gebruikt. Meestal maken assessoren voor zichzelf aantekeningen bij het portfolio, ter voorbereiding op het stellen van vragen tijdens het zogeheten criteriumgerichte interview. Sommige assessoren doen dat op de aangewezen plaatsen op de STOAS-formulieren, anderen op een eigen aantekeningenblok. In een beperkt aantal situaties kon de inspectie vaststellen dat de door STOAS onderscheiden beoordelingscriteria wel in zekere zin in aanmerking waren genomen.

Het bestuderen van het portfolio is bij vrijwel geen enkel assessment gericht op het vullen van een oordeel over de toelaatbaarheid van de kandidaat tot het feitelijke assessment. Desgevraagd geven assessoren aan het moeilijk te vinden tot een dergelijk oordeel te komen zonder met de kandidaat te hebben gesproken. Vrijwel alle assessoren verkeren bovendien in de veronderstelling dat het portfolio een onderdeel van het assessment uitmaakt en dat daarom het uiteindelijke oordeel over de geschiktheid pas aan het eind van het gehele geschiktheidsonderzoek behoeft te worden gegeven.

De inspectie heeft dan ook bij geen enkele assessmentvoorziening duidelijk geëxpliciteerde criteria aangetroffen op grond waarvan een kandidaat de toegang tot het feitelijke assessment kan worden onthouden. Om reden dat het vooronderzoek niet als een aparte entiteit wordt beschouwd is men er ook vrijwel nergens toe overgegaan om een apart verslag te maken van de bevindingen met betrekking tot het aangeleverde portfolio.

Wel is het zo dat geïnteresseerden die niet voldeden aan het voorschrift van een relevant getuigschrift en/of maatschappelijke of beroepservaring dikwijls al in een eerder stadium zijn doorverwezen zijn naar een verkorte deeltijdopleiding. Frequent gebeurt dat al door bemiddelingsorganisaties.

Het is de inspectie daarbij opgevallen dat deze organisaties in een aantal regio's vrij ver gaan in het beoordelen van het portfolio. In weerwil van het feit dat het de in de regelgeving bepaalde taak is van de instellingen die de assessmentvoorziening in stand houden om het portfolio te beoordelen, komt het nogal eens voor dat de bemiddelingsorganisatie het bevoegd gezag aanraadt een bepaalde kandidaat niet aan te melden bij de assessmentvoorziening. Daarbij let men lang niet altijd uitsluitend op een formeel criterium als het in het bezit zijn van een ho-getuigschrift, maar wordt ook de relevantie van dat getuigschrift en de relevantie van de maatschappelijke en beroepservaring meegewogen. De inspectie wijst erop dat dit feitelijk een oprekking is van de taak van deze organisaties.

Conclusie

Alle kandidaten vullen na aanvraag van een geschiktheidsonderzoek een portfolio in, vrijwel steeds met behulp van door STOAS ontwikkelde formats. De eveneens door STOAS

aangereikte opdrachten die als onderdeel van het portfolio door de kandidaat kunnen worden ingevuld, worden echter bij slechts een derde van de assessments ingezet.

Er blijkt hulp of toelichting noodzakelijk bij de invulling van het portfolio. Het gebezigde jargon werkt voor menigeen belemmerend. Die hulp of toelichting wordt soms uitgebreid geboden, maar even vaak niet of nauwelijks.

Assessoren zien het portfolio als een onderdeel van het assessment en niet als een vooronderzoek voor toelating tot het assessment zoals in de Interimwet beoogd. De inspectie acht dit niet geheel onbegrijpelijk. Uit de portfolio's valt namelijk meestal wel op te maken of de vooropleiding relevantie vertoont en of er in enige mate sprake is van maatschappelijke en/of beroepservaring in relatie tot die vooropleiding, maar er valt nauwelijks uit af te lezen in hoeverre iemand reeds beschikt over de noodzakelijke basiscompetenties voor het onderwijsleerproces. Pas in het feitelijke assessment kan dit worden vastgesteld. Daar komt bij dat geïnteresseerden die niet voldeden aan het voorschrift van een relevant getuigschrift en/of maatschappelijke/beroepsrelevantie dikwijls al in een eerder stadium zijn doorverwezen zijn naar een verkorte deeltijdopleiding.

In een aantal regio's vatten bemiddelingsorganisaties hun taak wel erg ruim op. Zij adviseren bevoegde gezagen om een kandidaat aan te melden voor een assessment mede op basis van beoordeling van relevantie van het getuigschrift en de maatschappelijke of beroepservaring. Dit behoort een taak te zijn van de instelling die de assessmentvoorziening in stand houdt.

4.6.2 Het assessment

In de Uitvoeringsvoorschriften bij de Interimwet wordt een groot aantal procedurele en inhoudelijke aanwijzingen gegeven voor de uitvoering van het assessment. Dat gebeurt om de kwaliteit ervan te verzekeren. In het onderstaande gaan we achtereenvolgens in op deze inhoudelijke en procedurele aanwijzingen.

Inhoudelijke aanwijzingen

In het Uitvoeringsbesluit bij de Interimwet worden de beoordelingsterreinen genoemd die de assessmentvoorzieningen als uitgangspunt moeten nemen. Deze beoordelingsterreinen zijn gerelateerd aan de inhoudelijke eisen die aan lerarenopleidingen worden gesteld en zijn dekkend voor de startbekwaamheden die voor het primair onderwijs zijn geformuleerd en die richting geven aan de curricula van de lerarenopleidingen. In Tabel V Bb van het toetsingskader staan deze competenties vermeld achter de nummers 4 t/m 9 (zie bijlage VI).

Met het oog op de waarborging van de kwaliteit en een landelijke vergelijkbaarheid van de assessments wordt in de Memorie van Toelichting gebruikmaking van het STOAS-instrumentarium sterk aanbevolen. Het instrumentarium bevat formats ten behoeve van de intake, het portfolio, het uitvoeren van simulaties en praktijkopdrachten, de zelfreflectie door de kandidaat, de eindbeoordeling en de advisering. Tevens worden aanwijzingen gegeven voor het gebruik hiervan.

Opbouw assessments in de praktijk

De inspectie heeft vastgesteld dat een assessment doorgaans als volgt is opgebouwd. Allereerst wordt het portfolio in een gesprek van gemiddeld een uur met de assessoren doorgenomen. Bij ongeveer de helft van de assessments gebeurt dit aan de hand van, zowel door de veldassessor als door de opleidingsassessor, ingevulde STOAS-formats. Dit gesprek wordt een criteriumgericht interview genoemd. In dit interview worden gerichte vragen gesteld over bewijsvoering van het portfolio, met name over onduidelijkheden omtrent de koppeling

van ervaring aan onderdelen van competentieclusters en, indien van toepassing, over de gemaakte pedagogisch/didactische opdrachten.

Vervolgens worden na de bespreking van het portfolio doorgaans verschillende simulatieopdrachten aan de kandidaat voorgelegd. Ook deze opdrachten zijn door STOAS ontwikkeld. Zij zijn gericht op competenties voor het ontwikkelen van lessen en voor de analyse van leer- en gedragsproblemen. Tweederde van de assessmentvoorzieningen gebruikt meerdere opdrachten. Bij twee assessmentvoorzieningen maakt men in het geheel geen gebruik van simulatieopdrachten.

Daarna wordt een praktijkles, gegeven en beoordeeld. Dit gebeurt bij alle assessmentvoorzieningen, zij het dat bij één voorziening de assessoren de kandidaat beoordelen aan de hand van een door hemzelf opgenomen videoband van een zelfgekozen les. De kandidaat wordt na de gegeven les in de gelegenheid gesteld om zelf te reflecteren op de uitgevoerde praktijkopdracht. Dit kan gebeuren met behulp van een door STOAS ontwikkelde checklist. Hiervan wordt in een minderheid van de door de inspectie bekeken 70 dossiers gebruik gemaakt. De les wordt vervolgens nabesproken met de kandidaat. Ook dat gebeurt lang niet overal aan de hand van de door STOAS ontwikkelde voorgestructureerde formats, waarbij gemakkelijk de onderscheiden competentie terreinen kunnen worden nagelopen.

Bij alle assessmentvoorzieningen wordt gebruik gemaakt van het STOAS-instrumentarium. Op drie uitzonderingen na liggen aan de beoordeling van elk terrein bij de assessmentvoorzieningen minimaal twee van de volgende instrumenten ten grondslag: portfolio bespreking door criteriumgericht interview, simulatieopdracht(en), praktijkopdracht(en), reflectiegesprek, vaststelling vakdeskundigheid rekenen en taal. De helft van de voorzieningen gebruikt nagenoeg alle beschikbaar gestelde instrumenten en bijbehorende documenten.

Het uitgangspunt van het STOAS-instrumentarium is dat een assessment zou moeten zijn opgebouwd volgens het zogeheten 'Cascademodel'. Bij de opzet van een dergelijk assessment is het uitgangspunt dat, uitgaande van de minst intensieve wijze van verzamelen en beoordelen van competentiebewijzen, alleen waar nodig een intensievere methode wordt gehanteerd. Als voldoende bewijzen zijn gevonden voor de in de beoordelingscriteria geformuleerde competenties kan een volgende, intensievere vorm van assessment achterwege blijven.

Tijdens dit onderzoek heeft de inspectie van een dergelijke gedifferentieerde opzet niet veel waargenomen. Sommige assessmentvoorzieningen bieden, zoals hiervoor omschreven, weliswaar een omvangrijker instrumentarium aan dan andere, maar de omvang is voor alle kandidaten die zich bij een bepaalde voorziening melden ongeveer even groot.

Bij alle voorzieningen heeft de inspectie gevraagd naar de normen voor de beoordeling op de verschillende terreinen. Deze blijken er in schriftelijke vorm niet te zijn. Het meest gegeven antwoord is dat deze normen niet vooraf worden gesteld. Uitgaande van een impliciet veronderstelde deskundigheid en intuïtie van de assessoren, wordt er in de gesprekken waarin de geschiktheid van een kandidaat wordt onderzocht tussen beide assessoren wel altijd over normen gesproken. De mate waarin hierover tussen assessoren overeenstemming is bereikt loopt bij de verschillende assessmentvoorzieningen nogal uiteen. Doorgaans is men het er wel over eens dat er in overwegende mate een positieve waardering gegeven moet zijn op de indicatoren die behoren bij de competentie terreinen 'reflectie en initiatief', 'beroepshouding', 'ontwikkelen eigen professionaliteit' en 'vermogen om met anderen samen te werken'.

Op één uitzondering na worden bij alle assessmentvoorzieningen de beoordelingsterreinen die betrekking hebben op het onderwijsleerproces, het professioneel handelen en de

beroepshouding in voldoende mate bekeken. Het vermogen om samen te werken in een team en de kennis van het Nederlandse onderwijs worden bij driekwart van de voorzieningen in voldoende mate onderzocht.

Met uitzondering van twee assessmentvoorzieningen wordt overal aandacht geschonken aan de vakdeskundigheden op het terrein van rekenen en taal. Bij 30% van de voorzieningen gebeurt dit uitsluitend door afname van een toets 'eigen vaardigheid'. Bij de overige voorzieningen verbindt men hieraan ook een didactische component, meestal zij dat de door STOAS aangereikte opdrachten. Er bestaat met betrekking tot het belang van dit onderdeel van het assessment tussen de verschillende assessmentvoorzieningen veel verschil van mening.

De meeste voorzieningen hechten wel aan een oordeel over deze vakcomponenten. De mate waarin de uitslag meeweegt bij de uiteindelijke beoordeling loopt zeer uiteen. Nogal eens vormt de waardering van dit onderzoek naar vakdeskundigheid een factor die bij twijfel over geschiktheid net de doorslag kan geven. Bij een enkele Pabo wordt een test eigen vaardigheid afgenomen alvorens men deelneemt aan het feitelijke assessment. Bij een waardering onder een vastgestelde ondergrens is deelname aan het assessment vervolgens nauwelijks mogelijk.

Conclusie

Bij de inspectie is na bestudering van 70 door de opleidingen aangereikte dossiers overigens de indruk ontstaan dat het zelden voorkomt dat bij een kandidaat dermate ernstige gebreken bestaan met betrekking tot de schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid en met betrekking tot de spelling dat op basis daarvan een onmiddellijk functioneren in de praktijk een onoverkomelijke belemmering zou behoren te betekenen. De mondelinge taalvaardigheid kan in het assessment natuurlijk uitgebreid worden vastgesteld. Wat ingewikkelder ligt het met de vaststelling van de rekenvaardigheid. Hiernaar moet in het assessment degelijk onderzoek worden verricht, zeker als vaststaat dat de kandidaat ingezet zal worden in de bovenbouw.

De inspectie stelt vast, dat bij alle assessmentvoorzieningen naar bewijs wordt gezocht voor alle in de Interimwet aangeduide competentieterreinen. De omvang van de beïnvloeding om tot een verantwoorde beoordeling te komen op het niveau van de 73 door STOAS geïdentificeerde gedragsindicatoren is over het algemeen ruim voldoende.

Onverlet hetgeen uit het portfolio blijkt wordt per assessmentvoorziening een betrekkelijk uniform assessment afgenomen. De inspectie pleit voor meer differentiatie.

Van expliciete vaststelling van beoordelingscriteria is nog geen sprake. Impliciet lijkt men het over het belang van het ene competentieterrein ten opzichte van het andere veelal eens. De inspectie acht het raadzaam om deze ervaren consensus meer te formaliseren.

Vrijwel overal wordt aan de vakcomponenten 'Taal en Rekenen' aandacht geschonken, zij het op zeer uiteenlopende wijze en in zeer uiteenlopende omvang.

De inspectie wijst erop dat de schriftelijke en mondelinge taalvaardigheden van de kandidaat ook in de overige onderdelen van het geschiktheidsonderzoek goed onderzocht kunnen worden. Rekenvaardigheden behoren nadrukkelijk afzonderlijk onderzocht te worden, zeker als het gaat om een kandidaat die aangesteld wenst te worden in de bovenbouw.

Procedurele aanwijzingen

De wet- en regelgeving over zij-instroom bevat een aantal procedurele aanwijzingen, die bedoeld zijn om de kwaliteit van het assessment te waarborgen. Deze aanwijzingen hebben betrekking op:

- het verloop van de assessmentprocedure

- de positie en betrokkenheid van verschillende partijen bij de assessmentprocedure
- de beoordelingsprocedure die het assessment afsluit

Het verloop van het geschiktheidsonderzoek

Het assessment dient pas na afsluiting van het vooronderzoek (portfolio) te beginnen. In paragraaf 4.4.1 van dit rapport is al uiteengezet, dat de assessmentvoorzieningen geen onderscheid maken tussen het vooronderzoek en het eigenlijke assessment. In de praktijk heeft dit tot gevolg dat vrijwel iedereen die een portfolio inlevert, een uitnodiging krijgt voor het eerste deel van het eigenlijke assessment. Een belangrijk onderdeel daarin is het gesprek naar aanleiding van het portfolio.

Het assessment dient mede te berusten op bevindingen uit praktijkopdrachten, waaronder opdrachten waaruit het gedrag blijkt in authentieke situaties. We spreken van een praktijkopdracht wanneer een onderwijssituatie wordt gesimuleerd, dan wel in realiteit wordt vormgegeven. Een praktijkopdracht uitvoeren in een authentieke situatie wil zeggen dat de opdracht op een school voor basisonderwijs in een klassensituatie met leerlingen wordt uitgevoerd. In de regelgeving is sprake van meerdere praktijkopdrachten. De inspectie heeft vastgesteld dat er vrijwel nergens sprake was van meerdere eigenstandige lessen, maar dat in meerderheid van de situaties wel van lessen van zodanige omvang sprake was, dat beoordeeld kon worden op basis van voldoende didactische variatie.

De praktijkopdracht werd bij één voorziening in de vorm van een zelfgemaakte video-opname aan de assessoren aangeleverd. Voor een verantwoorde beoordeling van het handelen in praktijksituaties lijkt dit geen geëigende handelwijze, al was het maar omdat een video-opname, zekere als het met een statische camerapositie met totaalshots geschiedt, te weinig beoordelingsmateriaal oplevert.

Over de andere vorm van praktijkopdrachten, de simulaties, rapporteerden we al in de vorige paragraaf. Hier hebben wij geconstateerd dat de kandidaat zij-instromer bij een tweetal assessmentvoorzieningen tijdens het assessment geen simulaties uitvoert.

Met de betrokkene dienen één of meer gestructureerde gesprekken plaats te vinden, waaronder een gesprek over de bevindingen tijdens de praktijkopdrachten. Bij alle assessmentvoorzieningen voeren de assessoren meerdere gesprekken met de kandidaat zij-instromer. Omdat men niet altijd bekend is met, of geen gebruik maakt van, de door STOAS voorgestructureerde protocollen voor deze gesprekken, loopt de mate van structurering van de zijde van de assessoren nogal uiteen. Over het slotgesprek is 60% van de door de inspectie geëquireerde zij-instromers tevreden.

De oordelen die uit het onderzoek voortvloeien dienen deugdelijk te zijn gemotiveerd in verslagen. De inspectie heeft bij het bezoek aan de assessmentvoorzieningen telkens gevraagd om verslagen van de gesprekken en opdrachten. De uitkomst daarvan was divers. Een aantal assessoren rekent het tot hun verantwoordelijkheid gedetailleerd te rapporteren over de gesprekken en observaties; anderen zijn daarin juist zeer summier. Ook het eindverslag, de uiteindelijke beoordeling, neemt verschillende verschijningsvormen aan. In de eindbeoordelingen van de kandidaat zij-instromers worden de bij wet bepaalde beoordelingsterreinen (4) gewogen. Van elk beoordelingsterrein wordt bepaald welke kennis, inzicht en vaardigheden kunnen worden vastgesteld (10 startcompetentievelden), uitgesplitst naar een aantal gedragsindicatoren (73). Alle assessmentvoorzieningen verzorgen een vorm van verslaglegging. Zelden vindt daarbij verslaglegging plaats per beoordelingsterrein. Bij de helft van de voorzieningen wordt verslag gedaan per startcompetentieveld. Bij de andere helft van de voorzieningen bestaat de verslaglegging uit een combinatie van een aanduiding van de door STOAS aangehouden nummering bij het grote aantal onderscheiden gedragsindicatoren, soms met hier en daar een klein stukje geschreven ondersteunende tekst, en een beknopte geschreven tekst waarin per assessmentinstrument een oordeel wordt

gegeven. Deze twee wijzen van verslaglegging laten zich niet gemakkelijk combineren. Opgemerkt moet worden dat het STOAS-format voor beoordeling en advies deze vaak gevolgde vorm van verslaglegging bevordert. De inspectie heeft daarnaast vastgesteld dat de weergave van louter nummering, gevolgd door een opsomming van hetgeen per ingezet instrument is waargenomen, bij de mensen die in de opleiding en in het veld vervolgens scholing en begeleiding moeten aanbieden tot onvoldoende inzicht leidt. De door de inspectie geënquêteerde zij-instromers zijn in driekwart van de gevallen tevreden over de verslaglegging.

De positie en betrokkenheid van verschillende partijen

In de regelgeving wordt voorgeschreven dat het bevoegd gezag dat tot benoeming wil overgaan een rol speelt bij het beoordelen van de competenties van de kandidaat zij-instroomer in de praktijk. Dat blijkt nergens zo te zijn. Assessoren blijken desgevraagd niet op de hoogte van deze wettelijke verplichting. Bij de meeste assessoren blijkt grote aarzeling te bestaan bij zo'n eis tot betrokkenheid. Er zou sprake kunnen zijn van belangenverstrengeling. Ook schooldirecties blijken van deze regelgeving niet op de hoogte.

Er dient een vorm van rechtsbescherming te zijn wanneer een kandidaat zij-instroomer het oneens zou zijn met de beoordeling door de assessmentvoorziening. Bij tweederde van de assessmentvoorzieningen is voorzien in een beroepsprocedure.

De beoordelingsprocedure

De assessoren dienen bij het bepalen van de geschiktheid de beperkte tijd in acht te nemen voor het scholings- en begeleidingstraject. De wetgever is duidelijk over de doelgroep van de zij-instroomregeling. Het gaat om mensen die 'dichtbij volledige bekwaamheid' zijn. Ook de selecterende functie die de wetgever aan de voorfase toekent, duidt op de bedoeling alleen kandidaten in het zij-instroomtraject op te nemen voor wie een scholingstraject van beperkte omvang kan worden ontwikkeld. Bij ongeveer driekwart van de door de inspectie bestudeerde scholings- en begeleidingsprogramma's lijkt hieraan te kunnen worden voldaan. De gemiddelde zwaarte van het geadviseerde scholings en begeleidingstraject ligt zo ongeveer rond de 30 studiepunten of op een equivalent daarvan. Uitgaande van een volledig studieprogramma geprogrammeerd op 168 studiepunten komt dat neer op ruim anderhalve werkdag per week, als we uitgaan van de maximale looptijd van twee jaar. Over het algemeen geldt dat, indien assessoren van mening zijn dat een kandidaat wel potentie heeft om uit te groeien tot een bekwame leraar, maar nog een zodanig groot aantal competenties moet zien te bereiken dat daarin niet kan worden voorzien door middel van een beperkt scholings- en begeleidingstraject, zo'n kandidaat verwezen wordt naar de verkorte deeltijdopleiding.

Aan de oordelen van opleidingsassessor en veldassessor (niet zijnde personeel van het betrokken bevoegd gezag) dient gelijk gewicht te worden gegeven. Dit is vrijwel overal het geval. Uit de enquêtes die de inspectie heeft afgenomen onder zij-instromers blijkt dat beide assessoren in 90% van de geschiktheidsonderzoeken tot gelijke oordelen komen.

Conclusies

De praktijkopdrachten (waaronder begrepen de simulatieopdrachten) op grond waarvan de assessoren oordelen vellen over de aanwezigheid van competenties van de kandidaat zij-instroomer hebben vrijwel bij alle assessmentvoorzieningen voldoende volume.

Over het slotgesprek is slechts 60% van de geënquêteerde zij-instromers te spreken. Positiever is men over het uiteindelijke verslag.

De helft van de assessmentvoorzieningen schrijft beoordelingen aan de hand van een genummerde aanduiding omtrent welke van de 73 gedragsindicatoren elders zijn verworven.

Deze wijze van verslaglegging wordt doorgaans aangevuld met een tekst waarin per assessmentinstrument een oordeel wordt gegeven over aanwezige en ontbrekende competenties. Deze twee wijzen van verslaglegging laten zich niet gemakkelijk in combinatie lezen. Naar het oordeel van de inspectie biedt dit type beoordeling zij-instromers, scholen en opleidingen minder houvast dan een uitgeschreven beoordeling per competentiedomein (10), waarbij per domein aangegeven kan worden welke gedragsindicatoren elders zijn verworven. De andere helft van de opleidingen volgt deze wijze van verslaglegging reeds.

Het bevoegd gezag is niet betrokken bij de beoordeling van de kandidaat zij-instromer. In de regelgeving is dit wel voorgeschreven.

Driekwart van de assessmentvoorzieningen blijkt bij de bepaling van de geschiktheid een beperkte tijd in acht te nemen voor het scholings- en begeleidingstraject.

Vrijwel overal zijn veldassessoren in gelijke mate betrokken bij het assessment als opleidingsassessoren.

4.6.3 Het scholings- en begeleidingsadvies en de afgifte van de geschiktheidsverklaring

In de Interimwet wordt aangegeven dat het geschiktheidsonderzoek mede de beoordeling welke scholing en begeleiding voor betrokkene noodzakelijk moet worden geacht om met goed gevolg deel te kunnen nemen aan het bekwaamheidsonderzoek, moet omvatten. Het oordeel van het bevoegd gezag van de school moet daarbij worden betrokken.

In de Memorie van Toelichting wordt het uitgangspunt verduidelijkt dat het scholings- en begeleidingstraject 'gaten moet dichtten'. Geschikt bevonden zij-instromers moeten dichtbij volledige bekwaamheid zijn. Blijkt uit het assessment dat meer scholing nodig is dan die welke naast de lesgevende taak kan worden ondergebracht in de periode van ten hoogste twee schooljaren, dan kan geen geschiktheidsverklaring worden afgegeven.

De aanduiding in het Uitvoeringsvoorschrift 'combinatie met een dienstverband van ongeveer 0,8 fte zou voor betrokkene mogelijk moeten zijn' legt de assessoren de verplichting op om scherp te formuleren op basis waarvan zij een bepaalde kandidaat geschikt achten voor een dergelijk weinig omvangrijk traject. Dit vraagt dus om een specifieke en redelijk precieze advisering. Het scholings- en begeleidingsadvies moet, in samenhang met de eindbeoordeling, dan ook zo zijn geformuleerd dat 'maatwerk' mogelijk is. Een scherpe beoordeling en advisering is ook nodig omdat kandidaten zich met dit advies moeten kunnen vervoegen bij willekeurig een lerarenopleiding.

Slechts in 40% van de door de inspectie beoordeelde dossiers is van een dergelijke precieze advisering sprake. De advisering is te vaak heel globaal van aard. Te weinig nog heeft de inspectie adviezen onder ogen gehad waarbij een duidelijke samenhang te ontdekken viel tussen de eindbeoordeling en het scholings- en begeleidingsadvies.

In de advisering worden meestal algemene aanduidingen gebruikt als 'algemene didactiek', 'vakdidactiek', 'leerlingbegeleiding' en 'intervisie'.

Volgens veel assessoren kan worden volstaan met zo'n globale advisering, omdat ervan wordt uitgegaan, dat de opleiding aan dezelfde instelling zal worden gevolgd als die waar het assessment is afgenomen. Ook zijn er assessoren die van mening zijn dat de beoordeling vooral gericht is op de vaststelling of iemand geschikt wordt bevonden om direct eindverantwoordelijkheid voor een klas te nemen en dat de invulling van het scholings- en begeleidingstraject nauwelijks op voorhand te bepalen is op grond van de waarnemingen in het assessment. In de eerste periode van de praktijksituatie zal volgens hen voor zij-instromer en school en instellingsbegeleiders duidelijk moeten worden welke competenties nog bereikt moeten worden en dus om scholing en begeleiding vragen.

In de meeste adviezen krijgt het begeleidingsdeel van het scholings- en begeleidingsadvies, nauwelijks aandacht. Dit geldt met name voor de begeleiding die er in de school zou kunnen plaatsvinden. Hooguit wordt in het advies aanbevolen om de school een coach te laten aanwijzen. Het denken in termen van een gedeelde verantwoordelijkheid tussen lerarenopleiding en school voor het bereiken van de volledige bekwaamheidseisen is nog weinig ontwikkeld.

Het bevoegd gezag van de school die de zij-instromer heeft aangesteld of gaat aanstellen wordt bij assessmentvoorzieningen niet of nauwelijks betrokken bij de totstandkoming van het scholings- en begeleidingsadvies. De assessmentvoorzieningen zeggen zo te handelen om hun onafhankelijkheid te waarborgen.

Over een aantal formele kanten waarmee de zij-instromer te maken krijgt (type aanstelling, het laten invullen van de datum van indiensttreding op de geschiktheidsverklaring door het bevoegd gezag, het verstrekken van informatie over de te sluiten tripartiete overeenkomst) wordt door 60% van de assessmentvoorzieningen voldoende informatie verschaft.

Eind december 2000 heeft de Minister van Onderwijs een Model geschiktheidsverklaring vastgesteld. Op het moment dat dit Model werd gepubliceerd, hadden enkele assessmentvoorzieningen al verklaringen afgegeven. Vanzelfsprekend voldeden deze niet alle aan de eisen. Opmerkelijk is dat ook ruim na december 2000 nog onvolledig ingevulde geschiktheidsverklaringen werden afgegeven. Met name het in het bezit zijnde bewijsstuk van het getuigschrift van een examen in het wo of hbo of enkele met name genoemde getuigschriften in het mbo, werd vaak niet benoemd. Na interveniëren van de inspectie is dit probleem inmiddels opgelost.

Conclusie

Adviezen vertonen nog te weinig een duidelijke samenhang met de eindbeoordeling. Dit heeft voor een belangrijk deel te maken met de wijze waarop deze beoordeling is geformuleerd. Daarover is in de conclusie behorend bij paragraaf 4.4.2. gerapporteerd. Een adviesformulering op basis van beoordeling op het niveau van de tien startcompetenties kan daarin mogelijk verbetering brengen.

Assessmentvoorzieningen lijken ervan uit te gaan dat de zij-instromers het scholingstraject op dezelfde instelling volgen als waar het geschiktheidsonderzoek is afgenomen. Zij formuleren het advies in vrij algemene termen.

In de adviezen gaat het met name over de scholing en begeleiding die er vanuit de opleiding geboden zou moeten worden. Advisering over begeleiding en eventuele enige scholing door de werkgever blijft buiten beeld.

Het bevoegd gezag dat tot aanstelling wil overgaan wordt niet of nauwelijks betrokken bij de advisering. In de regelgeving is dit wel voorgeschreven.

Het door de Minister van Onderwijs voorgeschreven Model geschiktheidsverklaring wordt inmiddels vrijwel steeds correct ingevuld.

5 DE AARD VAN DE SCHOLING EN BEGELEIDING VAN ZIJ-INSTROMERS

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komt de vraag aan de orde naar de aard van het scholings- en begeleidingstraject dat zij-instromers volgen na het verkrijgen van de geschiktheidsverklaring. Hiervoor zijn bezoeken afgelegd bij 24 lerarenopleidingen basisonderwijs waar zij-instromers worden opgeleid. Ook werden op 48 scholen voor primair onderwijs gesprekken gevoerd met zij-instromers, hun begeleiders en de schoolleiding. Door gesprekspartners van de scholen voor primair onderwijs zijn tevens vragenlijsten ingevuld.

Nadat de zij-instromer de geschiktheidsverklaring heeft gekregen kan hij als docent worden aangesteld. Tegelijkertijd dient een traject van scholing en begeleiding te worden ingezet, dat uiteindelijk tot een bevoegdverklaring moet leiden. De maximale tijdsduur voor dit traject is twee jaar. De Interimwet zij-instroom schrijft voor dat tussen lerarenopleiding, het bevoegd gezag dat de betrokkene benoemt en de betrokkene een overeenkomst wordt gesloten waarin rechten en plichten van partijen zijn vastgelegd met betrekking tot het uitvoeren van de noodzakelijk geachte scholing en begeleiding. De Interimwet spreekt in dit verband van een tripartiete overeenkomst.

Het aantal zij-instromers dat om uiteenlopende redenen het scholingstraject afbreekt ligt op ongeveer 5%.

De inspectie beschrijft achtereenvolgens:

- het karakter en de inhoud van de tripartiete overeenkomsten;
- de inhoud en organisatie van het scholingstraject;
- de inhoud en organisatie van het begeleidingstraject.

5.2 De tripartiete overeenkomsten

In de regelgeving is niet vastgelegd aan welke onderwerpen in de tripartiete-overeenkomst aandacht zou moeten worden geschonken. De inspectie is van mening dat uit de overeenkomsten in ieder geval moet blijken hoe gedacht en hoe gehandeld zal worden met betrekking tot de hieronder gereleveerde onderwerpen.

Betrokkenheid van drie partijen

Ingevolge de Interimwet zij-instroom dienen betrokken partijen bij het scholings- en begeleidingstraject afspraken te maken over hun bijdragen aan de noodzakelijk geachte scholing en begeleiding.

De inspectie heeft gemerkt dat partijen nog lang niet overal gewend zijn aan overleg over de gewenste vorm en inhoud van de scholing en begeleiding en aan overleg over de locatie, school of opleiding, waar deze activiteiten het meest effectief en efficiënt zouden kunnen plaatsvinden. Bij tweederde van de opleidingen komt de overeenkomst tot stand zonder voorafgaand overleg met de directie van de school of met het bevoegd gezag van een school. Daar waar wel serieus overleg en serieuze onderhandeling plaatsvindt betekent dat nog niet altijd dat de direct betrokken school goed op de hoogte is. De inspectie is meermalen op

situaties gestuit waarbij een bovenschoolse directie of een bevoegd gezag, zonder directe betrokkenheid van de schooldirectie in kwestie, met de zij-instromer en de opleiding het overleg voerde en uiteindelijk ook de overeenkomst tekende. De zij-instromer zelf is meestal wel door de opleiding betrokken bij de opstelling van de overeenkomst.

De lerarenopleiding stuurt het bevoegd gezag doorgaans een standaardovereenkomst. Deze bevat over het algemeen een bijlage over de door de lerarenopleiding noodzakelijk geachte scholing, geformuleerd in trajecten en/of modules, en een prijsopgave voor de te leveren scholing en begeleiding.

Maatwerk

Het traject is bedoeld om 'gaten te dichten'. Het scholings- en begeleidingsadvies dat voortvloeit uit het afgenomen assessment, het werk dat de zij-instromer op een school verricht en de bekwaamheidseisen zoals die ook aan de reguliere studenten worden opgelegd, zouden daarbij het uitgangspunt moeten vormen. De inspectie heeft van iedere assessmentvoorziening drie à zes tripartiete overeenkomsten en de daaraan ten grondslag liggende beoordelingen en adviezen bestudeerd. Zij heeft daarbij vastgesteld dat er bij tweederde van de assessmentvoorzieningen een samenhang zichtbaar is tussen de beoordeling/het advies dat voortvloeit uit het assessment en de scholing en begeleiding die de zij-instromer volgens de opleiding nog zou moeten ontvangen. Hier is dus sprake van maatwerk. De inspectie heeft bij de weging van haar oordeel rekening gehouden met het feit dat het voor opleidingen vaak niet eenvoudig is op basis van het gemiddelde beoordelingsverslag en het daarbij behorende zeer globale advies, te komen tot een scholingsaanbod dat wordt gekarakteriseerd in termen van nog te verwerven competenties. Daarbij speelt ook nog dat de opleidingen rekening hebben te houden met de brede bekwaamheidseisen die voor reguliere studenten gelden. Zij-instromers in het beroep ontvangen immers een getuigschrift dat hetzelfde civiel effect oplevert als van het getuigschrift van reguliere studenten.

Als het parlement instemt met de wijzigingen zoals die in april 2003 door de Minister van Onderwijs zijn aangebracht op het Wetsvoorstel BIO, dan is het probleem van het in één keer opleiden van zij-instromers voor de brede bekwaamheid van de baan. Kandidaat zij-instromers kunnen dan immers geschikt verklaard worden op basis van deelbekwaamheden. De inspectie plaatst hierbij wel de kanttekening dat voor een groot aantal zij-instromers geldt dat zij reeds over zoveel competenties beschikken dat het realiseren van een brede bekwaamheid binnen twee jaar en binnen een aanvaardbare scholingsomvang goed mogelijk blijkt.

Over de kwaliteit van de beoordelingen en de daarbij behorende adviezen is al gerapporteerd in hoofdstuk 4, paragraaf 6. Op de inhoud van de scholing en begeleiding wordt nader ingegaan in de paragrafen 2 en 3 van dit hoofdstuk.

Studiebelasting

Bij ongeveer 70% van de opleidingen heeft de scholing (inclusief de uit te voeren voorbereidende opdrachten thuis, maar exclusief de begeleidingstijd op de school) een omvang van niet meer dan 12 uur op weekbasis. Natuurlijk zijn dit gemiddelden. Zeker bij opleidingen die goed op maat weten te scholen en begeleiden kan dat aantal uren nogal uiteenlopen. Een enkele opleiding programmeert de scholing voor alle zij-instromers in een kortere periode dan twee jaar, maar met een studiebelasting die de 12 uur ruim te boven gaat. Dit betekent voor cursisten dat zij nauwelijks een betrekkingsoomvang van meer dan drie dagen kunnen aanvaarden. Zou de opleiding gespreid worden over twee jaar dan zouden zij daartoe waarschijnlijk wel in staat zijn.

Overheveling delen van de scholing van opleiding naar school

In de overeenkomsten komen we slechts tweemaal in bescheiden omvang tegen dat opleiding en school overeenkomen dat daar waar mogelijk en zinvol, delen van de scholing worden verzorgd door en op de school waar de zij-instromer werkzaam is.

Contractprijs

Het subsidiebedrag dat de scholen voor een zij-instromer in het primair onderwijs ontvangen is € 9.000. Dit bedrag vormt een tegemoetkoming om het geschiktheidsonderzoek (€ 1.136) te kunnen bekostigen, om scholing en begeleiding te kunnen inkopen, maar ook om intern te kunnen begeleiden en dient ook enig loonverlet mogelijk te maken.

De als post-hbo gerealiseerde trajecten variëren bij de verschillende Pabo's tussen de € 681 per kwartaal (waaraan een enkeling genoeg heeft) en een bedrag van ongeveer € 8.000 voor een scholingstraject van twee jaar (standaard voor alle cursisten). De gemiddelde vraagprijs is € 3500 voor twee jaar. Dit betekent niet dat alle cursisten ook de volledige twee jaar volmaken. Een aantal Pabo's rekent met een uniforme vraagprijs van een kwartaal, andere kennen een uniforme jaarprijs. De hoogte van het bedrag kon door de inspectie niet altijd worden gerelateerd aan de omvang van de scholing en begeleiding. Er zijn opleidingen aangetroffen waar voor een gering bedrag veel geboden werd, maar er was ook een enkele opleiding waar een fors bedrag te weinig relatie vertoonde met het gebodene.

Van de Pabo's hanteert 40% een uniform bedrag, onverlet hoeveel scholing en begeleiding de cursisten ontvangen. De andere 60% stemt het bedrag af op de scholings- en begeleidingsnoodzaak en/of begeleidingsbehoeften van de individuele zij-instromer.

Formele realisatie

In de Memorie van Toelichting staat dat het scholingstraject moet worden gerealiseerd als post-hoger onderwijs. Zeker in de beginfase is dat niet overal het geval geweest. Er bestond bij scholen veel onduidelijkheid over de subsidieregeling. Daarbij kwam dat de opleidingen aanvankelijk slechts een gering bedrag aan opleidingskosten mochten declareren. Dit leidde ertoe, dat lerarenopleidingen er bij de bevoegde gezagen in het primair onderwijs soms op aandrongen de zij-instromer in te schrijven als student.

Na de wijziging in de subsidieregeling per september 2001 en door een toenemende bekendheid bij schoolleiders met regelgeving rond het fenomeen zij-instromer in het beroep, wordt het scholings- en begeleidingstraject nu nagenoeg in alle situaties als post-hbo aangeboden.

Een probleem voor wat betreft het type inschrijving vormen de zogeheten overstappende deeltijdstudenten. Het betreft studenten met een ho-achtergrond die de tweejarige deeltijdopleiding volgen. Zodra deze studenten in de loop van hun studie een baan krijgen aangeboden dient een aantal van hen een verzoek in bij de Pabo om in aanmerking te mogen komen voor het zij-instroomtraject in het kader van de Interimwet. De Pabo draagt ze vervolgens voor bij de assessmentvoorziening van de eigen Pabo voor het ondergaan van een (soms verkort) geschiktheidsonderzoek. Bij gunstig gevolg schrijven de meest Pabo's deze studenten vervolgens uit, om ze, zodra de tripartiete-overeenkomst getekend is, als cursist weer in te schrijven. Voor de onderwijsvraagfactor is dit uiteraard ongunstig. De school die tot aanstelling is overgegaan kan nu wel subsidie aanvragen omdat het nu contractstudenten betreft waarvoor de opleiding niet langer bekostigd krijgt.

Conclusie

Scholen zijn er nog niet aan gewend om te overleggen en te onderhandelen met de opleidingen. Tweederde van de Pabo's heeft bij de totstandkoming van de overeenkomsten

niet echt overlegd met de school waar de zij-instromer aangesteld zal worden. Het feit dat de Interimwet spreekt van een verantwoordelijkheid voor drie partijen is vaak niet bekend en 'onderhandelen' met een lerarenopleiding wordt door scholen als ongebruikelijk ervaren. De zij-instromer zelf is wel vrijwel steeds betrokken geweest bij het opstellen van de overeenkomst.

Bij tweederde van de Pabo's worden in de tripartiete overeenkomsten scholings- en begeleidingsonderwerpen genoemd die overeenkomst vertonen met de beoordelingen en adviezen behorend bij het geschiktheidsonderzoek.

De scholingsomvang is met een gemiddelde van maximaal 12 uur per week aanvaardbaar te noemen.

Er is in de overeenkomsten nog geen sprake van overheveling van delen van de scholing naar de school waar de zij-instromer zal worden aangesteld

Bij de meeste Pabo's is de beschrijving van de vormgeving, de inhoud en de verantwoordelijkheidstoedeling bij de begeleiding van de zij-instromer nog onvoldoende of helemaal niet in de overeenkomsten opgenomen.

Een gemiddelde prijsstelling van € 3500 voor twee jaar lijkt acceptabel. Bij bedragen die aanzienlijk hoger liggen komt de begeleidingsmogelijkheid van de school onder druk te staan. De gevraagde prijs kan lang niet altijd in verband gebracht worden met de omvang van de beschreven scholing en begeleiding.

Contractonderwijs in plaats van inschrijving als student is inmiddels de gangbare praktijk.

5.3 Het scholingstraject van de zij-instromer

De Memorie van Toelichting bij de Interimwet geeft enkele criteria voor de organisatie en inhoud van het scholingstraject: de scholing dient passend, compleet en binnen de zij-instroomperiode feitelijk te realiseren te zijn. De inspectie heeft deze uitgangspunten op verschillende wijzen onderzocht. Ter voorbereiding op het bezoek aan de lerarenopleidingen werden de stukken die inzicht zouden kunnen verschaffen in het scholingstraject, waaronder de tripartiete-overeenkomsten waarover in de vorige paragraaf al is gerapporteerd, opgevraagd en bestudeerd. Daarnaast werden gesprekken gevoerd met de opleiders. Voorts zijn 62 zij-instromers bevraagd op hun tevredenheid over het scholingstraject dat zij op dat moment volgden. Zo is het volgende beeld ontstaan.

Organisatie en inhoud

De aantallen zij-instromers die bij een bepaalde Pabo de opleiding volgen lopen zeer uiteen. Gedacht kan worden aan een variatie die ligt tussen 1 en ruim 200.

Ruim de helft van de Pabo's (13) biedt de scholing hoofdzakelijk aan in groepen van louter zij-instromers. Deze Pabo's hebben ook een zodanig groot aantal cursisten dat dit mogelijk is. Het voordeel van een vast groepsverband is voor de cursisten dat zij hun praktijkervaringen en hun reacties op het scholingsaanbod met collega-zij-instromers die in dezelfde uitgangspunten verkeren kunnen bespreken. Ook kan er vanuit de groep, of vanuit een individuele zij-instromer, een scholingsvraag ontstaan. De inspectie heeft waargenomen dat Pabo's hier steeds beter op inspelen. Een groeiend aantal organiseert het scholingstraject zodanig dat ongeveer de helft vraaggestuurd en de andere helft aanbodgestuurd is.

Van deze groep Pabo's is ruim tweederde (9) in staat om binnen de groep zij-instromers in voldoende mate op het individu toegesneden scholing te bieden. Men realiseert dit door zo nauw mogelijk aan te sluiten bij de beoordeling en het advies dat door de assessoren is

gegeven. Cursisten stellen een zogeheten Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) op. Dit betekent per definitie dat niet alle cursisten alle onderdelen van het programma behoeven te volgen. Het lukt deze Pabo's ook om, met behoud van de voordelen van het groepsverband, de ene cursist sneller te laten afstuderen dan de andere. Er resteert zo een klein aantal Pabo's (4) waar men nog niet goed in staat is om binnen de groep zij-instromers tegemoet te komen aan de individuele behoeften zoals vastgesteld in het assessment.

Voor de Pabo's waar het niet mogelijk is om in groepsverband scholing te organiseren (11), meestal vanwege het feit dat de aantallen zij-instromers daarvoor te gering zijn, geldt eveneens dat bij krap twee derde (8) van de situaties in voldoende mate scholing op maat wordt geboden. Deze Pabo's overleggen met de individuele zij-instromer wat er op basis van het assessment in een POP terecht zou moeten komen. Scholing vindt plaats door aanschuifonderwijs bij de deeltijdstudenten. Ideaal is dit niet.

Deeltijdstudenten hebben over het algemeen andere ervaringen en behoeften dan zij-instromers. De laatste groep immers kent een dagelijkse portie praktijkervaringen en beschikt bovendien veelal over een forse dosis maatschappelijke en/of beroepservaring. Toch is de inspectie van mening dat Pabo's die in staat zijn om een gering aantal cursisten, via aanschuifonderwijs, een acceptabel maatwerktraject te bieden handelen conform de regelgeving.

Zo blijft er ook in de groep Pabo's waar men de zij-instromers niet bij elkaar in groepen heeft geplaatst, een klein aantal (3) over waar men nog niet in staat is om de zij-instromer een maatwerktraject te bieden. Deze paar Pabo's bieden de zij-instromer noch het voordeel van de groep gelijkgestemden, noch een individueel maatwerk traject. Resumerend stelt de inspectie vast dat tweederde van de Pabo's in staat is om maatwerk te bieden.

Facultatief karakter van de scholing

Bij geen enkele opleiding is sprake van een aanwezigheidsverplichting. De praktijk wijst uit dat cursisten die maatwerkscholing krijgen aangeboden vrijwel altijd bij de bijeenkomsten/colleges aanwezig zijn. Over het algemeen is de zij-instromer te spreken over het (soms door hen gevraagde) aanbod. Niet zelden komt het voor dat de zij-instromer zelfs meer aanbod wenst dan op grond van de beoordeling vanuit het assessment noodzakelijk mag worden geacht. Als de Pabo dat honoreert kan dat van invloed zijn op de prijs die aan het bevoegd gezag van betrokkene wordt gevraagd.

De Pabo's die uniforme programma's aanbieden voor alle zij-instromers, worden van tijd tot tijd geconfronteerd met zij-instromers die ontevreden zijn over het feit dat zij geacht worden programmaonderdelen te volgen waarvoor, gelet op de beoordeling behorend bij het assessment, geen rechtvaardiging bestaat. De inspectie wordt van tijd tot tijd geconfronteerd met klachten hieromtrent.

Toetsvormen

Nagenoeg alle Pabo's laten zij-instromers in de vorm van een POP bewijzen dat aan een bepaalde set competenties is voldaan. Meestal zijn dat de ontbrekende competenties die in het assessment zijn vastgesteld. Er kan echter ook een vertaling van deze competenties hebben plaatsgevonden naar een andere set competenties die in een bepaalde Pabo sturend is ten aanzien van het voldoen aan de bekwaamheidsvereisten.

Het uitvoeren en het verslag doen van de diverse verwerkingsopdrachten, tezamen met het bijhouden van het voortgangsportfolio, wordt door zij-instromers veelal als bewerkelijk ervaren. De opleidingen wijzen erop, dat zij de zij-instromers geen tentamen meer willen afnemen, maar wel inzicht verlangen in hun vorderingen. De opdrachten en het op te stellen voortgangsportfolio ervaren de meeste zij-instromer als tijdrovend.

Bij een enkele Pabo is sprake van het afnemen van tentamens zoals dat ook bij de deeltijdstudenten gebeurt. Het denken in termen van het leveren van bewijs van verworven competenties, staat daar nog in de kinderschoenen.

Beschikbaarheid scholing

Bij 80% van de Pabo's is scholing binnen twee maanden na afgifte van de geschiktheidsverklaring beschikbaar. Voor cursisten die de opleiding volgen bij een Pabo die hiertoe niet in staat is, kan de maximale scholingstermijn van twee jaar onder druk komen te staan. Dit probleem treedt op bij een aantal Pabo's waar men veel cursisten opleidt. De inspectie heeft al een paar verzoeken tot verlenging van de scholingstermijn ten gevolge van het niet tijdig beschikbaar zijn van scholing, ontvangen. In bijzondere omstandigheden kan de inspectie hiertoe besluiten. Dit is vastgelegd in art. 2.2 van de Interimwet. De inspectie onderzoekt of de cursist verwijtbaar is of de opleiding. Tijdens de bezoeken heeft de inspectie er in voorkomende gevallen op gewezen dat zij-instromers soms al met wat literatuurstudie, praktijkopdrachten, wellicht ook met vormen van intervisie zouden kunnen starten, alvorens het aanbod in een vaste groep van start gaat. Dit vergt wel veel initiatief van de cursist en zeker ook inzet en begrip van de Pabo.

Samenwerking tussen opleiding en school

Bij nog geen enkele opleiding is men ertoe overgegaan om delen van het scholingsprogramma te laten verzorgen door leraren van de school waar de zij-instromer werkzaam is. In paragraaf 5.2 is al beschreven dat de tripartiete overeenkomst vrijwel nergens tot stand komt als voortvloeiend van het inhoudelijk overleg dat over de bijdrage die partijen aan de scholing en begeleiding kunnen leveren, is gevoerd. Dit betreft met name het scholingsaspect. Omdat de opleiding verantwoordelijk is voor diplomering, inhoud, vorm en locatie bestaat bij beide partijen voorlopig nog het gevoel dat het scholingsprogramma alleen door de opleiding moet worden bepaald.

Via een enquête is voorts aan 62 zij-instromers gevraagd hun mening te geven over de hieronder genoemde onderwerpen. Met het grootste deel van deze zij-instromers heeft de inspectie op de school waar zij werkzaam zijn ook gesproken.

Scholing volgens zij-instromers	Frequentie
De zij-instromer wordt in de gelegenheid gesteld om op de Pabo individuele gesprekken te hebben met een verantwoordelijke persoon i.v.m. de inhoud en voortgang van het scholingstraject	Ja, regelmatig persoonlijk gesprek: 51% Ongeveer 1 x in half jaar een gesprek: 22% Niet tot nauwelijks: 27%
De zij-instromer ervaart een goede aansluiting van de scholing op de ontbrekende competenties	Ja: 26% Gedeeltelijk: 48% Nauwelijks: 26%
De scholing kan in voldoende mate worden afgestemd op de eigen werksituatie	Ja: 60% Nee: 40%
De begeleider vanuit de school is voldoende op de hoogte van het scholingstraject op de Pabo	Ja: 60% (geïnformeerd door zij-instromer 37%; geïnformeerd door PABO 23%) Nee: 40% (20% slechts op hoofdlijnen; 20% niet of nauwelijks)

Conclusie

Ruim tweederde van het totaal aantal Pabo's dat scholing organiseert is voldoende in staat om die scholing het karakter van maatwerk te geven. In de helft van de aangetroffen situaties realiseert men dat binnen een groep van zij-instromers, in de andere helft door het organiseren van aanschuifonderwijs bij studenten van de deeltijdopleiding.

Van de Pabo's die hiertoe (nog) niet in staat zijn (7 van de 24), kan ruim de helft (4) de zij-instromer wel de voordelen bieden die een groep, waarin zich uitsluitend zij-instromers bevinden, met zich meebrengt. Zo blijven er een paar Pabo's over (3) die noch de voordelen van de groep 'gelijkgestemden', noch de voordelen van een individueel maatwerktraject kunnen bieden.

Zij-instromers zijn redelijk (74%) te spreken over het maatwerkarakter van het aanbod. Wel is 40% van mening dat er te weinig aandacht wordt geschonken aan de individuele werksituatie.

Ruim een kwart van de zij-instromers is van mening dat zij niet of nauwelijks in de gelegenheid worden gesteld om over hun persoonlijk functioneren en over de voortgang in de scholing met een functionaris van de Pabo te spreken.

Met uitzondering van een enkele Pabo is de klassieke tentamenvorm vervangen door een systeem van het leveren van bewijs van verworven competenties in een voortgangsportfolio, in tussentijdse praktijkassessments en in tussentijdse presentaties. De opdrachten en het op te stellen voortgangsportfolio vereisen van de zij-instromer veel tijd. Omdat het scholingstraject voor vrijwel alle zij-instromers een optelsom betekent van algemeen onderwijskundige en van vakinhoudelijke onderwerpen, ervaren de zij-instromers het als een tamelijk zwaar traject.

Bij 80% van de Pabo's is men in staat om binnen twee maanden na afgifte van de geschiktheidsverklaring aan de scholingsbehoefte te voldoen.

Onderdelen van de scholing worden nog bij geen enkele opleiding overgeheveld naar de school waar de zij-instromer werkzaam is. Evenmin wordt met de school voor primair onderwijs overleg gevoerd over de nog te volgen scholing.

5.4 De inhoud en organisatie van het begeleidingstraject van de zij-instromer

Begeleidingsplan

In tweederde van de tripartiete overeenkomsten die door de inspectie zijn bestudeerd wordt beschreven hoe de begeleiding vanuit school en opleiding vormgegeven zal gaan worden. Bij slechts de helft hiervan (6) gebeurt dat op inzichtelijke wijze. Er is in die gevallen sprake van een begeleidingsplan waarin een tijdsfasering wordt aangegeven, waarin ondermeer onderwerpen en evaluatiemomenten worden genoemd en waarin verantwoordelijkheden worden aangeduid voor wat betreft taken en personen.

In een kwart van de overeenkomsten valt helder af te lezen hoe de verantwoordelijkheidsverdeling met betrekking tot de begeleiding geregeld zal gaan worden. In 40% van de overeenkomsten wordt dit punt wel aangeraakt, maar niet uitgewerkt.

Begeleiding vanuit de Pabo

Vanuit de lerarenopleiding geschiedt de begeleiding voornamelijk op afstand. Een begeleider of tutor leest het ontwikkelingsportfolio, voert gesprekken, begeleidt intervisie van zij-instromers en brengt doorgaans een of meerdere bezoeken aan de school waar de zij-instromer werkt.

Aan 62 zij-instromers is gevraagd naar hun ervaring met deze vorm van begeleiding.

Begeleidingssituatie vanuit Pabo	Frequentie
De zij-instromer wordt door iemand van de PABO in de praktijksituatie bezocht.	Ja, regelmatig: 10% Ja, een enkele keer: 47% Alleen op verzoek: 14% Nooit: 29%
De zij-instromer ervaart een goede samenwerking tussen opleiding en school	Ja, men stemt af; wisselt ervaringen uit: 7% Enigszins: men weet van elkaar waar men mee bezig is: 35% Nee, ze weten weinig van elkaar : 58%

Begeleiding in de school

Aan dezelfde groep van 62 zij-instromers heeft de inspectie gevraagd hoe zij de *door de school* geboden begeleiding ervaren.

Begeleidingssituatie in de school	Frequentie
De bij de geschiktheidsverklaring uitgereikte lijst van ontbrekende competenties vormt uitgangspunt bij de begeleiding	Ja: 49 %. Nee: 29 % Begeleider bepaalt eigen koers: 22 %
Met de begeleider is een afspraak gemaakt omtrent de totale duur van het begeleidingstraject	Ja: 56 %. Slechts bij aanvang traject begeleiding: 13% Begeleiding naar behoefte: 31 %
Bij aanvang van het traject is er sprake van begeleiding gedurende één of meer momenten per week	Ja: 69 % Eens per twee of drie weken: 23 % Minder dan eens per maand: 8 %
De onderwerpen voor de begeleiding zijn bij de aanvang van het traject vastgelegd	Ja: 15 % Onderwerpen worden benoemd voor gehele periode: 33 % Alleen voor de eerste periode zijn onderwerpen benoemd: 13 % Er is niets benoemd : 38 %
De begeleider bezoekt regelmatig de lessen van de zij-instromer	Ja: 55 %. Een enkele keer: 26 % Slechts op verzoek: 16 % Nooit: 3 %

Ook 54 coaches/begeleiders van de zij-instromers *in de school* hebben geschetst hoe naar hun oordeel de begeleidingssituatie eruit ziet.

Begeleidingssituatie volgens coaches/begeleiders	Frequentie
De begeleider is geschoold op het gebied van het begeleiden van (nieuwe) collega's	Ja: 85 %
De begeleider heeft taakbelastingen voor deze specifieke vorm van begeleiding	Ja: 65 %
De begeleider kent de beoordeling vanuit het assessment en is op de hoogte van de aard van de ontbrekende competenties.	Ja: 53 % Alleen bij de start bekeken: 25 % Niet bekeken: 22 %
Voor de begeleider functioneert de tripartiete overeenkomst als referentiepunt voor de begeleiding	Ja: 46 %. Alleen bij de start : 22 % Begeleider kent overeenkomst niet : 32 %
Er is een begeleidingsplan voor het hele traject opgesteld	Ja: 22 %. Alleen mondelinge afspraken voor gehele traject: 46 %. Alleen mondelinge afspraken voor beginperiode: 10 % Nee: 22 %
De begeleider is voldoende op de hoogte van het scholingstraject van de zij-instromer	Ja: 61 % (14 % geïnformeerd door opleiding en 47 % door zij-instromer zelf). De overige 39 % van de begeleiders is niet of nauwelijks op de hoogte.
De begeleider ervaart een goede samenwerking tussen school en opleiding.	Ja: 14 %. Redelijk: 28 % Nee: 58 %

Conclusie

Voor de meeste tripartiete overeenkomsten geldt dat de aard, omvang, taakverdeling en verantwoordelijkheid van de begeleiding vanuit de opleiding, resp. vanuit de school, onvoldoende duidelijk is omschreven.

Tripartiete overeenkomsten en lijsten met nog te verwerven competenties zijn bij begeleiders lang niet altijd bekend. Kennelijk blijven deze belangrijke documenten vaak liggen bij directie of bevoegd gezag.

De begeleiders vanuit de opleiding beperken hun bemoeienis met het werk van zij-instromers in het beroep in hoofdzaak tot begeleiding op afstand. Eenderde van de zij-instromers was op het moment dat de inspectie de school bezocht nog niet door iemand van de Pabo bezocht.

Van voldoende afstemming en samenwerking tussen opleiding en school is de inspectie nog onvoldoende gebleken. Het lesbezoek door een begeleider vanuit de school is vrijwel steeds gegarandeerd.

Meer dan 90% van de zij-instromers kan minimaal eenmaal per twee á drie weken aanspraak maken op begeleiding vanuit de school. Dikwijls nog frequenter.

Ruim eenderde van de begeleiders is niet of nauwelijks op de hoogte van het scholingstraject van de zij-instromer. Ook ongeveer in eenderde van de situaties zijn ten aanzien van de begeleiding geen aandachtspunten of onderwerpen genoemd. De begeleiders oordelen hier iets positiever over dan de zij-instromers.

5.5 De aard van de bekwaamheidsonderzoeken

In de Interimwet is in artikel 6 geregeld dat het met goed gevolg deelnemen aan het bekwaamheidsonderzoek wordt gelijkgesteld met het met goed gevolg afleggen van het afsluitend examen van de desbetreffende lerarenopleiding. Als door de opleiding is vastgesteld dat de zij-instromer voldoet aan de gestelde eisen, ontvangt hij een getuigschrift in de zin van de WHW. Dat getuigschrift geldt als het bewijs van bekwaamheid, bedoeld in een van de veldwetten. In het kader van dit onderzoek is dat de po.

In het Uitvoeringsbesluit behorende bij de Interimwet is bepaald dat in ieder geval het functioneren in de praktijk op die onderdelen waarop scholing en begeleiding noodzakelijk werden geacht, moet worden beoordeeld. Die beoordeling behoeft niet op één moment, maar kan ook in de tijd verspreid geschieden. Bij die beoordeling moet in ieder geval het oordeel van de school waar de zij-instromer werkzaam is worden betrokken.

De inspectie heeft in het kader van het onderzoek naar de kwaliteit van de geschiktheidsonderzoeken en het daarop volgend scholings- en begeleidingstraject geen uitputtend getalsmatig onderzoek verricht naar de diverse uitvoeringspraktijken. Wel durft de inspectie met zekerheid te stellen dat lang niet overal het oordeel van het bevoegd gezag/de school nadrukkelijk bij het eindoordeel is betrokken. In teveel situaties bestaat er daarvoor tussen de school en de opleiding te weinig of zelfs nauwelijks contact. Ook bij de vormgeving van het feitelijke bekwaamheidsonderzoek is de betrokkenheid van de school lang niet altijd een feit.

De vorm die de bekwaamheidsonderzoeken aannemen is zeer divers. Er zijn opleidingen waar wordt volstaan met uitsluitend een eindgesprek tussen opleidingsbegeleider en zij-instromer aan de hand van het voortgangsportfolio. Daar tegenover staan opleidingen die aan de zij-instromer verzoeken om in de praktijksituatie een uitgebreide les te verzorgen, om een werkstuk te presenteren waar literatuurstudie en praktijkopdrachten aan ten grondslag liggen en om een reflectieve presentatie te verzorgen waarbij de tijdens het scholings- en begeleidingstraject verworven competenties worden toegelicht. Met uitzondering van de praktijkopdracht vinden genoemde activiteiten soms plaats ten overstaan van functionarissen uit de Pabo, de school, collega-zij-instromers en overige genodigden, waaronder vrienden en familie. Alle mogelijke mengvormen van de twee uitersten die hierboven zijn geschetst zijn door de inspectie aangetroffen.

Conclusie

Pabo's geven nog heel verschillend vorm aan de invulling van het bekwaamheidsonderzoek. Voor zij-instromers is het een belangrijk moment. De inspectie is dan ook van mening dat opleidingen moeten zorgen voor een inhoudsrijke invulling van dit onderzoek.

Niet alle Pabo's betrekken bij hun oordeelsvorming de school waar de zij-instromer werkzaam is. Evenmin vindt beoordeling overal plaats mede op basis van praktijkbeoordeling. Beide handelwijzen zijn in de regelgeving bij de Interimwet wel voorgeschreven.

6 HET FUNCTIONEREN VAN DE ZIJ-INSTROMER IN HET BEROEP

In dit hoofdstuk wordt in paragraaf 6.1 aandacht geschonken aan een aantal kenmerkende situaties van de zij-instromers in het primair onderwijs. In paragraaf 6.2 presenteert de inspectie een eerste indruk van het functioneren van de zij-instromers in de klassensituatie en in paragraaf 6.3 wordt weergegeven wat de ervaringen van schooldirecties zijn met deze nieuwe groep leraren.

6.1 Kenmerken van de praktijksituatie van 62 zij-instromers

Praktijksituatie	Frequentie
Betrekkingsomvang	5 dagen: 28% 4 à 4,5 dag: 38% 3 à 3,5 dag: 23% minder: 11%
Verdeling over de groepen	Onderbouw (1,2 of combinatie): 15% Middenbouw (3,4,5): 16% Bovenbouw (6,7,8): 20% Combinatiegroep: 15% Inzet in meerdere groepen: 26% VSO (praktijkschool): 2% EC-school: 6%
Wijze van in contact komen met de school	Open sollicitatie: 40% Zij-instromer was reeds in of voor de school werkzaam: 19% Via een bemiddelingsorganisatie: 17% Via krant of tijdschrift: 16%
Eindverantwoordelijkheid voor een groep	Direct: 49% Na een ruime oriëntatieperiode: 31% Tussen twee dagen en twee weken: 20%
Inschaling	Gelijk aan laatst verdiende salaris: 58% Hoger dan laatst verdiende salaris: 25% Lager dan laatst verdiende salaris: 17%
Verstrekking van loonverlet	Ja: 50%
Inzetten als invaller bij diverse groepen	Ja: 23%

Betrekkingsomvang

De inspectie tekent bij deze percentages aan dat voor een aanzienlijk aantal zij-instromers geldt dat in de betrekkingsomvang enig loonverlet is begrepen voor het volgen van scholing. De nominale inzet in de school ligt daarmee vaak lager, zeker als het gaat om zij-instromers die een aanstelling van vijf dagen hebben.

Verdeling over de groepen

Opmerkelijk is dat 40% van de 62 zij-instromers wordt ingezet in meerdere groepen en/of in combinatiegroepen. Dat moet voor hen geen eenvoudige opgave zijn. Wat niet af te lezen is uit de tabel, maar wel vermeldenswaard, is dat 13% van de zij-instromers is geplaatst in (onder meer) groep 8 of in een combinatiegroep 7/8.

Wijze van het in contact komen met de school

De open sollicitaties werden in de helft van de gevallen gericht aan een groot schoolbestuur. Bemiddelingsorganisaties hebben bij deze 62 zij-instromers een ondergeschikte rol gespeeld.

Eindverantwoordelijkheid voor een groep

De inspectie is nagegaan hoe vaak het voorkomt dat zij-instromers direct zelfstandig worden ingezet op een groep. Dat blijkt in bijna de helft van de situaties zo te zijn. In een beperkt aantal van deze situaties is de inzet in aanvang nog niet volledig.

Inschaling

Als de inschaling gelijk is aan het laatst verdiende salaris behoeft dat nog niet te betekenen dat een zij-instromer van 35 jaar evenveel verdient als een regulier opgeleide leraar van die leeftijd. De inspectie heeft als uitgangspunt de vorige werkomgeving van de zij-instromer gekozen.

Loonverlet

Het is de inspectie opgevallen dat er een groot verschil in benadering bestaat voor wat betreft het al dan niet verlenen van loonverlet door de verschillende bevoegde gezagen. Ook de omvang van het verlet loopt flink uiteen en valt niet af te leiden uit het subsidiegeld dat overblijft nadat scholing bij de Pabo is ingekocht.

Inzet als invaller

Bijna een kwart van de zij-instromers fungeert tijdens (een periode van) zijn aanstelling als zij-instromer min of meer als vliegende keep.

Conclusie

Van de ondervraagde zij-instromers wordt slechts de helft ingezet in een enkelvoudige reguliere basisschoolgroep.

Bijna een kwart functioneert als invaller op diverse groepen. Met in achtneming van respect voor de moeilijke omstandigheden waarin een school kan komen te verkeren vindt de inspectie dit type inzet toch minder wenselijk.

Teveel zij-instromers worden niet of nauwelijks in de gelegenheid gesteld om enigszins in de school- en klassensituatie in te groeien

Scholen raken meestal met een zij-instromer in contact doordat open sollicitaties worden verzonden en doordat de zij-instromer reeds bekend is bij de school.

De gemiddelde zij-instromer gaat er in salaris niet op vooruit. Loonverlet wordt vrij willekeurig verstrekt.

6.2 Geobserveerde lessen

Voorafgaand aan het bezoek van de inspectie aan de assessmentvoorziening bezocht zij een of meer zij-instromers die een geschiktheidsverklaring van betrokken assessmentvoorziening hadden ontvangen. Tijdens deze bezoeken werd ook een les van de zij-instromer geobserveerd. In totaal bezocht de inspectie 48 zij-instromers. De lessen werden beoordeeld met behulp van het observatieformulier dat ook gebruikt is bij het integraal schooltoezicht (IST). De inspectie realiseert zich dat het aantal bezochte lessen gering is en dat er om die

reden geen verstrekkende conclusies aan datgene wat hieronder aan een eerste indruk wordt gepresenteerd, mogen worden verbonden. Het aantal geobserveerde lessen staat ook niet toe dat vergeleken kan worden met de geobserveerde lessen tijdens de IST-bezoeken. Toch meent de inspectie dat het goed is om een impressie te schetsen van haar bevindingen bij de lesobservaties van deze 48 zij-instromers.

Over het algemeen heeft de inspectie tijdens de lesbezoeken kunnen vaststellen dat door de zij-instromers wordt voldaan aan een aantal voorwaarden die van belang zijn om tot succesvol leren te komen. Zo is er in voldoende mate sprake van een ordelijke leeromgeving, van rust in de klas, veiligheidsaspecten worden in het oog gehouden, leerlingen worden respectvol behandeld, er wordt duidelijk uitleg gegeven over datgene wat in de les aan de orde is en er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van concrete situaties en van toepassingsgerichte opdrachten. Bij dit laatste punt zijn de moderne methoden natuurlijk wel heel behulpzaam, maar daarvan werd dan ook goed gebruik gemaakt.

Kijken we naar aspecten die vooral bij de moderne didactiek een belangrijke rol spelen dan valt op dat de zij-instroomer in veel gevallen nog het nodige te leren heeft. Dat mag niet verwonderen. Hij of zij zit immers niet voor niets in een scholings- en begeleidingstraject waarin nu juist tegemoet moet worden gekomen aan datgene wat de zij-instroomer niet als elders verworven competentie heeft kunnen inbrengen.

De aspecten die in wisselende mate ontbraken hadden betrekking op het aanbieden van veel afwisseling in werkvormen, op het stimuleren van het zelfstandig leren, op het stimuleren van het zelfvertrouwen van de leerlingen, op het recht doen aan verschillen tussen leerlingen en op het meer expliciet aanwenden van strategieën ten behoeve van de ontwikkeling van het denken en leren van leerlingen.

Conclusie

Op basis van 48 geobserveerde lessen is de inspectie voorlopig gerust over de basiskwaliteiten van de zij-instromers. Wel zal in het scholings- en begeleidingstraject goed moeten worden geïnvesteerd in diverse aspecten van vernieuwende didactiek.

Om tot een scherper beeld van het functioneren van de zij-instromers te komen moeten de komende jaren meer lessen van bevoegden, van zij-instromers en bijvoorbeeld ook van lio's met elkaar worden vergeleken.

6.3 Schoolleiders over zij-instromers

Aan de hand van ingevulde vragenlijsten sprak de inspectie met 45 schoolleiders van scholen waar zij-instromers bezocht zijn over de werving van zij-instromers, de ervaringen met de assessmentvoorziening, de kwaliteit van deze nieuwe collega's en over de positie die zij in de school innemen.

In 75% van de situaties betrof het een aanstelling in verband met het ontstaan van een reguliere vacature. In de overige situaties ging het om vervanging of om een bovenformatieve aanstelling.

Bijna 90% van deze schoolleiders is van mening, dat de zij-instroomer op voldoende niveau lesgeeft, zeker als in aanmerking wordt genomen dat het om onervaren leraren gaat. Men wijst daarbij vooral op onervarenheid op het gebied van didactische vaardigheden, zoals bijvoorbeeld het structuur aanbrengen in een les. Ruim 40% deelt mee dat de komst van de zij-instroomer extra dimensies in het onderwijs inbrengt. Zij vinden dat de zij-instroomer zeer praktijkgericht is en een frisse kijk heeft op de onderwijsorganisatie.

Van de schoolleiders geeft 65 % te kennen, dat het aanstellen van zij-instromers nauwelijks of geen gevolgen heeft gehad voor de verhoudingen in het team. Zelfs 10% geeft aan dat de verhoudingen er ten gevolge van het aanstellen van de zij-instromer(s) op zijn vooruitgegaan. Van de schoolleiders deelt 25 % mee dat de collega's in de school aanvankelijk wel enige huiver voelden, maar dat de zij-instromer al vrij snel het vertrouwen wist te winnen. Slechts een enkele schoolleider is van mening dat de zij-instromer prestaties levert die kwalitatief onder de maat zijn.

Ongeveer 70% van de zij-instromers wordt gelijk of lager ingeschaald dan het niveau waarop zij in hun vorige functie werden gewaardeerd. Van de schoolleiders 10% ervaart dat collega's in de school bezwaren hebben tegen een vermeend te hoog salaris van de zij-instromer.

Als daartoe aanleiding bestaat, zal 65% van de schoolleiders zeker opnieuw een zij-instromer aanstellen. Voor 23% van de schoolleiders geldt dat zij dat alleen weer zouden doen onder gunstiger condities, waarbij de verbetering van de relatie met de opleiding en de hoogte van de subsidie het meest worden genoemd.

Van de schoolleiders verleent 53% loonverlet aan de zij-instromer. Extra kosten voor scholing, bijvoorbeeld reiskosten en boeken, kan de zij-instromer in 31% van de gevallen declareren.

Conclusie

Schoolleiders zijn in grote meerderheid (90%) tevreden over het functioneren van de zij-instromer. De intrede van de zij-instromer in de school heeft geen negatieve invloed op het functioneren van het team. Aanvankelijk bestond hier en daar huiver, maar die ebde vrijwel steeds weg.

Tweederde van de schoolleiders zou van harte opnieuw durven overgaan tot het aanstellen van een zij-instromer.

De antwoorden van de schoolleiders met betrekking tot het verlenen van loonverlet en met betrekking tot de inschaling van de zij-instromers, leveren ongeveer dezelfde percentages op als het geval was bij de antwoorden van de zij-instromers zelf.

BIJLAGE I

Legitimeringsbijeenkomst toetsingskader assessmentvoorzieningen

Datum: 15 februari 2002

Deelnemers	Functie
Drs. H. Drost (schriftelijke bijdrage)	Manager Marnix Onderwijscentrum, Utrecht
Mw. drs. E. van Eijsden	Coördinator Fontys assessmentcenter lerarenopleidingen, Tilburg
Drs. R.T.M. Gertsen	Coördinator contractactiviteiten Theo Thijssen Academie, Utrecht
Mw. drs. A.P.M. Gielen-van Bommel	Hoofd Opleidingen, Instituut voor Leraar en School – HAN, Nijmegen
Mw. drs. T.J.G. van der Heijden	Inspectie van het Onderwijs
Drs. H.J.H. Lubberman	Research voor Beleid, Leiden
P.J.J.M. Meijers	Directeur Munnikenheide College, Etten-Leur
Drs. C.L.G. Sluis	Inspectie van het Onderwijs
Drs. R. van der Star	Manpower Consultancy, Den Bosch
Mw. drs. E. ter Wee	STOAS Onderzoek en Consultancy, Wageningen
Mw. drs. M. Wilmer	Inspectie van het Onderwijs
Mw. dr. I.F. de Wolf	Inspectie van het Onderwijs

BIJLAGE II

Bezochte opleidingen/assessmentvoorzieningen en scholen voor primair onderwijs

In de periode tussen mei 2002 en maart 2003 werden alle functionerende assessmentvoorzieningen voor leraren in het primair onderwijs bezocht. Tezelfdertijd bezocht de inspectie een aantal scholen waar zij-instromers aan het werk waren. Zij bezocht hun lessen en voerde gesprekken n.a.v. de door hen, hun begeleider(s) en hun schooldirectie ingevulde vragenlijsten. Hieronder volgt het overzicht van de bezochte instellingen en scholen. Tweemaal is het door omstandigheden niet mogelijk gebleken een bezoek af te leggen aan de betreffende basisschool, maar zijn door de school de vragenlijsten wel ingevuld en toegezonden. Omgekeerd is het ook voorgekomen dat de school wel is bezocht, maar dat de vragenlijsten niet retour zijn ontvangen. Niet op alle scholen is het mogelijk gebleken een les van de zij-instroomer bij te wonen.

Opleidingen/assessmentvoorzieningen	Scholen voor (speciaal) basisonderwijs, EC-scholen en Praktijkscholen
PABO Arnhem/ PABO Groenewoud, Nijmegen	't Palet, Den Haag Het Kompas, Didam De Hommel, Venray De Foekepot, Venray
PABO Hogeschool Rotterdam, Rotterdam	De Catamaran, Rotterdam De Wilgenstam, Rotterdam De Omnibus, Delft De Eglantier, Delft
PABO Hogeschool De Driestar, Gouda	Ds. J. Fraanjeschool, Barneveld
PABO Noordelijke Hogeschool Leeuwarden, Leeuwarden	Brinkschool, Haren Commanderije, Heerenveen
PABO Hogeschool Windesheim, Zwolle	Frits Bodeschool, Urk
PABO Educatieve Faculteit Amsterdam (EFA), Amsterdam	5 ^e Montessorischool, Amsterdam De Botteloef, Amsterdam Timotheusschool, Amsterdam
Theo Thijssen Academie, Utrecht	Klaverweide, Almere Rietendakschool, Utrecht Albatros, Almere Polderhof, Almere
PABO Hogeschool Leiden, Leiden	De Meridiaan, Alphen aan de Rijn De Crayenesterschool, Heemstede
PABO INHOLLAND, locatie Alkmaar	Praktijkschool De Pijler, Den Helder
PABO Christelijke Hogeschool Noord-Nederland, Leeuwarden	Buitenschool (ec,cluster 4), Leeuwarden De Fontein, Buitenpost
Hogeschool Drenthe, PABO Meppel	't Haimstee, Veendam
PABO Hogeschool Zeeland, Middelburg	Montessorischool De Basis, Goes Holtkampschool, Goes

Hogeschool Iselinge, Doetinchem	Sint Ludgerusschool (sbao), Lichtenvoorde
Fontys PABO, Den Bosch	Montessorischool De Aquamarijn , Den Bosch De Rietlanden (sbao en ec(zmok), Den Bosch
Fontys PABO, Eindhoven	De Zevensprong, Eindhoven
Hogeschool IPABO, Amsterdam	De Globe, Amsterdam Mobiel, Amsterdam
PABO Almere	De Kaardebol, Almere Bommelstein, Almere De Egelantier, Almere
Hogeschool INHOLLAND, Ichthus PABO, locatie Den Haag	't Anker (ec-zmlk), Zaandam Van Voorthuijsenschool (sbao), Zaandam
PABO Hogeschool Zuyd, Heerlen	Suringarschool, Maastricht
Hogeschool Domstad, Utrecht	Paulussschool, Abcoude De Kaardebol, Culemborg Jenaplanschool 't Praathuis, Culemborg
Marnix Academie, Utrecht	Johan Frisoschool, Woerden Willem Alexanderschool, Amstelveen
PABO Hogeschool Helicon, Zeist	Rudolf Steinerschool, Haarlem
PABO Hogeschool Brabant, Breda	Bernardusschool, Ulicoten De Windhoek, Terheijden
PABO Haagse Hogeschool, Den Haag	Cor Emousschool, Den Haag

BIJLAGE III

Lijst met in te zenden stukken ten behoeve van de bezoeken aan assessmentvoorzieningen primair onderwijs

1. Eventuele aanvulling op, nieuwe versie van het eerder gestuurde plan van aanpak, bedrijfsplan, o.i.d.
2. De schriftelijke voorinformatie die aan de belangstellenden voor het zij-instroomtraject wordt verstrekt.

Van drie kandidaat zij-instromers (naar tijdstip van assessment gespreid over 2001 en 2002) en beoordeeld door verschillende assessoren:

3. de portfolio's waaraan toegevoegd de aantekeningen en het commentaar van de assessoren;
4. de simulatieopdrachten die aan hen zijn voorgelegd, de uitwerkingen en het commentaar van de assessoren;
5. de praktijkopdrachten die aan hen zijn voorgelegd, de uitwerkingen en het commentaar van de assessoren;
6. de eindbeoordelingen (competentielijsten) en scholings- en begeleidingsadviezen;
7. Materialen die assessoren hanteren, bijv. een gespreksleidraad voor het criteriumgericht interview en/of het reflectiegesprek, beoordelingsformulieren;
8. De tripartiete overeenkomsten die na afloop van het geschiktheidsonderzoek met de zij-instromers in het beroep zijn afgesloten;
9. Organisatie en inhoud van scholings- en begeleidingsprogramma's voor zij-instromers in het beroep;
10. De feitelijke informatie van het voorblad van het toetsingskader.

BIJLAGE IV

Weergave kwaliteit assessmentvoorzieningen ten behoeve van het primair onderwijs

Gebruikte afkortingen

PABO Haagse Hogeschool, Den Haag	Dha
PABO Hogeschool De Driestar, Gouda	Dri
PABO Hogeschool Rotterdam	R'd
Hogeschool INHOLLAND, Ichthus, locatie PABO Den Haag	Ich
PABO Hogeschool Leiden	Lei
Hogeschool INHOLLAND, PABO locatie Alkmaar	Alk
PABO Educatieve Faculteit Amsterdam (EFA), Amsterdam	Efa
Hogeschool IPABO, Amsterdam	Ipa
Theo Thijssen Academie, Utrecht	Tta
PABO Almere	Alm
Hogeschool Domstad, Utrecht	Dom
Marnix Academie, Utrecht	Mar
PABO Hogeschool Zeeland, Middelburg	Zee
PABO Hogeschool Zuyd, Heerlen	Zuy
PABO Hogeschool Brabant, Breda	Bra
Fontys PABO Eindhoven	Ein
Fontys PABO, Den Bosch	dBo
PABO Arnhem/ PABO Groenewoud, Nijmegen	Nij
PABO Hogeschool Helicon, Zeist	Zei
Hogeschool Iselinge, Doetinchem	Doe
PABO Hogeschool Windesheim, Zwolle	Zwo
Hogeschool Drenthe, PABO locatie Meppel	Dre
PABO Noordelijke Hogeschool Leeuwarden	Nhl
PABO Chr. Hogeschool Noord-Nederland, Leeuwarden	Chn

Wet- en regelgeving	Bron	I. Plan van aanpak	Dha	Dri	R'd	Ich	Lei	Alk	Efa	Ipa	Tta	Alm	Dom	Mar
Wetsart.7	D	1 Er is een plan van aanpak aanwezig.	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	1	4
Uitv. regel. art. 8	D	2 In het plan van aanpak heeft het bestuur van de instelling op inzichtelijke wijze de inrichting van het geschiktheidsonderzoek vastgelegd.	3	1	2	4	2	2	2	1	4	1	-	3
	D	3 In het plan van aanpak wordt geschetst hoe de assessmentvoorziening is georganiseerd.	4	1	3	4	2	3	3	1	2	1	-	3
Wetsart. 10.1	D	4 Uit het plan van aanpak blijkt duidelijk hoe de werkprocessen verlopen.	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	-	3
	D	5 Uit het plan van aanpak blijkt aandacht voor interne kwaliteitszorg.	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	-	1
	C/O	6 Er wordt volgens het overlegde plan van aanpak gewerkt.	4	-	2	4	2	3	2	2	3	2	-	4

Legenda bij Bron :
O = Opleidingsassessor;
D = Document;
C = Coördinator assessmentvoorziening;
V = Veldassessor;
Z = Zij-instromer;
S = Schoolleiding

Score :
1 = nee;
2 = in enige mate;
3 = in belangrijke mate;
4 = ja;
- = n.v.t.

Wet- en regelgeving	Bron	I. Plan van aanpak	Zee	Zuy	Bra	Ei	dBo	Nij	Zei	Doe	Zwo	Dre	Nhl	Chn
Wetsart.7	D	1 Er is een plan van aanpak aanwezig.	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
Uitv. regel. art. 8	D	2 In het plan van aanpak heeft het bestuur van de instelling op inzichtelijke wijze de inrichting van het geschiktheidsonderzoek vastgelegd.	4	1	4	3	3	4	4	-	3	3	3	4
	D	3 In het plan van aanpak wordt geschetst hoe de assessmentvoorziening is georganiseerd.	4	1	4	3	3	4	4	-	2	2	2	3
Wetsart. 10.1	D	4 Uit het plan van aanpak blijkt duidelijk hoe de werkprocessen verlopen.	4	1	3	3	3	3	4	-	2	2	3	3
	D	5 Uit het plan van aanpak blijkt aandacht voor interne kwaliteitszorg.	3	1	2	1	1	4	2	-	2	1	4	1
	C/O	6 Er wordt volgens het overlegde plan van aanpak gewerkt.	4	1	3	4	4	3	4	-	2	2	3	3

Wet- en regelgeving	Bron	II. Toegankelijkheid en voorlichting assessmentvoorziening	Dha	Dri	R'd	Ich	Lei	Alk	Efa	Ipa	Tta	Alm	Dom	Mar
	C	1 Er is een aparte coördinator voor de assessmentvoorziening (AV).	4	1	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2
	C	2 De coördinator heeft een beargumenteerde taakomvang.	4	1	4	3	2	4	4	1	2	4	2	1
	C	3 Er is een bureau ingericht voor de AV.	4	1	4	4	1	2	3	1	2	4	2	2
	C	4 Het bureau van de AV is voor zij-instromers continu bereikbaar.	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3
	C	5 De medewerk(st)er(s) van het bureau zijn voldoende geïnformeerd over het geschiktheidsonderzoek en zij-instroomtraject.	4	1	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4
	C/D	6 Toelichting op het geschiktheidsonderzoek en zij-instroomtraject is ook op papier of via internet beschikbaar.	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	3	2
	C	7 Het is mogelijk binnen een maand na belangstelling te hebben getoond een voorlichtingsbijeenkomst bij te wonen die uitgaat van de AV of een oriënterend gesprek te hebben.	4	4	3	4	4	1	4	3	2	4	3	4
	C/Z	8 De mondelinge voorlichting (zie nr. 7) wordt gegeven door iemand die op de hoogte is van de wet- en regelgeving rond het ZIB-traject.	4	4	4	4	4	0	3	3	4	4	4	4
	C	9 Het is mogelijk een individuele mondelinge afspraak met de AV te maken binnen 14 dagen na de voorlichtingsbijeenkomst (zie 7).	4	3	4	4	4	0	4	-	2	4	-	4
	D	10 Een format van het portfolio wordt kandidaten voorgelegd nadat een voorlichtingsbijeenkomst of een individuele mondelinge toelichting is voorafgegaan.	4	3	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3
	C/Z	11 Potentiële kandidaten krijgen te horen wat de gemiddelde zwaarte van het zij-instroomtraject is en welke alternatieven er (eventueel) zijn.	4	2	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3
Uitv. regel. art. 3	C/D	12 De prijs van het geschiktheidsonderzoek is conform de Uitvoeringsregeling: max. €1136.	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4

Wet- en regelgeving	Bron	II. Toegankelijkheid en voorlichting assessmentvoorziening	Zee	Zuy	Bra	Ein	dBo	Nij	Ze	Doe	Zwo	Dre	Nhl	Chn
	C	1 Er is een aparte coördinator voor de assessmentvoorziening (AV).	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	C	2 De coördinator heeft een beargumenteerde taakomvang.	1	3	3	4	4	3	4	2	2	3	2	2
	C	3 Er is een bureau ingericht voor de AV.	1	2	2	4	4	4	4	4	4	2	1	3
	C	4 Het bureau van de AV is voor zij-instromers continu (antwoordapparaat) bereikbaar.	2	4	3	4	4	2	4	3	3	2	2	2
	C	5 De medewerker(s) van het bureau zijn voldoende geïnformeerd over het geschiktheidsonderzoek en zij-instroomtraject.	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3
	C/D	6 Toelichting op het geschiktheidsonderzoek en zij-instroomtraject is ook op papier of via internet beschikbaar.	2	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	2
	C	7 Het is mogelijk binnen een maand na belangstelling te hebben getoond een voorlichtingsbijeenkomst bij te wonen die uitgaat van de AV of een oriënterend gesprek te hebben.	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	3	3
	C/Z	8 De eventuele mondelinge voorlichting (zie nr. 7) wordt gegeven door iemand die op de hoogte is van de wet- en regelgeving rond het ZiB-traject.	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	-
	C	9 Het is mogelijk een individuele mondelinge afspraak met de AV te maken binnen 14 dagen na de voorlichtingsbijeenkomst (zie 7).	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	-	-
	D	10 Een format van het portfolio wordt kandidaten alleen voorgelegd nadat een voorlichtingsbijeenkomst of een individuele mondelinge toelichting is voorafgegaan.	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	1
	C/Z	11 Potentiële kandidaten krijgen te horen wat de gemiddelde zwaarte van het zij-instroomtraject is en welke alternatieven er zijn.	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3
Uitv. regel. art. 3	C/D	12 De prijs van het geschiktheidsonderzoek is conform de Uitvoeringsregeling: max. € 1136.	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4

Wet- en regelgeving	Bron	III. Aantal, kwaliteit en status assessoren	Dha	Dri	R'd	Ich	Lei	Alk	Efa	Ipa	Tta	Alm	Dom	Mar
MvT. par. 2.3.3	C/S/Z	1 De assessmentvoorziening (AV) beschikt over zoveel assessoren dat de geschiktheidsonderzoeken binnen de voorgeschreven termijn (3 maanden) kunnen worden uitgevoerd.	4	2	3	4	1	4	4	2	4	4	4	3
MvT. par. 2.3.4	C/O	2 De assessmentvoorziening stelt specifieke kennis- en vaardigheidseisen aan de opleidingsassessoren die voor de AV werken.	4	4	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3
MvT. par. 2.3.4	C/V	3 De assessmentvoorziening stelt specifieke kennis- en vaardigheidseisen aan de veldassessoren die voor de AV werken.	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	C/O/V	4 De beoogde assessoren worden beoordeeld alvorens zij als assessor gaan functioneren.	2	1	2	3	2	3	1	1	2	2	3	3
MvT. par. 2.3.4	C/O/V	5 De instelling voor hoger onderwijs die de assessmentvoorziening in stand houdt, geeft (beoogde) assessoren de gelegenheid zich (bij) te scholen.	4	1	2	4	2	4	4	2	3	4	4	4
Uitv.regel. art. 8	C/O	6 De opleidingsassessor kent de onderwijssector waarvoor de zij-instroom aanvraag is ingediend, goed en kan onafhankelijk van zijn overige werkzaamheden oordelen.	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
Wetsart. 4.5	C/V	7 De veldassessor kent de onderwijssector waarvoor de zij-instroom-aanvraag is ingediend inhoudelijk goed.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Wetsart. 4.5	C/V	8 De veldassessor heeft geen aanstelling bij het bevoegd gezag dat bij het geschiktheidsonderzoek is betrokken, bijv. als aanvrager.	4	4	4	4	1	4	1	4	3	4	4	4
	O/V	9 Assessoren nemen regelmatig kennis van elkaars beoordelingspraktijken en vergelijken deze op verschillen in interpretaties.	3	-	4	4	1	4	1	1	2	3	2	2
	O/V	10 Met het oog op het vergroten van de intersubjectiviteit wisselen regelmatig de koppels van assessoren.	4	-	4	4	1	4	1	2	3	4	1	4

Wet- en regelgeving	Bron	III. Aantal, kwaliteit en status assessoren	Zee	Zuy	Bra	Ein	dBo	Nij	ZeI	Doe	Zwo	Dre	Nhl	Chn
MvT. art. 2.3.3	C/S/Z	1 De assessmentvoorziening (AV) beschikt over zoveel assessoren dat de geschiktheidsonderzoeken binnen de voorgeschreven termijn (3 maanden) kunnen worden uitgevoerd.	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
MvT. par. 2.3.4	C/O	2 De assessmentvoorziening stelt specifieke kennis- en vaardigheidseisen aan de opleidingsassessoren die voor de AV werken.	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
MvT. par. 2.3.4	C/V	3 De assessmentvoorziening stelt specifieke kennis- en vaardigheidseisen aan de veldassessoren die voor de AV werken.	-	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3
	C/O/V	4 De beoogde assessoren worden op deze competenties beoordeeld alvorens zij als assessor gaan functioneren.	4	2	2	2	2	2	1	2	?	2	2	3
MvT. par. 2.3.4	C/O/V	5 De instelling voor hoger onderwijs die de assessmentvoorziening in stand houdt, geeft (beoogde) assessoren de gelegenheid zich (bij) te scholen.	4	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4
Uitv. regel. art.8	C/O	6 De opleidingsassessor kent de onderwijssector waarvoor de zij-instroom aanvraag is ingediend, goed en kan onafhankelijk van zijn overige werkzaamheden oordelen.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Wetsart. 4.5	C/V	7 De veldassessor kent de onderwijssector waarvoor de zij-instroom-aanvraag is ingediend inhoudelijk goed.	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Wetsart. 4.5	C/V	8 De veldassessor heeft geen aanstelling bij het bevoegd gezag dat bij het geschiktheidsonderzoek is betrokken, bijv. als aanvrager.	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	O/V	9 Assessoren nemen regelmatig kennis van elkaars beoordelingspraktijken en vergelijken deze op verschillen in interpretaties.	2	4	1	2	2	2	-	2	3	3	2	3
	O/V	10 Met het oog op het vergroten van de intersubjectiviteit wisselen regelmatig de koppels van assessoren.	1	1	3	4	4	3	-	2	4	2	2	3

Wet- en regelgeving	Bron	IV. Interne organisatie en externe betrekkingen	Dha	Dri	R'd	Ich	Lei	Alk	Efa	Ipa	Tta	Alm	Dom	Mar
	D/C	1 De assessmentvoorziening administreert en archiveert op zorgvuldige wijze de door de betrokkene overlegde bescheiden en de door de assessoren gemaakte verslagen en hun uitgebrachte advies.	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4
	D/C	2 De assessmentvoorziening geeft ruime bekendheid aan zijn bestaan en zijn werkwijze.	4	2	3	4	2	2	3	2	4	4	3	3
	C	3 De assessmentvoorziening heeft regelmatig contact/overleg met scholen, waar potentiële zij-instromers kunnen instromen.	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
	C	4 De assessmentvoorziening heeft afspraken met de bemiddelingsbureaus voor het onderwijs.	3	1	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3
	C	5 De assessmentvoorziening heeft afspraken gemaakt met schoolbesturen in de regio.	3	1	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3
	C/O/V	6 Er is een zodanige verdeling van verantwoordelijkheden tussen de assessoren, het bureau en de coördinator dat alle betrokkenen op elk moment in de procedure weten wie waarvoor verantwoordelijk is.	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4
	C/O/V	7 De assessmentvoorziening voorziet in intervisie van assessoren.	2	-	3	4	1	4	1	1	2	1	1	1
	C/D	8 De assessmentvoorziening houdt met regelmaat onder zijn cliënten schriftelijke tevredenheids-onderzoeken m.b.t. het verloop van het geschiktheidsonderzoek.	1	-	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1
	C/D	9 De assessmentvoorziening houdt een database bij van de gegevens uit deze evaluatieonderzoeken.	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
	C/D	10 De assessmentvoorziening werkt volgens prognoses en een jaarlijkse begroting.	4	1	1	4	2	2	?	3	4	3	4	3
	C	11 Er is een garantstelling vanuit het Bestuur voor de continuïteit van de assessmentvoorziening.	4	3	?	4	2	2	?	4	4	3	3	4

Wet- en regelgeving	Bron	IV. Interne organisatie en externe betrekkingen	Zee	Zuy	Bra	Ein	dBo	Nij	Ze	Doe	Zwo	Dre	Nhl	Chn
	D/C	1 De assessmentvoorziening administreert en archiveert op zorgvuldige wijze de door de betrokkene overlegde bescheiden en de door de assessoren gemaakte verslagen en hun uitgebrachte advies.	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4
	D/C	2 De assessmentvoorziening geeft ruime bekendheid aan zijn bestaan en zijn werkwijze.	2	2	3	4	4	2	4	2	3	2	3	2
	C	3 De assessmentvoorziening heeft regelmatig contact/overleg met scholen, waar potentiële zij-instromers kunnen instromen.	2	2	4	4	4	2	4	2	3	3	2	4
	C	4 De assessmentvoorziening heeft afspraken met de bemiddelings-bureaus voor het onderwijs.	1	1	4	4	4	2	-	3	2	3	2	2
	C	5 De assessmentvoorziening heeft afspraken gemaakt met schoolbesturen in de regio.	1	1	4	3	3	2	-	3	3	3	2	4
	C/O/V	6 Er is een zodanige verdeling van verantwoordelijkheden tussen de assessoren, het bureau en de coördinator dat alle betrokkenen op elk moment in de procedure weten wie waarvoor verantwoordelijk is.	3	4	4	4	4	1	-	1	3	3	4	3
	C/O/V	7 De assessmentvoorziening voorziet in intervisie van assessoren.	2	1	1	2	2	2	-	1	3	3	3	1
	C/D	8 De assessmentvoorziening houdt met regelmaat onder zijn cliënten schriftelijke tevredenheids-onderzoeken m.b.t. het verloop van het geschiktheidsonderzoek.	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	-
	C/D	9 De assessmentvoorziening houdt een database bij van de gegevens uit deze evaluatieonderzoeken.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C/D	10 De assessmentvoorziening werkt volgens prognoses en een jaarlijkse begroting.	4	2	2	4	4	3	3	2	0	0	1	4
	C	11 Er is een garantstelling vanuit het Bestuur voor de continuïteit van de assessmentvoorziening.	4	4	3	4	4	4	4	1	2	1	3	4

Wet- en regelgeving	Bron	V. Geschiktheidsonderzoek (algemeen)	Dha	Dri	R'd	Ich	Lei	Alk	Efa	Ipa	Tta	Alm	Dom	Mar
Uitv.regel. art.4.1	C	1	Het geschiktheidsonderzoek vangt aan binnen 2 maanden na ontvangst van de formele aanvraag.											
Uitv.regel. art. 4.2	C	2	Bij een formele aanvraag voor een geschiktheidsonderzoek worden alle betrokkenen op de hoogte gesteld van de beoordelingscriteria en van de gang van zaken bij het geschiktheidsonderzoek.											
Uitv.regel. art.4.1	C/D	3	De totale procedure vanaf de aanvraag tot aan de afsluiting van het geschiktheidsonderzoek heeft een doorlooptijd van maximaal 3 maanden.											
MvT par. 2.2	C/O	4	De AV vergewist zich ervan dat voor elke kandidaat van wie een geschiktheidsonderzoek wordt afgenomen, een Verklaring omtrent het Gedrag kan worden overlegd.											

Wet- en regelgeving	Bron	V. Geschiktheidsonderzoek (algemeen)	Zee	Zuy	Bra	Ein	dBo	Nij	Zei	Doe	Zwo	Dre	Nhl	Chn
Uitv. regel. art.4.1	C	1 Het geschiktheidsonderzoek vangt aan binnen 2 maanden na ontvangst van de formele aanvraag.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Uitv.regel. Art. 4.2	C	2 Bij een formele aanvraag voor een geschiktheidsonderzoek worden alle betrokkenen op de hoogte gesteld van de beoordelingscriteria en van de gang van zaken bij het geschiktheidsonderzoek.	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3
Uitv.regel. art.4.1	C/D	3 De totale procedure vanaf de aanvraag tot aan de afsluiting van het geschiktheidsonderzoek heeft een doorlooptijd van maximaal 3 maanden.	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
MvT. par.2.2	C/O	4 De AV vergewist zich ervan dat voor elke kandidaat van wie een geschiktheidsonderzoek wordt afgenomen, een Verklaring omtrent het Gedrag kan worden overlegd.	2	1	1	4	4	1	1	1	1	1	3	1

Wet- en regelgeving	Bron	V. A. Geschiktheidsonderzoek: beoordeling gevolgd opleiding en maatschappelijke en/of beroepservaring (portfolio)	Dha	Dri	R'd	Ich	Lei	Alk	Efa	Ipa	Tta	Alm	Dom	Mar	
Uitv. regel. art.5.2	D/C/Z	1	De instelling stuurt iedere potentiële kandidaat ter invulling een format portfolio.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Uitv.regel. art.5.2+ toel.	D/ZiB	2	Het format portfolio is voldoende duidelijk (met toelichting en voorbeelden) wat betreft het relateren van verworven competenties aan de benodigde competenties voor het PO.	4	2	4	4	4	3	2	2	3	2	2	
Uitv.regel. art.5.2.+ toel.	D	3	Iedere kandidaat spreekt een eigen oordeel uit over het belang van zijn competenties in verhouding tot de beoogde werkzaamheden.	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	4	
Wet art.4.5.	D/Z/O/V	4	De beoordeling vindt plaats door 2 assessoren, van wie 1 afkomstig uit het veld.	4	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	
MvT par.2.2	O/ZiB/S	5	Bij de beoordeling van het portfolio is het Bevoegd Gezag betrokken van de beoogde school waar de zij-instromer zal instromen.	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	
MvT. art.4	D/V	6	In de beoordeling van het portfolio speelt een rol:												
			a. het hebben behaald van een getuigschrift dat afkomstig is van, of vergelijkbaar is met, getuigschriften die worden verstrekt door Ned. universiteiten, hogescholen, bve- of mbo-instellingen (voor de gespecificeerde beroepsrichtingen);	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
			b. het van voldoende betekenis zijn van het getuigschrift voor het werk dat de zij-instromer gaat verrichten	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
			c. de maatschappelijke en/of beroepservaring van de kandidaat (een tekort bij b. kan worden gecompenseerd door kennis/ervaring bij c.)	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3		
	O/V	7	De assessoren beoordelen de kwaliteit van de bewijzen op de volgende punten: - authenticiteit - actualiteitswaarde - relevantie - kwantiteit - variatie in contexten.	2	2	1	4	2	4	2	2	3	2	2	3
	O/V	8	De assessmentvoorziening heeft criteria vastgesteld op grond waarvan tot een beoordeling van het portfolio kan worden gekomen	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1
	D/O/V	9	Van de beoordeling van het portfolio maken de assessoren een verslag, waarin zij het al dan niet toelaten tot het eigenlijke assessment deugdelijk motiveren op basis van de te verrichten werkzaamheden door de betrokkene.	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1

Wet- en regelgeving	Bron	V. A. Geschiktheidsonderzoek: beoordeling gevolgde opleiding en maatschappelijke en/of beroepservaring (portfolio)	Zee	Zuy	Bra	Ein	dBo	Nij	Ze	Doe	Zwo	Dre	Nhl	Chn	
Uitv.regel. art.5.2	D/C/ Z	1	De instelling stuurt iedere potentiële kandidaat ter invulling een format portfolio.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Uitv.regel. art.5.2+toel.	D/Zi B	2	Het format portfolio is voldoende duidelijk (met toelichting en voorbeelden) wat betreft het relateren van verworven competenties aan de benodigde competenties voor het po.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	
Uitv.regel. art.5.2.+toel.	D	3	Iedere kandidaat spreekt een eigen oordeel uit over het belang van zijn competenties in verhouding tot de beoogde werkzaamheden.	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	
Wet art.4.5	D/Z/ O/V	4	De beoordeling vindt plaats door 2 assessoren, van wie 1 afkomstig uit het veld.	2	4	4	4	4	1	3	4	4	3	3	
MvT par.2.2	O/Zi B/S	5	Bij de beoordeling van het portfolio is het Bevoegd Gezag betrokken van de beoogde school waar de zij-instromer zal instromen.	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	
MvT. art.4	D/V	6	In de beoordeling van het portfolio speelt een rol: a. het hebben behaald van een getuigschrift dat afkomstig is van, of vergelijkbaar is met, getuigschriften die worden verstrekt door Ned. universiteiten, hogescholen, bve- of mbo-instellingen (voor de gespecificeerde beroepsrichtingen); b. het van voldoende betekenis zijn van het getuigschrift voor het werk dat de zij-instromer gaat verrichten c. de maatschappelijke en/of beroepservaring van de kandidaat (een tekort bij b. kan worden gecompenseerd door kennis/ervaring bij c.)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
				3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
					4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
	O/V	7	De assessoren beoordelen de kwaliteit van de bewijzen op de volgende punten: - authenticiteit - actualiteitswaarde - relevantie - kwantiteit - variatie in contexten.	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	
	O/V	8	De assessmentvoorziening heeft criteria vastgesteld op grond waarvan tot een beoordeling van het portfolio kan worden gekomen.	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
	D/O/ V	9	Van de beoordeling van het portfolio maken de assessoren een verslag, waarin zij het al dan niet toelaten tot het eigenlijke assessment deugdelijk motiveren op basis van de te verrichten werkzaamheden door de betrokkene.	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	

Wet- en regelgeving	Bron	V. Ba. Geschiktheidsonderzoek: het assessment (procedureel)	Dha	Dri	R'd	Ich	Lei	Alk	Efa	Ipa	Tta	Alm	Dom	Mar
	D/O/Z	1	Plaats, tijd, omstandigheden en opdracht (en) van het assessment worden minimaal een week tevoren aangekondigd.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Uitv.regel. art.7 + toel.	Z/O/V/S	2	Het onderzoek vindt plaats in minimaal twee praktijklessen in authentieke situaties	2	4	4	4	4	2	2	3	2	3	4
Idem	D/O/Z	3	De kandidaat moet in een of meer gesimuleerde situaties handelend optreden.	2	4	2	4	4	3	1	2	3	1	3
	C/O/V/Z	4	Er is hulp beschikbaar bij het voorbereiden van de praktijklessen.	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2
	D/O/V/Z	5	Tevoren zijn aan de kandidaat de beoordelingsterreinen bekend gemaakt waarop gelet wordt tijdens de praktijkopdrachten.	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4
Wet.art.4.5 MvT par.2.3.4	O/V	6	Het oordeel van zowel de opleidings- als de veldassessor (niet zijnde personeel van betrokken Bevoegd Gezag) telt in gelijke mate.	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4
Uitv.regel. art.6	D/O/V	7	De assessoren gebruiken tijdens de praktijkopdrachten voorgestructureerde observatieformulieren ter beoordeling van in de wet genoemde beoordelingsterreinen.	4	4	2	4	2	4	2	3	2	2	4
MvT par.2.3.1	O/V/S	8	Het Bevoegd Gezag dat tot benoeming wil overgaan, speelt een rol bij het beoordelen van competenties van de zij-instromer.	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1
	D/O/V	9	Over de uitvoering van de praktijkopdrachten komen de assessoren eerst afzonderlijk tot een waardering.	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
	O/V	10	Bij onvoldoende bewijs of onenigheid vindt aanvullend onderzoek plaats in enige vorm.	-	3	4	2	3	3	1	1	1	4	2
Uitv.regel art.7. MvT par.4	O/V/Z	11	In een nagesprek doen de assessoren verslag van de door hen al dan niet waargenomen competenties tijdens de praktijkopdrachten.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2
Uitv.regel.art .6 en 8	D	12	Van de eindbeoordeling maken de assessoren een verslag waaruit een deugdelijke motivering blijkt van welke competenties de kandidaat nog dient te verwerven alvorens een niveau is bereikt dat overeenkomt met het getuigschrift van de vergelijkbare initiële opleiding.	4	4	2	4	3	4	2	2	4	2	4
Uitv.regel. par.5	D/O/V	13	Bij het bepalen van de geschiktheid nemen assessoren de beperkte tijd in acht voor het scholings- en begeleidingstraject. (Een combinatie met een dienstverband van 0,8fte moet mogelijk zijn, gedurende de max. 2 jaar van het traject.)	4	4	3	4	3	4	2	2	2	4	3
	O/V/Z	14	Bij geschiktheid vindt een gesprek plaats waarin de assessoren een toelichting op het oordeel en op de door hen ingevulde lijst met competenties geven.	4	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3
	C/O	15	Bij afwijzing vindt een gesprek plaats over de redenen van afwijzing en de mogelijke alternatieven.	4	-	4	4	4	4	2	3	4	4	4
MvT par.5	D	16	Bij afwijzing is het voor de kandidaat mogelijk in beroep te gaan; het AC geeft aan waar.	1	1	4	4	4	4	3	2	4	2	3

Wet- en- regelgeving	Bron	V. Ba. Geschiktheidsonderzoek: het assessment (procedureel)		Zee	Zuy	Bra	Ein	dBo	Nij	Ze	Doe	Zwo	Dre	Nhl	Chn
	D/O/Z	1	Plaats, tijd, omstandigheden en opdracht (en) van het assessment worden minimaal een week tevoren aangekondigd.	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4
Uitv.regel.art.7 + toel.	Z/O/V/S	2	Het onderzoek vindt plaats in minimaal twee praktijklessen in authentieke situaties.	4	4	4	2	2	2	2	3	1	3	4	3
Idem	D/O/Z	3	De kandidaat moet in een of meer gesimuleerde situaties handelend optreden.	4	4	4	2	2	4	3	4	2	2	4	3
	C/O/V/Z	4	Er is hulp beschikbaar bij het voorbereiden van de praktijklessen.	4	2	3	4	4	2	3	3	0	3	3	2
	D/O/V/Z	5	Tevoren zijn aan de kandidaat de beoordelingsterreinen bekend gemaakt waarop gelet wordt tijdens de praktijkopdrachten.	3	4	4	4	4	3	4	3	1	?	4	3
Wet.art.4.5 + MvT par.2.3.4	O/V	6	Het oordeel van zowel de opleidings- als de veldassessor (niet zijnde personeel van betrokken Bevoegd Gezag) telt in gelijke mate.	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
Uitv.regel. art.6	D/O/V	7	De assessoren gebruiken tijdens de praktijkopdrachten voorgestructureerde observatieformulieren ter beoordeling van in de wet genoemde beoordelingsterreinen.	4	4	2	4	4	4	1	3	2	3	4	4
MvT par.2.3.1	O/V/S	8	Het Bevoegd Gezag dat tot benoeming wil overgaan, speelt een rol bij het beoordelen van competenties van de zij-instromer.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
	D/O/V	9	Over de uitvoering van de praktijkopdrachten komen de assessoren eerst afzonderlijk tot een waardering.	4	4	4	4	4	4	-	4	2	?	4	3
	O/V	10	Bij onvoldoende bewijs of onenigheid vindt aanvullend onderzoek plaats in enige vorm.	4	1	1	4	-	1	-	3	2	4	1	-
Uitv.regel art.7 MvT par.4	O/V/Z	11	In een nagesprek doen de assessoren verslag van de door hen al dan niet waargenomen competenties tijdens de praktijkopdrachten.	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
Uitv.regel.art.6 en 8	D	12	Van de eindbeoordeling maken de assessoren een verslag waaruit een deugdelijke motivering blijkt van welke competenties de kandidaat nog dient te verwerven alvorens een niveau is bereikt dat overeenkomt met het getuigschrift van de vergelijkbare initiële opleiding.	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
Uitv.regel.par.5	D/O/V	13	Bij het bepalen van de geschiktheid nemen assessoren de beperkte tijd in acht voor het scholings- en begeleidingstraject. (Een combinatie met een dienstverband van 0,8fte moet mogelijk zijn, gedurende de max. 2 jaar van het traject.)	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	1	3
	O/V/Z	14	Bij geschiktheid vindt een gesprek plaats waarin de assessoren een toelichting op het oordeel en op de door hen ingevulde lijst met competenties geven.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
	C/O	15	Bij afwijzing vindt een gesprek plaats over de redenen van afwijzing en de mogelijke alternatieven.	4	4	4	4	4	-	4	-	-	-	-	4
MvT par.5	D	16	Bij afwijzing is het voor de kandidaat mogelijk in beroep te gaan; de AV geeft aan waar.	4	4	2	4	4	1	1	4	4	4	2	2

Wet- en regelgeving	Bron	V. Bb. Geschiktheidsonderzoek: het assessment (inhoudelijk)			Dha	Dri	R'd	Ich	Lei	Alk	Efa	Ipa	Tta	Alm	Dom	Mar
	C/O/D	1	De assessmentvoorziening gebruikt het STOAS-instrument integraal.	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	
MvT. par. 2.3.1	O/V	2	De assessoren houden tijdens het assessment rekening met de competenties vastgesteld aan de hand van het portfolio.	2	3	4	4	4	2	1	2	2	1	3	4	
Uitv.regel. art.6	D/O/V	3	Het handelen in het onderwijsleerproces wordt beoordeeld op vier deelterreinen: a. vermogen tot het begeleiden van leerlingen in hun leerproces; b. vermogen tot overdragen van informatie; c. vermogen tot communicatie en interactie met een groep d. vermogen tot klassenorganisatie en groepsmanagement.	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	
Idem	D/O/V	4	Het algemeen professioneel handelen wordt beoordeeld op twee deelterreinen: a. vermogen tot reflectie en het nemen van initiatief b. vermogen tot ontwikkelen van eigen professionaliteit.	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	
Idem	D/O/V	5	De vakdeskundigheid wordt beoordeeld: taal en rekenen/wiskunde.	4	3	4	4	2	4	2	4	1	2	1	2	
Idem	D/O/V	6	Het vermogen om samen te werken in een team of sectie wordt beoordeeld	4	2	4	4	2	3	2	2	3	3	2	3	
Idem	D/O/V	7	De beroepshouding wordt beoordeeld.	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	
Idem	D/O/V	8	De kennis van de kandidaat over het Nederlandse onderwijs wordt getoetst.	4	3	4	4	2	4	2	2	2	1	2	2	
	D/O/V	9	Aan de beoordeling van elk terrein liggen minimaal twee van de navolgende meetinstrumenten ten grondslag: portfolio, simulatieopdracht, criteriumgericht interview, praktijkopdracht, reflectiegesprek, vakdeskundigheid rekenen/taal.	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	3	4	
	D/C	10	De assessmentvoorziening heeft criteria vastgesteld op grond waarvan tot beoordeling van genoemde beoordelingsterreinen kan worden gekomen.	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	

Wet- en regelgeving	Bron	V. Bb. Geschiktheidsonderzoek: het assessment (inhoudelijk)	Zee	Zuy	Bra	Ein	dBo	Nij	Ze	Doe	Zwo	Dre	Nhl	Chn
	C/O/D	1	De assessmentvoorziening gebruikt het STOAS-instrument integraal.	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3
MvT. par. 2.3.1	O/V	2	De assessoren houden tijdens het assessment rekening met de competenties vastgesteld aan de hand van het portfolio.	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3
Uitv.regel. art.6	D/O/V	3	Het handelen in het onderwijsleerproces wordt beoordeeld op vier deelterreinen: e. vermogen tot het begeleiden van leerlingen in hun leerproces; f. vermogen tot overdragen van informatie; g. vermogen tot communicatie en interactie met een groep; h. vermogen tot klassenorganisatie en groepsmanagement.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Idem	D/O/V	4	Het algemeen professioneel handelen wordt beoordeeld op twee deelterreinen: c. vermogen tot reflectie en het nemen van initiatief d. vermogen tot ontwikkelen van eigen professionaliteit.	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
Idem	D/O/V	5	De vakdeskundigheid wordt beoordeeld: taal en rekenen/wiskunde.	3	2	2	4	4	3	2	3	4	4	2
Idem	D/O/V	6	Het vermogen om samen te werken in een team of sectie wordt beoordeeld	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3
Idem	D/O/V	7	De beroepshouding wordt beoordeeld.	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
Idem	D/O/V	8	De kennis van de kandidaat over het Nederlandse onderwijs wordt getoetst.	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2
	D/O/V	9	Aan de beoordeling van elk terrein liggen minimaal twee van de navolgende meetinstrumenten ten grondslag: portfolio, simulatieopdracht, criteriumgericht interview, praktijkopdracht, reflectiegesprek, vakdeskundigheid rekenen/taal.	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
	D/C	10	De assessmentvoorziening heeft criteria vastgesteld op grond waarvan tot beoordeling van genoemde beoordelingsterreinen kan worden gekomen.	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1

Wet- en regelgeving	Bron	V. C. Geschiktheidsonderzoek: verklaring en advies noodzakelijk geachte scholing en begeleiding	Dha	Dri	R'd	Ich	Lei	Alk	Efa	Ipa	Tta	Alm	Dom	Mar
St.courant 27 dec. 2000	D	1	De geschiktheidsverklaring voldoet aan het door het Ministerie voorgeschreven model.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Uitv.regel. art. 6, lid 7 NvT par.4	D/Z	2	De geschiktheidsverklaring gaat vergezeld van een scholings- en begeleidingsadvies, dat te vertalen moet zijn naar adequate scholing en begeleiding door een willekeurige opleiding.	4	4	2	4	3	2	2	2	2	2	4
Uitv.Regel. art. 4	C/D	3	Binnen twee weken na het assessment wordt het oordeel gegeven en bij geschiktheid de geschiktheidsverklaring verzonden.	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
MvT, art. 4	O/S	4	Het oordeel van het bevoegd gezag van de school die tot aanstelling wil overgaan, wordt betrokken bij het vaststellen van de noodzakelijk geachte scholing en begeleiding	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1
	O/Z	5	De geschiktheidsverklaring gaat vergezeld van voorlichtingsmateriaal over de handelingen te verrichten bij de aanstelling: o.a. de tripartiete-overeenkomst, de duur en inhoud van het scholings- en begeleidingstraject, het invullen van de datum van indiensttreding op de geschiktheidsverklaring.	3	3	3	4	1	3	1	2	4	2	3

Wet- en regelgeving	Bron	V. C. Geschiktheidsonderzoek: verklaring en advies noodzakelijk geachte scholing en begeleiding	Zee	Zuy	Bra	Ein	dBo	Nij	Zei	Doe	Zwo	Dre	Nhl	Chn	
St.courant 27 dec. 2000	D	1	De geschiktheidsverklaring voldoet aan het door het Ministerie voorgeschreven model.	1	4	4	1	2	4	4	1	4	4	3	4
Uitv.regel art. 6, lid 7 NvT par.4	D/Z	2	De geschiktheidsverklaring gaat vergezeld van een scholings- en begeleidingsadvies, dat te vertalen moet zijn naar adequate scholing en begeleiding door een willekeurige opleiding.	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4
Uitv. regel. art 4	C/D	3	Binnen twee weken na het assessment wordt het oordeel gegeven en bij geschiktheid de geschiktheidsverklaring verzonden.	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
MvT, art. 4	O/S	4	Het oordeel van het bevoegd gezag van de school die tot aanstelling wil overgaan, wordt betrokken bij het vaststellen van de noodzakelijk geachte scholing en begeleiding.	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
	O/Z	5	De geschiktheidsverklaring gaat vergezeld van voorlichtingsmateriaal over de handelingen te verrichten bij de aanstelling: o.a. de tripartiete-overeenkomst, de duur en inhoud van het scholings- en begeleidingstraject, het invullen van de datum van indiensttreding op de geschiktheidsverklaring.	4	1	3	1	4	1	2	2	3	3	2	3

BIJLAGE V

Betrokkenen bij de totstandkoming van het rapport

Dit rapport is tot stand gekomen onder auspiciën van de Programmaraad Professioneel Onderwijspersoneel van de Inspectie van het Onderwijs te Utrecht.

Opdrachtgever:

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen te Zoetermeer

Portefeuillehouder Programmaraad:

De heer J.H.J. Teuwen

Coördinatie Programmaraad:

Mevrouw drs. H. ten Brinke

Betrokken inspecteurs bij dit onderzoek:

Mevrouw drs. T.J.G. van der Heijden (auteur)

Drs. C.L.G. Sluis

Mevrouw drs. M.J.B. Wilmer

Drs. J. Zaat

Drs. J.J.A. van den Berg

E. Boonstra

Wetenschappelijke ondersteuning:

Drs. J.W.E. Baten

De heer S.M. Neerken

LITERATUUR

Commissie van Es (1993). Commissie toerusting leraarschap: *Een beroep met perspectief*. Den Haag, SDU

VSLPC (1994) *Beroepsprofiel leraar primair onderwijs*. Utrecht, APS

Commissie Wijnen (1994). *Erkenning verworven kwalificaties-Kwaliteiten erkennen*. Zoetermeer, Ministerie van OCenW.

Tillema, H. (1996) *Development centers, ontwikkelen van potentieel in organisaties*. Deventer, Kluwer.

VSLPC (1997). *Startbekwaamheden leraar primair onderwijs, deel 1 en 2*. Utrecht, APS.

Klarus, R. (1998). *Competenties erkennen; een studie naar modellen en procedures voor leerwegaafhankelijke beoordeling van beroepscompetenties*. CINOP (proefschrift).

Bergenhengouwen, G. Mooijman, E. Tillema, H.(1998). *Strategisch opleiden en leren in organisaties*. Deventer, Kluwer.

Maatwerk voor Morgen 1, 2 en 3 (1999;2000,2001). Beleidsnotities. Zoetermeer, Ministerie van OCenW.

Klarus, R. Schuler, Y.D. en Wee, E. ter.(2000) *Bewezen geschikt*. Wageningen, STOAS Onderzoek.

Interim-wet zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs (2000) Zoetermeer, Ministerie van OCenW.

EOS-projectgroep.(2000) *Bekwaam beoordeeld, ontwikkelingsgerichte assessments voor pabo-studenten*. Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Voorstel van Wet op de Beroepen in het Onderwijs (Wet BIO)(2001), OCenW

Speciaal geschikt, (2002) Wageningen, STOAS Onderzoek

Een onderzoek naar de kwaliteit van het STOAS-assessment voor zij-instromers in het onderwijs.(2002) LTP-advies, Amsterdam

Evaluatie van het zij-instroomtraject in het voortgezet onderwijs (2002). Inspectie van het Onderwijs.

Ackley, B. Fallon, M. (2002) *Toelatingsprocedures voor alternatieve lerarenopleidingen*. EPS-reeks nr.15

Tillema, H. Dirkse-Hulscher, S.(2002) *Intake-assessments in de lerarenopleidingen-Toetssteen van assessment in de lerarenopleiding*. EPS-reeks nr.15

Snoek, M., Wouda, S.(2003) *EPS-Project Assessment en Portfolio in de opleiding*.

Tigchelaar, A., Brouwer, N. Korthagen, F. (2003) *Koersen op ervaring*. EPS-reeks nr.16

Tweede Nota van Wijziging Wet BIO (2003) Zoetermeer, OC&W