



Ervaringen met zij-instroom

Opbrengsten, aandachtspunten en voorwaarden voor succes





Ervaringen met zij-instroom

Opbrengsten, aandachtspunten en voorwaarden voor succes

Hoe meer zij-instromers voor de klas, hoe meer het lerarentekort daalt. Dat is de gedachte achter de subsidie waarmee samenwerkingsverbanden in het primair onderwijs in 2017 en 2018 zijn gestimuleerd om meer zij-instromers in dienst te nemen. In deze publicatie delen we de ervaringen uit **elf zij-instroomprojecten** die dankzij de subsidie van start gingen. Welke inzichten en tips leveren deze projecten op?

Om zij-instroom verder te stimuleren, is subsidie verleend aan 11 projecten die regionale samenwerking op dit vlak bevorderen. Eind 2018 gaven we in de publicatie 'Zij-instroom en regionale samenwerking' een tussenstand van deze zij-instroomprojecten. Dit jaar zijn de ervaringen uit de projecten verder uitgediept. Daarvoor is gesproken met de direct betrokkenen: zij-instromers, hun collega's, schoolleiders, bestuurders en opleiders. In totaal interviewden we 46 direct betrokkenen.

Per doelgroep laten we zien wat de belangrijkste opbrengsten, aandachtspunten en succesfactoren zijn. Dit maakt duidelijk wat zij-instroom kan opleveren, geeft inzicht in mogelijke valkuilen en biedt handvatten voor een succesvol traject. Op deze manier brengen we in deze publicatie zij-instroom vanuit 360 graden in beeld.

Ervaringen delen met de sector

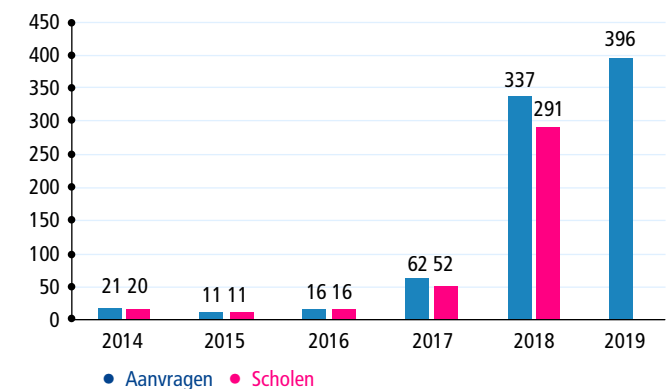
Landelijk is het aantal subsidieaanvragen voor een traject als zij-instromer in het beroep de afgelopen jaren sterk toegenomen (zie figuur 1). In 2018 gaat het om 337 toegekende aanvragen op 291 scholen. In 2019 is het aantal aanvragen verder toegenomen tot 396 (per 31 juli), het aantal scholen is voor 2019 nog niet bekend.

We verwachten dat het aantal zij-instromers de komende jaren verder toeneemt. Daarom is het belangrijk dat de sector zijn voordeel kan doen met eerder opgedane ervaringen. Deze publicatie is dan ook bedoeld voor potentiële zij-instromers, schoolleiders en leraren die voor het eerst met zij-instroom te maken hebben, bestuurders die willen investeren in zij-instromers en opleiders die willen leren van de ervaringen van anderen.

Algemeen beeld

Uiteraard zijn de ervaringen met zij-instroom uiteenlopend. Opleidingstrajecten zien er verschillend uit, elk bestuur heeft een ander zij-instroombeleid en scholen geven er op hun eigen manier invulling aan. In deze publicatie schetsen we een algemeen beeld door de grootste gemene deler te presenteren. De meeste zij-instromers vinden het traject bijvoorbeeld erg intensief. Natuurlijk zijn er ook zij-instromers die dit anders ervaren. Maar om het overzichtelijk te houden, hebben we uitzonderingen veelal achterwege gelaten. ●

Figuur 1) Aantal toegekende aanvragen zij-instroomsubsidie en aantal daarbij betrokken scholen



INLEIDING

DE ZIJ-INSTROMER

DE OPLEIDING

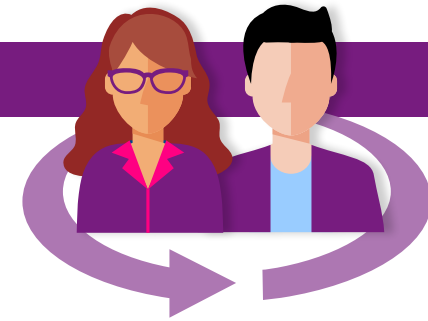
DE COLLEGA

DE SCHOOLLEIDER

HET BESTUUR



De zij-instromer



Inmiddels is er een diverse groep zij-instromers aan het werk. Sommigen zetten hun eerste stappen in het onderwijs, anderen hebben het traject al afgerond en hun getuigschrift behaald.

Opbrengsten

Zij-instromers zijn positief over het traject 'Zij-instroom in Beroep'. Veel van hen vinden het een geweldige mogelijkheid om via het traject de overstap naar het basisonderwijs te kunnen maken. Een zij-instromer gaf bijvoorbeeld aan dat het een droom is die uitkomt. Zij-instromers waarderen de combinatie van werk en studie en **vinden het traject erg leerzaam**.

Als zij-instromer ben je een echte toevoeging binnen het team. Deze groep neemt namelijk **ervaring en kennis** mee **vanuit een andere achtergrond**. Dit brengt meer diversiteit in de school en daar kan iedereen van leren. Zij-instromers komen vaak uit een andere sector waardoor ze het onderwijs en de gang van zaken binnen de school met een frisse blik kunnen observeren. Ook hebben ze meer levenservaring die ze helpt in de praktijk in de school. Verder kunnen ze vanuit hun specifieke achtergrond van toegevoegde waarde zijn. Zo zijn er bijvoorbeeld zij-instromers gestart met een commerciële achtergrond. Zij brengen meer zakelijkheid in de school, waar collega's van kunnen leren om efficiënter te werken. Ook zijn er zij-instromers met een

achtergrond in de jeugdpsychologie, die hun kennis en kunde kunnen inzetten als er kinderen in de school zijn met gedragsproblemen.

Het voortraject is intensief, maar zij-instromers zijn positief over de oriëntatiefase. Die werkt als selectie-instrument en schetst een duidelijk beeld van het traject, het beroep en de verwachtingen. Het **assessment werkt als een filter**. De zij-instromers die het traject uiteindelijk starten, kiezen er dus heel bewust voor. Daardoor zijn ze erg gemotiveerd om het traject succesvol te doorlopen.

Zij-instromers worden meestal bovenformatief aangesteld. Dit zorgt voor een **zachte landing in de school**. Er is daardoor voldoende tijd voor oriëntatie en er is vrijheid om fouten te maken. Sommige besturen faciliteren extra studieruimte, bovenop de ruimte waarin de zij-instroomsubsidie al voorziet, zodat de zij-instromer meer tijd heeft voor studie. Of de zij-instromer krijgt ruimte om binnen de school mee te kijken met collega's, naast de tijd dat hij of zij zelf voor de klas staat.

Aandachtspunten

Deelnemers ervaren zij-instroom als een **zwaar traject**. De combinatie van werken op school, de studie ernaast en tijd voor familie, vrienden of hobby's is intensief. Zij-instromers geven aan minder vrije tijd te hebben. Voor sommige zij-instromers is het traject veel zwaarder dan verwacht en neemt het daardoor relatief veel tijd in beslag. Zo is het bijvoorbeeld zwaar om na een lange dag lesgeven, snel door te moeten naar de opleiding om in de avond nog lessen te volgen.

Voor sommige zij-instromers bleef het tijdens de oriëntatiefase onduidelijk hoe het complete traject er precies uit zou zien. Bij **nieuwe zij-instroomtrajecten** staat nog niet alles duidelijk op schrift of verandert de inrichting van het traject nog. >>



INLEIDING

DE ZIJ-INSTROMER

DE OPLEIDING

DE COLLEGA

DE SCHOOLLEIDER

HET BESTUUR



De zij-instromer (vervolg)

Aandachtspunten (vervolg)

In het voortraject zien zij-instromers de vaktaal en de hoeveelheid papierwerk als een belemmering. Een **portfolio** schrijven is veel werk, zeker als het nut ervan niet voor iedereen duidelijk is. Een zij-instromer en een mentor suggereren dat het prettig zou zijn als de opleiding een begrippenlijst toevoegt aan het portfolio. Ook vinden zij-instromers het lastig dat zij in het portfolio al competenties moeten aantonen die zij nog niet hebben verworven.

Hoewel de achtergrond van de zij-instromer van toegevoegde waarde kan zijn, maakt het team meestal nog **onvoldoende gebruik van de kennis en ervaring** die een zij-instromer mee de school in neemt. Omgekeerd komt de zij-instromer, vanwege het intensieve traject, er doorgaans niet aan toe om deze kennis en ervaring op korte termijn binnen de school in te zetten.



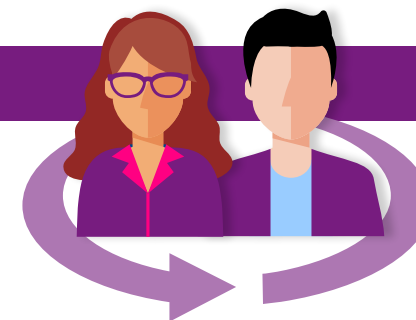
Veel zij-instromers geven aan dat de school en de collega's zorgen voor een prettige en ondersteunende **werkomgeving**, maar een behoorlijk deel ervaart dit ook anders. Deze zij-instromers worden niet als volwaardige collega gezien, maar eerder als stagiair. Ze worden niet in het team opgenomen. Eén zij-instromer gaf aan nog nergens zo hard te hebben moeten vechten voor een plekje in het team.

Voorwaarden voor succes

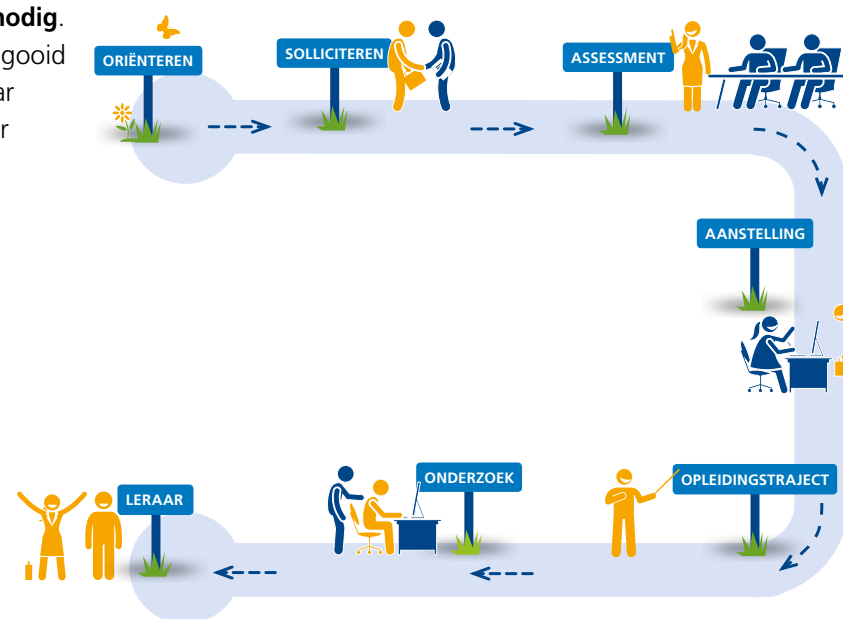
De zij-instromer heeft **voldoende ruimte nodig**. Hij of zij moet niet zomaar in het diepe gegooid worden. Het is in veel gevallen niet haalbaar om een zij-instromer direct zelfstandig voor de klas te zetten.

De zij-instromer moet **competent** zijn. Hij of zij moet allereerst een veilig pedagogisch klimaat kunnen creëren in de klas. De wil om te investeren en intrinsieke motivatie zijn ook belangrijk. Je moet kunnen reflecteren en leren van de fouten die je op de werkplek maakt. Daar is goede begeleiding voor nodig.

Het is cruciaal dat **de zij-instromer zich goed oriënteert** op het traject en het



vak. Hierbij hoort oriëntatie op **verschillende scholen** om te ontdekken waar een zij-instromer op zijn of haar plek is. Ook door gesprekken met leraren en een stage kan de zij-instromer ontdekken of het vak van leraar bij hem past. Belangrijk hierbij is dat de zij-instromer **proactief** is en veel vragen stelt. Het helpt als je als zij-instromer nieuwsgierig bent en je het leuk vindt om zaken uit te zoeken. ●



INLEIDING

DE ZIJ-INSTROMER

DE OPLEIDING

DE COLLEGA

DE SCHOOLLEIDER

HET BESTUUR



De opleiding

Als een kandidaat op basis van het assessment geschikt blijkt, dan kijken de opleiding, de schoolopleider en de zij-instromer samen welke scholing en begeleiding ze kiezen. De pabo leidt in twee jaar op tot bevoegd groepsleerkracht in het po. Bij deze opleiding staat de praktijk centraal. De opzet van de opleiding verschilt per hogeschool: bij de ene pabo valt de zij-instroom onder de verkorte deeltijdopleiding, bij andere pabo's is er een apart zij-instroomtraject. Dit heeft veelal met schaal te maken: kleine groepen zij-instromers worden vaak bij de verkorte deeltijdopleiding ondergebracht.



Opbrengsten

Maatwerk en flexibiliteit zijn belangrijk voor het zij-instroomtraject. Idealiter vormt de zij-instromer zijn eigen leertraject met leervragen uit de praktijk. Of en in hoeverre dit soort maatwerk mogelijk is, verschilt per opleiding. Bij sommige opleidingen kunnen studenten zelf kiezen wanneer ze starten met het traject en welke onderdelen ze op welke moment willen volgen.

Studenten zijn over het algemeen redelijk **tevreden over de zij-instroomtrajecten** bij de hogescholen. Vooral waar zij-instromers een apart traject volgen, en dus niet binnen de verkorte deeltijdopleiding vallen, geven zij-instromers positieve feedback. Deze studenten geven aan dat de **inhoud van de lessen** goed is. De **docenten zijn bevlogen**, betrokken en goed benaderbaar bij vragen. Dat komt ook doordat opleidingen kleinschalig zijn ingericht.

Aandachtspunten

De meeste zij-instroomtrajecten aan de hogescholen zijn relatief nieuw en in ontwikkeling. Voor de opleidingen was en is het zoeken naar de juiste vorm en inhoud van het traject. De feedback en ervaringen van studenten waren daarbij erg waardevol. Anderzijds leidde deze zoektocht ook tot **onduidelijkheid en stress** bij de docenten en studenten. Voor hen was niet altijd duidelijk wat er van hen werd verwacht. Ook de communicatie hierover was niet altijd optimaal.

Hoewel opleidingen steeds meer aandacht hebben voor de persoonlijke achtergrond en leervragen van studenten, geven zij-instromers in sommige gevallen aan dat er nog **onvoldoende mogelijkheden tot maatwerk** zijn. Zo zijn de opleidingen vaak nog terughoudend in **vrijstellingen** op basis van eerder verworven competenties of studiepunten.

De lessen en opdrachten sluiten niet altijd aan op de dagelijkse praktijk op school. Sommige pabo's hebben een flexibele instroom. Hierdoor missen studenten modules die ze niet altijd kunnen inhalen. Maar beginnen bij de eerste module biedt ook niet altijd garantie dat lesstof aansluit op de praktijk. Vaardigheden die de zij-instromer vanaf dag één in de praktijk nodig heeft, komen soms pas na een half jaar aan de orde. Studenten kunnen hun vakken niet toepassen in de praktijk of kunnen verplichte opdrachten niet uitvoeren in de les. Het integreren van theorie en praktijk blijft moeilijk.

Het is belangrijk dat de **docenten hun manier van denken omschakelen**. Zij-instromers hebben iets anders nodig dan reguliere studenten. Het is voor vakdocenten zoeken op welke wijze ze het vak moeten geven zodat de zij-instromer binnen de beperkte tijd het eindniveau haalt. >>



INLEIDING

DE ZIJ-INSTROMER

DE OPLEIDING

DE COLLEGA

DE SCHOOLLEIDER

HET BESTUUR



De opleiding (vervolg)

Aandachtspunten (vervolg)

Studenten missen een **module met basisvaardigheden** die ze aan het begin of voor aanvang van de opleiding kunnen volgen. Hierin moet aandacht zijn voor klassenmanagement. Dat zou zij-instromers erg helpen bij hun eerste stappen in de school. Ook ervaren ze reken- en taaldidactiek als een drempel. Meer aandacht hiervoor in de opleiding is gewenst.

Voorwaarden voor succes

Als maar een handvol zij-instromers zich aanmeldt bij een opleiding, is het niet altijd haalbaar om een apart traject op te zetten. Een paar hogescholen plaatsen zij-instromers daarom bij deeltijdstudenten. Toch is dat niet ideaal. Zij-instromers staan structureel ten minste twee dagen per week voor de klas. Daardoor hebben ze al snel veel meer leservaring dan de deeltijdstudent. Dat zorgt ervoor dat de leervragen van de zij-instromer van een heel andere aard zijn. Daarom is het **wenselijk om een zij-instroomtraject op te zetten naast de deeltijdopleiding**.

Er zijn opleidingen die sterk inzetten op **blended leren** of die leren op de werkplek ondersteunen met digitale hulpmiddelen. Hoewel zij-instromers hier positief over zijn, waarderen ze ook de contacttijd op de opleiding. Studenten leren veel van elkaar, vooral als ze in kleine groepen werken. Dat kunnen bijvoorbeeld ook interviewgroepen zijn. **Voldoende contacttijd** in de opleiding is dan ook belangrijk voor een goed verloop.

Het is tot slot van belang dat het **bestuur, de opleiding en de zij-instromer onderling goed afstemmen**.

Besturen weten soms niet wat ze kunnen verwachten van een zij-instromer. Daarom is een tripartiete overeenkomst belangrijk. Hierin staan duidelijke afspraken, vooral over de begeleiding van de zij-instromer. De studieloopbaanbegeleider checkt tijdens de schoolbezoeken hoe die begeleiding verloopt. Voor de zij-instromer is het belangrijk dat alle begeleiders op één lijn zitten. ●



INLEIDING

DE ZIJ-INSTROMER

DE OPLEIDING

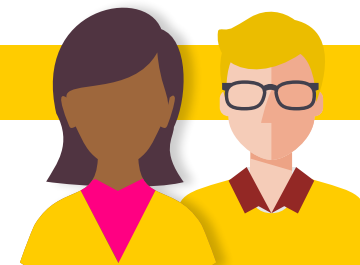
DE COLLEGA

DE SCHOOLLEIDER

HET BESTUUR



De collega



De duo-leerkracht, de mentor, de schoolopleider en overige collega's

De zij-instromer staat de eerste periode vaak voor de klas met een duo-leerkracht. Als er praktische vragen in de klas zijn, is deze leerkracht de mentor en het eerste aanspreekpunt van de zij-instromer. Er is vaak ook een schoolopleider binnen de school of het schoolbestuur, maar deze staat meer op afstand. De schoolopleider doet de formele lesbezoeken en beoordeelt de zij-instromer. De schoolopleider stemt af met de opleiding. Ten slotte zijn er collega's in de school om de zij-instromer te begeleiden en te ondersteunen waar nodig.

Opbrengsten

In veel gevallen zijn collega's bereikbaar voor vragen, helpen ze de zij-instromer en is er ruimte om collegiaal te sparren. Er is **betrokkenheid van leraren en schoolopleiders** bij zij-instromers. Waar dit het geval is, voelen zij-instromers zich snel thuis in de school.

Van een zij-instromer valt heel wat te leren. Veel **collega's zien de meerwaarde** van zij-instromers. Zij-instromers stellen goed collegiaal contact en de nodige raad op prijs. Zij-instromers geven in de gesprekken aan altijd aan te kunnen kloppen bij collega's voor vragen.

Zij-instromers, schoolopleiders en mentoren vinden het prettig dat de **begeleiding flexibel en op maat** is. Daardoor sluit de begeleiding aan bij de vragen en

ontwikkelpunten van de zij-instromer. De zij-instromer bepaalt zijn of haar leervragen samen met de schoolopleider en mentor. De begeleiding wordt hierop afgestemd.

Aandachtspunten

Er zijn ook collega's in de school die **sceptisch staan tegenover zij-instromers**. Bevoegde leraren vinden het soms oneerlijk dat zij een vierjarige opleiding achter de rug hebben, terwijl zij-instromers hun bevoegdheid in twee jaar behalen en bovendien betaald worden. Sommige collega's zien zij-instromers als stagiair in plaats van een volwaardige collega. Collega's weten niet wat zij kunnen verwachten van zij-instromers en er is **onduidelijkheid** over hoe ze hen moeten behandelen.

Meer interne communicatie over het zij-instroomtraject vanuit schoolbestuur of schoolleider kan dit wegnemen.

Er wordt dan ook **onvoldoende gebruikgemaakt van de opgedane kennis en ervaring** van de zij-instromer. Zij-instromers geven aan dat het niet altijd gewaardeerd wordt als je als nieuwkomer feedback geeft op de huidige gang van zaken in de school.

De begeleiding van zij-instromers door de schoolopleider en mentor staat onder druk. Dat komt mede door het lerarentekort. Er is **niet altijd voldoende tijd voor de begeleiding**. Mentoren en schoolopleiders doen de begeleiding soms zelfs in hun vrije tijd. In die gevallen wordt de begeleiding ervaren als verzwarende van de taken van de mentor en schoolopleider.

Er heerst op sommige plekken onduidelijkheid over de rol van de mentor en de schoolopleider. Vooral in de beginfase is het soms **zoeken naar de juiste invulling van de begeleiding** en rolverdeling daarin. Daarnaast verschilt de behoefte per zij-instromer. >>



INLEIDING

DE ZIJ-INSTROMER

DE OPLEIDING

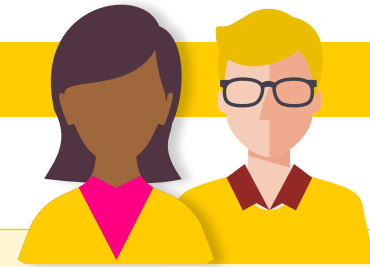
DE COLLEGA

DE SCHOOLLEIDER

HET BESTUUR



De collega (vervolg)



Voorwaarden voor succes

Er moet **voldoende ruimte zijn in het team** voor zij-instromers om hun toegevoegde waarde te laten zien. Zo is het belangrijk dat collega's open staan voor de feedback van zij-instromers en bereid zijn om zij-instromers te helpen bij vragen.

Het is belangrijk dat de zij-instromer zich **welkom voelt** in de school. Collega's moeten daarom steunen, helpen en een positief team vormen voor zij-instromers. Het is goed als zij-instromers meedoen met alle reguliere activiteiten van het team, zowel vergaderingen als uitjes. Ook is het zaak om de zij-instromer in een geschikte klas te zetten, die bijvoorbeeld niet te onrustig is.

Zij-instromers leren het meeste in de praktijk. Het is daarom van belang dat de schoolopleider en de mentor **voldoende tijd** hebben voor de begeleiding van zij-instromers.

Het is bevorderlijk wanneer de schoolopleider de **training voor assessoren** volgt voor adequate assessment van de zij-instromer. ●

De begeleiding van zij-instromers

Zij-instromers leren het meest in de praktijk. Daarom is de begeleiding cruciaal. Zij-instromers worden in de eerste plaats begeleid vanuit de opleiding, door de studieloopbaanbegeleider. De studieloopbaanbegeleider houdt de ontwikkeling van de zij-instromer in de gaten in relatie tot de te behalen studiepunten. Het verschilt per opleiding hoeveel zij-instromers de SLB'er onder zijn of haar hoede heeft. Zij-instromers zelf waarderen vooral een kleine studieloopbaan-groep (denk aan zo'n 8 personen per groep).

Naast de begeleiding vanuit de opleiding, verdient de begeleiding in de school veel aandacht. In de school zijn er een schoolopleider en een duo-leerkracht of mentor die de zij-instromer begeleiden. De zij-instromer wordt doorgaans naast een duo-leerkracht geplaatst. De duo-leerkracht is dan eindverantwoordelijk voor de klas en hij of zij begeleidt de zij-instromer bij de dagelijkse praktische zaken in de klas. In het begin zit de zij-instromer nog veel achter in de klas om de lessen te observeren,

maar afhankelijk van zijn of haar ontwikkeling gaat hij of zij steeds meer zelfstandig lessen draaien. De duo-leerkracht is dan aanwezig als achtervang bij vragen.

Naast de duo-leerkracht wordt de zij-instromer begeleid door een schoolopleider. De schoolopleider focust op ontwikkeling van de zij-instromer. Vaak wordt een schoolopleider bovenschools aangesteld. De schoolopleider begeleidt ook andere starters en leerkrachten. De zij-instromer heeft veelal elke week contact met de schoolopleider. Dit kan zijn bij een klassenbezoek, maar ook door een gesprek over een bepaalde leervraag of door samen te sparren. De schoolopleider kijkt samen met de zij-instromer wat er op dat moment nodig is om de zij-instromer verder te helpen in zijn ontwikkeling. De begeleiding door de schoolopleider is dus op maat. Daarom is het belangrijk dat er binnen het bestuur voldoende tijd is gereserveerd voor begeleiding door de schoolopleider.



INLEIDING

DE ZIJ-INSTROMER

DE OPLEIDING

DE COLLEGA

DE SCHOOLLEIDER

HET BESTUUR



De schoolleider



De schoolleider heeft een belangrijke rol in het zij-instroomtraject. Hij of zij staat tussen de belangen van het bestuur en de zij-instromer in. Schoolleiders vervullen deze rol op verschillende manieren. Sommigen zijn erg betrokken bij het zij-instroomtraject. Ze komen bijvoorbeeld op klassenbezoek en voeren functionerings- en beoordelingsgesprekken met de zij-instromer. Andere schoolleiders zijn minder betrokken bij de zij-instromer en blijven op de hoogte van de ontwikkeling via hun begeleiders.

Opbrengsten

De ervaringen van schoolleiders met zij-instromers zijn meestal positief. Schoolleiders vinden zij-instromers erg **gemotiveerd** door de bewuste keuze die ze maakten voor het onderwijs.

In de meeste gevallen ziet de schoolleider de **toegevoegde waarde** van zij-instromers. De bredere blik van zij-instromers is verfrissend voor het team. Verder hebben zij-instromers meestal al een pedagogische grondhouding en zijn ze vaak daadkrachtig.



Aandachtspunten

Schoolleiders zien ook dat scholen nog **te weinig gebruikmaken van de expertise** die zij-instromers meebrengen. Ze geven aan dat hier meer ruimte voor moet komen binnen de school. De schoolleider kan hier zelf een actieve rol in spelen.

Schoolleiders geven aan dat er **veel onduidelijkheid** is in het voortraject van zij-instroom. Het is voor hen op voorhand niet altijd duidelijk wat zij van een zij-instromer kunnen verwachten.

Sommige schoolleiders vinden het **tegvallen hoe snel zij-instromers zelfstandig voor de klas kunnen**. Deze schoolleiders verwachtten dat de zij-instromer al meer in zijn mars had en sneller zelfstandig een groep kon draaien. In die gevallen wordt zij-instroom ervaren als een grote investering.

Voorwaarden voor succes

De schoolleider heeft, samen met de rest van het team, de taak om een **veilige schoolomgeving** te creëren. Maak bij de eerste teamvergadering duidelijk wat iedereen kan verwachten van de zij-instromer.

Volgens schoolleiders is **goede selectie aan de poort cruciaal**. Het assessment is hiertoe een adequate test. Door de potentiële zij-instromer een oriëntatiestage aan te bieden en door met hem of haar in gesprek te gaan, kan de schoolleider beter inschatten of een zij-instromer snel zelfstandig voor de klas kan staan. Het is namelijk belangrijk te beseffen dat dit niet voor iedere zij-instromer geldt.

Een school moet **voldoende capaciteit** hebben voor de aanstelling en begeleiding van zij-instromers. Kleinere scholen hebben vaak minder capaciteit.

De **groepen 4, 5, 6 en 7** zijn het meest geschikt voor starters. De opdrachten vanuit de opleiding kunnen in deze groepen goed uitgevoerd worden. ●



INLEIDING

DE ZIJ-INSTROMER

DE OPLEIDING

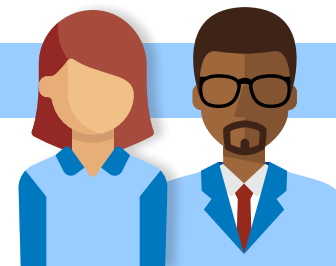
DE COLLEGA

DE SCHOOLLEIDER

HET BESTUUR



Het bestuur



Het bestuur is verantwoordelijk voor de werving en selectie van geschikte kandidaten voor zij-instroomtrajecten. Daarna plaatst het de zij-instromers op een passende school die onder het bestuur valt. Ook maakt het bestuur afspraken over de inzet en begeleiding van zij-instromers.

Opbrengsten

Besturen hebben in de meeste gevallen **positieve ervaringen** met zij-instromers. Daarom is de verwachting dat besturen in de toekomst meer zij-instromers in dienst willen nemen.

Aandachtspunten

Sommige bestuurders zijn nog **huiverig** om zij-instromers aan te nemen. Ze zijn onbekend met het traject of staan er sceptisch tegenover. In regio's waar nog geen lerarentekort is, voelen bestuurders geen urgentie om zij-instromers aan te stellen.

Het lijkt erop dat **kleine schoolbesturen minder aandacht hebben voor de mogelijkheden van zij-instroom**. Een oplossing voor deze besturen is om samen te werken met meerdere besturen. Op deze manier kunnen ze werving en selectie samen oppakken, zij-instromers op meer scholen plaatsen, gezamenlijke afspraken maken met de opleider en onderling kennis en ervaringen delen.

Het zij-instroomtraject is een flinke investering voor alle betrokkenen. Om de kans op succes te vergroten, kan

een bestuur ervoor kiezen zij-instromers **extra tijd en ruimte** te geven voor hun studie, extra taken om of mee te lopen met andere collega's. Hierdoor krijgen zij-instromers ook meer mogelijkheden om hun eerder opgedane competenties binnen de school in te zetten.

Voordat een zij-instromer op een school geplaatst wordt, is het belangrijk dat het team goed snapt wat zij-instroom inhoudt. **Goede communicatie** hierover voorkomt dat zij-instromers minder onbegrip en verkeerde verwachtingen ervaren en het vergroot de kans dat ze snel opgenomen worden door het team.

Voorwaarden voor succes

Het is allereerst van belang dat de zij-instromer binnen een **opleidingsschool** wordt geplaatst. Hier hebben leraren een mentoropleiding gevolgd en er is een schoolopleider aanwezig die de zij-instromer coacht en begeleidt. Opleidingsscholen hebben al korte lijntjes met de opleiding. Dit komt de begeleiding van de zij-instromer ten goede. Het moet **rustig** zijn in de school, **met een goede en veilige leeromgeving**.

Het is noodzakelijk dat het bestuur een **duidelijk visie**

en beleid heeft over de aanstelling van zij-instromers. Als het bestuur deze visie goed deelt binnen de organisatie, weten de betrokken partijen – zoals schoolleiders en schoolopleiders – niet alleen beter wat er van hen wordt verwacht, maar ook wat zij van de zij-instromer kunnen verwachten.

Wanneer er **één aanspreekpunt binnen het bestuur** is, weten zij-instromers waar ze terecht kunnen met vragen over het traject. Het is belangrijk om zoveel mogelijk vragen te voorkomen door vooraf duidelijke informatie te geven en **heldere afspraken** te maken over het traject en het vervolg ervan. Het bestuur kan bijvoorbeeld duidelijk maken of een zij-instromer het tweejarige traject op één school volgt of dat hij na een jaar overstapt naar een andere school binnen het bestuur.

Het bestuur heeft de taak om **kwalitatief goede en voldoende begeleiding te faciliteren**. Zo wordt er binnen enkele besturen een schoolopleider bovenschols aangesteld voor de begeleiding van de zij-instromers. De schoolopleider krijgt een vast aantal uur per week voor de begeleiding van collega's, onder wie de zij-instromers binnen het bestuur. >>



INLEIDING

DE ZIJ-INSTROMER

DE OPLEIDING

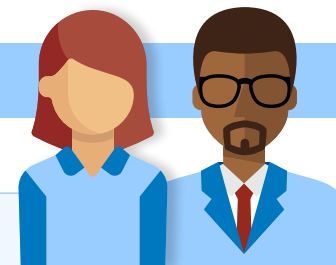
DE COLLEGA

DE SCHOOLLEIDER

HET BESTUUR



Het bestuur (vervolg)



De oriëntatiefase

De oriëntatie op een zij-instroomtraject is erg belangrijk. Het belang van deze fase wordt vanuit meerdere projecten onderstreept. Een uitgebreide oriëntatie is een essentiële investering.

Voor een potentiële zij-instromer is de keuze om leraar te worden een grote stap. Het is daarom belangrijk dat hij of zij vooraf een duidelijk beeld van het traject en het beroep krijgt en dat alle aspecten van het beroep in het oriëntatietraject terugkomen. Denk aan lesgeven, lessen ontwerpen, toetsen ontwerpen, afnemen en beoordelen, oudergesprekken houden en vergaderingen bijwonen.

Ook voor de school en het bestuur is de oriëntatiefase belangrijk. Hierdoor kunnen ze de juiste kandidaten kiezen voor een zij-instroomtraject en kan er een goede match ontstaan tussen zij-instromer en school.

De oriëntatie- en selectiefase ziet er in elk traject weer anders uit, maar over het algemeen zijn er wel sterke overeenkomsten. Meestal bestaat deze fase uit:

- Het bijwonen van een voorlichtingsbijeenkomst voor geïnteresseerden, georganiseerd door de pabo, met medewerking van schoolbesturen;
- gesprekken tussen de zij-instromer en hr-medewerkers van het schoolbestuur, soms in de vorm van een selectiegesprek;
- online tests om zicht te krijgen op de geschiktheid van de potentiële zij-instromer en mogelijke aandachtspunten;
- een aantal oriëntatiedagen voor de zij-instromer, idealiter op meerdere scholen, inclusief gesprekken met de schoolleiding en leraren;
- meeloopdagen of een stage, waarbij de kandidaat aan een leraar en klas gekoppeld wordt en portfolio-opdrachten maakt als voorbereiding op het assessment. Door mee te lopen kan een kandidaat ervaren hoe het is om voor de klas te staan en hij of zij krijgt hier meteen feedback op.

De fase wordt afgesloten met een assessment ofwel geschiktheidsonderzoek. In het [netwerk zij-instroom](#) hebben lerarenopleidingen afspraken gemaakt over de onderdelen die in het assessment terugkomen. Als onderdeel van het geschiktheidsonderzoek gaat de opleiding na of een kandidaat voldoet aan de wettelijke eisen.

Sommige hogescholen bieden een minor aan om studenten van andere opleidingen op een uitgebreide manier te laten kennismaken met het beroep van leerkracht in het basisonderwijs. De minor 'Oriëntatie op Leraar Basisonderwijs' van de Marnix Academie en de minor 'Werken in het basisonderwijs' van de Thomas More Hogeschool zijn hier voorbeelden van. ●





Colofon

Dit is een uitgave van het Arbeidsmarktplatform PO, het expertisecentrum op het gebied van arbeidsmarkt in het primair onderwijs, van en voor werknemers en werkgevers. Zie www.arbeidsmarktplatformpo.nl

September 2019

© Arbeidsmarktplatform PO

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, CD, internet of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.



INLEIDING

DE ZIJ-INSTROMER

DE OPLEIDING

DE COLLEGA

DE SCHOOLLEIDER

HET BESTUUR