

# Zij-instroom

Een gedeelde verantwoordelijkheid  
van scholen en opleidingen





# Zij-instroom

Een gedeelde verantwoordelijkheid  
van scholen en opleidingen

—





# Voorwoord

De publicatie die voor u ligt staat geheel in het teken van zij-instroom. Een belangrijk onderwerp. Niet alleen voor de sector en voor de PO-Raad, maar vooral voor onze leerlingen in het primair onderwijs. Want, zoals u weet staat ons onderwijs voor de grootste uitdaging ooit: het lerarentekort. Een complex probleem dat al op diverse plekken in het land speelt.

Het tekort aan leraren zal straks nog groter worden. Uit de meest recente cijfers dreigt het primair onderwijs het nieuwe schooljaar in te gaan met een tekort van maar liefst 1.300 leraren. Het spreekt voor zich dat tienduizenden kinderen hier de gevolgen van gaan merken. En ook de prognose van het lerarentekort vertoont een somber beeld: dit kan namelijk oplopen tot maar liefst 11.000 fte in 2027. Kortom, het lerarentekort hangt als een donkere wolk boven ons hoofd.

Goed onderwijs voor ieder kind. Dat is waar de PO-Raad voor staat. Daarom vinden wij het belangrijk dat een kwantitatief probleem zoals het lerarentekort, kwalitatief zo goed mogelijk wordt aangepakt. Zo zijn wij een groot voorstander van meer opleidingsroutes naar het lerarenberoep en van meer diversiteit op de werkvloer. Dit draagt bij aan de aantrekkelijkheid van de sector primair onderwijs als werkgever.

Juist zij-instromers zorgen voor meer diversiteit in de schoolteams. Zij brengen nieuwe kennis en andere vaardigheden mee en dragen daarmee bij aan de kwaliteit van het onderwijs. Maar zelfstandig voor de klas staan is wezenlijk anders dan een baan hebben in het bedrijfsleven. Daarom is het des te belangrijker dat er een goede leerwerk omgeving in de school wordt gecreëerd. Een plek, waar de

zij-instromer kan leren van zijn of haar collega's en waar volop ruimte is voor reflectie.

Het goed opleiden van zij-instromers is een gedeelde verantwoordelijkheid van scholen en opleidingen. Door theorie en praktijk met elkaar te verbinden en intensief samen te werken, wordt de kwaliteit van de opleiding van de zij-instromer aanzienlijk vergroot. Deze samenwerking krijgt onder andere vorm in de opleidingscholen die verbonden zijn aan het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren.

Maar naast het realiseren van de juiste randvoorwaarden in de school en in de samenwerking tussen scholen en opleidingen, is het ook van belang dat de politiek de juiste randvoorwaarden schept. De PO-Raad blijft zich inzetten voor betere randvoorwaarden om het voor scholen aantrekkelijker te maken om zij-instromers aan te stellen. Dit is nodig, omdat onze sector juist die gemotiveerde, kundige potentiële leraren van buiten nodig heeft. Ten gunste van de kwaliteit van het onderwijs voor alle kinderen, de diversiteit op de werkvloer én ten gunste van de aantrekkelijkheid van het beroep.

Maar waar liggen kansen op het gebied van zij-instroom? Wat is er reeds bekend over 'wat werkt' en 'wat niet werkt'? In deze publicatie laten wij diverse betrokkenen aan het woord over relevante thema's, zoals werving, begeleiding en beoordeling. Ik hoop dat u – net als ik – geïnspireerd raakt door de verhalen, ervaringen en ideeën uit de praktijk en wens u veel leesplezier.

Anko van Hoepen  
Vicevoorzitter PO-Raad



# Inhoud

<b>1. Zij-instroom volgens de wet</b>	<b>7</b>
<b>2. Kwaliteitseisen zij-instroomtrajecten</b>	<b>13</b>
<b>3. Portretten</b>	<b>19</b>
<b>3.1 We werden verrast door de enorme belangstelling</b>	<b>21</b>
De werving van zij-instromers – In gesprek met John Swildens, projectleider Klassewerk in Den Haag	
<b>3.2 Vrijheid in verbondenheid</b>	<b>25</b>
Didactische uitgangspunten voor zij-instroomtrajecten – In gesprek met Janneke Waelen, teamleider Marnix Academie Utrecht	
<b>3.3 Je eigen leerpad volgen</b>	<b>29</b>
Selectie en toetsing – In gesprek met Yvette Kooij, projectleider flexibilisering en teamleider Hogeschool Leiden	
<b>3.4 Naar meer maatwerk en eigenaarschap</b>	<b>33</b>
De begeleiding van zij-instromers – In gesprek met Anja de Bruijn, senior beleidsmedewerker HRM Stichting Sirius Amsterdam	
<b>3.5 Hoge kwaliteitseisen stellen</b>	<b>37</b>
De beoordeling van zij-instromers – In gesprek met Ronald de Bakker, docent en coördinator zij-instromerstraject Fontys Hogeschool Eindhoven	





# 1 Zij-instroom volgens de wet

—



# Zij-instroom volgens de wet

**Schoolbesturen kunnen het tekort aan leraren helpen opheffen door zij-instromers aan te nemen. Maar wat is een zij-instromer nu precies? En waar moet een zij-instroomtraject aan voldoen? We zetten de wet- en regelgeving<sup>1</sup> kort op een rij.**

De wet spreekt van een 'zij-instromer-in-het-beroep' als iemand die in het bezit is van een diploma van het hoger onderwijs het zogeheten 'zij-instroomtraject' doorloopt. Het zij-instroomtraject maakt het mogelijk om leraar te worden zonder een reguliere lerarenopleiding te volgen. De zij-instromer volgt een passend traject van maximaal twee jaar, dat is afgestemd op zijn eerdere opleidings- en werkervaring. Vanaf het begin van het traject staat de zij-instromer voor de klas.

Een geschiktheidsonderzoek moet aantonen dat iemand in aanmerking komt voor dit traject. Na afronding van het traject ontvangt de zij-instromer een getuigschrift van bekwaamheid, dus geen bachelor- of masterdiploma, zoals bij de overige routes naar het leraarschap het geval is. Met het getuigschrift is de persoon echter wel bevoegd om les te geven in het primair onderwijs.

Het traject bestaat dus uit drie onderdelen: een geschiktheidsonderzoek, een scholings- en begeleidingstraject van maximaal twee jaar, en een bekwaamheidsonderzoek. Het schoolbestuur, de zij-instromer en een lerarenopleiding sluiten voor het scholings- en begeleidingstraject een tripartiete overeenkomst af.

## Geschiktheidsonderzoek

Iemand die in het bezit is van een hoger onderwijs diploma (hbo of universiteit) en na een maatschappelijke loopbaan in een ander beroep, graag voor de klas wil gaan staan in het basisonderwijs, hoeft daarvoor niet eerst de vierjarige beroepsopleiding te volgen, maar kan zich met zijn wens melden bij het bestuur van een school, ofwel 'het bevoegd gezag'. Als dat bestuur het ziet zitten met de kandidaat, kan het bestuur of de kandidaat zelf een aanvraag indienen bij een lerarenopleiding om een geschiktheidsonderzoek uit te (laten) voeren. Het onderzoek moet antwoord geven op in ieder geval de volgende vragen: hoe relevant zijn de opleiding en maatschappelijke of beroepservaring van de kandidaat? En schuilt er inderdaad een leraar in hem?

Aan de hand van onder andere praktijkopdrachten proberen de onderzoekers daar achter te komen. Hoe is 'het handelen van de kandidaat in het onderwijsproces': hoe geeft hij les, hoe gaat hij met de kinderen om? Hoe ziet zijn 'algemeen professioneel handelen' eruit: kan hij kritisch naar zichzelf kijken en zich ontwikkelen in zijn deskundigheid? En hoe functioneert hij binnen een

<sup>1</sup> Afdeling 11A, artikel 176a tot en met j van de Wet op het primair onderwijs. <http://wetten.overheid.nl/BWBR0024390/2016-08-01> In aanvulling op de wettelijke kaders, hebben LOBO en LPNPO aanvullende onderlinge afspraken gemaakt.

onderwijsorganisatie? Bij dat alles wordt rekening gehouden met het feit dat de lacunes in de kennis, inzicht en vaardigheden van de kandidaat in een periode van maximaal twee jaar, tijdens het zij-instroomtraject, moeten kunnen worden opgevuld.

Als het oordeel van het geschiktheidsonderzoek positief uitvalt, dan wordt een geschiktheidsverklaring afgegeven. Daarin is onder meer aangegeven welke scholing en begeleiding de kandidaat moet krijgen. De kandidaat, die nu officieel 'zij-instromer in het beroep' of kortweg 'zij-instromer' heet, moet dat traject in maximaal twee jaar tijd met succes kunnen doorlopen.

### Scholings- en begeleidingstraject

Die scholing en begeleiding krijgt de zij-instromer werkenderwijs, want hij gaat direct als leraar aan de slag. Hij krijgt een tijdelijke aanstelling (maximaal twee jaar) bij het betreffende bestuur. *Learning on the job* dus. Voor dat scholingstraject sluiten het schoolbestuur, de zij-instromer en een lerarenopleiding een scholings- en begeleidingsovereenkomst af; ook wel aangeduid als een 'tripartiete overeenkomst'. De lerarenopleiding

die het scholingstraject uitvoert, kan een andere lerarenopleiding zijn dan de opleiding die het geschiktheidsonderzoek heeft uitgevoerd.

Maatwerk is het uitgangspunt; voor elke zij-instromer kan de overeenkomst er anders uitzien<sup>2</sup>. Er moet bij de begeleiding in elk geval een bevoegde collega van de zij-instromer betrokken zijn.

### Bekwaamheidsonderzoek

Als de betrokkenen en de zij-instromer in de loop van de tijdelijke aanstelling vaststellen dat de zij-instromer er klaar voor is, doet de zij-instromer een aanvraag voor een bekwaamheidsonderzoek. De zij-instromer dient gedurende de periode van het zij-instroomtraject twee maal de kans te krijgen om aan een bekwaamheidsonderzoek deel te nemen. In het bekwaamheidsonderzoek wordt vastgesteld of de zij-instromer voldoende heeft aangetoond bekwaam te zijn om het beroep van leraar uit te oefenen. Het onderzoek richt zich met name op de kennis, inzicht en vaardigheden die de zij-instromer nog volgens het geschiktheidsonderzoek moest verwerven. Bij de beoordeling gaat het zowel om theorie als praktijk.

2 Bij de scholing en de begeleiding hoeft het bestuur verder geen door de wet voorgeschreven rol te spelen: de scholing wordt door de pabo verzorgd, conform de Wet op expertisecentra (artikel 162j) en de Wet op het primair onderwijs (artikel 176d) door een pabo.

De pabo die de scholing voor zijn rekening heeft genomen, voert het bekwaamheidsonderzoek uit, maar het schoolbestuur in kwestie moet daarnaast een of meer medewerkers binnen het schoolbestuur aanwijzen om het onderzoek mede uit te voeren. Het kan zijn dat het onderzoek, in het kader van het Partnerschap Samen Opleiden, wordt uitgevoerd door een externe partij. In dat geval geldt de afspraak dat de opleidingsassessor van de hogeschool wordt ingezet.

Als het bekwaamheidsonderzoek met goed gevolg wordt afgesloten, krijgt de zij-instromer binnen twee weken een getuigschrift van bekwaamheid. Dit is geen bachelor- of masterdiploma, maar geeft hem wel een onderwijsbevoegdheid.

### Partnerschappen Samen Opleiden

Er zijn Partnerschappen Samen Opleiden die de bestrijding van het lerarentekort als een gezamenlijke verantwoordelijkheid beschouwen. Opleidingen en schoolbesturen die deel uitmaken van het partnerschap pakken de werving en begeleiding van zij-instromers gezamenlijk, op regionaal niveau, op. Dit is effectief, omdat er binnen de partnerschappen al veel wordt samengewerkt en omdat de lijnen kort zijn.

### Subsidie

Schoolbesturen kunnen bij de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) een bijdrage aanvragen voor een zij-instroomtraject. De subsidie bedraagt eenmalig maximaal € 20.000 per zij-instromer. Een schoolbestuur kan de subsidie pas aanvragen nadat de zij-instromer is begonnen met de scholing. Er is een beperkt aantal subsidieplekken. De aanvragen worden toegekend op volgorde van binnenkomst, totdat het subsidieplafond is bereikt.

Omdat elk zij-instroomtraject maatwerk is, zullen de kosten per individu variëren. Vaste kostenposten zijn:

- Het geschiktheidsonderzoek. De prijs varieert per instelling.
- De scholing die het schoolbestuur inkoop bij de lerarenopleiding. De kosten zijn afhankelijk van de hoeveelheid scholing die een zij-instromer nog dient te volgen volgens het geschiktheidsonderzoek. Daarnaast kunnen de kosten variëren per instelling: sommige instellingen laten de zij-instromer 'meelopen' met de reguliere deeltijdopleiding. Andere instellingen ontwikkelen een maatwerktraject. Daardoor lopen de opleidingskosten uiteen van € 8.000 tot € 15.000. Het bekwaamheidsonderzoek is onderdeel van het scholingstraject.
- De begeleiding/coaching binnen de school zelf.



## 2 **Kwaliteitseisen zij-instroom- trajecten**

—





# Kwaliteitseisen zij-instroomtrajecten

**Waar lopen zij-instromers tegenaan als ze in het onderwijs beginnen? En welke gevolgen heeft dat voor opleidingstrajecten voor zij-instromers? We praten erover met Paul Hennissen, lector Opleiden in de School bij De Nieuwste Pabo in Sittard, die ook is betrokken bij opleidingstrajecten van zij-instromers. “Het is een misverstand te veronderstellen dat volwassenen de koppeling tussen theorie en praktijk wel vanzelf leggen.”**

Veel opleidingsaspecten zijn van belang voor elke aankomende leraar, dus ook voor de zij-instromer. Zo heeft het werkplekleren grote waarde, niet alleen omdat aankomende leraren in de schoolpraktijk veel kennis en vaardigheden opdoen, maar ook omdat ze hier hun identiteit als leraar ontwikkelen. Dat laatste, een professionele identiteit ontwikkelen, kan alleen maar op de werkplek, zo is de stellige overtuiging van Hennissen, omdat je daar met leerlingen en collega's werkt. “Die doen een beroep op jou als persoon, en daar is je identiteit als leraar direct aan gekoppeld. Identiteitsontwikkeling is een essentiële component van leraar worden, en is dus ook voor zij-instromers van cruciaal belang.”

## Twee perspectieven

Naast een professionele identiteit ontwikkelen, moeten zij-instromers socialiseren in de school en moeten ze professionele vaardigheden verwerven. Dit zijn volgens Hennissen de drie ontwikkelingsstaken waar opleidingstrajecten voor zij-instromers zich op moeten richten.

Om daar invulling aan te geven, is het belangrijk te weten waar zij-instromers tegenaan lopen als ze in het onderwijs gaan werken. Volgens Hennissen kunnen we daar vanuit twee invalshoeken naar

kijken: vanuit het perspectief van de zij-instromer, het individu, en vanuit het perspectief van de omgeving. “Vanuit het individuele perspectief moet de zij-instromer aansluiting zien te vinden met kinderen, iets dat best lastig kan zijn voor mensen die uit een heel ander werkveld komen. De zij-instromer komt er bijvoorbeeld achter dat niet alle leerlingen vanzelf gemotiveerd zijn, dat klassenmanagement iets heel anders is dan het managen van een afdeling in een bedrijf, of dat er heel wat komt kijken bij orde houden in de klas.”

Vanuit de omgeving bekeken, lopen zij-instromers er bijvoorbeeld tegenaan dat ze vanaf dag één volledig als leraar worden ingezet, dat de taakbelasting groter is dan ze hadden verwacht en dat ze, in vergelijking met de baan die ze hadden, aanmerkelijk minder groeimogelijkheden hebben. “Ook is hulp vragen en hulp krijgen voor zij-instromers vaak lastig”, voegt Hennissen toe. “De collega's gaan ervan uit dat de zij-instromer, iemand met werk- en levenservaring, het allemaal wel kan, en de zij-instromer zelf denkt dat hij aan die verwachtingen moet voldoen. Het risico bestaat dat de zij-instromer hierdoor in een isolement terecht komt.”

Opleidingstrajecten moeten rekening houden met beide perspectieven, stelt Hennissen. “Dat

betekent dat zowel de zij-instromer als de opleiding eigen verantwoordelijkheden hebben. We moeten voorwaarden creëren voor effectieve leerplekken in de school, en de zij-instromers moeten alle kansen grijpen om zich te ontwikkelen.”

### Volwassenen

Daarnaast is het belangrijk dat opleidingstrajecten rekening houden met het feit dat het gaat om het leren van volwassenen. Hennissen: “We weten dat volwassenen hun kennis vooral uitbreiden op basis van herkenning omdat zij, veel meer dan jongeren, een oriëntatiebasis hebben ontwikkeld. Het is belangrijk dat ze nieuwe kennis en ervaringen daaraan kunnen koppelen. Dat betekent voor het opleidingstraject bijvoorbeeld dat je veel met casuïstiek en met herkenbare voorbeelden werkt.”

Ook is het relevant rekening te houden met het biografisch perspectief, met de levensgeschiedenis en de werkervaring van de zij-instromer. Wat de zij-instromer doet en hoe hij leert is daar onlosmakelijk mee verbonden. “Het gaat niet zozeer om de ervaringen op zich,” zegt Hennissen, “maar vooral om wat de zij-instromer daarvan heeft geleerd. Daar moeten we de werkplekbegeleiding altijd aan koppelen. Je ziet het biografisch perspectief bijvoorbeeld terug in

de thema's die zij-instromers belangrijk vinden. Daarin verschillen mensen. De één focust zich bijvoorbeeld op klassenmanagement, de ander wil graag leerlinggericht werken, en een volgende is sterk gericht op didactische vaardigheden. Het is belangrijk daarbij aan te sluiten.”

### Samen opleiden

Hennissen wijst erop dat er al heel veel bekend is over wat werkt in opleidingsprogramma's. Hij noemt: de aanwezigheid van een mentor, vermindering van de werkdruk, peercoaching, feedback en intervisie, een ondersteunend schoolklimaat, en een werkplek die de kenmerken heeft van een professionele leergemeenschap. “Dat is een werkplek waar het leren centraal staat, waar collega's reflecteren op hun handelen, gebruikmaken van kennis van anderen, en samen met anderen onderwijs ontwikkelen. Voor het leren van de zij-instromer is dat zeer stimulerend.”

Een laatste, maar volgens Hennissen zeker niet minst belangrijk, werkzaam bestanddeel van opleidingsprogramma's is dat er sprake is van een *samenhangend* programma. Voor de opleiding van zij-instromers betekent dit dat de drie genoemde ontwikkelingstaken – een professionele identiteit ontwikkelen, kennis en vaardigheden verwerven, en socialiseren in de school – geïntegreerd aan

bod komen. Hennissen: “Daarom is het essentieel dat instituut en school gezamenlijk zorgen voor de werving, selectie en begeleiding van zij-instromers en samen een programma ontwikkelen waarin theorie en praktijk zijn verbonden. Het is een misverstand te veronderstellen dat volwassenen de koppeling tussen theorie en praktijk wel vanzelf leggen. Daarom moet het opleidingsprogramma dat bewerkstelligen.”

En dat gaat het beste in opleidingsscholen, waar al een structuur is van samen opleiden, stelt Hennissen. “Daar weten instituut en school van elkaar wat ze doen en zijn ze gewend om af te stemmen en om theorie en praktijk met elkaar te verbinden. Dat is essentieel voor de opleiding van aankomende leraren, dus ook voor zij-instromers.” In de regio is het belangrijk dat er netwerken ontstaan rond besturen/scholen die geen opleidingsscholen zijn, maar wel zij-instromers hebben, gekoppeld aan Partnerschappen Samen Opleiden en Professionaliseren om ervaringen van samen opleiden te delen en te komen tot een optimaal traject voor zij-instromers.

### Het kost tijd

Tot slot benadrukt Hennissen dat we ons moeten realiseren dat het, hoe dan ook, tijd kost om je te ontwikkelen tot leraar. “De zij-instromer moet zich de theorie eigen maken, moet zich de praktijk eigen maken én moet dat alles verwerken in zijn persoonlijke professionele identiteit. Voor alle drie die componenten moet de zij-instromer voldoende tijd krijgen. Het is dan ook onmogelijk om in een hele korte periode leraar te worden; dat kost echt minimaal twee jaar.”



# 3 Portretten

—



# We werden verrast door de enorme belangstelling

## De wervingscampagne voor zij-instromers in Den Haag

Zij-instromers werven is één van de activiteiten van het project Klassewerk, waarin alle Haagse schoolbesturen en de gemeente Den Haag gezamenlijk ten strijde trekken tegen het lerarentekort in het Haagse basisonderwijs. Het resultaat is hoopgevend, zo blijkt uit een gesprek met John Swildens, projectleider van Klassewerk. Zo'n vierhonderd mensen hebben het afgelopen half jaar belangstelling getoond voor een carrière in het onderwijs.

Dat niet alle belangstellenden ook werkelijk voor het onderwijs zullen kiezen staat vast, maar dat er in Den Haag zoveel mensen afkwamen op de informatiebijeenkomsten voor zij-instromers – in december 2017 en in maart 2018 – is zeer hoopgevend. Welke factoren hebben bijgedragen aan dat succes?

### Arm in arm

“We hebben er natuurlijk ons best voor gedaan om zoveel mogelijk mensen naar de bijeenkomsten te krijgen”, vertelt Swildens, “maar we werden zelf ook verrast door deze enorme belangstelling. De werving voor de eerste bijeenkomst, op 18 december, startte eind oktober. Het aantal aanmeldingen liep in korte tijd op tot meer dan 200 en er zijn uiteindelijk zo'n 180 mensen daadwerkelijk gekomen. Dat is een fantastisch resultaat. Dus toen we in maart de tweede informatiebijeenkomst organiseerden, dachten we eigenlijk dat we met die succesvolle wervingscampagne in het najaar de

markt al aardig hadden afgeroomd. Maar nee hoor: er waren wéér ruim 200 aanmeldingen.”

Gevraagd naar de succesfactoren van de wervingscampagne, noemt Swildens allereerst de gezamenlijkheid, de brede lokale samenwerking. Alle Haagse besturen primair onderwijs, van alle denominaties en richtingen, hebben in het project Klassewerk de handen ineen geslagen. De gemeente Den Haag steunt en subsidieert het project. Swildens: “Besturen die elkaar van nature toch wel beconcurreren, gaan arm in arm aan de slag om het lerarentekort aan te pakken. Sterk is denk ik ook dat ze hierover allemaal op dezelfde manier communiceren. In de werving van zij-instromers gebruiken ze bijvoorbeeld dezelfde teksten en hebben ze dezelfde links op hun website. Dat is heel krachtig.”

Dat alle Haagse schoolbesturen meedoen, is de grote kracht van het project, maar de grootschaligheid – er zijn 160 basisscholen bij betrokken – heeft ook een lastige kant, vertelt Swildens. “Dat maakt de

communicatie weerbarstig. Het is niet eenvoudig om alles tot in alle scholen waterdicht te communiceren, onder andere doordat de communicatie via verschillende schakels verloopt. Maar ook heeft dat te maken met het feit dat scholen het ontzettend druk hebben. Berichtgeving die niet heel urgent is, blijft vaak even liggen.”

### Direct en persoonlijk

Dat de wervingscampagne zo succesvol was, is volgens Swildens ook te danken aan het gebruik van social media. Het is bekend: je kunt daarmee in korte tijd heel veel mensen bereiken doordat men informatie veel en gemakkelijk deelt met anderen. “Maar ook is het een hele *directe* manier van benaderen”, voegt Swildens toe. “Als een nichtje jou wijst op een bijeenkomst voor zij-instromers omdat ze denkt dat het onderwijs mogelijk iets voor jou is, dan is dat heel direct en persoonlijk. Dat heeft een hele andere impact dan een oproep in een onderwijsblad of in de krant.”

Daarnaast is het effectief geweest dat de basisscholen zelf een rol hebben gespeeld in de werving. Aan alle scholen is gevraagd om hun netwerk en hun communicatiekanalen in te zetten om mensen voor de bijeenkomsten te werven, vertelt Swildens. “We hoopten dat er ouders mensen zijn die mogelijk geïnteresseerd

zijn in een baan in het onderwijs of die weer mensen kennen die dat zijn. Ook dat bleek te werken. We hebben via deze weg veel geogst.”

### Iets willen betekenen

Een meer ‘toevallige’ factor die mogelijk heeft meegespeeld, is dat het gesprek over onderwijs en het leraarsvak precies in de periode van de werving in menig huiskamer, kantine en wandelgang aan de orde van de dag was. Als gevolg van het grote succes van de televisieserie *De Luizenmoeder*, die zich afspeelt in een basisschool, was werken in het onderwijs ineens het gesprek van de dag. Swildens: “Het is misschien niet de reclame die we graag willen, maar het gevolg is wel dat het onderwijs ineens heel sterk leeft, dat erover wordt gepraat, dat er maatschappelijke aandacht voor is. Ik kan niet aantonen dat dit effect heeft gehad op de opkomst bij onze bijeenkomsten, maar ik kan me wel voorstellen dat die serie mensen aan het denken heeft gezet over werken in het onderwijs, dat sommigen zich zijn gaan afvragen: zou ik daar misschien iets kunnen betekenen?”

En ‘iets willen betekenen’; daar draait het om in de visie van *Klassewerk*. “Dat was de invalshoek van de wervingscampagne”, zegt Swildens. “We hebben benadrukt dat werken in het onderwijs een



mogelijkheid is om van betekenis te zijn, om echt iets bij te dragen aan de vorming van kinderen. Je kunt allerlei redenen hebben om in het onderwijs te willen werken, maar dát moet het basismotief zijn. Ik zie dat ook terug bij de mensen die een carrièreswitch maken.”

### Kwaliteit

Als vervolg op de bijeenkomst in maart, is er in april de ‘Haagse Open Schoolweek’ georganiseerd. Alle Haagse basisscholen zetten hun deuren open voor mensen die zich nader wilden oriënteren op werken in het onderwijs. Zij konden een ochtend of een middag in de school rondkijken en meelopen. Wie wil, kan op basis daarvan, na een gesprek met een schoolbestuur, een aantal weken aan de slag in een school om te onderzoeken én te laten zien of het beroep van leraar echt iets voor hem of haar is. Is dat het geval, dan volgt er voor de zomervakantie een assessment en kan de zij-instromer die daar goed doorheen komt in het nieuwe schooljaar starten met de opleiding.

“De Open Schoolweek is een wervingsinstrument, maar is tegelijkertijd een eerste globale selectie”, zegt Swildens. “Het is namelijk ook winst als mensen op basis van die ervaring besluiten om het *niet* te doen. Want naast kwantiteit, gaat het natuurlijk ook om kwaliteit. Daarom is de ‘snuffelperiode’ voor het assessment zo belangrijk: weet je zeker dat je het wilt en kunt? Daarmee voorkom je teleurstelling zowel bij de zij-instromer als bij de school. Dat is beslist iets dat we willen voorkomen.”



# Vrijheid in verbondenheid

## Didactische uitgangspunten van zij-instroomtrajecten

**Dat is volgens teamleider Janneke Waelen de kern van de wijze waarop zij-instromers in de deeltijd pabo en in het zij-instroomtraject van de Marnix Academie in Utrecht worden opgeleid. De didactiek is gebaseerd op de specifieke kenmerken van zij-instromers: het gaat om volwassenen die werkervaring hebben in een ander beroep. Welke consequenties heeft dat voor de didactiek?**

Allereerst is het belangrijk om de kenmerken van de doelgroep goed te kennen. Dat maakt het immers mogelijk om de opleiding optimaal af te stemmen op de specifieke kenmerken en behoeften van deze groep. Maar ook zijn er binnen de groep zij-instromers verschillen waarmee ze op de Marnix Academie rekening houden: zij-instromers in het zij-instroomtraject werken al als leerkracht, terwijl zij-instromers in de deeltijd pabo, stage lopen in het basisonderwijs en daarnaast een andere baan hebben. Omdat de behoeften van beide doelgroepen verschillend zijn, krijgen ze les in aparte groepen.

### Andere emoties

Zij-instromers hebben op basis van studie en werkervaring een referentiekader opgebouwd, van waaruit ze naar de opleiding en naar hun nieuwe beroep kijken. Volgens Waelen maakt juist dit aspect – dat de zij-instromer vanuit een ander perspectief kijkt – deze groep zo waardevol voor het basisonderwijs. “Leerkrachten hebben vrijwel allemaal dezelfde vooropleiding. De meesten zijn nooit uit het onderwijs weggeweest. Zij denken en kijken allemaal vanuit het pedagogische perspectief.

Ik vind het heel verrijkend als er in scholen meer mensen werken die andere perspectieven inbrengen. Dat brengt beweging op gang. Ik ben ervan overtuigd dat daarmee niet alleen de kwaliteit van het onderwijs verbetert, maar dat ook het beroep aantrekkelijker wordt.”

Een ander belangrijk kenmerk van zij-instromers is dat ze al een professionele identiteit hebben ontwikkeld in hun vorige beroep. Hierdoor ervaren zij tijdens het leren van het beroep van leraar andere emoties dan studenten die nog geen professionele identiteit hebben ontwikkeld. Zij-instromers moeten hun professionele identiteit immers veranderen, en dat is volgens Waelen een spannend proces. “Dat zij-instromers een nieuw beroep leren waar een andere beroepsidentiteit bij hoort, betekent dat ze de professionele identiteit die ze hebben ontwikkeld, deels moet loslaten. Om een nieuwe identiteit te ontwikkelen, moeten ze vertrouwde houdingen en vaardigheden waar ze goed in zijn nalaten of afleren. Daar is moed nodig voor nodig, en dat proces brengt vaak onzekerheid met zich mee. Het is kwetsbaar om een nieuwe professionele identiteit te ontwikkelen. Daarom is het belangrijk dat daar aandacht voor is in de opleiding. Ten slotte is het natuurlijk ook van

belang dat rekening wordt gehouden met het feit dat zij-instromers de opleiding moeten combineren met hun baan en vaak met een gezin.”

### Ruimte en verbinding

Dat alles leidt tot vier didactische uitgangspunten voor de opleiding van zij-instromers. Allereerst moet het onderwijs *betekenisvol* zijn. Dat betekent onder meer dat zij-instromers ruimte krijgen om te werken aan eigen leervragen, dat vrijstellingen mogelijk zijn en dat er in het programma keuzemogelijkheden zijn. Dit betekent overigens niet dat de zij-instroomer zelf zijn onderwijsprogramma vaststelt. Er zijn weldegelijk verplichte onderdelen, vertelt Waelen. “We hebben gemerkt dat we deze studenten te smal opleiden als we uitsluitend aansluiten bij hun leervragen. Ze zijn bijvoorbeeld heel erg bezig met orde houden en willen vooral daarover veel weten en leren. Dat is begrijpelijk, en daar komen we ook wel aan tegemoet, maar er is natuurlijk meer. We werken daarom met een vast programma, waarbinnen veel ruimte is voor een eigen invulling. Je zou het ‘confectiemaatwerk’ kunnen noemen: er is een vaststaand scholingstraject, maar daarbinnen is er alle ruimte om het aan te passen aan je eigen wensen en behoeften.”

De keuze voor een vast programma doet ook recht aan het tweede didactische principe: *je hoeft het*

*niet alleen te doen*. Doordat alle zij-instromers hetzelfde programma volgen, is er sprake van groepsvorming, verbinding, erbij horen; aspecten die volgens Waelen van groot belang zijn. Dat geldt voor elke student, maar zeker ook voor deze groep. “Het is heel belangrijk dat zij-instromers bij een groep horen en een thuisbasis hebben. Vaak gaat men ervan uit dat volwassenen dat niet nodig hebben, omdat ze al een sociaal netwerk hebben. Maar met name vanwege de kwetsbaarheid en de emoties die de verandering van de beroepsidentiteit met zich meebrengen, is verbinding, bij een groep horen, in onze optiek zeker ook voor zij-instromers van essentieel belang. We zoeken dus een balans tussen ruimte bieden enerzijds en zorgen voor verbinding anderzijds. Vrijheid in verbondenheid; dat is de crux.”

Het derde didactische principe – *je neemt jezelf altijd mee* – vloeit voort uit het feit dat zij-instromers al een referentiekader hebben opgebouwd en een beroepsidentiteit hebben ontwikkeld. De zij-instromers nemen deel aan studietoetsing, waar ze in een kleine groep ervaringen uitwisselen en werken aan de vorming van hun nieuwe beroepsidentiteit. “Zo worden ze zich ervan bewust dat ze vanuit een bepaald perspectief naar het beroep kijken”, zegt Waelen. “Ook in de lessen gaat het daarom altijd over de koppeling ik-theorie-praktijk. Dus: hoe neem

je jezelf mee? Zo krijgen studenten ook daar de ruimte om zich bewust te worden van hun eigen perspectief en om dit in te brengen. En daarin komt ook het vierde en laatste didactische principe tot zijn recht: *waar schuurt het?* De verschillende perspectieven schuren soms met elkaar en met het beroep. Het helpt de vorming tot leerkracht als zij-instromers de gevoelens en ervaringen op dit vlak met elkaar delen.”

### Houvast

De vier didactische uitgangspunten geven de docenten van de opleiding houvast bij het onderwijzen en begeleiden van zij-instromers, bij het vormgeven van vrijheid in verbondenheid. Samen met een collega ondersteunt Waelen de docenten daarbij. “Het is belangrijk dat docenten de doelgroep goed kennen en begrijpen, dat ze hen benaderen als volwassenen, die hun eigen keuzes maken. Er heeft in het denken van onze docenten echt een kanteling plaatsgevonden. Jarenlang werd er gezegd dat de deeltijd pabo een afgeleide moet zijn van de voltijdopleiding. Maar nu zeggen we: het eindniveau is hetzelfde, maar de deeltijdopleiding is wezenlijk anders dan de voltijdopleiding. En dat hebben we vertaald in didactische principes.”



# Je eigen leerpad volgen

## Selectie en toetsing in het flexibele traject van Hogeschool Leiden

**Aankomende leraren die bij Hogeschool Leiden het zij-instroomtraject doorlopen, bepalen in sterke mate zelf op welke manier zij zich het vak van leraar eigen maken. Het traject valt namelijk onder de flexibele deeltijd pabo. Die flexibiliteit valt bij de zij-instromer in de smaak, vertelt Yvette Kooij, projectleider flexibilisering en teamleider van de deeltijdopleiding. Hoe ziet het traject eruit? En hoe worden de zij-instromers geselecteerd en getoetst?**

Zowel het aantal zij-instromers als het aantal deeltijdstudenten is flink toegenomen sinds het flexibele onderwijsconcept vorig jaar is ingevoerd. Er zijn vier keer zoveel deeltijdstudenten en het aantal zij-instromers is gegroeid van 6 tot 42. “De groei van het aantal zij-instromers komt natuurlijk ook door het lerarentekort”, relativeert Kooij, “maar de flexibiliteit van de opleiding spreekt zij-instromers erg aan.”

### Startassessment

In de voorlichting aan zij-instromers is Kooij er duidelijk over: wie een vooraf uitgestippelde leerroute wil volgen, met vaste modules en vaste toetsmomenten, kan beter naar een andere pabo gaan. Want bij Hogeschool Leiden moeten zij-instromers in hun opleiding zelf veel keuzes maken: ze bepalen in sterke mate zelf wanneer ze wat leren, op welke manier ze leren, en op welk moment ze de verworven kennis en vaardigheden willen toetsen. Kooij: “We begeleiden en faciliteren het traject, maar we verwachten dat de student zelf de leiding neemt.”

Wát de zij-instromers moeten leren staat vast. In zogenoemde ‘leeruitkomsten’ is vastgelegd welke kennis, houdingen en vaardigheden zij zich moeten eigen maken. Niet elke zij-instromer hoeft echter alle leeruitkomsten te volgen. Dat is afhankelijk van de eerder verworven competenties van de zij-instromer. Welke leeruitkomsten de zij-instromer moet doen, wordt vastgesteld in het anderhalve dag omvattende startassessment: een theorieday met gesprekken en kennistoetsen, bijvoorbeeld taal- en rekentoetsen, en halve praktijkdag, waar twee assessoren de didactische en pedagogische vaardigheden van de kandidaat beoordelen.

### Objectief?

Het merendeel van de zij-instromers krijgt een positieve beoordeling, maar ongeveer 15 procent krijgt op basis van het assessment het advies om in plaats van het zij-instroomtraject de flexibele deeltijdopleiding te gaan volgen. “Dit zijn mensen die wel de potentie hebben om leerkracht te worden, maar waarvan de assessoren inschatten dat het waarschijnlijk niet haalbaar is dat ze zich het vak in twee jaar eigen maken”, vertelt Kooij.

Ook worden er soms mensen afgewezen, omdat ze niet geschikt zijn voor het vak. Omdat het is voorgekomen dat zij daarna op een andere pabo wél worden aangenomen, wordt momenteel de discussie gevoerd over de vraag of het geschiktheidsonderzoek misschien beter kan worden uitbesteed aan een onafhankelijk assessmentbureau. “Dat garandeert de objectiviteit van de beoordeling,” zegt Kooij, “maar het nadeel daarvan is dat het ‘kennismakingsaspect’ dan verloren gaat. Bij ons is het startassessment namelijk ook een eerste kennismaking met de hogeschool en met de opleiding. Ik heb over deze vraag ook gesproken met andere hogescholen, want ik denk dat we met elkaar moeten bekijken hoe we hier het beste mee om kunnen gaan.”

### Leerpaden

Het traject is opgedeeld in vier perioden. Bij de start van elke periode, dus vier keer per jaar, kunnen mensen zich aanmelden voor het startassessment. Elke zij-instromer doorloopt vervolgens zijn eigen, individuele leerroute die bestaat uit de leeruitkomsten die hij nog moet behalen. Alle leeruitkomsten worden meerdere keren per jaar aangeboden, dus de zij-instromer bepaalt zelf wanneer hij welke leeruitkomst volgt. “Groot voordeel daarvan is dat je hiermee de mogelijkheid hebt om je studieprogramma te

koppelen aan de praktijk”, vindt Kooij. “Als je met kerst of Sinterklaas bijvoorbeeld bepaalde thema’s wilt behandelen, dan zorg je ervoor dat je voor die tijd de leeruitkomst ‘Wereldoriëntatie’ hebt gedaan.”

Ook de manier waarop de zij-instromer aan zijn leeruitkomsten werkt bepaalt hij zelf. “We werken met drie leerpaden”, vertelt Kooij. “De zij-instromer kan het onderwijs op de hogeschool volgen, maar hij kan ook kiezen voor online leerpaden en voor werkplekleren om leeruitkomsten te behalen. We zien dat veel studenten het aanvankelijk lastig vinden om daarin keuzes te maken, en dat ze daarin echt moeten groeien. Daarom is het belangrijk dat ze daarbij begeleiding krijgen van een coach. Die begeleiding is behoorlijk intensief: er zijn 8 studenten gekoppeld aan 1 leercoach.”

Wie denkt dat het een eenzame weg is, vergist zich. Kooij. “Omdat we het belangrijk vinden dat zij-instromers met en van elkaar leren, begint elke lesdag met een gezamenlijke bijeenkomst. De studenten krijgen hier intervisie, wisselen ervaringen uit en geven aan welke vragen en ondersteuningsbehoeften ze hebben. Je hoort als zij-instromer dus ook bij een groep.”



### Toetsing

Elke fase wordt afgesloten met een meesterproef, die door de leercoach en de begeleider wordt afgenomen op de werkplek. “De meesterproef is geen beoordeling,” benadrukt Kooij, “maar een tussenmeting waarmee de zij-instromer samen met de leercoach vaststelt hoe hij ervoor staat en wat hem de komende periode te doen staat.”

Daarnaast zijn er twee soorten toetsen die zij-instromers op eigen gekozen momenten doen: de student maakt kennistoetsen en levert beroepsproducten in, zoals lessenseries, observatieverslagen of onderzoeksverslagen. “De toetsing speelt zich zoveel mogelijk af in de praktijk”, zegt Kooij. “We willen zien dat de zij-instromer de vaardigheden beheerst. Dat kan bijvoorbeeld door een filmfragment te laten zien waaruit dat blijkt. Maar hij kan ook kiezen voor een andere manier. De toetsing is namelijk leerwegaafhankelijk: de inhoud staat vast, maar op welke manier de student aantoont dat hij die inhoud beheerst, bepaalt hij zelf.”

Wel moeten de zij-instromers in hun leeruitkomsten aantonen dat ze feedback hebben gevraagd en gekregen van anderen, bijvoorbeeld van studenten, leerlingen, ouders, of collega’s. “Ze moeten dus laten zien dat ze gebruik hebben gemaakt van de input van anderen”, zegt Kooij. “Aan wie en waarover ze feedback vragen, bepalen ze zelf. Ook hier geldt dus weer: het *wat* staat vast, maar het *hoe* is aan de student.”



# Naar meer maatwerk en eigenaarschap

## De begeleiding van zij-instromers in Amsterdam

Om te komen tot een optimaal opleidingstraject voor zij-instromers, hebben acht Amsterdamse openbare schoolbesturen, verenigd in de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam, de handen ineen geslagen. Anja de Bruijn, senior beleidsmedewerker HRM bij Stichting Sirius, een van de deelnemende schoolbesturen, is projectleider (a.i.) van het project 'Zij-instromers in beroep'. In november 2017 startte een eerste groep van 22 zij-instromers met het opleidingstraject, dat in samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam (HvA) wordt uitgevoerd.

Kenmerk van de Amsterdamse aanpak is allereerst de nadrukkelijke aandacht voor het voortraject, de periode van zes tot twaalf weken, voordat de zij-instromers het geschiktheidsassessment doen. Het is heel belangrijk, zo heeft de ervaring geleerd, om te investeren in een goede voorlichting en voorbereiding van de zij-instromers.

### Niet onderschatten

Dat is volgens De Bruijn een van de lessen van de vorige wervingscampagne van zij-instromers in 2000, toen er ook een lerarentekort was. De resultaten waren toen wat teleurstellend. "Die ervaring heeft duidelijk gemaakt dat het leraarschap toch echt een vak is, en dat het niet meevalt om leraar te worden", zegt De Bruijn. "Dat is toen behoorlijk onderschat. Daarom besteden wij veel aandacht aan het voortraject. We proberen de zij-instromers te beschermen tegen te hoge verwachtingen; van anderen, maar ook van zichzelf, want ik hoor vaak van zij-instromers dat het veel zwaarder is dan ze hadden verwacht."

Natuurlijk vertelt De Bruijn in het eerste gesprek met de potentiële zij-instromer dat het een mooi en zinvol beroep is, waar je veel voldoening uit kan halen. Maar ook benadrukt ze dat het een zwaar opleidingstraject is, dat veel tijd en inspanning vergt, en dat ook het beroep heel wat van je vraagt. Het mag niet altijd baten, want desondanks krijgt ze regelmatig van zij-instromers te horen dat het hen toch zwaarder valt dan ze hadden verwacht. "Heel wat mensen blijven het, ondanks die voorlichting, toch onderschatten. Ik zie dat bijvoorbeeld bij moeders van jonge kinderen. Die blijven toch vasthouden aan het beeld dat ze na schooltijd alle aandacht kunnen besteden aan hun gezin. Ook ouderen schatten de zwaarte van de combinatie van een opleiding volgen, in het onderwijs werken en een privéleven nog wel eens te rooskleurig in."

Hoe het voortraject precies invulling krijgt, is afhankelijk van de voorgeschiedenis en de ervaring van de zij-instromer, maar het neemt minimaal zes weken in beslag. Ook heeft het voortraject een aantal vaste ingrediënten.

### Voortraject

Na het sollicitatiegesprek loopt de zij-instromer twee dagen mee op een school: wat betekent het om voor de klas te staan? Om op een school te werken? De zij-instromer 'snuffelt' aan de school en aan het beroep, en de school vormt zich een beeld van de zij-instromer. Is dit iemand die in ons team past?

Een ander onderdeel van het voortraject is een 'stoomcursus' van drie dagen waarin de zij-instromers kennismaken met een aantal basisprincipes van lesgeven, didactiek en pedagogiek. Deze cursus is speciaal voor deze groep ontwikkeld door de HvA, die de cursus ook verzorgt.

Ten slotte doen de zij-instromers in het voortraject gedurende minimaal zes weken werkervaring op als onderwijsassistent. Het aantal dagen dat ze in een school werken varieert van twee tot vier dagen per week. Aan het einde van deze periode gaan ze op voor het geschiktheidsassessment. Wie slaagt, krijgt een aanstelling als zij-instromer op een school en volgt het tweejarige opleidingstraject. "Het mooie is dat de acht schoolbesturen over de arbeidsvoorwaarden afspraken hebben gemaakt, zodat er geen sprake is van concurrentie", vertelt De Bruijn. "Alle zij-instromers krijgen bijvoorbeeld één dag betaald studieverlof. Verder worden

kennis en ervaring gebundeld, hetgeen het traject optimaliseert. De samenwerking met de HvA is geïntensiveerd. We voelen ons echt gezamenlijk verantwoordelijk voor een goede opleiding."

### Opleiden in de School

Hoe gedegen het voortraject ook is, het is niet realistisch om te verwachten dat zij-instromers na het behalen van het geschiktheidsassessment meteen zelfstandig als leerkracht aan de slag kunnen, weet De Bruijn. Daarom staan ze de eerste maanden na het assessment samen met een andere leerkracht voor de klas. Na deze periode van 'dubbele bezetting', blijft de betreffende leerkracht (of soms een andere collega) gedurende het hele opleidingstraject mentor van de zij-instromer.

"De structuur die we hebben ontwikkeld voor Opleiden in de School, benutten we ook voor het opleidingstraject van zij-instromers", vertelt De Bruijn. "We willen het zij-instroomtraject een plek geven in die structuur, zodat het een duurzame opleidingsvariant wordt van het samen opleiden. De zij-instromers worden dus, net zoals reguliere studenten, gekoppeld aan een mentor op school die zorg draagt voor de dagelijkse begeleiding. Daarnaast krijgen ze bij de doorontwikkeling van competenties begeleiding van de schoolopleider en de instituutopleider."

Een belangrijke vraag is welke specifieke eisen moeten worden gesteld aan de begeleiding van zij-instromers. De Bruijn: "Onze mentoren en schoolopleiders hebben ervaring in het begeleiden van studenten, maar hier gaat het om volwassenen die werkervaring hebben, afkomstig zijn uit een andere sector en een andere functie hebben vervuld. Hoe doe je in de begeleiding recht aan die ervaringen? Waar moet je op letten? Wat zijn geschikte begeleidings- en coachingsvormen? We zijn over deze vragen nog volop in gesprek. Intervisie is in ieder geval heel belangrijk, maar we overwegen bijvoorbeeld ook om het werken met beeldcoaching uit te breiden. Als het gaat om de begeleiding van deze groep zijn we kortom nog volop in ontwikkeling."

### Modulaire opzet?

Maar ook is er een aantal zaken wel duidelijk. Zo is maatwerk voor deze groep nóg belangrijker dan voor reguliere studenten, en is het zaak om zij-instromers maximaal de regie te geven van hun eigen opleidingstraject, vertelt De Bruijn. "Zij-instromers kunnen op basis van hun werkervaring en expertise bijvoorbeeld al vrijstellingen krijgen. Maar we zoeken naar meer mogelijkheden om maatwerk te realiseren en het eigenaarschap van de zij-instromers te versterken."

Als er straks meer groepen zij-instromers in opleiding zijn, overweegt men bijvoorbeeld om het opleidingstraject zodanig te organiseren, dat zij-instromers op verschillende momenten modules kunnen volgen. Ze bepalen dan dus in sterke mate zelf wanneer ze wat doen. "Dat geeft de zij-instromer meer de regie, maar het heeft ook een ander gevolg", zegt De Bruijn. "Je doorbreekt daarmee de groepscohesie, terwijl we er juist bewust voor hebben gekozen om zij-instromers in een groep op te leiden. We zullen dit dilemma zeker aan de zij-instromers voorleggen. Wat vinden zij zelf belangrijker: een modulaire opzet of de groepscohesie? Sowieso gaan we de ervaringen van deze eerste lichter zij-instromers zorgvuldig inventariseren, om op basis daarvan het opleidingstraject en de begeleiding verder te verbeteren."



# Hoge kwaliteitseisen stellen

## De beoordeling van zij-instromers bij Fontys Hogeschool

In het zij-instromers traject van Fontys Hogeschool Kind en Educatie ligt de beoordeling bij de opleiding. Ronald de Bakker, docent op de locatie Eindhoven en coördinator van het zij-instromerstraject, vertelt waarop en hoe zij-instromers worden beoordeeld. “Het beoordelen begint met het geschiktheidsonderzoek, ofwel: met een behoorlijk strenge selectie.”

Gevolg van die ‘strengheid’ is dat ongeveer een derde van de potentiële zij-instromers niet door het geschiktheidsonderzoek heen komt. Maar het betekent óók dat er tijdens het opleidingstraject nog nooit een zij-instromer is uitgevallen. “We stellen heel bewust hoge kwaliteitseisen”, zegt De Bakker. “We moeten echt het vertrouwen hebben dat iemand zich de functie van leerkracht in de volle breedte kan eigen maken, en dat hij van het begin af aan zelfstandig, uiteraard met begeleiding, als leerkracht aan de slag kan. Wij voelen dat als een grote verantwoordelijkheid.”

### Door dezelfde bril

Voordat de kandidaat opgaat voor het geschiktheidsonderzoek – hij wordt hiervoor aangemeld door de school die de zij-instromer wil aanstellen – heeft hij een intakegesprek met De Bakker en de directeur of een bestuurder van de school. De kandidaat krijgt informatie over het traject, en de verwachtingen van de school en van de opleiding worden besproken. “Het is belangrijk dat we zo veel mogelijk door dezelfde bril naar de kandidaat kijken en dat de zij-instromer en de school goed weten wat ze van de opleiding kunnen verwachten. De kandidaat weet dus van

tevorens dat wij de beoordeling doen, waar het geschiktheidsonderzoek uit bestaat en waarop we hem beoordelen. Door vooraf heel duidelijk te zijn over verwachtingen, kun je ruis en teleurstelling in een later stadium voorkomen.”

De Bakker ziet dat steeds meer scholen hun zij-instromers op het geschiktheidsonderzoek voorbereiden. Buiten de hogeschool om organiseren scholen een eigen ‘voortraject’ om de kans te vergroten dat de zij-instromers goed door het geschiktheidsonderzoek heen komen. “Ik had laatst bijvoorbeeld een kandidaat in het geschiktheidsonderzoek die de voorafgaande drie maanden een soort snuffelstage had gelopen op de school. De school begeleidt de kandidaat dan op de competenties waar we in het geschiktheidsonderzoek naar kijken. Ik vind dat een mooie ontwikkeling.”

### SBL-competenties

Konden zij-instromers voorheen gedurende het hele jaar starten met de opleiding, vanaf nu kunnen ze alleen in februari en in september met het opleidingstraject beginnen. “Dat heeft te maken met de data van de landelijke toetsen,” vertelt

De Bakker, “maar ook met het feit dat we ervoor hebben gekozen om de zij-instromers het eerste kwartaal van de opleiding het lesaanbod van de flexibele deeltijdopleiding te laten volgen. En die gaat op deze twee data van start. We gaan dat komende september voor het eerst doen, en we hebben daar hoge verwachtingen van, omdat we weten dat flexibiliteit en maatwerk heel goed bij deze groep passen.”

Bij de beoordeling van het geschiktheidsonderzoek zijn de SBL-competenties richtinggevend. Bij voorkeur twee assessoren, een vanuit de opleiding en een vanuit het basisonderwijs, stellen op basis van een door de kandidaat samengesteld portfolio en een praktisch ‘performance assessment’ vast welke competenties de kandidaat tijdens zijn opleiding (verder) moet ontwikkelen. “Elke zij-instromer volgt dus een opleidingstraject, dat aansluit bij zijn eerder verworven competenties en bij zijn eigen leervragen”, zegt De Bakker. “In de opleiding van een hulpverlener of logopedist die bijvoorbeeld al heel wat interpersoonlijke of pedagogische vaardigheden beheerst, zal de nadruk meer liggen op vakinhoud en didactiek.”

### Credits

De zij-instromer volgt een traject op maat, maar het opleidingstraject heeft ook een aantal

onderdelen die verplicht zijn voor alle zij-instromers: de landelijke toetsen taal en rekenen, de Wiscat, een afstudeeronderzoek, en (vanaf komend schooljaar) Engels. “Voor die verplichte onderdelen krijgt de student een vaste hoeveelheid credits”, vertelt De Bakker. “De rest van de credits krijgt hij door bewijzen te leveren voor de competenties die hij nog moet ontwikkelen. We hebben daarvoor een vast format: het bewijs is altijd een combinatie van didactisch handelen en theoretische verantwoording. De bewijzen van de niet-vakinhoudelijke competenties, bijvoorbeeld de interpersoonlijke en de reflectieve competentie van de zij-instromer, worden beoordeeld door de studieloopbaanbegeleider, en de bewijzen van vakinhoudelijke en didactische competenties – competentie 3 – door de domeinexperts van de opleiding.”

### Portfolio

De zij-instromer bepaalt in overleg met zijn begeleider welke bronnen hij gebruikt om zijn competentie te bewijzen, bijvoorbeeld feedback van de begeleider op de werkplek of de stageschool. Want naast de school waar de zij-instromer voor minimaal 0,4 fte is aangesteld, lopen zij-instromers ook stage op een andere school, met een andere visie, populatie of context. De Bakker: “Het vergroot de kwaliteit van het



opleidingstraject, en dus van de zij-instromers, als zij ook ervaring opdoen op een andere school. De omvang en de duur van de stage verschilt per zij-instromer, maar omvat gemiddeld één dag in de week, bij sommigen gedurende één jaar, bij anderen gedurende de hele opleiding. Van tevoren verzuchten mensen vaak dat ze het erg veel vinden dat ze ook nog stage moeten lopen, maar achteraf krijgen we hierover hele positieve reacties. Ze vinden het heel waardevol.”

De zij-instromer verzamelt alle bewijzen in zijn portfolio. Als alle bewijzen zijn voorzien van een positieve beoordeling van de studieloopbaanbegeleider en van de domeinexperts van de opleiding, dan worden de credits voor het geheel toegekend en is de zij-instromer klaar met zijn opleiding.

Nou ja, bijna klaar. Want er volgt dan nog één afsluitende activiteit, waarvoor geen credits worden toegekend, maar waaraan wel veel waarde wordt gehecht, vertelt De Bakker. “Als afsluiter verzorgt de zij-instromer een presentatie over zijn eigen ontwikkeling in het opleidingstraject en zijn of haar visie op goed onderwijs. Het publiek bestaat uit twee assessoren: de studieloopbaanbegeleider en nog een collega van onze opleiding. Dit is altijd een heel mooi moment.”

## Colofon

Auteurs: Tekstbureau Elise Schouten met medewerking van Jacques Poell

Vormgeving: BUREAUBAS

Druk: Drukproef

Fotograaf: Ewouter.com

Productie: Rosenmullers Communicatie & Organisatie

September 2018

---



Steeds meer besturen voor primair onderwijs nemen zij-instromers aan. Zij doen dit meestal in de eerste plaats om het toenemende lerarentekort te lijf te gaan, maar scholen ervaren het ook als een verrijking van het onderwijs. Deze publicatie bespreekt de ins en outs van zij-instromers in het basisonderwijs. Hoe werf je zij-instromers? Hoe ziet hun opleidingstraject eruit? Wat komt er allemaal bij kijken? En waar moet het opleidingstraject aan voldoen? In gesprekken met betrokkenen worden deze vragen beantwoord vanuit de praktijk.

### **Platform Samen Opleiden & Professionaliseren**

Binnen het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren bundelen schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen hun krachten om samen een duurzame inrichting van opleiding én professionalisering voor leraren te realiseren. Het platform zet zich in voor versterking van de samenwerking tussen besturen, scholen en lerarenopleidingen in het primair en voortgezet onderwijs rond dit thema.

---

[www.platformsamenopleiden.nl](http://www.platformsamenopleiden.nl)

---

Het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren is een initiatief van de PO-Raad, VO-raad en de lerarenopleidingen

**PO**RAAD

