

# **Zij-instroom in het beroep**

Evaluatie van het eerste jaar: 2000-2001

Eindrapport

Dit onderzoek is uitgevoerd door Research voor Beleid  
in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen

Jos Lubberman  
Ton Klein  
m.m.v. Tineke Stafleu

B2438

Leiden, 22 januari 2002

## VOORWOORD

Voor u ligt het conceptrapport 'Zij-instroom in het beroep. Evaluatie van het eerste jaar: 2000-2001'. Het rapport beschrijft het eerste jaar van de Interimwet zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs, met name gericht op de eerste ervaringen, mogelijke knelpunten en oplossingen die hiervoor zijn gevonden. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCenW).

Voor het onderzoek zijn diverse instanties benaderd, zoals de bemiddelingsbureaus, lerarenopleidingen en scholen in het primair en voortgezet onderwijs. Ook zijn schoolleiders, collega's en zij-instromers zelf benaderd. Wij willen dan ook iedereen bedanken die op enigerlei wijze een bijdrage heeft geleverd aan het onderzoek. Een woord van dank is natuurlijk ook op zijn plaats voor de leden van de begeleidingscommissie, te weten drs. H. Scholten, mw. drs. M.M. Klint, drs. R.G. van Zevenbergen, mw. mr. F.N.A. Lagcher en in een eerder stadium mw. drs. B. Vriend. Zij zijn allen werkzaam bij het ministerie van OCenW.

Bij de uitvoering van het onderzoek zijn vanuit Research voor Beleid onder meer de volgende personen betrokken: T. Stafleu, drs. P.L. Vermeulen, drs. S.C.M. Broersen, drs. E.J.C. Reij en drs. H.J.H. Lubberman. Zij stonden onder begeleiding van dr. A.S. Klein. De twee laatstgenoemden hebben, met medewerking van T. Stafleu, het eindrapport geschreven.

Jos Lubberman  
Ton Klein

Leiden, 22 januari 2002

## INHOUDSOPGAVE

	<b>Pag.</b>
Samenvatting	i
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond onderzoek	1
1.2 Doel- en vraagstelling	4
1.3 Onderzoeksopzet	4
1.4 Leeswijzer	8
2 Voortraject	9
2.1 Profiel zij-instromers	9
2.2 Keuze voor traject zij-instroom	10
2.3 Procedure en aanstelling	12
2.4 Bemiddeling	14
2.5 Assessment en aantallen zij-instromers	16
2.5.1 Aantallen	16
2.5.2 Assessments	18
2.5.3 Scholing- en begeleidingsafspraken	21
3 Zij-instromers aan het werk	24
3.1 Scholing	24
3.1.1 Opzet van de opleiding	24
3.1.2 Contact en oordeel	26
3.2 Begeleiding	29
3.2.1 Begeleiding vanuit de school	29
3.2.2 Begeleiding vanuit de opleiding	33
3.2.3 Type begeleiding en kosten	34
3.3 Functioneren	36
3.4 Arbeidsvoorwaarden	39
3.5 Overige opmerkingen	41
4 Conclusies en aanbevelingen	47
4.1 Ervaringen	47
4.2 Aandachtspunten en oplossingen	51
Literatuur	55
Bijlage 1 Aantallen	56
Bijlage 2 Onderwerpen voor interviews op de scholen	57

---

## SAMENVATTING

### Doel onderzoek

In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCenW) heeft Research voor Beleid een onderzoek uitgevoerd naar het traject zij-instroom in het beroep. Doel van het onderzoek is een (longitudinale) evaluatie van het traject zij-instroom in het primair onderwijs (PO) en voortgezet onderwijs (VO). De evaluatie moet het proces rond de zij-instromer in beeld brengen. Om dat te bereiken zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Welke ervaringen zijn opgedaan in het eerste jaar van het traject zij-instroom?
2. Welke knelpunten hebben zich voorgedaan en welke oplossingen zijn daarvoor te vinden?
3. Wat is het effect van het Project Vijfkwartsmaat op het traject zij-instroom gelet op de gunstiger randvoorwaarden van dit project, de projectmatige manier van werken en de centrale sturing?

Dit rapport beschrijft de evaluatie van de eerste periode van het traject zij-instroom; globaal genomen is dat de periode vanaf 26 juli 2000 tot september 2001. Het onderzoek brengt met name de procesgang rond de zij-instromer in beeld. Daarbij is aandacht voor eventuele knelpunten die zich hebben voorgedaan en oplossingen die daarvoor gevonden zijn.

### Onderzoeksopzet

De volgende activiteiten zijn ondernomen ter beantwoording van de onderzoeksvragen:

- Deskresearch
- Interviews met sleutelinformanten, waaronder de Inspectie van het Onderwijs, de bemiddelingsbureaus, het Stedelijke Aanpak Lerarentekort Onderwijs (SALTO)<sup>1</sup>, en het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO)
- Interviews en gegevensverzameling onder lerarenopleidingen/assessmentcenters; aan hen is ondermeer een schriftelijke lijst voorgelegd om de aantallen assessments vast te stellen
- Interviews met 60 zij-instromers<sup>2</sup>, hun schoolleiders en collega's
- Interviews met scholen die geen gebruik maken van zij-instromers

### Resultaten

Hieronder volgt een opsomming van de belangrijkste resultaten (de parameters) van het onderzoek.

#### *Aantallen zij-instromers*

In tabel A zijn de aantallen assessments en de uitslagen daarvan tot en met 1 juli 2001 weergegeven. Het betreft de aantallen, zoals de lerarenopleidingen ze aan ons hebben doorgegeven.

---

<sup>1</sup> SALTO is het initiatief van de gemeente Den Haag om de lerarentekorten aan te pakken en is in die hoedanigheid betrokken bij Vijfkwartsmaat.

<sup>2</sup> Van de 60 zij-instromers waren 44 werkzaam in het PO en 16 in het VO.

**Tabel A** Aantallen zij-instromers in het beroep PO en VO tot en met 1 juli 2001

	PO	(Totaal PO G4)	VO	Totaal
Assessmetaanvragen 2000/2001	655	(530)	132	787
Afgeronde assessments	479 <sup>1</sup>	(416)	59	538
Geschikt	384	(329)	51	435
Afgewezen	85	(77)	8	93

**Noot:** De indeling van de G4 is gebaseerd op de lerarenopleidingen in deze plaatsen. Het is niet gezegd dat de zij-instromer aan de slag is gegaan in de plaats van de opleiding.

#### *Achtergrond zij-instromer*

Zij-instromers variëren in leeftijd tussen de 23 en 54 jaar, waarvan de meesten jonger dan 40 jaar zijn. Ze komen uit diverse werkvelden en de werkervaring varieert. In het PO hebben de zij-instromers gemiddeld 8,25 jaar werkervaring en in het VO gemiddeld 11,5 jaar. Velen hebben vaak al eerder overwogen de stap naar het onderwijs te maken. Zij-instromers zijn sterk voor het onderwijs gemotiveerde en flexibele personen.

#### *Keuze voor traject zij-instroom*

Tweederde van de scholen geeft aan dat ze een zij-instromer aannam, doordat een vacature langdurig onvervuld bleef. Het in huis halen van mensen met een bepaalde maatschappelijke ervaring, of het steunen van het openbreken van de onderwijsarbeidsmarkt met zij-instroom is nauwelijks een reden (beiden één keer genoemd).

---

<sup>1</sup> Van tien assessments is de uitslag onbekend.

De redenen voor zij-instromers om in het onderwijs te gaan werken zijn zeer divers (zie tabel B).

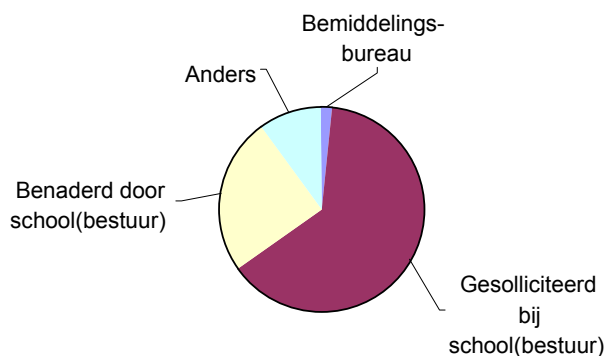
**Tabel B** Redenen voor zij-instromers om in het onderwijs te gaan werken.

	PO	VO	Totaal
	Aantal	Aantal	Aantal
Leuk met leerlingen te werken	16	1	17
Wilde altijd al in het onderwijs werken	11	3	14
Een nieuwe uitdaging nodig	9	5	14
Bijdrage leveren aan de ontwikkeling van kinderen	7	2	9
Uit onvrede met vorige werk	5	4	9
Om meer voldoening van het werk te krijgen	4	5	9
Via eigen kinderen in contact met onderwijs gekomen	5	0	5
Wil op latere leeftijd tóch in het onderwijs werken	5	0	5
'Ideale' combinatie van leren en werken	4	1	5
Betere arbeidsvoorwaarden	2	2	4
Gunstige werktijden/vakanties	1	2	3
Bijdrage leveren aan oplossen lerarentekort	1	0	1
Na ziekte aan verandering toe	1	0	1
Na ontslag aan verandering toe	0	1	1
Anders	12	4	16
Niet beantwoord	1	0	1
<b>Totaal</b>	<b>44</b>	<b>16</b>	<b>60</b>

**Noot:** Meerdere antwoorden mogelijk.

#### *Hoe vinden school en zij-instromer elkaar?*

Er zijn diverse manieren om als zij-instromer aan een baan te komen. Zo kunnen zij-instromers een bemiddelingsbureau inschakelen, maar kunnen ze ook zelf op een vacature reageren. Veelal solliciteren zij-instromers zelf bij de school om in aanmerking te komen voor een baan. Dit is ook te zien in figuur A. Zodra de zij-instromers een toezegging voor een baan hebben kunnen ze een assessment ondergaan. De meeste lerarenopleidingen nemen namelijk alleen een assessment af als de zij-instromer een school heeft die het assessment vergoedt.

**Figuur A** Wijze waarop de zij-instromer aan de baan is gekomen (n = 60)**Tripartiete overeenkomst**

Bij tweederde van de zij-instromers is een tripartiete overeenkomst opgesteld. Van deze 40 overeenkomsten is bijna de helft opgesteld door het schoolbestuur in overleg met de twee andere partijen.

**Aanstelling**

Zij-instromers in het PO hebben een gemiddelde aanstelling van ruim 31,5 uur, waarbij de omvang varieert van 16 uur tot en met 40 uur. In het VO is de gemiddelde aanstellingsomvang iets lager, namelijk 24,5 uur. Hier varieert de omvang van 12 tot en met 40 uur. Vijf van de zestien geïnterviewde zij-instromers uit het VO hebben een aanstelling volgens artikel 33.3 van de Wet op het VO.

Als het gaat om salaris, weet de helft van de zij-instromers niet hoe ze zijn ingeschaald, of willen hier geen antwoord op geven. Van de 32 die hier wel antwoord op geven blijkt het zwaartepunt bij 26 zij-instromers nadrukkelijk in schaal 9 en 10 te liggen. Drie zij-instromers zeggen lager ingeschaald te zijn en eveneens drie hoger.

**Acceptatie**

Uit tabel C blijkt dat de collega's de zij-instromer accepteren.

**Tabel C** De zij-instromer is een volwaardig lid van het team<sup>1</sup>

	(Helemaal) oneens	Eens noch oneens	(Helemaal) eens	Totaal
Schoolleiders	5	5	49	59
Collega's	6	6	47	59
Zij-instromers	6	7	47	60

**Noot:** Mensen die geen antwoord hebben gegeven zijn buiten beschouwing gelaten.

<sup>1</sup> Aan de zij-instromer is de stelling voorgelegd: "Ik voel mijzelf volwaardig lid van het team/docentenkorps." De schoolleiders en collega's kregen de stelling: "De zij-instromer wordt momenteel door het team geaccepteerd als volwaardig teamlid."

Naast het gevoel geaccepteerd te zijn, is de zij-instromers ook gevraagd naar eventuele problemen in de acceptatie door collega's. Ruim een kwart van de zij-instromers geeft aan dat sommige collega's toch moeite hebben hen te accepteren.

*Rapportcijfer*

In tabel D is het oordeel van zij-instromers en collega's over het gehele traject zij-instroom opgenomen. De beoordeling komt uit op een (krappe) voldoende.

**Tabel D** Oordeel zij-instromers en collega's over het traject zij-instroom

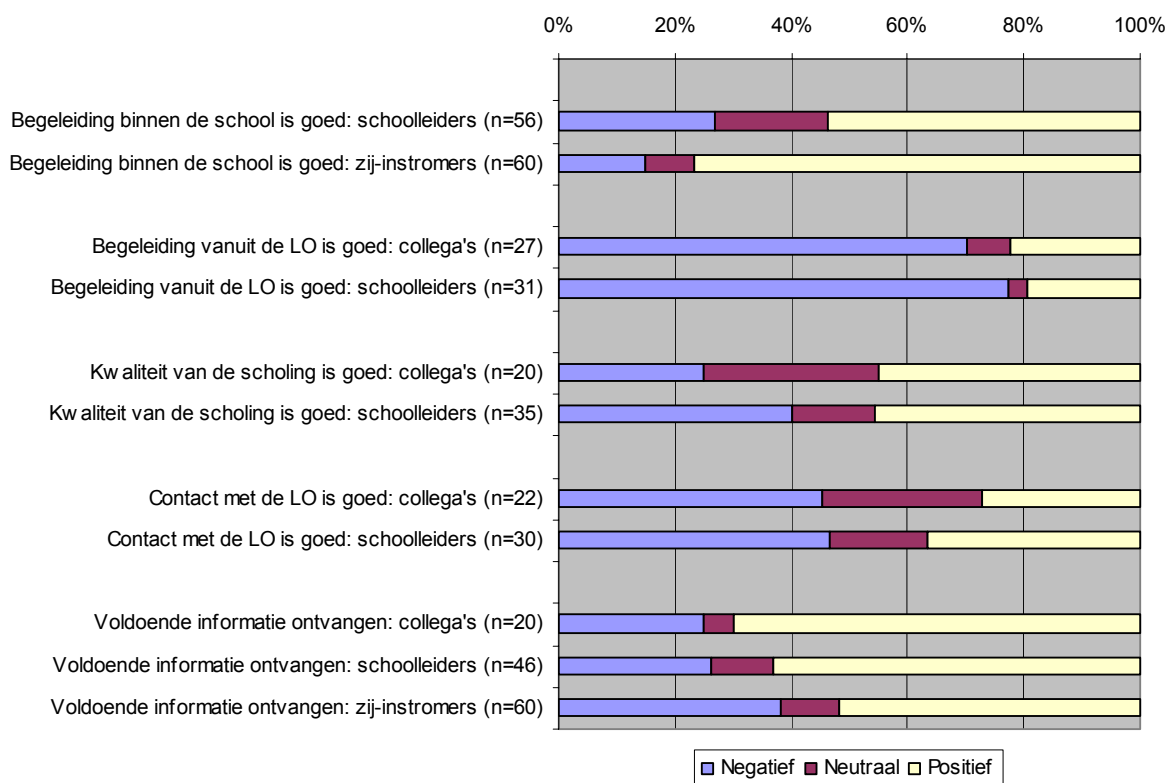
	PO	VO	Totaal
Zij-instromers	6.26	5.75	6.12
Collega's	5.61	5.67	5.63

**Noot:** De schaal waarop men kon scoren liep van 1 (zeer slecht) tot en met 10 (uitmuntend).

*Mate van tevredenheid betrokkenen*

In figuur B is de tevredenheid van de schoolleiders, collega's en zij-instromers over diverse onderdelen uit het traject weergegeven. Hieruit blijkt dat de geïnterviewden over het algemeen wel tevreden zijn. Alleen de begeleiding vanuit en het contact met de lerarenopleiding beoordelen de schoolleiders en collega's (behoorlijk) negatief.

**Figuur II** Mate van tevredenheid van schoolleiders, collega's en zij-instromers<sup>1</sup>





### *Vijfkwartsmaat*

Waarschijnlijk heeft het project Vijfkwartsmaat eraan bijgedragen dat schoolbesturen in de G4 sneller een zij-instromer in dienst nemen. Zonder de extra tegemoetkoming in de kosten door het ministerie in het schooljaar 2000-2001 was dit minder aantrekkelijk geweest. De doelstelling om 200 zij-instromers in het schooljaar 2000-2001 aan te stellen binnen de G4 lijkt niet gehaald. Volgens cijfers van de projectleiders uit de G4 zijn er 165 zij-instromers.

### **Aandachtspunten**

Uit het onderzoek volgt de eigenlijke conclusie dat het traject zij-instroom geen echte knelpunten kent. Het traject kent wel enige aandachtspunten, namelijk:

- *De informatie voorziening is niet altijd éénduidig*  
In het onderzoek komt naar voren dat een éénduidige folder voor iedere afzonderlijke doelgroep (school, collega en zij-instromer) hier verbetering in kan brengen. Inmiddels zijn hier door het ministerie van OCenW al stappen op ondernomen.
- *VO-scholen stellen liever onbevoegden aan op basis van artikel 33.3 WVO dan een zij-instromer*  
Volgens diverse respondenten zou de inspectie strenger moeten optreden tegen deze scholen, door minder snel een ontheffing te verlenen. In juli heeft de inspectie deze maatregel ook genomen en via een brief aan de scholen bekend gemaakt.
- *Bemiddelingsbureaus spelen nog een kleine rol (ten tijde van het onderzoek)*  
Inmiddels blijkt uit cijfers van het SBO dat de rol van de bemiddelingsbureaus is toegenomen.
- *Zij-instromers zijn niet direct inzetbaar*  
Tussen het aannemen van een zij-instromer door een school en de geschiktheidsverklaring van de kandidaat verstrijkt enige tijd. Dit kwam voornamelijk door de korte termijn waarop het traject zij-instroom van start is gegaan en de lerarenopleidingen daarop in moesten spelen. De onderzoekers verwachten dat dit de komende jaren zal verbeteren.
- *De kosten van een assessment zijn hoger dan een vergoeding*  
De 2.500 gulden die voor een assessment mag worden gevraagd is niet toereikend. De onderzoekers zijn van mening dat niet het ophogen van dit bedrag, maar een bundeling van de krachten van de diverse assessmentcenters de oplossing kan zijn. Hierdoor zijn meer assessments goedkoper af te nemen. Bovendien zijn nu gemakkelijker veldassessoren te vinden.
- *De subsidie dekt voor een school de kosten van een zij-instromer niet*  
Dit betreft de subsidie in het schooljaar 2000-2001. Inmiddels is een ruimere (ontschot)te subsidieregeling van kracht voor het schooljaar 2001-2002.
- *Omslag naar competentiegericht denken moeten sommige lerarenopleidingen nog maken*  
Via het Educatief Partnerschap is hier meer tijd en geld voor vrijgemaakt. De onderzoekers verwachten dat dit in de komende tijd haar vruchten af zal werpen, waardoor meer lerarenopleidingen de omslag zullen maken.
- *Contacten tussen de school en lerarenopleiding over scholing en begeleiding van de zij-instromer zijn slecht*  
Een aantal zij-instromers was ten tijde van deze meting nog niet gestart met de opleiding. Voor de andere gevallen opperen enkele lerarenopleidingen dat over deze contacten afspraken kunnen worden gemaakt in de tripartiete overeenkomst. Als iemand de afspraken schendt zouden daar volgens hen sancties (bv. strafkortingen) op kunnen staan.

- 
- *De begeleiding van zij-instromers is niet altijd optimaal, met name vanuit de lerarenopleiding*  
Lerarenopleidingen opperen dat de tripartiete overeenkomst, het scholen van begeleiders op de school zelf en het aanstellen van een bovenschoolse coach deze begeleiding kunnen verbeteren.
  - *Sommige collega's en scholen staan nog niet (geheel) open voor zij-instromers*  
Goede voorlichting en openheid over de vermeende hoge salarissen van zij-instromers achten de onderzoekers hierbij van belang.
  - *Scholen zien in zij-instromers geen indirecte oplossing voor vervangingsbanen*  
De onderzoekers zijn van mening dat door een ervaren leerkracht vrij te maken voor vervanging en andere taken, zoals begeleiding, kunnen scholen met problemen in de vervangingssfeer een zij-instromer aantrekken. De zij-instromer kan dan de klas van de ervaren leerkracht overnemen.
  - *Onduidelijkheden omtrent wetgeving rond zij-instroom*  
Ook hier denken de onderzoekers dat voorlichting en éénduidige informatievoorziening veel onduidelijkheden weg kan nemen.

## 1 INLEIDING

### 1.1 Achtergrond onderzoek

De huidige Nederlandse arbeidsmarkt staat onder grote spanning. In de meeste beroepsgroepen is een tekort aan (goed geschoold) personeel, zo ook in het Nederlandse onderwijs. Daar bestaat momenteel een groot tekort aan leerkrachten in het primair onderwijs (PO) en het voortgezet onderwijs (VO)<sup>1</sup>. De arbeidsmarkt in het onderwijs is erg gespannen en het einde lijkt nog niet in zicht. Sterker nog, volgens het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen (OCenW) zal het tekort in het primair onderwijs in 2002 haar piek bereiken<sup>2</sup>. Bovendien kwalificeert het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA, 1999) de uitbreidings- en vervangingsvraag naar leerkrachten in de periode 1999-2004 als gemiddeld tot erg hoog. Het ROA kwalificeert de te verwachten uitstroom uit de lerarenopleidingen als laag tot gemiddeld. De uitstroom kan niet aan de vraag voldoen. Het ROA verwacht dan ook dat de knelpunten voor scholen, met betrekking tot het aantrekken van nieuwe leerkrachten, in 2004 groot tot zeer groot zullen zijn.

#### Het traject zij-instroom

Op 26 juli 2000 is de Interimwet zij-instroom leraren PO en VO in werking getreden. Deze wet regelt dat personen met relevante ervaring en/of opleiding over kunnen stappen naar een baan als leerkracht<sup>3</sup>. In principe kan vanaf heden iedere hoger opgeleide zonder lesbevoegdheid, solliciteren op een functie als leerkracht. De wet is bedoeld als kwaliteitsimpuls, om te bevorderen dat meer mensen met andere maatschappelijke ervaring voor het onderwijs kiezen. Dit zorgt voor een meer open onderwijsarbeidsmarkt. Daarnaast levert het een bijdrage aan de oplossing van het lerarentekort.

Alvorens een persoon als zij-instromer aan de slag kan, moet hij/zij voldoen aan een aantal eisen:

- diploma van een (relevante) HBO- of universitaire opleiding<sup>4</sup>
- (relevante) beroeps- of maatschappelijke ervaring
- geschiktheidsverklaring na beoordeling middels een assessment.

Het Stoas<sup>5</sup> heeft een assessment ontwikkeld, waarmee de competenties van kandidaten zijn te beoordelen. Daarbij komen de competenties die de kandidaat nog moet verwerven naar voren (Klarus e.a., 2000). Bepaling van de geschiktheid van de kandidaat gebeurt aan de

---

<sup>1</sup> In de Beroeps- en Volwasseneneducatie (BVE) is ook een tekort aan leerkrachten. De wet zij-instroom in het beroep is echter niet op deze sector van toepassing. De BVE blijft in dit onderzoek dan ook buiten beschouwing.

<sup>2</sup> Persbericht Ministerie van OC&W, 23 oktober 2000.

<sup>3</sup> Overigens kunnen in het VO al langer leerkrachten zonder lesbevoegdheid voor de klas staan, mits de Inspectie daartoe een ontheffing verleent (bijvoorbeeld o.b.v. artikel 33.3, Wet Voortgezet Onderwijs).

<sup>4</sup> Voor lesgeven in enkele beroepsgerichte vakken in het VMBO kan worden volstaan met een opleiding op MBO-niveau en werkervaring. In het onderzoek is dit niet expliciet meegenomen.

<sup>5</sup> Stoas is een dienstverlenende organisatie die zich richt op het ontwikkelen van organisaties en diens medewerkers. Hun activiteiten variëren van onderzoek en opleiden tot gebruik van internet- en communicatietechnologie.

hand van een portfolio, simulatie- en praktijkopdrachten en interviews met de kandidaat. Het assessment vindt plaats onder verantwoordelijkheid van een instellingsbestuur uit het hoger onderwijs.

De beoordeling van zij-instromers is gericht op kennis, inzicht en vaardigheden met betrekking tot het onderwijsleerproces, het algemeen professioneel handelen, het werken binnen een organisatie en kennis van het onderwijs. Als het om basis- en/of speciaal onderwijs gaat, is ook de beroepshouding van belang. De beoordeling leidt tot een uitspraak over de geschiktheid van de kandidaat als leerkracht. Als de kandidaat een geschiktheidsverklaring krijgt, kan hij/zij direct voor de klas. De kandidaat moet dan binnen twee jaar het getuigschrift zien te halen. De hiaten in de aanwezige competenties van de kandidaat zijn neergelegd in een scholings- en begeleidingsadvies. Op basis daarvan maken de lerarenopleiding, de school en de zij-instromer in een tripartiete overeenkomst afspraken over scholing en begeleiding van de kandidaat. Een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) kan daarbij een instrument zijn om het scholings- en begeleidingsadvies invulling te geven. Indien de kandidaat na twee jaar het getuigschrift niet heeft gehaald, rest weinig anders dan beëindiging van het dienstverband. Alleen in bijzondere omstandigheden is het mogelijk ontheffing van de Inspectie te krijgen, zodat de kandidaat alsnog het getuigschrift kan halen.

### Ondersteuning van scholen

Om scholen tegemoet te komen in de kosten heeft het ministerie van OCenW een subsidieregeling vastgesteld. De school kan subsidie aanvragen voor kosten die voortvloeien uit het aanstellen van een zij-instromer in het beroep. Tijdens het onderzoek was de regeling van kracht, die van toepassing was op zij-instromers die een benoeming hebben gekregen tussen 26 juli 2000 en 31 juli 2001. Een school kan per zij-instromer een bedrag aanvragen<sup>1</sup>. Afhankelijk van de situatie was het bedrag als volgt vastgesteld (artikel 4, Subsidieregeling zij-instromers 2000-2001):

- Een bedrag van 2.000 gulden voor de begeleiding van de zij-instromer;
- 50% van de scholingskosten, met een maximum van 3.000 gulden voor de gehele scholingsperiode;
- 50% van het bruto startsalaris opgehoogd met de werkgeverslasten voor het deel van de aanstelling waarin de zij-instromer scholing volgt en dus niet inzetbaar is. Deze zogenoemde verletkosten kunnen niet hoger zijn dan 10% van het totale brutosalairis, opgehoogd met werkgeverslasten, van de zij-instromer.

#### Let op!

Sinds 1 augustus 2001 is een nieuwe subsidieregeling voor zij-instromers van kracht. Schoolbesturen die tussen 1 augustus 2001 en 31 juli 2002 een zij-instromer in dienst nemen, krijgen een hogere subsidie<sup>2</sup>, die bovendien is 'ontschot'. Schoolbesturen hebben nu meer zeggenschap over de besteding van de subsidie. De in dit onderzoek gemaakte opmerkingen over de beschikbare subsidie zijn gebaseerd op de regeling zij-instroom, zoals die tot en met 31 juli 2001 van kracht was.

<sup>1</sup> Voor iedere zij-instromer is één keer subsidie mogelijk, onafhankelijk van het aantal aanstellingen dat iemand bij één of meerdere schoolbesturen heeft.

<sup>2</sup> Voor PO scholen en VO scholen met declaratiebesteding is de subsidie 18.000 gulden. Voor scholen in het VO met lumpsumbesteding bedraagt de subsidie 22.037 gulden.

Naast een subsidieregeling kunnen scholen ook gratis ondersteuning krijgen van drie 'matchingsvoorzieningen'. Deze organisaties, de Onderwijs BV, het Career Center Onderwijs en Word Leraar!, proberen vraag en aanbod van zij-instromers op elkaar aan te sluiten door te bemiddelen tussen de kandidaat en een school.

#### **Definitie zij-instromer in het beroep**

Volgens artikel 2 en 5 van de Interimwet zij-instroom leraren PO en VO is een zij-instromer in het beroep een onbevoegd docent, die:

- a) in het bezit is van een geschiktheidsverklaring, zoals in de wet omschreven,
- b) een benoeming heeft voor ten hoogste twee aaneengesloten schooljaren, én
- c) een scholings- en begeleidingsovereenkomst heeft.

#### **Project Vijfkwartsmaat<sup>1</sup>**

Binnen de vier grootste gemeenten van Nederland (G4)<sup>2</sup> is het tekort aan leerkrachten nog groter dan in de rest van Nederland. De G4 heeft op korte termijn veel instroom nodig om aan de vraag naar personeel te kunnen voldoen. Daarom acht minister Hermans voor de G4 een snelle en specifieke aanpak nodig. Om dit te bereiken hebben de G4 en het ministerie van OCenW gezamenlijk een plan opgesteld voor het terugdringen van de tekorten in het primair onderwijs, genaamd "Vijfkwartsmaat".

Doordat de G4 sneller en meer leerkrachten nodig heeft moeten scholen in deze gemeenten onevenredig veel investeren in de opleiding van nieuwe leraren ten opzichte van scholen buiten de G4. Daarnaast zal versneld een begeleidingsstructuur in de scholen opgezet moeten worden. De G4 en het ministerie zijn voor het schooljaar 2000-2001 een aantal maatregelen overeengekomen die dat mogelijk moeten maken:

- De G4 krijgt extra middelen om op korte termijn de eerste 200 zij-instromers aan te trekken en op te leiden. Daartegenover staat een inspanningsverplichting van de gemeenten om die 200 te halen.
- De kosten die verbonden zijn aan de opleiding, begeleiding en loonverlet komen voor rekening van het ministerie. Daarbij geldt een maximum van 24.000 gulden per zij-instromer. De kosten van het assessment moeten de schoolbesturen wel zelf bijeenbrengen.
- De lerarenopleidingen basisonderwijs in de G4 zullen in een gezamenlijk project proberen te komen tot een opzet voor de inrichting van individuele opleidingstrajecten voor de zij-instromer (maatwerk).
- De G4 krijgt versneld beschikking over zogenoemde opleidingsdocenten. Dit zijn docenten die het opleiden in de school moeten faciliteren.

---

<sup>1</sup> Deze paragraaf is vrijwel volledig gebaseerd op het plan 'Vijfkwartsmaat: een uitwerking van Maatwerk 2 door scholen voor primair onderwijs in Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht, november 2000'

<sup>2</sup> Het gaat om de gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht.

## 1.2 Doel- en vraagstelling

Het traject zij-instroom is sinds 26 juli 2000 nieuw in het onderwijs. Het ministerie van OCenW heeft daarom behoefte aan een zorgvuldige evaluatie van het traject.

Het doel van het onderzoek is:

*“Een (longitudinale) evaluatie van het traject zij-instroom, dat het proces rond de zij-instromer in beeld brengt.”*

Bij deze doelstelling horen de volgende onderzoeksvragen:

1. Welke ervaringen zijn opgedaan in het eerste jaar van het traject zij-instroom?
2. Welke knelpunten hebben zich voorgedaan en welke oplossingen zijn daarvoor gevonden?
3. Wat is het effect van het project Vijfkwartsmaat op het traject zij-instroom gelet op de gunstiger randvoorwaarden van dit project, de projectmatige manier van werken en de centrale aansturing?

Dit rapport beschrijft de eerste periode van het traject; globaal genomen is dat de periode vanaf 26 juli 2000 tot september 2001. Het onderzoek brengt met name de procesgang rond de zij-instromer in beeld. Daarbij is aandacht voor eventuele knelpunten die zich hebben voorgedaan en oplossingen die daarvoor gevonden zijn.

## 1.3 Onderzoekopzet

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden is een aantal activiteiten ondernomen, namelijk:

- Deskresearch
- Interviews met sleutelinformanten
- Interviews en gegevensverzameling onder lerarenopleidingen
- Interviews met zij-instromers, hun collega's en schoolleiders
- Interviews met scholen die geen gebruik maken van zij-instromers

Deze activiteiten zijn hieronder verder uiteengezet.

### **Deskresearch**

In de deskresearch is met name de wetgeving omtrent zij-instroom doorgelicht. Verder heeft een korte literatuur- en documentstudie plaatsgevonden (zie de literatuurlijst). Centraal hierbij stond de inhoud van het traject zij-instroom: hoe zien de verschillende fasen eruit die een zij-instromer doorloopt? Daarnaast is gekeken naar eerste ervaringen, mogelijke knelpunten en belangrijke onderdelen van het traject. De informatie hieruit is gebruikt voor het opstellen van de vragenlijsten.

**Interviews met sleutelinformanten**

In aansluiting op de deskresearch hebben zes interviews met sleutelinformanten plaatsgevonden. De respondenten waren afkomstig van:

- de Inspectie van het Onderwijs
- de professionele bemiddelingsbureaus (Career Centre Onderwijs, De Onderwijs BV en Word Leraar!)
- het Stedelijke Aanpak Lerarentekort Onderwijs (SALTO); initiatief van de gemeente Den Haag om de lerarentekorten aan te pakken en in die hoedanigheid betrokken bij Vijfkwartsmaat.
- het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO); zij controleren de werkzaamheden van de bemiddelingsbureaus en regelen de financiering.

De interviews dienden voor het in kaart brengen van (ervaringen met) het traject zij-instroom. De uitkomsten zijn meegenomen bij het opstellen van de diverse vragenlijsten.

**Uitvoerders assessments**

Assessments worden afgenomen onder verantwoordelijkheid van hogescholen. Een instelling moet zich aanmelden bij het ministerie, om het assessment te mogen afnemen. Voor het onderzoek is de lijst met lerarenopleidingen, die aan hebben gegeven assessments af te willen nemen, van 12 april 2001 van het ministerie gebruikt. Bij het ministerie hebben tot op dat moment 25 PO- en 17 VO-opleidingen aangegeven assessments af te willen nemen.

Het ministerie van OCenW heeft de opleidingen middels een brief verzocht mee te werken aan het onderzoek. Na het verzenden van de brieven heeft het onderzoeksteam de instellingen gebeld om te achterhalen of de lerarenopleidingen ook daadwerkelijk assessments afnemen. Verder is gevraagd naar eventuele samenwerkingsverbanden. De belronde diende ook voor het verkrijgen van de naam- en adresgegevens van mensen die het assessment hebben doorlopen; de potentiële zij-instromers.

De instanties die reeds een assessment hebben afgenomen zijn diepgaander geïnterviewd. Tien instellingen zijn face-to-face geïnterviewd, de overigen telefonisch. In deze interviews is ingegaan op de aanmelding van kandidaten, de bemiddelingsbureaus, het assessment, de scholing en begeleiding. Naast de belronde en de interviews zijn alle assessmentcenters benaderd met een korte schriftelijke vragenlijst voor het achterhalen van de aantallen assessments, geschikt verklaarden en enkele andere gegevens per 1 juli 2001 (zie bijlage 1)<sup>1</sup>.

**Respons**

Na de belronde onder de 42 hogescholen kon het aantal lerarenopleidingen dat assessments afneemt door samenwerkingsverbanden worden gereduceerd tot 33. Van deze 33 opleidingen gaven 21 aan assessments te hebben afgenomen. Deze 21 lerarenopleidingen zijn diepgaander geïnterviewd, door middel van 10 face-to-face interviews en de rest telefonisch. De korte schriftelijke vragenlijst is door alle lerarenopleidingen ingeleverd alsmede een lijst

---

<sup>1</sup> Voor het vaststellen van het aantal zij-instromers is het ontvangen van een geschiktheidsverklaring als leidinggevend criterium gebruikt. Voor de hogescholen was het niet altijd duidelijk of de zij-instromers in het beroep ook een aanstelling bij een school(bestuur) hadden.

met naam- en adresgegevens van de zij-instromers die het assessment succesvol hebben doorlopen.

### **Zij-instromers, hun collega's en schoolleiders**

De volgende fase in het onderzoek is de gegevensverzameling op 60 scholen waar zij-instromers werkzaam zijn. Op deze 60 scholen is niet alleen met de zij-instromer zelf gesproken, maar ook met een collega en de schoolleider. Personen die eerder aan onderzoek van isk/NOVA<sup>1</sup> hadden meegewerkt zijn buiten het onderzoek gelaten. Het onderzoeksteam heeft een door het ministerie van OCenW opgestelde brief aan deze zij-instromers gestuurd, met uitleg van het onderzoek en een verzoek tot medewerking.

Na het verzenden van de brief heeft een belronde plaatsgevonden. Hierin is de zij-instromer gevraagd mee te werken aan het onderzoek en ook hoe lang ze reeds werkzaam waren op de school. Voor een goed oordeel over het traject en een oordeel over de zij-instromer zelf, zijn alleen zij-instromers meegenomen die ongeveer twee maanden of meer in het onderwijs werkzaam waren. Vervolgens is de schoolleider gebeld met het verzoek mee te werken aan het interview. Hiertoe was niet alleen de medewerking aan het interview zelf nodig, maar de schoolleider moest ook een collega-docent selecteren voor een interview. Alleen als de zij-instromer én de schoolleider mee wilden werken, kwam de school in aanmerking voor een interview. De zij-instromers, collega's en schoolleiders zijn allen individueel en persoonlijk geïnterviewd. Bijlage 2 geeft een overzicht van de besproken onderwerpen.

### *Respons*

Na het uitfilteren van de 'isk/NOVA zij-instromers' kwamen 150 zij-instromers in aanmerking voor een interview. Hiervan wilden 93 zij-instromers in eerste instantie hun medewerking verlenen. Van hen is achterhaald aan welke school ze lesgeven. Van dit totale bestand gaf 45,7% les aan een school in de G4. Van de 73 PO-scholen stond 53,4% in de G4 en van de 20 VO scholen 20%. Na de belronde onder zij-instromers en schoolleiders zijn 60 cases (één case bestaat uit drie personen: een schoolleider, een collega en de zij-instromer zelf) in het onderzoek meegenomen<sup>2</sup>. In totaal zijn 181 personen persoonlijk geïnterviewd. Het merendeel (41 cases) is voor de zomervakantie geïnterviewd, de overige 19 cases in augustus en september. Een klein deel van de geïnterviewde zij-instromers voldeed achteraf niet aan de in paragraaf 1.1 opgestelde definitie. Voornamelijk doordat er (nog) geen scholings- en begeleidingsovereenkomst was opgesteld.

---

<sup>1</sup> Begin 2001 heeft het onderzoeksbureau isk/NOVA uit Amsterdam in opdracht van het ministerie van OC&W een (telefonische) meting onder zij-instromers gehouden.

<sup>2</sup> Op één VO-school (van buiten de G4) bleek na het interview met de directeur dat de zij-instromer niet meer op de school werkzaam was en daardoor onbereikbaar. De case is vervolgens vervangen door een nieuwe case, maar het interview met de directeur is wel in de analyses meegenomen.



In tabel 1.1 is weergegeven welk type scholen is geïnterviewd. Daarnaast is aangegeven of een school binnen of buiten de G4 is gevestigd.

**Tabel 1.1** Verdeling interviews scholen naar schoolsoort en G4

	PO		VO		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Binnen G4	21	48%	4	24%	25	41%
Buiten G4	23	52%	13	76%	36	59%
Totaal	44	100%	17	100%	61	100%

De geïnterviewde VO-scholen hadden gemiddeld 1610 leerlingen en 123 leerkrachten. In het PO bedroegen deze gemiddelden respectievelijk 309 leerlingen en 27 leerkrachten. Verder waren het voornamelijk witte en gemengde scholen. Een klein deel van de scholen (8) werd door de directeur als 'zwart' getypeerd. Dit waren alleen PO-scholen. Bij tweederde van de scholen was de denominatie 'bijzonder onderwijs'. Sommige van de geïnterviewde scholen gaven aan meer dan één zij-instromer te hebben (zie tabel 1.2)

**Tabel 1.2** Aantal zij-instromers op de geïnterviewde scholen.

Aantal zij-instromers	PO	VO	Totaal
1	32	9	41
2	10	6	16
3	1	0	1
> 3	0	2	2
Onbekend	1	0	1
Totaal	44	17	61

De geïnterviewde collega's waren veelal de begeleider van de zij-instromer (43). Het aantal jaren werkervaring in het onderwijs van de geïnterviewde collega's varieert van 1 tot en met 38 jaar, met een gemiddelde van 20 jaar.

### Niet-gebruikers

In het onderzoek is ook aandacht besteed aan scholen die geen gebruik maken van zij-instromers in het beroep. Twintig schoolleiders/directeuren, verdeeld over schooltype en wel of niet G4 (zie tabel 1.3), zijn telefonisch geïnterviewd. Doel was te achterhalen of men inderdaad niet voor zij-instroom heeft gekozen en wat daarvan de achterliggende reden is. Verder is onder meer gevraagd of men ooit overwogen had zij-instromers aan te stellen en zo nee, waarom niet. Eveneens is gevraagd onder welke voorwaarden de directeur wel bereid zou zijn zij-instromers aan te nemen.

**Tabel 1.3** Verdeling interviews niet-gebruik

	PO	VO
G4	4	4
Rest van Nederland	6	6

*Respons*

In totaal zijn 40 scholen met een openstaande vacature gebeld. Van sommigen was bekend dat ze een zij-instromer hadden geweigerd. Voor velen gold dat de vacature inmiddels vervuld was, of dat zij alsnog voor een zij-instromer hadden gekozen. Uiteindelijk zijn bij zes PO- en zeven VO-scholen complete interviews afgenomen.

## 1.4 Leeswijzer

Het rapport is opgebouwd aan de hand van de stadia die een zij-instromer en werkgever in het traject doorlopen. Zo begint het rapport met het 'voortraject' dat scholen en zij-instromers hebben doorlopen voordat ze over konden gaan tot aanstelling van een zij-instromer respectievelijk aan de slag konden als zij-instromer. Het traject zij-instroom wordt in hoofdstuk twee beschreven vanaf het profiel van de zij-instromer en de keuze voor zij-instroom door scholen en kandidaten zelf, via de bemiddeling tot en met het assessment. Paragraaf 2.2 over de keuze voor zij-instroom geeft ook een beschrijving van scholen die geen gebruik maken van zij-instroom. De aantallen zij-instromers en assessments zijn opgenomen in paragraaf 2.5.1.

In hoofdstuk drie komt vervolgens het traject aan bod vanaf het moment dat het assessment achter de rug is. De zij-instromer is nu aan het werk. In dit hoofdstuk staan de opleiding en begeleiding centraal. Maar ook het functioneren en de arbeidsvoorwaarden komen aan de orde. Verder passeren andere opmerkingen over het traject zij-instroom de revue. Zowel in hoofdstuk twee en drie komen vergelijkingen tussen PO en VO voor. De benoemde verschillen zijn niet getoetst op significantie. De aantallen zijn te klein om dit verantwoord te kunnen doen.

In het laatste hoofdstuk (vier) volgen ten slotte de conclusies en oplossingen voor eventuele knelpunten.

Tijdens de interviews is met vertegenwoordigers van de lerarenopleiding gesproken, die een goed zicht hadden op de assessments. Aan hen zijn ook vragen over de lerarenopleiding en scholing voorgelegd. Hier zijn ze vaak nauw bij betrokken en ze konden daarom deze vragen dus goed beantwoorden. In het verslag wisselt het perspectief tussen beide dan ook, terwijl het over dezelfde 'interviewgroep' gaat. Voor de duidelijkheid is zoveel mogelijk de term 'lerarenopleiding' gehanteerd.

## 2 VOORTRAJECT

Dit hoofdstuk beschrijft de eerste fase van het traject zij-instroom; het geheel voorafgaand aan het daadwerkelijke in dienst treden van de zij-instromer bij de school. Achtereenvolgens komen het profiel van de zij-instromers, de keuze voor het traject zij-instroom, de procedure, de bemiddelingsbureaus en de werkwijze van de assessmentcenters aan de orde. Alvorens over te gaan naar de aangegeven zaken, eerst het volgende.

Over de definitie van een zij-instromer in het beroep bleek tijdens het onderzoek onduidelijkheid te bestaan, met name bij de hogescholen. Zij-instromers in het beroep die de opleiding als student in de tweejarige deeltijdopleiding inschrijft, ziet de lerarenopleiding als zij-instromers in de opleiding. Scholen komen niet in aanmerking voor subsidie als zij-instromers in het beroep als student staan ingeschreven. Deze studenten zijn daarom, aldus de opleidingen, geen zij-instromer in het beroep. Deze interpretatie is echter niet juist. Zolang de zij-instromer in de opleiding aan de eisen uit de Interimwet voldoet en een vacature vervult, geldt hij/zij voor dit onderzoek als een zij-instromer in het beroep. Zij-instromers in de opleiding, voorzover ze niet tegelijkertijd op grond van een geschiktheidsverklaring als leerkracht zijn benoemd, blijven in dit onderzoek buiten beschouwing.

### 2.1 Profiel zij-instromers

Bijna tweederde van de zij-instromers is jonger dan 40 jaar. De jongste geïnterviewde zij-instromer is 23 en de oudste 54. Vrijwel alle zij-instromers hadden een baan, voordat ze de overstap naar het onderwijs maakten. Deze banen bleken zeer divers van aard. Zestien mensen hadden een zorgverlenend beroep, zoals logopedie, maatschappelijk werker, verpleger en creatief therapeut. Zes zij-instromers waren werkzaam als onderwijsassistente of als groepsleider in bijvoorbeeld de psychiatrie of bij verstandelijk gehandicapten. Vier mensen hadden een onderwijsbevoegdheid op een ander vakgebied of ander niveau dan benodigd voor de huidige functie. De overige 27 beroepen varieerden van kunsthistoricus tot assistent accountant, van secretaresse tot (interim)manager. De duur van de werkervaring van de groep was ook zeer divers, variërend van een half jaar tot 35 jaar. Zij-instromers in het PO hadden gemiddeld 8,25 jaar werkervaring. In het VO was dit iets hoger, namelijk 11,5 jaar gemiddeld.

De geïnterviewde zij-instromers zijn over het geheel genomen evenwichtig naar geslacht verdeeld (28 mannen versus 32 vrouwen). Deze verdeling verandert echter bij uitsplitsing naar schooltype. In het PO manifesteren de vrouwen zich het meest (30 van de 44) en in het VO juist de mannen (14 van de 16).

Bij het typeren van de zij-instromer noemen de schoolleiders en collega's veel positieve eigenschappen. Veel genoemd zijn ondermeer:

- Motivatie en het lef om te durven veranderen
- Belangstelling voor of affiniteit met kinderen/pubers
- Kiest bewust voor onderwijs
- Beschikt over onderwijskwaliteiten

Andere genoemde zaken zijn doorzettingsvermogen, enthousiasme, flexibel, open staan, leergierig, intelligentie, sociaalvaardig en teamgeest. Levenservaring, werkervaring en vakkennis zijn eveneens veel genoemde kenmerken.

Enkele negatieve punten zijn volgens directeuren en collega's 'het niet hebben van onderwijservaring' of 'niet bekend zijn met de onderwijscultuur'. Ook vindt men de begeleiding die een zij-instromer nodig heeft een nadeel.

## 2.2 Keuze voor traject zij-instroom

Deze paragraaf beschrijft waarom scholen en zij-instromers voor het traject zij-instroom hebben gekozen.

### Scholen

Tweederde van de scholen geeft aan dat ze een zij-instromer aannam, doordat een vacature langdurig onvervuld bleef<sup>1</sup>. Het in huis halen van mensen met een bepaalde maatschappelijke ervaring, of het steunen van het openbreken van de onderwijsarbeidsmarkt met zij-instroom is nauwelijks een reden (beiden één keer). Uit tabel 2.1 blijkt dat het initiatief voor het aannemen van zij-instromers voornamelijk bij de directie van de school ligt, zowel in het PO als in het VO.

**Tabel 2.1** Initiatiefnemer voor aanname van zij-instromers

Initiatiefnemer	PO	VO	Totaal
Schoolleiding	17	11	28
Schoolbestuur	15	1	16
Zij-instromer zelf	7	2	9
Personeel	1	0	1
Anders	3	2	5
Weet niet/geen mening	1	1	2
<b>Totaal</b>	<b>44</b>	<b>17</b>	<b>61</b>

Het schoolbestuur speelt in het PO ook nog wel een rol van betekenis, terwijl in het VO deze rol beduidend kleiner is. Verder valt op dat in negen gevallen de zij-instromer zelf de school benaderde.

### Zij-instromer

Een kwart van de geïnterviewde zij-instromers koos voor het onderwijs, omdat ze hier *altijd* al wilde werken. Driekwart van de zij-instromers heeft eerder *overwogen* in het onderwijs te gaan werken. De zij-instromers hebben hier destijds van afgezien, omdat het vorige werk aantrekkelijker leek en het volgen van de extra opleiding te lang zou duren. Redenen als financieel onaantrekkelijk en overschot aan leerkrachten komen nauwelijks voor. De redenen voor zij-instromers om nu wel in het onderwijs te gaan werken zijn zeer divers (zie tabel 2.2).

<sup>1</sup> Op de in het onderzoek betrokken scholen stonden in het PO gemiddeld 6,6 vacatures en in het VO 4,2 vacatures open.

Zij-instromers in het PO voeren als belangrijkste reden voor de overstap naar het onderwijs het werken met leerlingen aan. In het VO zijn het krijgen van meer voldoening uit het werk en het nodig hebben van een nieuwe uitdaging belangrijke redenen voor de overstap. De vermeende gunstige vakanties en/of werktijden zijn nauwelijks een reden voor de stap naar het onderwijs. Andere zaken die zij-instromers aangeven, en in tabel 2.2 verwerkt zijn onder het kopje 'anders', zijn onder andere financiële redenen, niet als vakleerkracht werkzaam willen blijven, geen geschikte baan kunnen vinden met genoten opleiding en persoonlijke redenen. Ongeveer de helft van de zij-instromers heeft in de vorige functie met kinderen en/of tieners gewerkt. Deze mensen zijn vrijwel allemaal in het PO ingestroomd.

**Tabel 2.2** Redenen voor zij-instromers om in het onderwijs te gaan werken.

	PO	VO	Totaal
	Aantal	Aantal	Aantal
Leuk met leerlingen te werken	16	1	17
Wilde altijd al in het onderwijs werken	11	3	14
Een nieuwe uitdaging nodig	9	5	14
Bijdrage leveren aan de ontwikkeling van kinderen	7	2	9
Uit onvrede met vorige werk	5	4	9
Om meer voldoening van het werk te krijgen	4	5	9
Via eigen kinderen in contact met onderwijs gekomen	5	0	5
Wil op latere leeftijd toch in het onderwijs werken	5	0	5
'Ideale' combinatie van leren en werken	4	1	5
Betere arbeidsvoorwaarden	2	2	4
Gunstige werktijden/vakanties	1	2	3
Bijdrage leveren aan oplossen lerarentekort	1	0	1
Na ziekte aan verandering toe	1	0	1
Na ontslag aan verandering toe	0	1	1
Anders	12	4	16
Niet beantwoord	1	0	1
<b>Totaal</b>	<b>44</b>	<b>16</b>	<b>60</b>

**Noot:** Meerdere antwoorden mogelijk.

### Niet-gebruik

Naast de redenen voor het aannemen van zij-instromers is ook gekeken naar de redenen van scholen die geen gebruik maken van zij-instroom. In totaal zijn zes PO-scholen en zeven VO-scholen zonder zij-instromers en met vacatures gesproken.

De VO-scholen maken om diverse redenen geen gebruik van zij-instromers. Zij noemen onder andere:

- De kosten zijn te hoog, omdat een zij-instromer veel begeleiding nodig heeft.
- Nog steeds docenten gevonden (al dan niet met behulp van artikel 33.3).
- Het duurt drie maanden voordat iemand werkelijk les kan gaan geven.
- Nooit de mogelijkheid gehad een zij-instromer in dienst te nemen, ondanks contacten met een bemiddelingsbureau.
- Alleen (tijdelijke) vervangingsbanen beschikbaar; deze zijn voor zij-instromers niet interessant.

Om het lerarentekort op te lossen nemen de scholen onbevoegden via artikel 33.3 in dienst.

Bij de zes PO-scholen is de bereidheid tot het aannemen van zij-instromers aanwezig, maar ontbreekt de directe noodzaak. De vacatures staan gemiddeld één tot enkele maanden open en de scholen vinden dat niet lang genoeg om een zij-instromer aan te nemen. Alle directeuren geven aan dat zij, als de vacatures niet meer zijn te vervullen, bereid zijn zij-instromers aan te nemen. Bij vier scholen heeft wel eens een zij-instromer gesolliciteerd, maar deze werd niet geschikt geacht. De zes scholen noemen allemaal als grootste nadeel de begeleiding van de zij-instromer. Dat kost veel extra tijd en is belastend voor de collega's. Voor begeleiding zou tijd en geld (formatie) ter beschikking moeten komen. Andere nadelen zijn:

- Niet zeker of de zij-instromer goed zal functioneren
- Twijfels over de waarborging van de kwaliteit van het onderwijs
- Lange wachttijd voordat de zij-instromer aan de slag kan
- Minimaal een HBO-opleiding afgerond

In dit laatste geval (speciaal onderwijs) pleit men ervoor mensen met relevante werkervaring (zoals onderwijsassistenten) aan het assessment deel te laten nemen.

## 2.3 Procedure en aanstelling

Deze paragraaf behandelt de door scholen en zij-instromers doorlopen procedure, voordat de school besluit met een zij-instromer in zee te gaan. Centraal staan de informatievoorziening en -vergaring over het traject en het overgaan tot de aanstelling.

### Informatie over het traject

Ruim driekwart van de schoolleiders vraagt informatie over het traject zij-instroom, voorafgaand aan het daadwerkelijke inzetten van zij-instromers. Eenderde van de collega's heeft voordat de zij-instromer aan de slag ging, informatie gekregen over het traject zij-instroom. In tabel 2.3 is weergegeven waar de schoolleiders de informatie over het traject vandaan halen.

**Tabel 2.3** Informatiebronnen van schoolleiders

	PO	VO	Totaal
Ministerie van OCW	17	6	23
Lerarenopleiding	14	3	17
Werkgeversorganisaties	6	1	7
Andere scholen	3	0	3
Career Centre Onderwijs (CCO)	2	0	2
De Onderwijs BV	1	1	2
Inspectie	1	0	1
Uitzendbureaus Manpower/Kliq	0	1	1
Word Leraar!	0	0	0
Anders	14	9	23
<b>Totaal</b>	<b>33</b>	<b>14</b>	<b>47</b>

**Noot:** Het gaat hier alleen om schoolleiders die daadwerkelijk informatie hebben aangevraagd.

Het ministerie van OCenW is voor bijna de helft van de scholen een informatiebron. Ook verzamelen veel scholen informatie via de lerarenopleidingen en de daaraan verbonden

assessmentcenters. Andere genoemde informatiebronnen zijn onder andere de Dienst Gereformeerd Schoolonderwijs, eigen centrale directies en/of besturen, de besturenraad, CFI en (bladen van) vakbonden. Scholen hebben de vanuit het ministerie georganiseerde regiobijeenkomsten over het traject zij-instroom slecht bezocht. Negen van de 61 schoolleiders hebben een informatiebijeenkomst bezocht. Uit de interviews onder lerarenopleidingen blijkt ook dat de informatiebijeenkomsten weinig belangstelling van scholen trokken.

De door schoolleiders aangevraagde informatie bestaat voornamelijk uit een brochure en telefonisch contact met de informatieverstrekker. Verder dienen de vakbladen/tijdschriften en in mindere mate internet als medium. De collega's verkregen hun informatie veelal via brochures en voorlichting door de directie. De helft van de zij-instromers is via berichten in de media in contact gekomen met de mogelijkheid van zij-instroom. Ook spelen de school en de directe omgeving van de zij-instromer -zoals vrienden, familie en de school van diens kinderen- hierbij een rol.

### Oordeel over informatievoorziening

In tabel 2.4 is weergegeven in hoeverre de geïnterviewde schoolleiders, collega's en zij-instromers de ontvangen informatie voldoende vinden.

**Tabel 2.4** Voldoende relevante informatie ontvangen

	(Ruim) onvoldoende	Voldoende noch onvoldoende	(Ruim) voldoende	Totaal
Schoolleiders	12	5	29	46
Collega's	5	1	14	20
Zij-instromers	23	6	31	60
<b>Totaal</b>	<b>40</b>	<b>12</b>	<b>74</b>	<b>126</b>

**Nota:** Mensen die geen informatie hebben aangevraagd en/of antwoord hebben gegeven blijven buiten beschouwing.

Ruim de helft van de geïnterviewden heeft voldoende relevante informatie ontvangen. Met name de schoolleiders en de collega's zijn tevreden. De zij-instromers zijn meer verdeeld over de gekregen relevante informatie dan de scholen en de collega's. Meer dan een derde acht de ontvangen informatie (ruim) onvoldoende. Hiertegenover staat wel dat de helft de informatie (ruim) voldoende vindt. Bijna de helft van de zij-instromers kreeg informatie via informatiebijeenkomsten, die door diverse geledingen zijn georganiseerd. Ook internet, brochures en telefonische informatie waren van belang. In hoeverre de geïnterviewden zelf moeite hebben genomen om informatie te verkrijgen is niet duidelijk.

De betrokkenen bij het traject zijn overwegend positief over de verkregen informatie. Toch noemen de schoolleiders, collega's en zij-instromers ook enige aandachtspunten:

- Het verloop van het traject zij-instroom is onduidelijk (te denken valt aan de organisatie van scholing en begeleiding, de regeling van salaris en arbeidsvoorwaarden, de subsidieregeling)
- De kosten van het traject zijn onduidelijk
- De informatie is tegenstrijdig; verantwoordelijkheden, rechten en plichten zijn niet helder

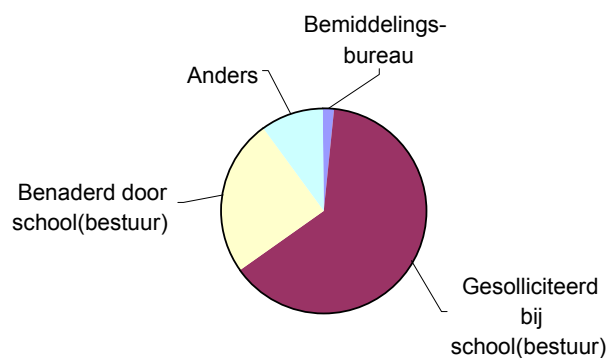
Men wil graag duidelijkere teksten en éénduidige informatie. Bovendien blijkt bij directeuren behoefte te bestaan aan één aanspreekpunt, bijvoorbeeld op het ministerie van OCenW of op een hogeschool, die (extra) mondelinge informatie verstrekt.

Eenvijfde van de collega's geeft aan dat het team vooraf niet door de schoolleiding is geïnformeerd over het traject alsmede over de achtergronden van de zij-instromer. Deze onbekendheid zou een rol hebben gespeeld bij de negatieve houding van collega's ten opzichte van zij-instroom. De collega's achten daarom een korte voorlichting (door de schoolleiding) speciaal voor collega's wenselijk.

### Aanstelling

In figuur 2.1 is weergegeven hoe de geïnterviewde zij-instromers hun huidige baan hebben gekregen.

**Figuur 2.1** Wijze waarop de zij-instromer aan de baan is gekomen (n = 60)



Bijna tweederde van de zij-instromers heeft de aanstelling verkregen via een eigen sollicitatie bij de school of het schoolbestuur. Een kwart is door de school of het bestuur benaderd. Eén van de geïnterviewde zij-instromers heeft de baan via een bemiddelingsbureau gekregen<sup>1</sup>.

De zij-instromers hebben in het PO een gemiddelde aanstelling van ruim 31,5 uur, waarbij de omvang varieert van 16 uur tot en met 40 uur. In het VO is de gemiddelde aanstellingsomvang iets lager, namelijk 24,5 uur. Hier varieert de omvang van 12 tot en met 40 uur. Vijf van de zestien zij-instromers in het VO hebben een aanstelling volgens artikel 33.3 van de Wet op het VO. Negen zij-instromers weten niet hoe ze zijn aangesteld.

## 2.4 Bemiddeling

Deze paragraaf behandelt de bemiddeling die plaatsvindt om zij-instromers en scholen bij elkaar te brengen. Bij het lezen van deze paragraaf moet men er rekening mee houden, dat de

---

<sup>1</sup> De geïnterviewde zij-instromers waren geselecteerd op basis van bestanden die in april 2001 zijn verkregen. De bemiddelingsbureaus hadden toen nog niet veel bemiddeld (zie ook paragraaf 2.4).



bemiddelingsbureaus ten tijde van de interviews nog maar net waren gestart met hun activiteiten in het kader van het traject zij-instroom.

**Werkwijze**

Potentiële zij-instromers schrijven zich bij de bemiddelingsbureaus voornamelijk telefonisch of via internet in. Na de inschrijving vindt een intake plaats om te achterhalen of een kandidaat kansrijk is bij deelname aan het geschiktheidsonderzoek. Hieruit blijkt dat velen onvoldoende relevante vooropleiding hebben.

Het bemiddelingsbureau start haar activiteiten voor zij-instromers zodra een school zich met interesse in een zij-instromer bij het bemiddelingsbureau meldt. Ze zoeken dan een geschikte kandidaat in hun bestanden en zetten eventueel een advertentie voor zij-instromers. Hoewel dit aanvankelijk de enige werkwijze was, zoeken de bemiddelingsbureaus nu ook actief naar scholen voor de zij-instromers. Men kijkt daarvoor naar vacatures in bijvoorbeeld de dagbladen.

Als een school een zij-instromer wil aannemen vraagt het bemiddelingsbureau een assessment aan. Vaak heeft de kandidaat al een portfolio moeten maken voor het bemiddelingsbureau en is de procedure dus in te korten. Daarnaast bereiden de bemiddelaars de kandidaten voor op het assessment. Eén van de bemiddelaars heeft medewerkers de assessorencursus van het Stoas laten volgen, om kandidaten beter te kunnen voorbereiden.

**Praktijk**

Ten tijde van de interviews met de bemiddelingsbureaus (april 2001) verliep nog niet alles op rolletjes. Er waren veel inschrijvingen, maar weinig scholen wilden een zij-instromer in het beroep aannemen. In het VO speelt nog een ander probleem. Bemiddelaars dragen hier kandidaten als zij-instromer voor, maar de school neemt ze vervolgens als 'onbevoegde' op grond van artikel 33.3 WVO in dienst. De kandidaat krijgt vervolgens geen assessment en is geen zij-instromer in het beroep. De Inspectie heeft in juli 2001 een brief naar alle VO-scholen gestuurd. Hierin meldt ze pas een ontheffing volgens artikel 33.3 te verlenen, als voor de functie geen zij-instromer in het beroep of leerkracht in opleiding (LIO) gevonden is.

Tien van de geïnterviewde zij-instromers hebben gebruik gemaakt van de bemiddelingsbureaus. Zoals in de vorige paragraaf beschreven heeft één geïnterviewde zij-instromer de functie uiteindelijk gekregen via één van de bemiddelingsbureaus<sup>1</sup>. Over de bureaus in algemene zin zijn de tien zij-instromers tevreden. De helft van hen is ook (zeer) tevreden over het door de bureaus gevoerde intake gesprek. Twee zij-instromers zijn zeer ontevreden, omdat niet bemiddeld werd bij vacatures of omdat ze nooit meer iets gehoord hebben van het bemiddelingsbureau. De acht directeuren die contact hebben gehad met een bemiddelingsbureau, zijn daar tevreden over. Geen van hen geeft aan (zeer) ontevreden te zijn. Het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO), dat de contracten met de bemiddelingsbureaus is aangegaan, zal de tevredenheid van de klanten van de bemiddelingsbureaus uitgebreider gaan meten.

---

<sup>1</sup> Volgens het SBO zijn tot en met het derde kwartaal van 2001 in totaal 261 zij-instromers in het PO en 175 in het VO bemiddeld. In het VO het echter maar om 57 'echte' zij-instromers. De overigen zijn wel bemiddeld, maar door de scholen (eerst) via een ontheffing op basis van artikel 33.3 in dienst genomen. Na de zomervakantie zijn relatief meer zij-instromers bemiddeld; ongeveer de helft is van voor de zomervakantie en de andere helft van daarna.

Een aantal lerarenopleidingen heeft afspraken gemaakt met de bemiddelingsbureaus over het aanbrengen van kandidaten. Dergelijke afspraken gaan dan meestal over de te volgen procedures bij het afnemen van assessments. Zo nemen bemiddelingsbureaus een deel van het assessment over, of screenen ze kandidaten zelf al heel sterk. Hierbij valt te denken aan het laten opstellen van een portfolio door het bemiddelingsbureau of, zoals één lerarenopleiding heeft gedaan, het onder verantwoordelijkheid van de opleiding af laten nemen van de assessments door de bemiddelaar.

Enkele lerarenopleidingen vinden de intake door het bemiddelingsbureau problematisch. De intake zou niet goed op het onderwijs zijn afgestemd en veel geschikte kandidaten zouden daardoor al op voorhand afvallen. Een ander genoemd probleem is volgens de lerarenopleidingen de afwachtende houding van de bemiddelaars; ze komen pas in actie als zich een school meldt voor een zij-instromer. Geschikte personen blijven daardoor (te) lang in een kaartenbak zitten. Uit de interviews met de bemiddelaars zelf blijkt dat ze zich wel actiever opstellen. Ze vragen scholen met vacatures vaker naar eventuele interesse in een zij-instromer. De scholen wilden hier (voor de zomervakantie) nog niet aan beginnen.

Hoewel de meeste lerarenopleidingen liever geen bemiddelingsbureaus hadden gehad, heerst wel tevredenheid over de werkzaamheden van de bureaus. De kritiek die de lerarenopleidingen hadden op het in leven roepen van bemiddelingsbureaus is divers. Zij hebben de indruk dat de bureaus veel geld krijgen en daar (relatief) weinig voor doen. Ook willen de lerarenopleidingen de bemiddeling liever zelf doen. Zo heeft één respondent (namens meerdere lerarenopleidingen) aangegeven het vreemd te vinden, dat bemiddelingsbureaus ingeschakeld zijn voor de aanmelding en screening van kandidaten. "Het zijn partijen die de markt niet kennen." Eén van de bemiddelaars merkt echter op over mensen met een gedegen kennis van het onderwijsveld te beschikken. Bovendien geven de bemiddelingsbureaus zelf aan weinig geld te ontvangen en er (ten tijde van de interviews) nog op toe te moeten leggen.

## **2.5 Assessment en aantallen zij-instromers**

Deze paragraaf beschrijft eerst de aantallen zij-instromers die een assessment hebben doorlopen. Daarna volgt een beschrijving van het assessment en het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP). In de interviews is nadrukkelijk naar het POP gevraagd en niet naar het scholings- en begeleidingsadvies. Verwarring omtrent de terminologie is in het veld merkbaar.

### **2.5.1 Aantallen**

In totaal hebben 42 instellingen zich aangemeld om assessments af te nemen<sup>1</sup>. Ten tijde van de interviews (voorjaar en zomer 2001) hadden 21 instellingen één of meerdere assessments

---

<sup>1</sup> In totaal hebben 42 instellingen zich aangemeld voor het afnemen van assessments. Door samenwerkingsverbanden tussen lerarenopleidingen zijn er 33 assessmentcenters.

afgenomen. De overige instellingen hadden (nog) geen assessments afgenomen. Dit waren voornamelijk instellingen in het noorden van het land. Zij hadden nog geen vraag gehad vanuit de scholen. De meeste lerarenopleidingen verwachtten voor de zomer een toenemende vraag. Dit is ook gebleken tijdens de zoektocht naar scholen die geen gebruik (willen) maken van zij-instromers. Veel scholen (en besturen) kunnen de functies niet vervullen. Na de zomervakantie hebben ze echter alsnog zij-instromers aangetrokken.

In tabel 2.5 is het aantal assessments weergegeven. Het gaat om de hoeveelheid assessment aanvragen, afgenomen assessments, het resultaat daarvan, de wachtlijst<sup>1</sup> en een schatting van de aantallen voor het komende schooljaar. De getallen zijn gebaseerd op de stand van zaken bij de lerarenopleidingen op 1 juli 2001.

**Tabel 2.5** Aantallen zij-instromers in het beroep PO en VO

	PO	(Totaal PO G4)	VO	Totaal
Assessmentaanvragen 2000/2001	655	(530)	132	787
Wachtlijst	47	(21)	40	87
Zelf gestopt	25	(18)	7	32
Nog bezig met assessment	104	(75)	26	130
Afgeronde assessments	479 <sup>2</sup>	(416)	59	538
<i>Geschikt zonder opleidingsbehoefte</i>	2	(1)	1	3
<i>Geschikt met opleidingsbehoefte</i>	382	(328)	50	432
<i>Afgewezen</i>	85	(77)	8	93
Schatting assessmentaanvragen 2001/2002	475	(400)	165	640

**Noot:** De indeling van de G4 is gebaseerd op de lerarenopleidingen in deze plaatsen. Het is niet gezegd dat de zij-instromer aan de slag is gegaan in de plaats van de opleiding.

Van het totaal aantal assessmentaanvragen (787) zijn op 1 juli 538 assessments afgenomen. Op de wachtlijst staan 87 kandidaten en 130 kandidaten zijn nog bezig met het assessment. Van de overige kandidaten zijn 32 zelf gestopt. Nog niet van alle kandidaten is de uitslag van het assessment bekend. Het aantal afgeronde assessments wijkt daardoor enigszins af van het aantal uitslagen.

In totaal hebben de opleidingen in de G4 tot en met 1 juli 416 assessments afgenomen, waarvan 329 kandidaten een geschiktheidsverklaring hebben ontvangen. Deze zij-instromers zijn lang niet altijd in de G4 gaan werken. Bovendien zijn ook mensen die buiten de G4 een assessment hebben gehad, soms in de G4 aan de slag gegaan. Volgens cijfers van de projectleiders van Vijfkwartsmaat waren er op 25 september 2001 165 zij-instromers in de G4 aangesteld.

Het komt volgens de lerarenopleidingen weinig voor, dat kandidaten tijdens het assessment stoppen (32 keer). Als dit al gebeurt is dat na de eerste informatieronde of het samenstellen

<sup>1</sup> De wachtlijst geeft weer hoeveel personen op 1 juli 2001 niet binnen de wettelijke termijn van 3 maanden een assessment konden doorlopen. In paragraaf 2.5.2 volgt hier meer informatie over.

<sup>2</sup> Van tien assessments is de uitslag onbekend.

van een portfolio, en dus nog voordat het feitelijke assessment van start is gegaan. Het blijkt dan allemaal zwaarder te zijn dan verwacht, of kandidaten vinden het onzinnig, zeker als ze al een benoeming op een school hebben. Ook vallen mensen uit door taalmoeilijkheden.

## 2.5.2 Assessments

Kandidaten voor assessments komen via verscheidene wegen bij de lerarenopleidingen terecht. Vaak komen schoolbesturen zelf met een kandidaat voor een assessment of komen de kandidaten binnen via bemiddelingsbureaus. In enkele gevallen melden individuele kandidaten zich aan op aanraden van een schoolbestuur. Het komt voor dat kandidaten zich zelf aanmelden voor een assessment, hoewel een deel van de opleidingen aangeeft geen assessments af te nemen als een kandidaat geen school achter zich heeft staan. Met name onzekerheid bij de lerarenopleiding over het betalen van de kosten van het assessment speelt daarbij een rol.

### Wachlijsten

In maart 2001 kwam het bericht naar buiten dat het potentieel aan zij-instromers in het beroep erg hoog was. Velen zouden niet te plaatsen zijn voor een assessment door de lange wachlijsten van de lerarenopleidingen voor het basisonderwijs. De lerarenopleidingen zijn over deze berichtgeving niet te spreken. Veruit het merendeel van de opleidingen kent (en kende) geen wachlijsten voor het assessment. Ze kunnen hun assessments afnemen binnen de wettelijke termijn van drie maanden. De zes lerarenopleidingen die (in juni) wel wachlijsten kennen, geven aan dat dit door de zomervakantie komt. De scholen zijn dan gesloten, waardoor het niet mogelijk is een praktijkopdracht af te nemen.

Uit tabel 2.5 blijkt dat op 1 juli 2001 87 mensen op de wachtlijst voor een assessment stonden. De geïnterviewde zij-instromers hebben tussen de aanmelding voor het assessment en de start gemiddeld 7 weken moeten wachten. Tussen PO (8 weken) en VO (3,5 weken) bestaat wel verschil. Dat is te verklaren doordat in het PO veel meer aanvragen zijn dan in het VO (zie tabel 2.5). Vier van de 61 schoolleiders vinden de wachttijd en/of het wachten op de uitslag van het assessment te lang.

### Het instrument

In de toelichting van de Interimwet zij-instroom is het Stoas-instrument genoemd als bruikbaar instrument voor het assessen van kandidaten. Vrijwel alle lerarenopleidingen hanteren het instrument voor hun assessments. Wel hebben diverse opleidingen bepaalde zaken zelf ingevuld of enigszins aangepast (zoals een video met een te beoordelen klassensituatie), maar het Stoas-instrument dient als basis. Eén lerarenopleiding pakt het assessment wel heel anders aan. Zij laat een kandidaat eerst zes weken<sup>1</sup> proeven aan allerlei aspecten van het leraarsberoep en neemt vervolgens een assessment af dat lijkt op een Stoas-assessment (verkorte versie).

---

<sup>1</sup> Dit is niet fulltime, maar slechts enkele dagdelen per week.

Veel lerarenopleidingen geven aan in de reguliere opleiding gebruik te willen maken van het assessment. Het denken in competenties vindt bij veel opleidingen dan ook steeds meer gehoor. Ondanks deze positieve ontwikkelingen zijn er ook enkele aandachtspunten:

- Het instrument zou teveel toegesneden zijn op het VO en minder op het PO; in het PO zijn vakinhoudelijke competenties belangrijk, terwijl zij-instromers in het VO daar juist al op geselecteerd zijn door de werkgever, aldus de lerarenopleidingen.
- Het instrument is te algemeen en het kost daardoor veel tijd om het 'specifiek' te maken.

Een groep lerarenopleidingen is dan ook bezig met het ontwikkelen van een alternatief voor het assessment. De ontwikkeling daarvan blijft echter achter door geldgebrek, aldus één van de opleidingen. Ook zouden niet alle ervaringen met het verbeteren van het Stoas-assessment gedeeld worden door de lerarenopleidingen, hetzij het Stoas.

### Afnemen assessments

Het merendeel van de geïnterviewde zij-instromers heeft een assessment doorlopen. Elf personen (5 uit PO en 6 uit VO) geven aan geen assessment te hebben gehad. Dit is opmerkelijk aangezien een assessment noodzakelijk is voor een geschiktheidsverklaring. Bovendien zijn de hogescholen gevraagd om voor dit onderzoek bestanden aan Research voor Beleid aan te leveren met zij-instromers die het assessment succesvol hebben doorlopen (en dus een geschiktheidsverklaring hebben). Waarschijnlijk gaat het hier dan ook om zij-instromers die vanuit zij-instroom in de opleiding overgestapt zijn naar zij-instroom in het beroep. De lerarenopleiding heeft reeds een duidelijk zicht op het kunnen van de zij-instromer, die bovendien de assessment-onderdelen in de scholing reeds heeft doorlopen. Eén lerarenopleiding gaf aan deze werkwijze daadwerkelijk te hebben gehanteerd.

De 49 kandidaten die het assessment hebben doorlopen hebben daarover de volgende mening:

- Bijna de helft vindt de *voorbereiding op het assessment* (zeer) uitgebreid, terwijl eenderde de voorbereiding (zeer) minimaal vindt.
- Tweederde acht de *aanwijzingen voor het portfolio* (zeer) duidelijk, terwijl iets meer dan een kwart de aanwijzingen (zeer) onduidelijk acht<sup>1</sup>.
- Eenderde vindt het *samenstellen van het portfolio* (zeer) moeilijk, terwijl eveneens éénderde het makkelijk acht.
- Meer dan de helft vindt de *omschrijving van de praktijkopdrachten* (zeer) duidelijk. Ongeveer een kwart vond de omschrijving (zeer) onduidelijk<sup>2</sup>.
- Meer dan driekwart vond de *beschikbare tijd voor de praktijkopdrachten* (ruim) voldoende.

In één geval is geen praktijkopdracht afgenomen, doordat het assessment in de vakantie plaatsvond. Vier mensen stonden op het moment van het assessment al voor de klas en hoefden daarom geen praktijkopdracht 'lesgeven' meer te doen. De overige vijf zij-instromers is nooit een praktijkopdracht gevraagd. De praktijkopdracht bestaat voornamelijk uit het geven van les op een school. Een rollenspel (simulatie) of het meelopen als klassenassistent komt ook voor.

---

<sup>1</sup> Zes zij-instromers hebben tijdens het assessment geen portfolio opgesteld.

<sup>2</sup> Tien mensen hebben geen praktijkopdracht gedaan.

### Assessoren

Vrijwel alle lerarenopleidingen hebben assessoren laten opleiden bij het Stoas. Veel van deze opgeleiden hebben de cursus 'Train de trainer' gevolgd. Zij zijn gecertificeerd voor het opleiden van nieuwe (veld)assessoren. Vaak leiden de lerarenopleidingen personen op, die als coach van zij-instromers in de opleiding of stagiaires fungeren, om als veldassessor op te treden. Het verkrijgen van veldassessoren<sup>1</sup> is erg lastig. In het PO nemen directeuren deze rol vaak op zich, doordat ze makkelijker vrij zijn te roosteren dan een klassendocent.

### Beoordeling met behulp van assessment

De schoolleiders en de collega's van de zij-instromer zijn goed te spreken over het assessment. Van de 42 schoolleiders die het assessment kennen geeft het merendeel aan dat de uitslag overeenstemt met de indruk die ze zelf van de zij-instromer hebben. Slechts een tiende geeft expliciet aan dat dit niet overeenstemt. Van de 26 collega's die de uitslag kennen geeft zelfs maar één persoon aan dat diens indruk van de zij-instromer niet correspondeert met de uitslag. In tabel 2.6 is de tevredenheid van de schoolleiders en de collega's over het assessment weergegeven.

**Tabel 2.6** Mate van tevredenheid van schoolleiders en collega's over het assessment

	(Zeer) ontevreden	Tevreden noch ontevreden	(Zeer) tevreden	Totaal
Schoolleiders	5	2	33	40
Collega's	4	3	17	24
Totaal	9	5	50	64

**Noot:** Mensen die geen antwoord hebben gegeven zijn buiten beschouwing gelaten.

Zestien schoolleiders noemen positieve punten van het assessment, zoals: "duidelijk en goed opgezet" of "snelle rapportage, prima gedaan." Ook de zij-instromers zelf lijken redelijk tevreden over de uitslag van het assessment. De helft van hen was van mening dat het afsluitende gesprek een goede reflectie was op de zaken die ze nog moesten leren. Bovendien heeft het assessment volgens tweederde van de zij-instromers goed aangetoond wat ze nog moesten leren. Naast dit positieve beeld uiten de betrokkenen (schoolleiders, collega's, zij-instromers en lerarenopleidingen) ook enkele aandachtspunten met betrekking tot de assessments:

- De uitkomst is soms onduidelijk
- Er zijn twijfels over de meetbaarheid van alle vaardigheden van de zij-instromer in de beschikbare tijd
- De opleidingsbehoefte die uit het assessment voort kan vloeien is onduidelijk

Bij de schoolleiders komt ook naar voren dat de opleidingsadviezen te weinig rekening houden met de specifieke lessituatie op sommige scholen, zoals het speciaal onderwijs of een Jenaplanschool. Een ander probleem bij de beoordeling van kandidaten is volgens sommige lerarenopleidingen het gevaar van belangenverstrengeling. De assessor (althans één daarvan)

<sup>1</sup> Veldassessoren zijn de in de Interimwet genoemde vertegenwoordigers van leraren in het te assen vak of vakgebied. Ze mogen niet werkzaam zijn voor het bevoegd gezag waarvoor het assessment plaatsvindt (artikel 4, lid 5).

is namelijk ook opleider. Deze kan een kandidaat dus een grotere opleidingsbehoefte toekennen dan de kandidaat nodig heeft. Ook bij twijfel over aanwezige vaardigheden is de assessor wellicht eerder geneigd een grotere opleidingsbehoefte voor te schrijven. In hoeverre dit ook daadwerkelijk gebeurt is onduidelijk.

#### **Randvoorwaarden: kosten en tijdsbesteding**

Een paar belangrijke, nog niet genoemde kritische kanttekeningen vanuit de lerarenopleidingen, betreffen twee met elkaar samenhangende zaken: tijd en geld. Het merendeel van de opleidingen is ontevreden over de kosten en de benodigde tijd die ze moeten vrijmaken voor een assessment.

Door het korte tijdsbestek waarin het traject opgezet moest worden, zijn volgens de lerarenopleidingen veel zaken onder grote tijdsdruk ontwikkeld. Dat heeft niet altijd direct tot de gewenste situaties met betrekking tot de assessments geleid. Dit probleem doet zich niet bij alle opleidingen voor, eigenlijk alleen bij de lerarenopleidingen waar direct veel potentiële zij-instromers zich voor de assessments meldden. De belangrijkste oorzaak daarvoor is extra werk voor betrokkenen waarmee in de formatie en planning geen rekening was gehouden. Dit geldt niet alleen voor de assessoren van de opleiding, maar ook voor veldassessoren. Een ander probleem is de hoeveelheid tijd die het afnemen van een assessment kost. Een deel van de lerarenopleidingen is hierover niet tevreden. Een assessor is vrij veel tijd kwijt aan voorbereiding en verslaglegging van de beoordeling. Het assessment kost een assessor ongeveer 20 uur. Eén instelling heeft het assessment dan ook ingekort tot één dag.

Over de kosten van het assessment, zijn de lerarenopleidingen eensluidend. Het maximum van 2.500 gulden dat men in rekening mag brengen voor een assessment, vinden ze te weinig. De werkelijke kosten variëren volgens hen tussen 3.000 en 5.000 gulden. Het is niet duidelijk hoe dit bedrag tot stand komt, omdat daar niet expliciet naar is gevraagd. De kosten van assessoren slokken vrijwel het gehele budget op. Voor de overhead is dan vrijwel niets meer over, terwijl het traject wel veel 'administratieve rompslomp' met zich meebrengt, aldus de opleidingen. Bij sommige hogescholen dreigt het College van Bestuur te stoppen met de activiteiten. Dit betreft met name de zichzelf bedruipende nascholingsinstituten. Eén instelling geeft aan dat de kosten van het assessment gemakkelijk binnen de gestelde 2.500 gulden kunnen blijven. Enkele andere instellingen zien het assessment als een investering die, als de kandidaat een opleiding komt volgen, is terug te verdienen.

Vrijwel altijd heeft het schoolbestuur het assessment van de zij-instromer betaald. Daardoor kunnen slechts 20 schoolleiders een mening vormen over de kosten van het assessment. Dertien schoolleiders vinden de kosten voor een assessment te hoog. De overige zeven schoolleiders vinden het gevraagde bedrag reëel.

### **2.5.3 Scholing- en begeleidingsafspraken**

Als een zij-instromer geschikt bevonden is, kan hij/zij in een school aan de slag. Indien er nog een scholingsbehoefte is, moeten de school, opleiding en zij-instromer gezamenlijk een scholings- en begeleidingsovereenkomst opstellen.



### Opleidingsadviezen

Vrijwel iedere zij-instromer heeft na het assessment opleidingsadviezen gekregen. Met deze opleidingsadviezen kan het voortraject worden aangegaan. De lerarenopleidingen vinden het echter lastig de opleidingsadviezen om te zetten naar een goed scholingstraject. De adviezen sluiten niet altijd aan bij de specifieke opleiding van de instelling. Bij een merendeel van de zij-instromers stemde het gekregen opleidingsadvies overeen met de wens. Ook was het advies meestal niet uitgebreider dan verwacht.

### Tripartiete overeenkomst

In de tripartiete overeenkomst spreken de school, zij-instromer en de lerarenopleiding af welke scholing de zij-instromer nog krijgt en wanneer hij/zij de opleiding afrondt. Veelal maken ze ook afspraken over de begeleiding. Tweederde van de schoolleiders geeft aan dat een dergelijke overeenkomst is opgesteld. Van deze 40 overeenkomsten is bijna de helft opgesteld door het schoolbestuur in overleg met de twee andere partijen. Toch is de overeenkomst ook wel eens samengesteld door de lerarenopleiding en het schoolbestuur samen, of alleen door het schoolbestuur.

### Persoonlijk Ontwikkelingsplan

Bij 37 van de 60 geïnterviewde zij-instromers is een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) opgesteld, van hen:

- vindt tweederde dat het POP (volledig) aansluit bij de uitkomst van het assessment
- is tweederde betrokken geweest bij het opstellen van het POP, terwijl eenderde van mening is dat het opstellen geheel buiten hem/haar omging.

Het assessment levert bij vrijwel alle lerarenopleidingen concrete aanwijzingen voor een POP, maar de aanpak van het samenstellen van het POP is divers. In de meeste gevallen stelt de assessor het plan op. Sommige instellingen vinden het POP een verantwoordelijkheid van de kandidaat.

Bijna de helft van de directeurs en een vijfde van de geïnterviewde collega's zijn bekend met de inhoud van het POP. In tabel 2.7 is weergegeven hoe tevreden ze zijn over de samenstelling van het POP.

**Tabel 2.7** Mate van tevredenheid van schoolleiders en collega's over samenstelling POP

	(Zeer) ontevreden	Tevreden noch ontevreden	(Zeer) tevreden	Totaal
Schoolleiders	7	2	20	29
Collega's	1	2	8	11
Totaal	8	4	28	40

**Noot:** Mensen die geen antwoord hebben gegeven zijn buiten beschouwing gelaten.

Het merendeel van de collega's en schoolleiders die de inhoud van het POP kennen is (zeer) tevreden over de samenstelling ervan. Volgens tweederde van de schoolleiders en de collega's geeft het POP goed de competenties waaraan de zij-instromer nog moet werken weer. Toch zijn er ook enkele aandachtspunten. Zo zou het POP volgens sommigen te algemeen en niet persoonlijk genoeg zijn. Kandidaten moeten hierdoor soms onnodige lessen volgen. Dat kost extra tijd en, zoals één directeur opmerkte, extra geld voor de school.

**Vorderingen bijhouden**

In ruim de helft van de scholen noteren de zij-instromers samen met de school de vorderingen in het POP. Bovendien evalueren ze de beschreven competenties samen met de zij-instromer. De begeleider is hierbij in driekwart van de scholen betrokken. In ongeveer de helft van de scholen evalueert de directie (of een lid daarvan) dit. Andere personen uit de school zijn niet of nauwelijks betrokken bij de evaluatie.

---

## 3 ZIJ-INSTROMERS AAN HET WERK

Dit hoofdstuk beschrijft de fase van het traject zij-instroom waarin de zij-instromer bij de school in dienst is getreden. Achtereenvolgens komen de scholing, begeleiding, functioneren in het algemeen en arbeidsvoorwaarden aan de orde. Daarna volgen nog enkele niet eerder besproken punten.

### 3.1 Scholing

Deze paragraaf beschrijft eerst de opzet van de opleiding en daarbij horende onderdelen. Vervolgens komt het oordeel over de scholing en de contacten tussen de lerarenopleiding en de school aan de orde.

#### 3.1.1 Opzet van de opleiding

Het merendeel van de zij-instromers ontvangt de scholing bij de instelling waar ook het assessment is afgenomen, aldus de lerarenopleidingen. Dit blijkt ook uit de interviews met zij-instromers zelf. Ruim tweederde van de 44 zij-instromers die scholing ontvangt en een assessment heeft gehad, volgt deze bij de instelling waar het assessment heeft plaatsgevonden. Indien men de scholing elders ontvangt, komt dat voornamelijk doordat de instelling waar het assessment plaats had, geen scholing aanbood of geen ruimte had. In dat geval is het lastig om aan de hand van het opleidingsadvies een goed opleidingstraject op te zetten. Ook nemen sommige lerarenopleidingen geen assessments af, waardoor men eerst naar een andere lerarenopleiding uitwijkt. Een aantal lerarenopleidingen geeft overigens aan dat zij-instromers de scholing bij hun lerarenopleiding moeten volgen. Op deze wijze zijn de voor een assessment gemaakte kosten terug te verdienen.

#### Wijze van inschrijving

Volgens de bemiddelingsbureaus schrijven veel lerarenopleidingen zij-instromers in als student en nemen hen geen assessment af. Dat betekent dat deze mensen volgens de wet niet in aanmerking komen voor subsidie. Uit de interviews bij de lerarenopleidingen blijkt dat de school van de zij-instromer in overleg met de lerarenopleiding er soms voor kiest de zij-instromer in het beroep als student in te schrijven. Dit is volgens de lerarenopleidingen voor zowel de school als de lerarenopleiding vaak voordeliger. De zij-instromer betaalt nu immers collegegeld. Aanpassingen in het programma zijn niet nodig en de school heeft geen opleidingskosten. De omvang van deze manier van inschrijven is onbekend.

#### Gevolgen voor verkorte opleiding

Veel lerarenopleidingen hebben een verkorte opleiding tot leerkracht. Het traject zij-instroom heeft wel enige gevolgen gehad voor deze verkorte opleiding. Er lijkt veelal een *toename* te zijn in de (belangstelling voor de) deeltijd of duale opleiding, hoewel één instelling ook een terugval meldt. Veel mensen hebben nu belangstelling voor het traject zij-instroom, maar vervolgens blijken ze niet de benodigde vooropleiding en/of ervaring te hebben. Ook komt het

voor dat de kandidaat de deeltijdopleiding te druk vindt in combinatie met het (huidige) werk<sup>1</sup> en alsnog voor de deeltijdopleiding kiest. Ook komt het voor dat studenten uit de verkorte opleiding nu al voor de klas willen staan en de overstap willen maken naar zij-instroom in het beroep.

Voor een duidelijk beeld over de gevolgen voor de verkorte opleiding zijn de cijfers over de instroom van het collegejaar 2001-2002 van belang, zoals ook één van de opleidingen opmerkt. De mogelijkheid van zij-instroom in het beroep is dan ook bij de aanvang van het cursusjaar al bekend. Veel mensen die niet voor dat traject in aanmerking komen, schrijven zich wellicht in voor de verkorte opleiding<sup>2</sup>. Andere invloeden van het traject zij-instroom op de verkorte opleidingen zijn nauwelijks geconstateerd, behalve dat een enkele verkorte opleiding flexibeler is geworden.

### **Kosten**

Vrijwel alle lerarenopleidingen noemen de hoge scholingskosten van zij-instromers in vergelijking met de beschikbare subsidie een probleem. Volgens de lerarenopleidingen komen scholen door die hoge scholingskosten in relatie tot de subsidie al snel in de verleiding een zij-instromer in het beroep als (deeltijd)student in te schrijven. Ook komt het volgens de lerarenopleidingen voor dat schoolbesturen een zij-instromer na het assessment niet aannemen door te hoge scholingskosten. De lerarenopleidingen noemen hiervoor als oplossing dat het ministerie zij-instromers die als deeltijdstudent in staan geschreven toch te subsidiëren. Een andere oplossing is meer geld beschikbaar te stellen. Aangezien de schoolbesturen de scholingskosten van een zij-instromer in het beroep betalen, zijn de schoolleiders hier niet naar gevraagd. Naar alle waarschijnlijkheid hebben de schoolleiders hier ook geen zicht op.

### **Maatwerk**

De meeste lerarenopleidingen proberen op basis van het opleidingsadvies maatwerk te leveren. Hiervoor maken ze gebruik van bestaande onderdelen uit de opleiding, zowel regulier als deeltijd. Een aantal lerarenopleidingen heeft de reguliere opleiding zo ingericht dat de zij-instromers "al winkelend", door het kiezen van verschillende modules, hun studie volgen. Ze zijn dan zelf verantwoordelijk voor het studietraject. Aan de scholen en zij-instromers is niet gevraagd of zijn de opleiding ook als maatwerk ervaren. Wel geven enkelen uit zichzelf aan dat het in de opleiding volgens hen ontbreekt aan maatwerk.

Het 'op maat' opleiden levert, volgens de lerarenopleidingen zelf, in de meeste gevallen geen problemen op, doordat instellingen een praktische invulling geven aan de opleiding. Vaak werken de opleidingen met groepjes zij-instromers. Enkele instellingen kiezen voor groepswork om kosten te drukken. Voor het daadwerkelijk leveren van maatwerk moeten de meeste opleidingen overigens eerst een cultuuromslag maken. Veel docenten bij de lerarenopleidingen zijn nog niet zover in hun opleidingsdenken. Hoewel door Maatwerk voor Morgen 1 en 2 veel opleidingen de omslag al aan het bewerkstelligen waren, is het voor veel vakdidactici lastig te denken in competenties. Deze denkwijze maakt het immers mogelijk dat

---

<sup>1</sup> Het gaat hier om de oude baan van de kandidaat en niet een eventueel nieuwe baan in het onderwijs.

<sup>2</sup> Ten tijde van de meting was deze instroom nog niet bekend.

bepaalde vakkennis bij de zij-instromers niet aanwezig hoeft te zijn. Sommige vakdidactici zien dit als een devaluatie van het eigen vakgebied.

### Bekwaamheidsonderzoek

De meeste lerarenopleidingen hebben het bekwaamheidsonderzoek<sup>1</sup> nog niet uitgewerkt. Velen opperen dat een aangepast assessment of een bijgewerkt portfolio daar een belangrijke rol in kan spelen. Hierin kunnen de zij-instromers aantonen de ontbrekende competenties te hebben verworven. Eén lerarenopleiding geeft expliciet aan, dat het van belang is de eindtermen van de opleiding overeind te houden en de kwaliteit dus te borgen. Hoewel het niet zo expliciet gevraagd is, hebben de onderzoekers in de andere gesprekken met de lerarenopleidingen de indruk gekregen dat dit voor hen ook geldt. Een andere lerarenopleiding meldt dat het kostenaspect ook een belangrijke rol speelt bij het uitwerken van het bekwaamheidsonderzoek. Een uitgebreid assessment aan het eind van het traject is (te) duur.

## 3.1.2 Contact en oordeel

### Contact tussen school en lerarenopleiding

Ruim eenderde van de geïnterviewde schoolleiders en collega's heeft (direct) te maken met de opleiding van de zij-instromer. Over het contact met de lerarenopleiding zijn ze niet allemaal even goed te spreken (zie tabel 3.1).

**Tabel 3.1** Mate van tevredenheid over contact met de lerarenopleiding

	(Zeer) ontevreden	Tevreden noch ontevreden	(Zeer) tevreden	Totaal
Schoolleiders	14	5	11	30
Collega's	10	6	6	22
Totaal	24	11	17	52

**Noot:** Mensen die geen antwoord hebben gegeven zijn buiten beschouwing gelaten.

Bijna de helft van de collega's en de schoolleiders die met de lerarenopleiding te maken hebben, is niet tevreden over het contact. Tweederde van hen vindt het contact niet voldoende om de zij-instromer te kunnen begeleiden. In totaal gaat het om 22 scholen (waarvan 20 PO en 2 VO) waar collega's en/of directeuren niet tevreden zijn over de contacten met de opleiding. De ontevreden directeuren vinden het contact en de begeleiding vanuit de lerarenopleiding te minimaal. In tien gevallen is er 'nauwelijks contact' geweest, soms slechts één keer en dan alleen telefonisch. In drie gevallen is helemaal geen contact met de lerarenopleiding geweest.

<sup>1</sup> Op basis van dit bekwaamheidsonderzoek ontvangt de zij-instromer het getuigschrift.

De schoolleiders en collega's kwamen onder meer met de volgende opmerkingen:

*Contact is nihil. Eén keer was er iemand in de klas, verder alles per post. Onduidelijke opdrachten en formulieren. Er is geen afstemming tussen wat de zij-instromer nodig heeft en de scholing.*

*Begeleiders zijn hier niet geweest, ondanks problemen.*

### **Invloed op de scholing**

Nog geen kwart van de scholen heeft invloed op het scholingstraject van de zij-instromer. Bijna driekwart van de schoolleiders geeft aan dat wel graag te willen. Ook de helft van de collega's merkt op dat de begeleider dat wel wil. De scholen willen vooral inhoudelijk invloed op het scholingstraject kunnen uitoefenen, zodat bijsturen en aanpassen van de scholing aan de behoeften van de zij-instromer desgewenst mogelijk is.

Om invloed op de scholing mogelijk te maken, vinden de schoolleiders en collega's meer overleg met de lerarenopleiding noodzakelijk. Zij vinden de school (c.q. de begeleider op de school) de aangewezen instantie om aan te geven waar de zij-instromer op dat moment behoefte aan heeft. Een begeleider ziet immers hoe iemand functioneert en kan vrijstellingen of vakinhoudelijke aanpassingen aan de lerarenopleiding suggereren.

Sommige scholen geven aan dat de scholing nu niet aangepast is aan de specifieke eisen van hun school, dit geldt vooral voor scholen in het speciaal onderwijs. Zo vinden de schoolleiders en collega's dat zij-instromers vooral behoefte hebben aan pedagogische scholing over de omgang met kinderen. Ze geven daarom enkele suggesties voor overleg:

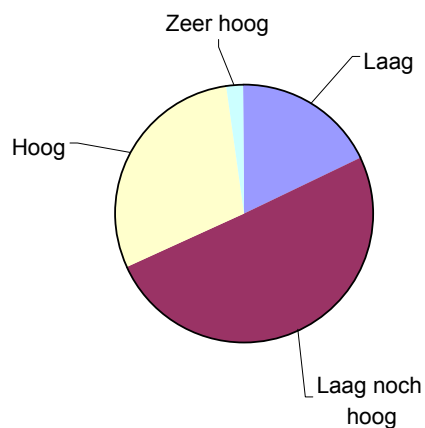
- "Leervragen van de zij-instromer bespreken in een driegesprek: zij-instromer, begeleider van de lerarenopleiding en begeleider binnen de school."
- "Het instellen van een resonansgroep voor beoordeling en begeleiding."
- "Een begeleider van de lerarenopleiding en die van de school zouden samen lessen van de zij-instromer moeten bezoeken en die ook samen met de zij-instromer moeten evalueren."

Begeleiders in de school vinden dat hun praktijkoordeel van invloed zou moeten zijn op het scholingstraject. Meer dan de helft van de scholen geeft aan niet betrokken te zijn bij de tussentijdse en eindbeoordeling van de zij-instromer. Bij de helft van de scholen die aangeven wel betrokken te zijn gaat dit middels het invullen van beoordelingsformulieren. Bij de andere helft van de scholen vinden alleen gesprekken plaats. Twee begeleiders geven aan dat zij zelf (met de zij-instromer) een tussentijdse evaluatie ter beoordeling van de lessen schrijven.

### Kwaliteit van de scholing

De helft van de zij-instromers vinden het niveau van de scholing over het algemeen laag noch hoog (zie figuur 3.1).

**Figuur 3.1** Niveau van de opleiding volgens de zij-instromers (n = 44)<sup>1</sup>



Bijna een derde vindt het niveau (zeer) hoog. Het is niet duidelijk of ze het niveau *te* hoog vinden. Ruim tweederde verwachtte dat de combinatie tussen werken en leren (zeer) zwaar zou zijn. Bij een derde is de combinatie van werken en leren overeenkomstig de verwachtingen, terwijl eveneens een derde de combinatie lastiger vindt dan verwacht.

De directeuren en collega's die een mening geven over de kwaliteit van de scholing zijn enigszins verdeeld (zie tabel 3.2).

**Tabel 3.2** Mate van tevredenheid over de kwaliteit van de opleiding

	(Zeer) ontevreden	Tevreden noch ontevreden	(Zeer) tevreden	Totaal
Schoolleiders	14	5	16	35
Collega's	5	6	9	20
Totaal	19	11	25	55

**Noot:** Mensen die geen antwoord hebben gegeven zijn buiten beschouwing gelaten.

Iets minder dan de helft van de schoolleiders en collega's is tevreden over de kwaliteit van de scholing. Ruim eenderde is (zeer) ontevreden. Deze ontevreden directeuren en collega's zijn verspreid over 16 verschillende scholen. Hoewel slechte contacten de ontevredenheid deels veroorzaken, is dat niet de enige oorzaak. Andere redenen zijn:

- De slechte organisatie bij de lerarenopleidingen (veel lesuitval)
- Het ontbreken van het beloofde maatwerk in de scholing en de relatie met het POP
- Het ontbreken van de relatie met de praktische werksituatie.

<sup>1</sup> Zes zij-instromers volgen geen opleiding en tien geven geen antwoord.

## 3.2 Begeleiding

In deze paragraaf komt de begeleiding van zij-instromers aan de orde. Daarbij is een splitsing gemaakt tussen begeleiding vanuit de school en vanuit de lerarenopleiding.

### 3.2.1 Begeleiding vanuit de school

Iedere geïnterviewde zij-instromer heeft begeleiding op de school. Ook geven vrijwel alle lerarenopleidingen aan dat met de school afspraken zijn gemaakt over de begeleiding van de zij-instromer in de school.

#### Organisatie

In de interviews op de scholen is de ervaren collega het meest genoemd als begeleider van de zij-instromer op de school. Naast de ervaren collega (overigens met name in het VO) is ook een directielid vaak begeleider van de zij-instromer (met name in het PO). Verder zijn in het PO ook de duo-collega of een collega uit de parallelklas vaak als begeleider aangewezen. De lerarenopleidingen geven aan dat de wijze waarop de begeleiding in de scholen uitpakt veelal afhankelijk is van de persoon die de begeleiding verzorgt. Dat een (oudere) meer ervaren leerkracht vaak de begeleiding op zich heeft, leidt bij enkele opleidingen wel tot de opmerking dat dit niet altijd de meest geschikte mensen zijn. Zo hebben ze vaak geen coaching-cursus gevolgd of gebruiken soms lesmethoden die slecht aansluiten bij hetgeen de nieuwe leerkracht in de opleiding aanleert.

Naast het type begeleider zijn in het onderzoek ook nog enkele andere punten naar voren gekomen:

- Driekwart van de scholen heeft een begeleider die (naast lestaken) 'vrijgemaakt' is voor de begeleiding van *alle* nieuwe (startende) leerkrachten.
- Tweederde van *deze* begeleiders heeft scholing gehad op het gebied van begeleiding.
- Vrijwel alle van *deze* begeleiders zijn voor begeleiding gefaciliteerd door middel van uren.
- Bijna de helft van de *specifiek voor zij-instromers aangewezen* begeleiders heeft scholing gehad.
- Eenderde van de *specifiek voor zij-instromers aangewezen* begeleiders is voor begeleiding gefaciliteerd door middel van uren.

#### Begeleiding zij-instromers en andere nieuwe leerkrachten

De specifieke begeleiding van zij-instromers lijkt iets af te wijken van de begeleiding van nieuwe leerkrachten in het algemeen. Er zijn in elk geval andere mensen bij betrokken, al dan niet naast de 'normale' begeleider van nieuwe leerkrachten. Bijna tweederde van de collega's en ruim tweederde van de schoolleiders vindt de begeleiding van zij-instromers anders dan de begeleiding van andere nieuwe leerkrachten, zoals stagiaires, LIO's en afgestudeerden van de lerarenopleiding.

De directeuren en collega's zien het grootste verschil in de intensiteit van en het soort begeleiding. Volgens 25 van de 43 directeuren en 22 van de 38 collega's heeft een zij-instromer veel intensievere begeleiding nodig. Een zij-instromer heeft een mentor binnen de school nodig, terwijl een stagiair of een LIO-er (meer) begeleiding krijgt vanuit de



lerarenopleiding. Daarnaast is begeleiding van een zij-instromer, zeker in het begin, veel meer gericht op onderwijs geven in het algemeen. Alles is nieuw, terwijl een stagiair en LIO-er al met veel schoolse zaken bekend zijn. Veel directeurs en collega's vinden het ook een belangrijk verschil dat de zij-instromer meteen geheel zelf verantwoordelijk is (en kan zijn) voor de klas of groep. Een stagiair en een LIO-er zijn dat niet. Men ziet wel in dat zij-instromers op den duur minder begeleiding nodig hebben.

Bovenstaande punten blijken ook uit enkele opmerkingen:

*Inhoudelijke, basale dingen moeten worden uitgelegd. Een afgestudeerde van de PABO weet dat al (denk aan termen als didactische zaken of methodiek).*

*Een zij-instromer kan je sneller los laten. Ze zijn zelfstandiger. Een zij-instromer wordt als volwassen leerkracht beschouwd en onderhoudt ook contacten met ouders en dergelijke. Een stagiair of LIO-er mag dit niet.*

*Een zij-instromer wordt als volwassen bekeken; is een collega. Een zij-instromer leert sneller en pakt alles sneller op.*

### Begeleidingssysteem

Bijna driekwart van de scholen heeft het begeleidingssysteem schriftelijk vastgelegd of heeft hiervoor een soort 'protocol' opgesteld. Ook wijzen scholen vaak meer dan één begeleider toe aan de zij-instromer. In driekwart van de gevallen zijn dat er twee of drie (zie tabel 3.3).

**Tabel 3.3** Aantal begeleiders per zij-instromer

Aantal begeleiders	PO	VO	Totaal
1	6	2	8
2	22	9	31
3	11	4	15
4	2	1	3
5	1	0	1
Geen antwoord	2	1	3
Totaal	44	17	61

Ongeveer de helft van de zij-instromers heeft op vooraf vastgestelde momenten contact over begeleiding. Ook komt contact op verzoek van de zij-instromer vaak voor. Drie zij-instromers hebben zelden contact, eigenlijk alleen als ze de begeleider toevallig zien of spreken.

Het schoolbestuur en/of de -directie ondersteunt in vrijwel alle scholen bij de begeleiding. Meestal geven de schoolbesturen zelf geen directe begeleiding. Wel stellen ze in enkele gevallen een (bovenschoolse) coach aan voor begeleiding van zij-instromers van de diverse scholen binnen hun bestuur. De begeleiding vanuit directeurs is sterk verschillend. Sommige directeurs begeleiden de zij-instromer zeer intensief, zeker als zij zelf de enige begeleider zijn. In de meeste gevallen is de directeur één van de begeleiders, er vinden dan regelmatig (begeleidings)gesprekken plaats. Enkele directeurs geven zelf geen daadwerkelijke

begeleiding, maar geven begeleiding op afstand, onder andere door het aansturen en faciliteren van de begeleiding.

### Hoeveelheid begeleiding

Volgens vrijwel alle collega's hebben zij-instromers behoefte aan begeleiding. Ook de directeuren vinden deze begeleiding belangrijk. Over de hoeveelheid begeleiding die een zij-instromer krijgt, verschillen de percepties van schoolleiders en collega's. Dit geldt met name in het VO (zie tabel 3.4). Dit verschil is mede te verklaren doordat de collega waarschijnlijk alleen de eigen begeleidingstijd rekent, terwijl de schoolleider een beter overzicht heeft over het totaal aantal uren.

**Tabel 3.4** Gemiddeld aantal uren begeleiding van zij-instromers

	Schoolleiders		Collega's		Totaal
	PO	VO	PO	VO	
> 2 uur per week	25	4	21	2	52
1-2 uur per week	7	7	9	4	27
1 uur per week	5	3	4	3	15
< 1 uur per week	2	1	1	6	10
Weet niet/geen mening	4	1	8	1	14
Geen antwoord	1	1	0	0	2
<b>Totaal</b>	<b>44</b>	<b>17</b>	<b>43</b>	<b>16</b>	<b>120</b>

Volgens bijna de helft van de schoolleiders ontvangt de zij-instromer meer dan twee uur begeleiding per week. Iets minder collega's geven dat aan. Het verschil tussen de collega's en schoolleiders komt met name naar voren bij één uur of minder begeleiding per week. Volgens de schoolleiders komt dat bij eenzescde van de zij-instromers voor, terwijl een kwart van de collega's dit aangeeft. Tweederde van de schoolleiders zou de zij-instromer meer willen begeleiden als daar tijd voor was.

Uit tabel 3.1 blijkt ook dat de begeleiding voor zij-instromers in het VO lager uit komt dan voor PO. Het aantal begeleidingsuren vanuit de school verschilt volgens de zij-instromers sterk. Het varieert van 15 minuten tot 24 uur per week. In dit laatste geval is op drie van de vier dagen dat de zij-instromer voor de klas staat een begeleidende docent aanwezig.

### Waardering begeleiding

De zij-instromers en collega's zijn goed te spreken over de begeleiding binnen de school (zie tabel 3.5).

**Tabel 3.5** Mate van tevredenheid over begeleiding binnen de school

	(Zeer) ontevreden	Tevreden noch ontevreden	(Zeer) tevreden	Totaal
Zij-instromers	9	5	46	60
Collega's	15	11	30	56
<b>Totaal</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>76</b>	<b>116</b>

**Noot:** Mensen die geen antwoord hebben gegeven zijn buiten beschouwing gelaten.

Ruim driekwart van de zij-instromers is (zeer) tevreden over de begeleiding binnen de school. Daar komt nog bij dat de helft van de collega's tevreden tot zeer tevreden is. Ongeveer een kwart is (zeer) ontevreden over de manier waarop de begeleiding van zij-instromers binnen de school plaatsvindt. Enige voorzichtigheid bij de interpretatie van deze gegevens is wel geboden, aangezien driekwart van de geïnterviewde collega's bij de begeleiding van de zij-instromer betrokken is. De collega's zijn overigens minder tevreden dan de zij-instromers.

Hoewel de zij-instromers en collega's overwegend positief zijn over de begeleiding, komen ook enkele aandachtspunten naar voren:

- De beschikbare tijd voor begeleiding is te weinig
- De begeleiding werkt op de zenuwen; "alleen negatieve kanten werden benadrukt."
- De begeleiding is niet gestructureerd; niets staat vast en de begeleider heeft geen handvatten
- Zowel de zij-instromer als de begeleider worden in het diepe gegooid.

### Invloed op begeleidingstraject

Vrijwel alle zij-instromers oefenen invloed uit op het begeleidingstraject. Dat doen ze door veel te vragen, niet alleen aan de begeleider, maar ook aan andere collega's. Het merendeel van de zij-instromers zegt dat ze, in geval van problemen, begeleiding vragen en dat er dan wel tijd is voor een gesprek. Een enkeling heeft moeite met het tonen van initiatief en zou liever vaste momenten hebben waarop begeleiding plaatsvindt. In tabel 3.6 is weergegeven of een zij-instromer veel invloed uit kan oefenen op de begeleiding, volgens zichzelf en de collega's.

**Tabel 3.6** Een zij-instromer kan veel invloed uitoefenen op de begeleiding

	(Helemaal) oneens	Eens noch oneens	(Helemaal) eens	Totaal
Zij-instromers	13	5	40	58
Collega's	9	10	37	56
Totaal	22	15	77	114

**Noot:** Mensen die geen antwoord hebben gegeven zijn buiten beschouwing gelaten.

Tweederde van de zij-instromers kan (veel) invloed uitoefenen op de begeleiding. Tussen zij-instromers en collega's zit wel een licht verschil. Iets meer zij-instromers dan collega's is het niet eens met de uitspraak.

### Oordeel van de lerarenopleidingen

De lerarenopleidingen lijken negatiever in hun oordeel over de begeleiding op scholen. Niet alle kandidaten krijgen volgens hen een goede begeleiding. Dat geldt met name voor kandidaten die in het PO werken (de meerderheid). Daar zijn de tekorten aan leerkrachten het grootst, waardoor scholen geen prioriteit (kunnen) geven aan het begeleiden van zij-instromers, aldus de instellingen. De beperkte financiering van de begeleiding van kandidaten zou volgens hun tot een mindere begeleiding leiden. De lerarenopleidingen melden gevallen waarin kandidaten afknappen en afhaken om voor de klas te staan, omdat ze vinden dat de begeleiding te wensen over laat. Tijdens het onderzoek zijn ook onder de zij-instromers personen aangetroffen die door gebrek aan begeleiding getwijfeld hebben over het voortzetten van het traject. Dit is echter geen algemeen beeld; in het onderzoek is ook alleen gesproken met zij-instromers die (nog) werkzaam waren op een school.

### 3.2.2 Begeleiding vanuit de opleiding

Naast het uiten van kritiek op de begeleiding op scholen, krijgen de lerarenopleidingen zelf ook kritiek over hun begeleiding (zie tabel 3.7).

**Tabel 3.7** Mate van begeleiding vanuit de opleiding

	(Ruim) onvoldoende	Voldoende noch onvoldoende	(Ruim) voldoende	Totaal
Schoolleiders	24	1	6	31
Collega's	19	2	6	27
Totaal	43	3	12	58

**Noot:** Mensen die geen antwoord hebben gegeven zijn buiten beschouwing gelaten.

Van de collega's die een mening geven over de begeleiding vanuit de lerarenopleiding, acht tweederde deze begeleiding (ruim) onvoldoende. Ook de schoolleiders zijn deze mening toegedaan. De zij-instromer is niet gevraagd naar de begeleiding vanuit de opleiding. Enkele lerarenopleidingen geven aan dat de verantwoordelijkheid van begeleiding bij de school ligt en niet bij de lerarenopleiding.

Volgens de schoolleiders en collega's moeten lerarenopleidingen hun begeleiding meer gaan richten op:

- terugkoppeling naar de begeleider op de school
- begeleiding op de werkplek<sup>1</sup>

Meer controle op de voortgang van het POP lijkt voor de collega's en schoolleiders nauwelijks van belang.

#### Contacten tussen school en lerarenopleiding

Zoals in paragraaf 3.1.2 is gebleken, laat het contact tussen lerarenopleiding en school over het scholingstraject nogal te wensen over. Als het gaat om begeleiding hebben ook niet alle lerarenopleidingen contact met de school waar de zij-instromer werkzaam is. Sommige lerarenopleidingen geven aan regelmatig een gesprek met vertegenwoordigers van de school te hebben, terwijl weer anderen aangeven alleen in actie te komen als de begeleiding op de school niet gaat volgens afspraak. De lerarenopleidingen laten de begeleiding vanuit de lerarenopleiding afhangen van de grootte van de groep zij-instromers. Meestal is binnen de lerarenopleiding één aanspreekpunt aangewezen waar kandidaten terecht kunnen. Tenslotte zijn er ook nog een paar lerarenopleidingen die begeleiders hebben opgeleid voor de school. Daarmee verloopt het contact wel goed.

Eén hogeschool geeft aan het initiatief genomen te hebben met opleidingscholen en opleidingsdocenten te 'starten' voor het begeleiden van nieuwe leerkrachten, zoals LIO-ers en zij-instromers. Naast deze lerarenopleiding is een andere opleiding in overleg met de gemeente voor het scholen van begeleiders. De andere opleidingen zien niet echt mogelijkheden voor dergelijke begeleidingstrajecten. Dit komt doordat volgens hen de

<sup>1</sup> Training on the job.

bestaande begeleidingsstructuren wel werken, of doordat deze mensen niet gemist kunnen worden voor de klas.

### Overige opmerkingen

Een deel van de collega's en schoolleiders maakt nog wat opmerkingen over de begeleiding door de lerarenopleiding. Het merendeel van de opmerkingen maakt duidelijk dat een aantal scholen nog maar kort met het traject bezig is. In veel gevallen is het scholingstraject nog niet begonnen. Ook de slechte contacten met de lerarenopleiding komen weer naar voren. De scholen hebben namelijk behoefte aan informatie over het geven van begeleiding door de school aan de zij-instromer. Zo vragen sommige scholen om een coach vanuit de lerarenopleiding die eens per maand de zij-instromer bezoekt. Er blijft veel onzekerheid, vooral over de begeleiding, getuige enkele opmerkingen van respectievelijk een directeur en een collega:

*Het moet nog blijken hoe de lerarenopleiding begeleidt of samenwerkt met ons.*

*Ik had, als begeleider, meer support verwacht vanuit de lerarenopleiding. De scholing moet heel goed aansluiten op het POP. Het is zonde als dat niet gebeurt. Verder moet de lerarenopleiding flexibel zijn in het aanbieden van studiestof en studietijden.*

### 3.2.3 Type begeleiding en kosten

In deze paragraaf komen kort de onderwerpen waarop begeleiding plaatsvindt en de kosten van de begeleiding aan de orde.

#### Onderwerpen

In tabel 3.8 is de mate waarin de zij-instromer behoefte heeft aan een bepaald type begeleiding weergegeven. Daarnaast is de mate waarin zij-instromers volgens de collega's behoefte hebben aan een bepaald type begeleiding vermeld.

**Tabel 3.8** Begeleidingsbehoefte volgens de zij-instromer en volgens de collega

	Zij-instromers			Collega's		
	Oneens	Oneens/Eens	Eens	Oneens	Oneens/Eens	Eens
Luisterend oor	4	13	42	2	2	54
Collega aanwezig voor lesevaluatie	3	17	37	1	8	46
Adviezen t.b.v. orde houden e.d.	4	3	52	1	5	52
Omgaan met leerproblemen	13	17	29	1	3	54
Gesprekken voeren met ouders	39	10	8	12	10	37

**Noot:** Mensen die geen antwoord hebben gegeven zijn buiten beschouwing gelaten.

De collega's en zij-instromers zitten redelijk op één lijn over de begeleiding die zij-instromers nodig hebben. Hoewel zij-instromers wel geneigd zijn zich minder begeleidingsbehoefte toe te dichten dan de collega's. Zo denken vrijwel alle collega's dat zij-instromers behoefte hebben aan begeleiding in het omgaan met kinderen met leerproblemen, terwijl maar de helft van de zij-instromers daar meer behoefte aan heeft. Opmerkelijk is echter het verschil bij de

begeleiding in het voeren van gesprekken met ouders. Vrijwel alle collega's denken dat de zij-instromer hier behoefte aan heeft, tegenover eenzevende van de zij-instromers.

De schoolleiders denken dat de zij-instromer voornamelijk behoefte heeft aan begeleiding door evaluatie van de lessen. Ook begeleiding op didactische zaken en praktische dagelijkse zaken staan volgens hen hoog op het lijstje. Evaluatie van de lessen en begeleiding op didactiek voeren volgens de directeuren dan ook de boventoon in de begeleiding (zie tabel 3.9).

**Tabel 3.9** Onderwerpen waarop scholen zij-instromers begeleiden

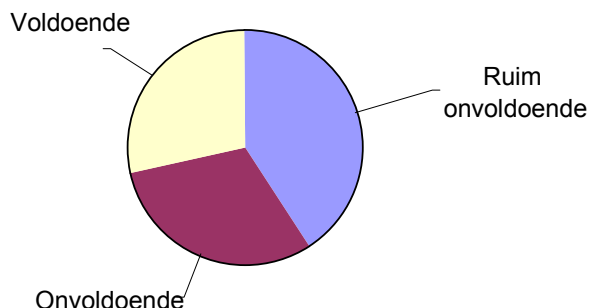
	PO	VO	Totaal
Didactiek	41	15	56
Evaluatie lessen	30	10	40
Vorbereiding van lessen	27	9	36
Observatie lessen van collega	23	8	31
Begeleiding t.a.v. gesprekken met ouders	23	5	28
Competenties geformuleerd in het POP	19	3	22
Begeleiding t.a.v. leerlingen met taalproblemen	15	3	18
Bespreking ontwikkeld lesmateriaal	12	4	16
Supervisie	10	2	12
Pedagogiek	3	3	6
Organisatorisch	5	1	6
Anders	12	4	16
Geen antwoord	0	1	1
<b>Totaal</b>	<b>44</b>	<b>17</b>	<b>61</b>

**Noot:** Meerdere antwoorden mogelijk.

Belangrijke zaken waarop scholen de zij-instromer begeleiden zijn onder andere het voorbereiden van de lessen en het ondersteunen in het voeren van gesprekken met ouders. Ook laat men de zij-instromer lessen observeren van collega's. Enkele schoolleiders noemen ook nog zaken als begeleiding ten aanzien van het klassenmanagement, de leerlijnen en het bekend raken met de werkwijze van de school. In tabel 3.9 zijn deze punten onder 'anders' opgenomen.

### Kosten

Een punt dat volgens directeuren de begeleiding parten speelt, zijn de daarmee gepaard gaande kosten (zie figuur 3.2).

**Figuur 3.2** Mate waarin schoolleiders de financiën voor begeleiding voldoende vinden (n=49)<sup>1</sup>

Bijna driekwart van de schoolleiders geeft aan dat de beschikbare financiële middelen (ruim) onvoldoende zijn. Eén directeur meldt:

*Begeleiding vanuit school loopt prima, maar is duur voor de school. Goede begeleiding is voorwaarde voor slagen van zij-instromer. Het ministerie zou dit voldoende moeten faciliteren.*

Over de kosten van de begeleiding kunnen de lerarenopleidingen niet zoveel zeggen. De kosten zijn immers een zaak van de school. Toch meent het merendeel van de lerarenopleidingen dat de voor begeleiding beschikbare 2.000 gulden<sup>2</sup> niet genoeg is voor een goede begeleiding binnen de school. Als de mogelijkheid bestaat van bovenschoolse begeleiding ligt het wel iets anders. Binnen de lerarenopleidingen zelf is nauwelijks financiële ruimte voor begeleiding, tenzij men in het deeltijdtraject is ingestroomd. Men valt dan onder de standaardvergoeding voor begeleiding. Eén hogeschool geeft expliciet aan de begeleiding in het bedrag voor de scholing door te berekenen.

### 3.3 Functioneren

Deze paragraaf behandelt het functioneren van de zij-instromer in de school. Achtereenvolgens komen de acceptatie door het team en (onderlinge) contacten op de school aan de orde.

#### Acceptatie door het team

De acceptatie van de zij-instromer lijkt op het eerste gezicht tot weinig problemen te leiden. Ruim driekwart van alle schoolleiders en collega's melden dat. In het PO hebben op de 44 scholen tien schoolleiders en tien collega's problemen gemerkt, tegenover één geïnterviewde schoolleider en één collega van de 17 VO-scholen. Een verklaring voor het verschil tussen het PO en VO in de mate waarin men zij-instromers accepteert, ligt waarschijnlijk in de aanwezigheid van leerkrachten met een aanstelling op basis van artikel 33.3 WVO in het VO.

<sup>1</sup> Twaalf schoolleiders gaven geen antwoord.

<sup>2</sup> Het gaat hier over de oude subsidieregeling.

In totaal hebben zich op 19 van de 61 scholen problemen met de acceptatie van de zij-instromer voorgedaan<sup>1</sup>, waarvan op drie scholen zowel de directeur als de collega aangeven dat er problemen zijn (geweest). Problemen komen voort uit:

- Het fenomeen zij-instromer; vooral dat een zij-instromer zonder bevoegdheid een volledig salaris krijgt, terwijl de andere leerkrachten daar een opleiding van vier jaar voor hebben moeten volgen, wekt afgunst.
- Sommige leerkrachten voelen zich niet serieus genomen en zien het als een diskwalificatie van hun eigen beroep.
- In één geval was de persoonlijkheid van de zij-instromer het probleem.

Betrokkenheid van het docententeam bij het aanstellen van een zij-instromer op de school is wellicht een acceptatiebevorderende factor. Bijna tweederde van de schooldirecteuren (36 van de 61) geeft aan dat het docententeam betrokken is geweest. Slechts éénderde van de docenten geeft dit aan. Dit verschil komt wellicht voort uit de wijze waarop het team betrokken is geweest. Zo komen het meebeslissen, in de benoemingscommissie zitten en geïnformeerd worden redelijk overeen tussen beide groepen. Als het gaat om het meenemen van de mening van het team bij de beslissing, blijkt dat ruim een kwart van de schoolleiders (10 van de 36) aangeeft dat dit de wijze is waarop ze het team hebben betrokken, terwijl slechts één medewerker dat noemt. Bij de uiteindelijke beslissing tot het aanstellen van de zij-instromer is het docententeam, behoudens in de benoemingscommissie, niet betrokken.

In tabel 3.10 is aangegeven in hoeverre de zij-instromer als volwaardig teamlid is te bezien. Daarbij is ook aangegeven of de zij-instromer zich ook zo voelt.

**Tabel 3.10** De zij-instromer is een volwaardig lid van het team<sup>2</sup>

	(Helemaal) oneens	Eens noch oneens	(Helemaal) eens	Totaal
Schoolleiders	5	5	49	59
Collega's	6	6	47	59
Zij-instromers	6	7	47	60

**Noot:** Mensen die geen antwoord hebben gegeven zijn buiten beschouwing gelaten.

Uit tabel 3.10 blijkt dat de collega's de zij-instromer accepteren en de zij-instromer zelf voelt dat ook zo. Ruim een kwart van de zij-instromers, met name in het PO, geeft aan dat sommige collega's moeite hebben hen te accepteren. Volgens vrijwel alle zij-instromers staat daar tegenover dat de meeste collega's altijd bereid zijn te helpen. Ook vinden alle zij-instromers dat vrijwel alle collega's wel waardering voor hun inbreng hebben.

<sup>1</sup> Het gaat hier om achttien PO-scholen en één VO-school. Van de VO-school geven zowel de schoolleider als de collega aan dat er problemen zijn geweest.

<sup>2</sup> Aan de zij-instromer is de stelling voorgelegd: "Ik voel mijzelf volwaardig lid van het team/docentenkorps." De schoolleiders en collega's kregen de stelling: "De zij-instromer wordt momenteel door het team geaccepteerd als volwaardig teamlid."



Hoewel de zij-instromers veelal zijn geaccepteerd, zijn er ook enkele punten die de acceptatie kunnen bemoeilijken:

- de kwaliteiten of de houding van de zij-instromer staan acceptatie soms in de weg
- het contact met de zij-instromer laat soms te wensen over
- de collega's zien de zij-instromer soms als een leerling, omdat de opleiding nog niet is afgerond en deze is daarom dus (nog) niet een volwaardig teamlid.

### Contacten van de zij-instromer

In tabel 3.11 is weergegeven op welke punten zij-instromers en collega's samenwerken. Dit is voor de schoolleiders en collega's apart weergegeven.

**Tabel 3.11** Onderwerpen waarop de zij-instromers en collega's samenwerken

	Schoolleiders		Collega's		Totaal
	PO	VO	PO	VO	
Bespreking van leerlingen	22	8	21	9	60
Vorbereiding lessen	22	6	21	5	54
Zij-instromer draait volledig mee in team <sup>1</sup>	20	7	16	4	47
Vorbereiding buitenschoolse activiteiten	20	3	19	4	46
Invulling (jaar)programma	12	7	14	4	37
Vorbereiding ouderavond	13	6	13	3	35
Supervisie / intervisie	5	3	4	3	15
Anders	5	3	11	4	23
<b>Totaal</b>	<b>44</b>	<b>17</b>	<b>44</b>	<b>16</b>	<b>121</b>

**Nota:** Meerdere antwoorden mogelijk.

Tussen schoolleiders en collega's zitten geen grote verschillen als het gaat om de onderwerpen waarover zij met de zij-instromer samenwerken. Ook tussen het PO en VO zijn geen grote verschillen te ontdekken. Ruim eenderde van alle collega's en schoolleiders geeft aan dat de zij-instromer volledig mee draait in het team en dus overal bij betrokken is. Verder zijn het bespreken van leerlingen en het voorbereiden van lessen belangrijke zaken waarover collega's en zij-instromers met elkaar samenwerken. Maar ook zaken als overblijven en bouwvergaderingen kunnen tot deze onderwerpen behoren. Dit is in tabel 3.11 opgenomen onder 'anders'.

Vrijwel alle zij-instromers ervaren de contacten met het team en de schoolleiding als (zeer) goed. Ook van de collega's ervaart vrijwel iedereen de contacten tussen de zij-instromer en het team als (zeer) goed. Een vijftal collega's vindt de contacten goed noch slecht, maar dat komt vooral voort uit gewenningsproblemen in het begin. Driekwart van de zij-instromers geeft aan dat ze met andere nieuwe leerkrachten niet meer samenwerken dan met de meer ervaren collega's. Overigens vindt een kwart van de zij-instromers dat ze helemaal niet veel met collega's samenwerken.

<sup>1</sup> Feitelijk is dit geen onderwerp, maar geeft dit aan dat de zij-instromer over alle onderwerpen die in het team aan de orde komen meepraat en daarop samenwerkt.

Circa de helft van de besturen heeft contact met de zij-instromer. Het gaat dan met name om praktische zaken als arbeidsvoorwaarden, en nauwelijks over begeleiding en beoordeling. De schooldirecteuren hebben vrijwel allemaal contact met de zij-instromers. Ongeveer tweederde van hen heeft contact over begeleiding, beoordeling en/of praktische zaken. Formele contacten beperken zich tot één keer in de vier á zes weken of enkele keren per jaar. Alle directeuren hebben veel informele contacten met de zij-instromer. Op vrijwel alle scholen heeft een lid van de directie wel wekelijks, en in veel gevallen dagelijks, op deze wijze contact met de zij-instromer. Vaak vinden deze contacten ad-hoc plaats, soms in de wandelgangen en in ieder geval tijdens vergaderingen.

### **3.4 Arbeidsvoorwaarden**

Deze paragraaf behandelt onder andere de hoogte van het salaris en het oordeel daarover van diverse betrokkenen. Maar eerst komt de totstandkoming van de arbeidsvoorwaarden aan de orde.

#### **Totstandkoming arbeidsvoorwaarden**

De helft van de schoolleiders geeft aan dat de arbeidsvoorwaarden vooraf waren opgesteld. De zij-instromer kon hier dus niet meer over onderhandelen. Een kwart van de zij-instromers heeft daar wel over onderhandeld.

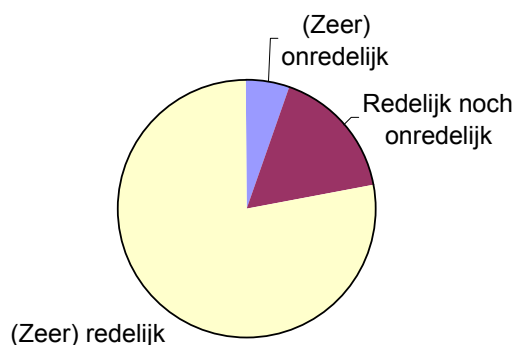
In het PO heeft ruim de helft inspraak gehad in de keuze voor de groep of klas waarin ze les geven. In het VO heeft krap eenderde deze inspraak gehad. De inspraak was bij vrijwel iedereen beperkt tot het kenbaar maken van de wensen. Zeven zij-instromers hebben zelf de klas mogen kiezen. Als zij-instromers geen inspraak hadden, kwam dat voornamelijk doordat:

- de vacature voor een specifiek groep was opgesteld
- de lerarenopleiding wilde dat de zij-instromer aan een bepaalde groep les gaf
- geen van de andere docenten de klas wilde hebben (één keer voorgekomen).

Als het gaat om salaris, weet de helft van de zij-instromers niet hoe ze zijn ingeschaald, of willen hier geen antwoord op geven. Van de 32 die hier wel antwoord op geven blijkt het zwaartepunt bij 26 zij-instromers nadrukkelijk in schaal 9 en 10 te liggen. Drie zij-instromers zeggen lager ingeschaald te zijn en eveneens drie hoger.

#### **Oordeel over arbeidsvoorwaarden**

Tweederde van de zij-instromers is (zeer) tevreden over de arbeidsvoorwaarden die ze als zij-instromer hebben. Als de zij-instromers hun huidige arbeidsvoorwaarden (primair en secundair) vergelijken met de arbeidsvoorwaarden bij hun vorige werkgever zijn ze ook (zeer) tevreden (zie figuur 3.3).

**Figuur 3.3** Arbeidsvoorwaarden zij-instromers in vergelijking met de vorige werkgever (n=54)<sup>1</sup>

In tabel 3.12 is de mening van de schoolleiders en de collega's over het salaris van de zij-instroomer weergegeven. In tabel 3.13 is vervolgens aangegeven hoe, volgens hen, de (overige) teamleden over de arbeidsvoorwaarden, en dan met name het salaris, van de zij-instroomer denken.

**Tabel 3.12** Mening van schoolleiders en collega's over het salaris van de zij-instroomer

	Schoolleiders	Collega's
Zeer onredelijk	1	1
Onredelijk	5	1
Redelijk noch onredelijk	3	4
Redelijk	31	9
Zeer redelijk	8	2
Geen antwoord	13	43
Totaal	61	60

**Tabel 3.12** Mening van het team over de arbeidsvoorwaarden (m.n. het salaris) van de zij-instroomer volgens schoolleiders en collega's

	Het team: volgens schoolleiders	Het team: volgens collega's
Zeer onredelijk	3	0
Onredelijk	9	10
Redelijk noch onredelijk	4	2
Redelijk	20	5
Zeer redelijk	0	0
Geen antwoord	25	43
Totaal	61	60

Bijna tweederde van de schoolleiders vindt het salaris van de zij-instroomer (zeer) redelijk. Ook vindt tweederde van de collega's met een mening hierover het salaris (zeer) redelijk. Als het

<sup>1</sup> Zes zij-instromers hebben geen antwoord gegeven.

gaat om de mening van de overige teamleden over de arbeidsvoorwaarden, en dan met name het salaris, is het beeld iets negatiever.

### 3.5 Overige opmerkingen

In deze paragraaf komen zaken aan de orde die relevant zijn in een evaluatie van het traject zij-instroom, maar elders nog niet zijn besproken. Het gaat hier voornamelijk over zaken die in de interviews op de scholen nog aan de orde zijn geweest, zoals de subsidie, oordeel over het traject en overige ervaringen waaronder oplossingen voor eventuele knelpunten.

#### Subsidie

Zoals eerder beschreven, bestaat voor scholen een subsidieregeling bij het aannemen van een zij-instromer. Ten tijde van de interviews was de oude regeling nog van kracht. Niet alle scholen kennen deze subsidieregeling. Driekwart van de geïnterviewde schoolleiders geeft aan de regeling te kennen. Hiervan heeft tweederde de subsidie ook daadwerkelijk aangevraagd, terwijl tien scholen dat (nog) niet hebben gedaan. Van deze tien directeuren geven zes aan dat dit de taak van het bestuur is. De vier anderen geven aan dat nog niet aan de voorwaarden tot het aanvragen van subsidie is voldaan. Zo geven ze onder andere aan dat nog geen POP is opgesteld voor de kandidaat<sup>1</sup>.

In de G4 krijgen scholen in het PO extra geld voor het aanstellen van zij-instromers. Scholen in de G4 geven aan dat dit wel 'positief' meespeelt in hun beslissing een zij-instromer aan te nemen, maar noemen zij-instroom tegelijkertijd erg duur. Volgens de lerarenopleidingen zijn deze financiën voor de scholen nog niet voldoende. Zo meldt één lerarenopleiding dat ze zij-instromers toch nog vaak inschrijven in de opleiding, omdat dat voor de school goedkoper is.

#### Oordeel over het traject zij-instroom

In tabel 3.14 is weergegeven hoe zij-instromers en collega's oordelen over het traject zij-instroom als geheel.

**Tabel 3.14** Oordeel zij-instromers en collega's over het traject zij-instroom

	PO			VO			Totaal		
	Gem.	SD	n	Gem.	SD	n	Gem.	SD	n
Zij-instromers	6.26	1.19	42	5.75	1.29	16	6.12	1.23	58
Collega's	5.61	1.96	41	5.67	1.84	15	5.63	1.91	56

**Nota:** Mensen die geen antwoord hebben gegeven zijn buiten beschouwing gelaten. De schaal waarop men kon scoren liep van 1 (zeer slecht) tot en met 10 (uitmuntend).

De zij-instromers en collega's beoordelen het traject als geheel met een krappe voldoende, zeer krap bij de collega's. Tussen PO en VO zit bij de zij-instromers een klein verschil in het voordeel van het PO. Dit verschil is nauwelijks aanwezig bij de collega's.

<sup>1</sup> Feitelijk is een POP niet verplicht voor het verkrijgen van subsidie. Wellicht doelen de schoolleiders hiermee op een scholings- en begeleidingsovereenkomst.

### **Openbreken van de onderwijsarbeidsmarkt**

Als het gaat om het openbreken van de onderwijsarbeidsmarkt, en dus het toegankelijker maken van het beroep, zijn de meningen van de directeuren en collega's over het middel zij-instroom verdeeld.

Directeuren en collega's die voordelen zien in het toegankelijk maken van het beroep door middel van zij-instroom, maken vaak een voorbehoud:

- "goed uitgangspunt, maar wel goede begeleiding nodig"
- "goed uitgangspunt, maar de salarisproblemen niet onderschatten"
- "positieve ontwikkeling wanneer het gekwalificeerde mensen zijn"
- "over het algemeen een goed idee, mits op juiste wijze uitgevoerd"
- "goed uitgangspunt, maar kwaliteit moet bovenaan staan"
- "het project moet nog ontwikkeld worden, daarom eerst afwachten wat de uitwerking van dit traject is"

Naast deze kantekeningen vindt een kwart van de directeuren en bijna eenderde van de collega's het geen goed idee dat "iedereen op deze manier het beroep in kan". Het merendeel gaat er van uit dat dit een (tijdelijke) oplossing is om het lerarentekort op te lossen. Ze zien het niet als een middel om het beroep toegankelijk te maken. Enkele gemaakte opmerkingen zijn:

*onzin; niet correct; geen goed idee; slechte zaak; vak onwaardig; devaluatie van leraarberoep; noodsprong; grote twijfels: uitholling van het vak; zij-instromer kan schade aan naam van school (en zelfs aan leerlingen) toebrengen.*

Tijdens de interviews bij de lerarenopleidingen kwam naar voren dat het merendeel het traject als een goede ontwikkeling ziet. Met name het toegankelijker maken van het beroep en het denken in competenties vinden ze een goede stap. Het kost alleen tijd om dit binnen de lerarenopleidingen te bewerkstelligen. De wijze waarop het traject is ingevoerd is bij de instellingen dan ook aan kritiek onderhevig, niet de achterliggende ideeën.

### **Verschil tussen zij-instromer en andere nieuwe leerkrachten**

Aan de schoolleiders is de (fictieve) keus voorgelegd tussen een LIO-er, afgestudeerde van een lerarenopleiding, een zij-instromer of iemand met een ontheffing op basis van artikel 33.3 (alleen VO).

Het merendeel van de schoolleiders kiest voor de afgestudeerde van de lerarenopleiding. Twee scholen (beiden PO) kiezen voor een zij-instromer en drie kiezen een LIO-er. Geen van de schoolleiders in het VO kiest voor kandidaten met een tijdelijke ontheffing op basis van artikel 33.3. Eenderde van de schoolleiders heeft geen keuze gemaakt of kunnen maken. Een deel voert als reden aan dat dit sterk afhankelijk is van de (kwaliteiten van de) persoon.

Als voornaamste redenen voor het kiezen van de afgestudeerde, geven de schoolleiders aan dat:

- afgestudeerden gekwalificeerd zijn om les te geven
- afgestudeerden ervaring hebben met lesgeven (uit hun stageperiode)
- afgestudeerden minder begeleiding nodig hebben én
- afgestudeerden geen financiële nadelen en rompslomp meebrengen.

De schoolleiders die voor een LIO-er kiezen doen dat, omdat dat jonge enthousiaste mensen met onderwijservaring zijn. Sommige schoolleiders kiezen nu niet voor een zij-instromer, omdat de benodigde begeleiding als 'extra belasting voor het team' wordt gezien. Daarom willen zij nu niet meer dan één zij-instromer in dienst hebben.

Tien directeuren uit het VO zien geen voordelen van zij-instromers ten opzichte van personen met een tijdelijke ontheffing. De zeven andere directeuren zien wel voordelen. Zij vinden van zij-instromers:

- is gemotiveerder
- gaat in ieder geval studeren
- kan op termijn een reguliere plaats invullen

Negen directeuren zien geen nadelen van zij-instromers ten opzichte van personen met een tijdelijke ontheffing. In drie gevallen zegt men dat het persoonsafhankelijk is of er van een nadeel sprake kan zijn. De anderen zien als nadelen van zij-instromers:

- meer begeleiding nodig
- ontbreken van onderwijservaring

Naast deze voor- en nadelen geven elf directeuren aan dat zij verschillen kunnen noemen tussen afgestudeerden van de lerarenopleiding en docenten met een ontheffing. Het grootste verschil vinden zij de ruime ervaring van afgestudeerden in het lesgeven (vanuit de stage). Van de zeventien VO scholen kunnen slechts zes directeuren het verschil uitleggen tussen een zij-instromer en een kandidaat met een tijdelijke ontheffing.

### **Vijfkwartsmaat**

De drie ondervraagde schoolbesturen uit de G4 vinden dat zij-instroom in een belangrijke behoefte voorziet, met het oog op de lerarentekorten. Vijfkwartsmaat heeft dat proces volgens hun effectiever gemaakt, doordat meer financiële middelen beschikbaar zijn gesteld. Zonder deze middelen was zij-instroom minder snel geslaagd, aldus de besturen. Eén bestuur heeft nu 15 zij-instromers in dienst en laat nog 9 assessen, iets dat "zonder Vijfkwartsmaat niet zou zijn gebeurd."

De in de G4 gevestigde opleidingen hebben nauwelijks iets met Vijfkwartsmaat te maken. De uitwerking van het projectplan ligt voornamelijk bij de gemeente. Enkele lerarenopleidingen voor het basisonderwijs hebben meegewerkt aan een overdraagbaar instrument voor maatwerktrajecten in het PO. Lerarenopleidingen werken verder niet vaak samen met elkaar. Twee lerarenopleidingen geven aan wel met elkaar samen te werken. Voor de rest hebben de lerarenopleidingen in de G4 (incidenteel) overleg, maar zien zij elkaar toch als concurrenten.

De lerarenopleidingen denken niet dat het project veel invloed heeft gehad op het assessment en de scholingstrajecten. Ze vermoeden dat het voor de scholen meer effect heeft. De scholen ontvingen een hogere subsidie dan de scholen buiten de G4. Dit leidt bij andere scholen tot scheve ogen, aldus een lerarenopleiding van buiten de G4. De lerarenopleidingen zijn wel van mening dat door de financiële steun en de centrale aansturing het traject enigszins versneld is ingevoerd en tot meer zij-instromers heeft geleid.

**Positieve en negatieve ervaringen**

Vrijwel alle schoolleiders noemen positieve zaken over het traject zij-instroom en zij-instromers:

- enthousiaste gemotiveerde mensen met een frisse kijk op het onderwijs
- brengen arbeidservaringen en maatschappelijke ervaringen mee
- kunnen iets toevoegen aan de school; verrijking van het docentencorps
- kunnen een grotere waardering van het onderwijs opleveren
- een goede oplossing van het lerarentekort
- nieuwe impuls
- groot succes

Driekwart van de schoolleiders noemt negatieve ervaringen met zij-instroom. Deze zaken zijn (deels) ook eerder aan de orde geweest:

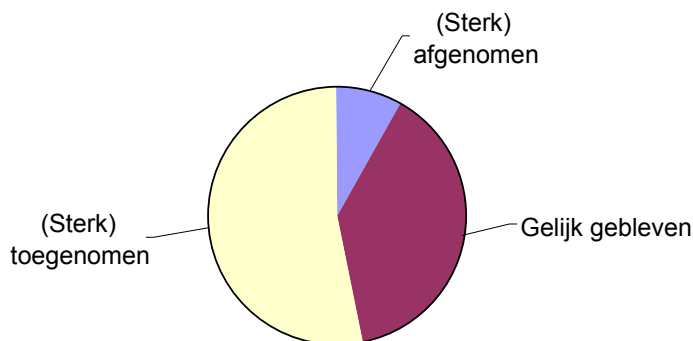
- financiële ondersteuning is te minimaal
- begeleiding moet gefaciliteerd worden; begeleiding van zij-instromers kost veel tijd en gaat in sommige gevallen ten koste van leerlingbegeleiding
- gebrekkige begeleiding vanuit de opleiding
- sommige collega's hebben moeite met het accepteren van het fenomeen zij-instromer; het gaat dan vooral om de vermeende hogere inschaling van onbevoegde zij-instromers dan ervaren leerkrachten

Eén school kan geen invaller vinden voor de dag waarop de zij-instromer de opleiding moet volgen. Verder meldt één VO school dat binnen een paar maanden drie zij-instromers zijn afgevallen omdat zij waren “afgeknappt op het onderwijs”.

Als oplossing voor de financiële knelpunten geven schoolleiders aan dat “geschoven wordt met financiële middelen; creatief boekhouden”. Door zelf een deel van de begeleiding op zich te nemen en veel gesprekken te voeren, lossen de knelpunten ten aanzien van de begeleiding binnen de school meestal op. Schoolleiders hebben zelf vaak contact gezocht met lerarenopleidingen als begeleiding vanuit de opleidingen gebrekkig was. In het geval waar geen vervanging te krijgen was voor de dag dat de zij-instromer de scholing volgde, is de klas naar huis gestuurd.

De motivatie van de zij-instromers om in het onderwijs te gaan werken is bij ruim de helft (sterk) toegenomen sinds hun intrede in het onderwijs. Bij een zeer klein deel is de motivatie afgenomen (zie figuur 3.4).

**Figuur 3.4** Wijzigingen in de motivatie voor het werk in het onderwijs bij zij-instromers (n=60)



**Overige opmerkingen**

De tijdens de interviews gemaakte opmerkingen zijn zeer divers, de meeste opmerkingen zijn ook al eerder ter sprake gekomen. Enkele collega's maken opmerkingen over de start van het zij-instroomtraject:

*in het begin is veel begeleiding gewenst. Een korte theoretische opleiding of een snuffelstage voordat iemand voor de klas gaat staan is gewenst.*

Zij-instromers zelf maken ook de meest uiteenlopende opmerkingen:

*Het is een snel traject, het bevalt goed en ik ben blij dat het bestaat.*

*Ik ben blij met de overstap, ik heb meer plezier in mijn werk.*

*Het concept is mooi, maar er zijn nog veel haken en ogen, zeker als je halverwege het jaar 'binnenkomt'.*

*De opdracht een portfolio samen te stellen en de videobegeleiding in de praktijk zijn positieve onderdelen van het traject. Van videobegeleiding leer je veel, daarom zou het vaker dan één keer gebruikt moeten worden.*

*Zij-instroom is een goed concept. Praktijk en theorie zijn redelijk afgestemd en ik heb vooral veel steun van medestudiegenoten.*

Naast de genoemde positieve punten, komen zij-instromers met name met aandachtspunten voor het verdere verloop van het traject:

*Maak een draaiboek voor scholen waarin alle punten van het eerste jaar zij-instroom verzameld zijn. Dit is voor alle nieuwkomers van belang.*

*Er is zoveel onduidelijkheid, maak een duidelijkere brochure.*

*Maak bij het assessment meer onderscheid naar vooropleiding. Er is een groot verschil tussen iemand uit het bedrijfsleven of iemand die al met kinderen heeft gewerkt.*

*De tekorten aan leerkrachten zijn het grootst bij moeilijke klassen. De leraren die al geruime tijd op school werken willen de goede en makkelijke klassen behouden en de zij-instromers krijgen de lastige kinderen. Zij-instromers zouden juist 1 of 2 jaar beschermd moeten worden en makkelijke klassen moeten krijgen. Juist door de tekorten is er geen tijd om ze te begeleiden in het omgaan met moeilijke klassen.*

*Ik hoop dat er snel wat verandert, want dit houd ik geen twee jaar vol. Ik had mij verheugd iets te leren maar dat gebeurt niet. Ik krijg alleen pakketten stencils (van de opleiding) mee naar huis. Bij het assessment zou men ook moeten vertellen hoe de opleiding werkt en in welke vakken je les zou moeten krijgen. Eerste half jaar zou je wat meer rust moeten krijgen om aan methoden en dergelijke op school te wennen.*



*De PABO heeft geen individueel traject en dat vind ik juist heel belangrijk. Je wordt voorgelogen over een opleiding op maat.*

*Ik sta alleen bij kleuters, maar krijg straks wel een bevoegdheid om voor alle groepen te staan. Ik weet niet of ik dit zou kunnen.*

*De nadruk moet worden gelegd op informatie naar de scholen toe, zodat ze weten waar ze aan beginnen. Het project moet gedragen worden door het hele team. Betere voorlichting naar het team toe over het zij-instromers project is dan ook nodig.*

---

## 4 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

In dit hoofdstuk volgt de beantwoording van de gestelde onderzoeksvragen. De vragen waren:

1. Welke ervaringen zijn opgedaan in het eerste jaar van het traject zij-instroom?
2. Welke knelpunten hebben zich voorgedaan en welke oplossingen zijn daarvoor te vinden?
3. Wat is het effect van het project Vijfkwartsmaat op het traject zij-instroom gelet op de gunstiger randvoorwaarden van dit project, de projectmatige manier van werken en de centrale aansturing?

De eerste en de derde onderzoeksvraag kom in paragraaf 4.1 aan de orde. De tweede onderzoeksvraag volgt dan in een aparte paragraaf.

### 4.1 Ervaringen

Deze paragraaf vat de belangrijkste ervaringen samen, die zich in het eerste jaar met zij-instroom in het beroep hebben voorgedaan. Deze bespreking vindt plaats aan de hand van de indeling uit de hoofdstukken 2 en 3.

#### **Profiel zij-instroom**

Zij-instromers in het beroep zijn over het algemeen jonger dan 40 jaar en geven een baan op om het onderwijs in te gaan. Zij komen uit allerlei diverse werkvelden en hebben vaak al eerder overwogen de stap naar het onderwijs te maken. Deze stap was toen niet aantrekkelijk. De aantrekkingskracht van de andere baan was vaak hoger of de drempels het onderwijs in te gaan waren te hoog; de (extra) opleiding duurde te lang of bracht te hoge kosten met zich mee. Met de komst van het traject zij-instroom is deze interesse opnieuw gewekt en hebben ze de mogelijkheid opnieuw willen benutten. Zij-instromers blijken sterk voor het onderwijs gemotiveerde en flexibele personen zijn.

#### **Keuze voor zij-instroom**

Scholen nemen voornamelijk een zij-instromer in dienst voor het vervullen van langdurige vacatures. Scholen die geen zij-instromers hebben, nemen ze veelal niet vanwege het tijdelijke karakter van de openstaande vacature (vervanging) of uit financiële overwegingen (kost teveel). VO-scholen kiezen liever voor een kandidaat met een ontheffing op basis van artikel 33.3 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO). Sinds de zomer is de belangstelling voor zij-instromers wel toegenomen.

#### **Procedure en aanstelling**

Zij-instromers zijn door berichten in de media of via een school in contact gekomen met de mogelijkheid van zij-instroom. Een belangrijke informatiebron blijkt het ministerie van OCenW te zijn. Ook kregen veel zij-instromers informatie door het bezoeken van informatiebijeenkomsten, in tegenstelling tot de schoolleiders. Zij hebben nauwelijks informatiebijeenkomsten bezocht.

De diverse geïnterviewden zijn over het algemeen positief over de informatievoorziening. Toch zijn er ook wel enkele aandachtspunten. Belangrijkste punt is dat het verloop van het traject niet duidelijk uit de informatie naar voren is gekomen. Zowel zij-instromers als schoolleiders hebben behoefte aan meer eenduidige informatie. Daarnaast hebben directeuren behoefte aan een aanspreekpunt waar zij met hun vragen terecht kunnen. Veel collega's hebben overigens helemaal geen informatie vooraf ontvangen (van de school).

Er zit een verschil in de door collega's ervaren betrokkenheid bij het aanstellen van de zij-instromer en de voorstelling die de schoolleiders daarvan hebben. Het is mogelijk dat directeuren deelname van één teamlid aan de benoemingscommissie beschouwen als het betrokken zijn van het team. In zo'n geval hebben de andere teamleden wellicht het idee dat zij niet geconsulteerd zijn, omdat zij er niet over op de hoogte zijn gebracht. Het uiteindelijke besluit een zij-instromer aan te stellen werd over het algemeen door de directie genomen.

### **Bemiddeling**

Bemiddelingsbureaus zijn er ten tijde van het onderzoek onvoldoende in geslaagd de zij-instromer en de school bij elkaar te brengen. Enkele redenen hiervoor zijn:

- Veel inschrijvingen van zij-instromers, maar weinig interesse van scholen voor zij-instromers (voor de zomervakantie)
- Veel VO scholen zien 'ontsnapping naar artikel 33.3' als een voordeel, omdat assessment en scholing uitgespaard kunnen worden.
- Bemiddelingsbureaus bemiddelden aanvankelijk alleen als een school zich meldde. Ze zijn hier in de loop van de tijd actiever in geworden.

De scholen en zij-instromers die gebruik hebben gemaakt van de bemiddelingsbureaus zijn over het algemeen ook tevreden. Dit aantal is echter te klein om hier valide uitspraken over te kunnen doen. Het SBO zal zelf nog de tevredenheid van de klanten aan nader onderzoek onderwerpen. De lerarenopleidingen zijn over het algemeen tevreden over de werkzaamheden van de bemiddelingsbureaus.

### **Assessments**

Tot 1 juli 2001 zijn 538 assessments afgenomen door de lerarenopleidingen, waarvan 479 in het PO en 59 in het VO. Hiervan zijn in het PO 384 geschikt verklaard en in het VO 51. Deze assessments volgen vrijwel altijd het door het Stoas opgezette instrument. Veel lerarenopleidingen passen deze wel aan door bijvoorbeeld videobegeleiding toe te voegen. Bovendien is men op zoek naar alternatieven. Toch lijkt het assessment een goed instrument om een oordeel te vellen en concrete aanwijzingen te leveren voor het opstellen van het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP). Zij-instromers en schoolleiders zijn immers tevreden over het assessment.

De lerarenopleidingen geven aan vrijwel geen wachtlijsten te kennen. Potentiële zij-instromers moeten wel wachten voordat ze aan het assessment kunnen beginnen, maar dat valt binnen de wettelijke termijn. De tijd voor het opzetten van de assessments was aanvankelijk te kort. Een andere ervaring vanuit de lerarenopleidingen betreft de kosten van het assessment. Het afnemen van een assessment kost volgens hen al snel 1.000 gulden meer, dan de 2.500 gulden die men mag vragen. Verder is het lastig veldassessoren te krijgen voor het afnemen van de assessments.

**Tripartiete overeenkomst**

De meeste scholen hebben een tripartiete overeenkomst opgesteld. Toch heeft niet elke zij-instromer een dergelijke overeenkomst. Bovendien komt de overeenkomst ook niet altijd voort uit 'samenwerking' tussen de drie partijen (school, opleiding en zij-instromer). De zij-instromer is vaak niet bij het opstellen betrokken geweest.

**Scholing**

De zij-instromer volgt vrijwel altijd de scholing bij de lerarenopleiding waar ook het assessment is afgenomen. Sommigen moeten dat zelfs, omdat de lerarenopleiding op deze wijze de kosten voor een assessment terug wil verdienen. Hierin zit een gevaar van belangenverstremming. Eén van de assessors is afkomstig van de lerarenopleiding en kan de kandidaat een hogere opleidingsbehoefte toeschrijven, dan nodig (in het onderzoek zijn hiervoor nauwelijks directe aanwijzingen gevonden).

De zij-instromers volgen niet altijd een scholing 'op maat'. Lerarenopleidingen geven aan dat het soms financieel aantrekkelijker is een zij-instromer in te schrijven als (deeltijd)student. Een ander punt waardoor zij-instromers geen scholing 'op maat' volgen is dat lerarenopleidingen soms nog geen 'op maat' traject bieden. Voor docenten binnen opleidingen is het soms lastig over te schakelen op een competentiegerichte denkwijze.

De scholen zijn negatief over het contact en de samenwerking met de lerarenopleidingen. Ze geven aan dat er nauwelijks contact is over het scholingstraject en dat men ook weinig invloed uit kan oefenen. Bovendien laat het contact over de begeleiding volgens de scholen te wensen over. Lerarenopleidingen vinden soms ook dat dit contact te wensen over laat.

Veel hogescholen hebben naast de reguliere lerarenopleiding ook een verkorte opleiding. De gevolgen van het traject zij-instroom voor de instroom in de verkorte opleiding lijken vrijwel nihil. Er is eerder sprake van een toename van het aantal belangstellenden dan een afname. Voor heldere uitspraken hierover zijn de nieuwe inschrijvingscijfers voor het cursusjaar 2001-2002 nodig.

**Begeleiding**

Zij-instromers hebben behoefte aan begeleiding. Alle zij-instromers krijgen dan ook begeleiding op school en zijn hier over het algemeen (zeer) tevreden over. Vaak doet dit een meer ervaren collega of een directielid. Begeleiders zijn vaak gefaciliteerd voor begeleiding van nieuwe leerkrachten, maar voor de specifieke begeleiding van zij-instromers is dat minder vaak het geval.

De scholen vinden de begeleiding van zij-instromers over het algemeen intensiever dan de begeleiding van andere nieuwe leerkrachten (met name van starters). Zij-instromers leren wel sneller en zijn bovendien zelfstandiger, waardoor de begeleiding snel kan verminderen. Het is echter niet altijd mogelijk een docent vrij te maken voor begeleiding en ook vanuit de lerarenopleiding komt hierin weinig steun. De 2.000 gulden vergoeding voor begeleiding zijn

volgens de scholen niet voldoende<sup>1</sup>. De zij-instromers zijn in het algemeen tevreden over de begeleiding door de school.

De scholen achten de begeleiding vanuit de lerarenopleiding vaak onvoldoende. Collega's en schoolleiders vinden dat de opleiding meer moet terugkoppelen naar de begeleider op school. Bovendien moet meer begeleiding op de werkplek plaatsvinden. De onderzoekers zijn van mening dat er hierbij wel enigszins rekening mee moet worden gehouden, dat het traject in een startfase zit. Zo hebben zij gemerkt dat de begeleiding na de zomervakantie door zowel scholen als lerarenopleidingen beter lijkt te zijn aangepakt. Een volgende meting moet hierover meer duidelijkheid verschaffen.

Ook bij begeleidende collega's bestaat soms behoefte aan coaching of scholing in het begeleiden van zij-instromers. Enkele hogescholen verzorgen daarom opleidingen voor begeleiders van zij-instromers.

### **Acceptatie**

Binnen scholen accepteren de geïnterviewde collega's de zij-instromer vrijwel altijd. Zo draaien ze vaak mee als volwaardig teamlid. Wel merken zij-instromers dat sommige teamleden hier moeite mee hebben. Deze groep heeft vaak problemen met het fenomeen zij-instroom, waardoor -volgens hen- mensen zonder bevoegdheid toch evenveel, of zelfs meer, verdienen.

### **Arbeidsvoorwaarden**

De meeste zij-instromers hebben niet over hun arbeidsvoorwaarden kunnen onderhandelen, ze stonden bij voorbaat vast. Wel heeft het merendeel van de zij-instromers zijn/haar wensen kenbaar kunnen maken omtrent de klas waaraan ze les wilden geven.

Het gros van de geïnterviewde zij-instromers zeggen in schaal 9 en 10 te zijn ingeschaald. De zij-instromer is zelf meestal tevreden over de arbeidsvoorwaarden, ook in vergelijking met de vorige baan. De schoolleiders en de geïnterviewde collega's vinden het salaris van de zij-instromer ook redelijk. De teamleden zijn volgens hen negatiever. Het onderzoeksteam heeft de indruk dat dit is veroorzaakt door de beeldvorming in het onderwijsveld over salariëring van zij-instromers.

### **Subsidie**

Het subsidiebedrag was volgens de scholen niet toereikend. Inmiddels heeft het ministerie van OCenW deze verhoogd. Welke uitwerking dit heeft op het aantal zij-instromers moet worden afgewacht. Opvallend is dat de subsidieregeling niet bij iedere school bekend is. Wellicht komt dit doordat het bestuur de subsidie aan moet vragen en in het onderzoek de schoolleiders zijn geïnterviewd. Ook komen scholen niet altijd in aanmerking voor subsidie. Oorzaken hiervoor kunnen onder andere het ontbreken van een tripartiete overeenkomst, zij-instromer ingeschreven als student bij de lerarenopleiding of een aanstelling op basis van artikel 33.3 van de WVO zijn.

---

<sup>1</sup> Inmiddels is de subsidieregeling aangepast. Sinds 1 augustus 2001 mogen scholen zelf weten hoe ze het subsidiebedrag verdelen.

### **Openbreken onderwijsarbeidsmarkt**

In het onderwijsveld wordt zij-instroom veelal gezien als een tijdelijke maatregel voor het oplossen van het lerarentekort. Behoudens de lerarenopleidingen, zien de overige respondenten het traject zij-instroom niet direct als een structurele beleidsmaatregel voor het openbreken van de onderwijsarbeidsmarkt.

### **Oordeel**

Het traject zij-instroom krijgt van de zij-instromers en collega's een krappe voldoende. Hieraan zijn met name de slechte contacten met de lerarenopleidingen debet. Toch heeft dit de motivatie van de zij-instromers voor het werken in het onderwijs nauwelijks aangetast. Deze motivatie is eerder toegenomen.

### **Vijfkwartsmaat**

Vijfkwartsmaat lijkt enig effect te hebben gehad op het traject zij-instroom. Waarschijnlijk heeft het project eraan bijgedragen dat schoolbesturen in de G4 sneller een zij-instromer in dienst nemen. Zonder de extra tegemoetkoming in de kosten door het ministerie in het schooljaar 2000-2001 was dit minder aantrekkelijk geweest. De doelstelling om 200 zij-instromers in het schooljaar 2000-2001 aan te stellen binnen de G4 lijkt niet gehaald. Volgens cijfers van de projectleiders uit de G4 zijn er 165 zij-instromers. Het onderzoeksteam denkt wel dat dit, gezien de startproblemen met zij-instroom, een goede score is die de weg opent voor meer zij-instromers.

## **4.2 Aandachtspunten en oplossingen**

Eén van de onderzoeksvragen was na te gaan in hoeverre het traject zij-instroom knelpunten kent. In de tussenrapportage van juli 2001 zijn een deel van de knelpunten neergelegd en inmiddels ook aangepakt. Een voorbeeld hiervan is het verhogen van de subsidie voor zij-instromers. Uit het onderzoek volgt de eigenlijke conclusie dat het traject geen echte knelpunten kent, maar wel aandachtspunten. Hieronder passeren de belangrijkste aandachtspunten puntsgewijs de revue, waarna aandacht is voor eventuele oplossingen. In de oplossingen staat weergegeven of de respondenten met een oplossing kwamen of de onderzoekers. De oplossingen die het onderzoeksteam aandraagt, komen voort uit de gesprekken die met de verschillende partijen uit het veld zijn gevoerd.

### **De informatie voorziening is niet altijd éénduidig**

De zij-instromers, collega's en schoolleiders vragen om meer éénduidige informatie. In het onderzoek komt naar voren dat het opzetten van een éénduidige folder voor iedere afzonderlijke doelgroep (school, zij-instromer en collega) hier verbetering in aan kan brengen. De bestaande informatievoorziening voldoet hier blijkbaar nog niet aan. Volgens Research voor Beleid kan een dergelijke folder duidelijk de verschillende stappen in het traject neerzetten alsmede eventuele consequenties van de diverse stappen voor de betrokkene. Voor de collega's kan een dergelijke folder de functie hebben het wantrouwen zoveel mogelijk weg te werken, door het geven van feitelijke informatie. Inmiddels is duidelijk geworden dat OCenW de folder vernieuwd heeft. Een volgende meting moet duidelijk maken of de verschillende doelgroepen tevreden zijn over de informatie die daarin geboden is.

**VO-scholen stellen liever onbevoegden aan op basis van artikel 33.3 WVO dan een zij-instromer**

Volgens diverse respondenten zou de Inspectie op het Onderwijs strenger op moeten treden tegen scholen die voor een ontheffing kiezen. De Inspectie zou scholen moeten proberen te 'dwingen' eerst naar een zij-instromer in het beroep te zoeken, alvorens een ontheffing te verlenen. De Inspectie heeft in juli 2001 een brief met deze strekking uit laten gaan. Het effect hiervan is ten tijde van deze meting nog niet duidelijk.

**Bemiddelingsbureaus spelen nog een kleine rol**

Ten tijde van het onderzoek bleek de rol van de bemiddelaars nog klein. Uit de cijfers van het SBO is gebleken dat, met name sinds de zomer, de bemiddelaars steeds meer zij-instromers bemiddelen. De bemiddelaars stellen zichzelf actief op en zullen dat, naar mening van het onderzoeksteam, ook moeten blijven doen.

**Zij-instromers zijn niet direct inzetbaar**

Enkele scholen merken op dat het lang kan duren voordat een zij-instromer feitelijk inzetbaar is (en dus het assessment heeft doorlopen). De lerarenopleidingen kennen geen wachtlijsten en nemen de assessments binnen de wettelijk aangegeven termijn af. Wel kennen ze een wachttermijn tussen de aanmelding voor en de start van het assessment. Deels komt dit doordat enige organisatie van het assessment tijd vergt. Anderzijds was het traject zij-instroom gestart nadat bij de lerarenopleidingen en scholen de formatie was verdeeld; het inplannen van (veld)assessoren is daardoor lastig. Het onderzoeksteam denkt dat dit komend schooljaar beter en dus sneller gaat.

**De kosten van een assessment zijn hoger dan een vergoeding**

De kosten van assessments zijn volgens de lerarenopleiding hoger, dan de 2.500 gulden die ze voor een assessment mogen vragen. Research voor Beleid is van mening dat hierdoor diverse ongewilde effecten optreden. Daarbij valt te denken aan een verminderde kwaliteit van de assessments. Verder kan de belangenverstrengeling van lerarenopleidingen als assessor en opleider ertoe bijdragen, dat een lerarenopleiding hogere opleidingsbehoeften aan een zij-instromer toeschrijft om het assessment terug te verdienen. De door de lerarenopleidingen genoemde oplossing is het verhogen van het budget voor een assessment. Het lijkt, buiten een wetswijziging, eenvoudig de maximumprijs die hogescholen mogen vragen te verhogen. Bijkomend neveneffect kan zijn dat scholen dan minder snel een zij-instromer een assesment zullen laten afnemen en daarmee minder zij-instromers aannemen. Scholen geven immers aan de 2.500 gulden al hoog te vinden. Overigens zijn er al lerarenopleidingen die meer vragen dan 2.500 gulden.

Research voor Beleid ziet een betere oplossing in het bundelen van de krachten van de diverse opleidingen in vier of vijf regionale assessmentcenters. De kosten zijn op deze manier te drukken en te delen. Uiteindelijk levert dit een effectievere afname van de assessments op, waarbij bovendien een betere bundeling van kennis ontstaat. Een partijdige beoordeling is in dit geval vrijwel uitgesloten. Lerarenopleidingen kunnen elkaar weliswaar niet meer beconcurreren met het assessment, maar dat lijkt het onderzoeksteam ook niet in het belang van het onderwijsveld in het algemeen. Lerarenopleidingen kunnen elkaar gaan beconcurreren in de 'op maat' trajecten of door het aanbieden van scholingstrajecten, gericht op specifieke

onderwerpen. Ook maken grotere regio's het zoeken van veldassessoren wellicht makkelijker. Hoe het onderwijsveld hier tegen aan kijkt is onbekend, hoewel enkele lerarenopleidingen hier niet negatief tegenover stonden. Alvorens hiertoe over te gaan lijkt een (beknopte) haalbaarheidsstudie vanuit het ministerie gewenst.

#### **De subsidie dekt voor een school de kosten van een zij-instromer niet**

De subsidie die in het schooljaar 2000-2001 van kracht is, lijkt niet voldoende te zijn om alle met een zij-instromer gepaard gaande extra kosten te dekken. Dit is in elk geval het beeld dat is ontstaan, waardoor scholen dus minder snel een zij-instromer aan zullen trekken. In dit stadium is het echter niet zinvol hierover verder uit te wijden. Het ministerie heeft op 1 augustus 2001 voor PO en VO een nieuwe subsidieregeling in werking laten treden, waarmee de school meer geld en flexibiliteit krijgt. De subsidie is ontschot, waardoor scholen zelf kunnen weten hoeveel ze aan begeleiding of scholing wil besteden. Dit lijkt in eerste instantie een gunstige ontwikkeling, maar is in een volgende meting van de assessmentaanvragen meer over te zeggen.

#### **Omslag naar competentiegericht denken moeten sommige lerarenopleidingen nog maken**

Door de diverse 'Maatwerk voor Morgen'-nota's en extra gelden in het kader van het Educatief Partnerschap (EPS) zijn de lerarenopleidingen hier reeds mee aan de slag. De lerarenopleidingen melden dat het bewerkstelligen van deze omslag tijd nodig heeft. Tussen de lerarenopleidingen zijn hierin verschillen waarneembaar.

#### **Contacten tussen de school en lerarenopleiding over scholing en begeleiding van de zij-instromer zijn slecht**

De tripartiete overeenkomst is de aangewezen plek voor het maken van afspraken tussen de drie betrokken partijen (school, opleiding en zij-instromer) over deze contacten. Enkele lerarenopleidingen geven aan dat dit te controleren is door consequenties te verbinden aan het niet nakomen van deze afspraken (strafkortingen o.i.d.). Research voor Beleid vindt dat de afspraken in de tripartiete overeenkomst dan wel zoveel mogelijk naar ieders tevredenheid moeten zijn. Men moet bij dit aandachtspunt bovendien bedenken dat een aantal zij-instromers ten tijde van de interviews nog niet met de scholing was gestart.

#### **De begeleiding van zij-instromers is niet altijd optimaal, met name vanuit de lerarenopleiding**

Ook hier geldt de tripartiete overeenkomst als leidend. Daarnaast geven de collega's/begeleiders aan dat het scholen van begeleiders in de school waarschijnlijk een belangrijke bijdrage levert aan een betere begeleiding. Research voor Beleid constateert dat zich hierbij nog wel een probleem kan voordoen. Zowel scholen als lerarenopleidingen geven aan dat scholen met een zij-instromer vaak een tekort hebben aan leerkrachten en dus geen docent (voor begeleiding) kunnen missen. Anderzijds biedt deze optie wel weer interessante mogelijkheden voor docenten tot doorstroming naar andere functies. Ook geven lerarenopleidingen aan dat schoolbesturen, of een samenwerkingsverband van scholen, een bovenschoolse coach aan kunnen stellen. Lerarenopleidingen (of onderwijsbegeleidingsdiensten) zouden in deze bovenschoolse begeleiding een taak kunnen krijgen.



**Sommige collega's en scholen staan nog niet (geheel) open voor zij-instromers**

Dergelijke problemen zijn waarschijnlijk het best op te lossen door een goede voorlichting, onder andere over de meerwaarde die zij-instromers mee kunnen brengen. Ook openheid, met name over de 'angst' van vermeende hoge salarissen, is van belang.

**Scholen zien in zij-instromers geen indirecte oplossing voor vervangingsbanen**

Vervangingsbanen op zich zijn, op zijn zachtst gezegd, niet de meest geschikte banen voor zij-instromers. Enerzijds door de (intensieve) begeleiding die zij aanvankelijk nodig hebben. Anderzijds zeggen zij-instromers vaak een vaste baan op als ze het onderwijs in gaan, maar kunnen het geld van een volledige baan niet missen. Scholen zijn te wijzen op het (fulltime) aanstellen van een ervaren docent (uit de school) die vervanging op zich neemt en eventueel ook andere taken heeft, zoals begeleiding. Op deze wijze kan een zij-instromer de eventueel open gekomen vacature vervullen en heeft de school ook haar vervanging geregeld.

**Onduidelijkheden omtrent wetgeving rond zij-instroom**

Voor scholen, lerarenopleidingen en zij-instromers is het vaak onduidelijk welke rechten en plichten de Interimwet met zich meebrengt. Dit blijkt ondermeer uit de onduidelijkheid over de terminologie rond het scholings- en begeleidingsadvies en het POP, de hogere bijdrage voor een assessment dan de wettelijke 2.500 gulden, de definitiekwestie van een zij-instromer in het beroep (zo hanteert de Inspectie de definitie die uitgaat van subsidiëring van de zij-instromer en dus zij-instromers die als student staan ingeschreven niet meetelt). Het onderzoeksteam ziet hier voor het ministerie van OCenW een taak weggelegd in éénduidige informatievoorziening.

## LITERATUUR

Hieronder is een overzicht gegeven van tijdens het onderzoek gebruikte literatuur:

Klarus, R., Schuler, Y. & Wee, E. ter (2000). *Bewezen geschikt: Een assessment procedure voor aspirant leerkrachten (zij-instromers) in het PO en VO*. Wageningen: Stoas.

*Maatwerk voor Morgen: het perspectief van een open onderwijsarbeidsmarkt*. Zoetermeer: Ministerie van OCenW, 1999.

Onderwijsraad, 'Interim-wet zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs, 19 januari 1999a.

Onderwijsraad, 'Lerarenbeleid: kwaliteit voor vandaag én morgen', 26 mei 1999b.

Onderwijsraad, '*Ontwerp-Uitvoeringsbesluit Interim-wet zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs*', 4 juli 2000.

ROA (1999). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2004: Statistische bijlage*. Maastricht: Universiteit Maastricht, Faculteit der Economische wetenschappen en Bedrijfskunde.

Sikkes, R. 'De jacht op nieuwe leraren', *Het Onderwijsblad*, 2001, (4), p. 18 – 19.

Vermeulen, M. '*Orde houden is het moeilijkst*', de Volkskrant, 6 februari 2001.

---

## BIJLAGE 1 AANTALLEN

Om de aantallen assessments voor zij-instromers in het beroep (en aanvullende gegevens) te achterhalen is aan alle assessmentcenters een lijst gestuurd, met daarin onderstaande vragen.

1. Totaal aantal assessment aanvragen van het afgelopen cursusjaar
2. Vermoedelijk aantal assessment aanvragen volgend cursusjaar
3. Aantal mensen op de wachtlijst voor een assessment
4. Aantal kandidaten dat eerder afgewezen was bij een ander assessmentcentrum
5. Totaal aantal afgenomen assessments (exclusief mensen die nog bezig zijn)
6. Aantal geschikt bevonden kandidaten, zonder verdere opleidingsbehoefte
7. Aantal geschikt bevonden kandidaten, met opleidingsadvies
8. Aantal afgewezen kandidaten
9. Aantal kandidaten nog bezig met het assessment
10. Aantal geschikt bevonden kandidaten dat bij u een opleiding volgt
11. Aantal geschikt bevonden kandidaten dat elders een opleiding volgt
12. Aantal geschikt bevonden kandidaten waarvan onbekend is of zij een opleiding volgt

Indien het voorkomt dat kandidaten niet het hele assessment mogen afmaken, maar tijdens het assessment afvallen, kon men daar ook de aantallen van geven:

13. Aantal afgewezen kandidaten n.a.v. de 'screening' voorafgaand aan het eigenlijke assessment
14. Aantal afgewezen kandidaten n.a.v. het samengestelde portfolio
15. Aantal afgewezen kandidaten n.a.v. het maken van praktijkopdrachten
16. Aantal afgewezen kandidaten n.a.v. het evaluatie-gesprek
17. Op ander moment afgewezen, namelijk .....
18. Aantal kandidaten dat *zelf* gestopt is

## BIJLAGE 2 ONDERWERPEN VOOR INTERVIEWS OP DE SCHOLEN

De vragenlijst bestaat uit drie delen, in ieder deel komen veelal dezelfde onderwerpen aan bod. Aan de schoolleiders zijn meer algemene zaken en achtergronden met betrekking tot de school gevraagd.

### ITEMS UIT DE VRAGENLIJST VAN DE DIRECTIE

#### Deel A: Keuze zij-instromer

- Waarom gekozen voor zij-instromers? Aantal zij-instromers?
- Hoe is keuze voor zij-instromers tot stand gekomen? Schoolbestuur initiërend of directie school?
- Aantal onvervulde vacatures?
- Op welke wijze informatie verkregen, welke informatiekanalen?
- Tevreden over verkregen informatie?
- Ervaringen met bemiddelingsbureaus (welke?)
- Betrokkenheid van docententeam bij het aannemen van de zij-instromer

#### Deel B: Assessment, opleiding en begeleiding

- Ervaringen met assessmentcenters (wachtijd, tevreden met uitslag, kosten)
- Ervaringen met POP (inhoud, tevreden met samenstelling, wijze van evaluatie)
- Ervaringen met de opleiding (contacten, kwaliteit van de opleiding, invloed op opleiding)
- Betrokkenheid van de school bij tussentijds- en eindbeoordeling van de zij-instromer
- Begeleiding binnen de school (hoe georganiseerd/gefaciliteerd, zijn de begeleiders opgeleid, mening over soort begeleiding waar zij-instromers behoefte aan hebben )
- Op welke onderdelen wordt zij-instromer begeleid (door wie, hoeveel uur, ook vanuit de opleiding)
- Hoe ervaart de zij-instromer de combinatie van werken en leren

#### Deel C: Functioneren

- Ervaringen met collega's, directie en bestuur (contacten en samenwerking met collega's, geaccepteerd als teamlid)
- Over de werkzaamheden (functie, verschil met art.33.3, aanstelling, aantal uren)
- Indien u kon kiezen uit zij-instromer, afgestudeerde lerarenopleiding, leraar in opleiding (LIO) of leerkracht met ervaring elders, of iemand met art.33.3 ontheffing, waar gaat dan voorkeur naar uit?
- Kunt u typerende eigenschappen voor zij-instromers noemen?

#### Deel D: Financiële middelen, arbeidsvoorwaarden, overige gegevens

- Zijn de beschikbare middelen voldoende voor de ontstane kosten voor zij-instromers (scholing, begeleiding)?
- Bekend met subsidieregeling, ook aangevraagd?

- Mening t.a.v. salaris en arbeidsvoorwaarden van de zij-instromer? Hoe denken de overige teamleden hierover? Is hierover met de zij-instromer onderhandeld of stond dit bij voorbaat vast?
- Alleen voor VO: verschil met aanstelling volgens artikel 33.3 (tijdelijke ontheffing)? Voordelen en nadelen van zij-instromers vgl. met een aanstelling volgens artikel 33.3?
- Tripartiete overeenkomst (door wie opgesteld)
- Achtergrondkenmerken school (leerlingenaantal, denominatie, % 1.9-leerlingen etc.)
- Achtergrondkenmerken schoolbestuur waartoe school behoort (grootte, denominatie etc.).

### **Algemene vragen**

- Positieve / negatieve ervaringen
- Wat vindt u van het idee om het leraarberoep toegankelijker te maken? Wat is uw visie op het zij-instroom traject in dat verband?
- Knelpunten / oplossingen

## **ITEMS UIT DE VRAGENLIJST VAN DE ZIJ-INSTROMERS**

### **Deel A: Keuze zij-instromer**

- Waarom besloten zij-instromer te worden?
- Eerder overwogen in onderwijs te gaan werken? Waarom toen niet gedaan?
- Op welke wijze informatie verkregen, welke informatiekanalen?
- Tevreden over verkregen informatie?

### **Deel B: Procedure en aanstelling**

- Verloop van aanmelding (hoe op het spoor gekomen, hoe ervaren, was er een wachttijd, bemiddelingsbureaus, contact met scholen)
- Tevredenheid over rol bemiddelingsbureaus (voorbereiding op assessment, contact met assessmentcentrum, contact met scholen)
- Verloop van assessment (hoe waren de aanwijzingen en het uitvoeren van samenstellen portfolio en praktijkopdrachten)
- Mening over intake- en afsluitende gesprek
- Mening over opstellen van persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)
- Tripartiete overeenkomst (hoe opgesteld)

### **Deel C: Opleiding en begeleiding**

- Opleiding bij zelfde instelling als assesmentafname
- Opleiding op maat volgens pop(plaats waar lessen gevolgd worden, mening over niveau)
- Combinatie van werken en leren(welke verwachtingen, hoe ervaren)
- Motivatie voor dit werk toe/afgenomen (nu men bezig is ermee)
- Begeleiding binnen de school (door wie, op welke wijze contact, oordeel over begeleiding, waaraan het meeste behoefte)
- begeleiding vanuit de opleiding(op welke wijze, hoe vindt beoordeling plaats)

**Deel D: Functioneren**

- Ervaringen met collega's, directie en bestuur (contacten en samenwerking met collega's)
- Gevoel geaccepteerd te zijn als volwaardig teamlid; als leerkracht; inbreng gewaardeerd wordt
- Hoe zijn de arbeidsvoorwaarden tot stand gekomen (bij voorbaat vast of onderhandeling)
- Tevreden over arbeidsvoorwaarden (ook in vergelijking met vorig werk)
- Welke salarisschaal (tevreden met salaris)

**Achtergrondinformatie**

- Oordeel in een cijfer over traject zij-instroom
- Aanstelling in PO welke groep en aantal uren; in VO welk vak en aantal uren; voor welke bevoegdheid: 1<sup>e</sup> of 2<sup>e</sup> graads opgeleid
- Achtergrondinformatie zij-instromer (sexe, leeftijd, vorige beroep, jaren werkervaring, eerder met kinderen gewerkt; bij welke instelling wordt opleiding gevolgd)
- Bereidheid mee te werken aan contactgroep zij-instromers van ministerie OCenW

**Overige opmerkingen**

- Op- en/of aanmerkingen, positieve / negatieve ervaringen
- Suggesties voor oplossingen van gesignaleerde knelpunten

**ITEMS UIT DE VRAGENLIJST VAN DE COLLEGA VAN DE ZIJ-INSTROMER****Deel A: Keuze zij-instromer**

- In welk opzicht te maken met de zij-instromer?
- Hoe zij-instromer te karakteriseren?
- Op welke wijze informatie verkregen, welke informatiekanalen?
- Tevreden over verkregen informatie?
- Hoe was docententeam betrokken bij aannemen zij-instromer?

**Deel B: Procedure en aanstelling**

- Mening over assessmentuitslag
- Ervaringen met POP (inhoud, tevreden met samenstelling, wijze van evaluatie)

**Deel C: Opleiding en begeleiding**

- Ervaringen met de opleiding (contacten, kwaliteit van de opleiding, voldoende begeleiding vanuit opleiding, tevredenheid over samenwerking)
- Terreinen waarop invloed op de opleiding wordt uitgeoefend / gewenst is.
- Betrokkenheid van de school bij tussentijds- en eindbeoordeling van de zij-instromer.
- Begeleiding binnen de school (hoe georganiseerd/gefaciliteerd, begeleiders opgeleid, mening over soort begeleiding waar zij-instromers behoefte aan hebben, tevreden over begeleiding )
- Op welke onderdelen wordt zij-instromer begeleid (door wie, hoeveel uur, ook vanuit de opleiding)
- Hoe ervaart de zij-instromer de combinatie van werken en leren

**Deel D: Functioneren**

- Is de zij-instromer door de collega's geaccepteerd, wordt hij ook als volwaardige teamlid gezien?
- Hoe zijn contacten en samenwerking met andere collega's?
- Mening t.a.v. arbeidsvoorwaarden en salaris (Hoe denken de andere collega's hierover?)

**Achtergrondinformatie**

- Oordeel in een cijfer over traject zij-instroom
- Achtergrond informatie collega zij-instromer (leeftijd, aantal jaren werkervaring, in welk leerjaar/groep, aantal uren van aanstelling, bij VO welk vak en type bevoegdheid)?
- Wat vindt u van het idee om het leraarberoep toegankelijker te maken? Wat is uw visie op het zij-instroom traject in dat verband?

**Overige opmerkingen**

- Op- en/of aanmerkingen, positieve / negatieve ervaringen
- Suggesties voor oplossingen van gesignaleerde knelpunten