



Hoe werkt de keten?

Onderzoek naar de Amsterdamse keten
zij-instroom in het beroep

Wendy de Geus
Hilde Bekkers
Lieve Heijsters

Inhoudsopgave

1	Managementsamenvatting	5
2	Inleiding	8
	2.1 Zij-instroom in Beroep in Amsterdam	8
	2.2 Huidig onderzoek.....	9
	2.3 Leeswijzer	12
3	Stand van zaken	13
	3.1 Hoe ziet de keten van zij-instroom in het beroep eruit?	13
	3.2 Aantallen ZiB-ers op dit moment en verdeling over besturen	15
	3.3 Bekostiging ZiB.....	16
	3.4 Uitval.....	16
4	Proces	18
	4.1 Voortraject.....	18
	Stap 1. Promotie en informatievoorziening	19
	Stap 2. Onderwijsarrangement Het Schoolbureau / oriëntatietraject Federatie & HvA	20
	Stap 3. Geschiktheidsonderzoek.....	21
	Stap 4. Aanstellingsproces.....	21
	Algemeen beeld voortraject.....	25
	Conclusies en verbeter suggesties over het voortraject	26
	4.2 Zij-instromers op hun werkplek.....	28
	Inrichting functie	28
	Begeleiding	30
	Conclusies en verbeter suggesties over ZiB-ers op hun werkplek.....	33
	4.3 Zij-instromers op de opleiding.....	34
	Inrichting opleiding.....	34
	Begeleiding	37
	Conclusies en verbeter suggesties over ZiB-ers op de opleiding.....	38
	4.4 Overgang naar inductietraject.....	39
	Bekwaamheidsonderzoek.....	39
	Overgang van ZiB naar inductietraject	40
	Conclusie en verbeter suggesties over de overgang naar het inductietraject	40
	4.5 Succes- en risicofactoren volbrengen ZiB-traject	40
5	ZiB in bredere context	42
	5.1 Capaciteit van ZiB	42
	5.2 ZiB en alternatieven: oplossing voor het lerarentekort?	42
6	Verdiepende gesprekken over verbetermogelijkheden	44
	Promotie en werving.....	44
	Werkervaringstraject	45
	Geschiktheidsonderzoek.....	45
	School vinden door de ZiB-er.....	46
	Opleiding kiezen.....	47
	Tripartite overeenkomst	48
	Opleidingstraject ZiB	48
	ZiB-er aan het werk	50
7	Spiegelsessie	52
8	Conclusies	54

8.1	De keten van zij-instroom in beroep	54
8.2	Het proces van de keten van ZiB	55
8.3	ZiB in bredere context	58
9	Reflectie en aanbevelingen.....	60
Bijlage 1	Beschrijving van de responsgroep van de enquête ZiB-ers.....	65

1 Managementsamenvatting

In de periode van september tot en met december 2019 heeft Oberon onderzoek gedaan naar de keten zij-instroom in beroep in Amsterdam. De inzet van zij-instromers in beroep (ZiB-ers) is een van de maatregelen in de aanpak van het lerarentekort. De opdrachtgever van het onderzoek is de Taskforce Lerarentekort Amsterdam (het Amsterdamse onderwijs, de opleidingen en de gemeente Amsterdam). De hoofdvraag hierbij is wat zijn aanknopingspunten om te komen tot een effectieve en efficiënte aanpak van de keten met betrekking tot zij-instromers in het beroep po en vo in de gemeente Amsterdam.

Oberon heeft om deze vraag te beantwoorden op verschillende manieren informatie verzameld. In een serie oriënterende gesprekken met betrokken partijen (onder andere opleidingen, gemeente, Het Schoolbureau, schoolbesturen, ZiB-ers) kregen we zicht op mogelijke knelpunten en vraagstukken die we vervolgens in enquêtes bij een bredere groep konden uitvragen. Ook hebben we ons verdiept in de Amsterdamse situatie en een aantal mogelijk kansrijke praktijken in andere gemeenten. Enquêtes zijn uitgezet onder vier groepen (bij zowel po als vo): ZiB-ers, gestopte ZiB-ers, begeleiders op de werkplek van de ZiB-ers en alle schoolbesturen.

Bevindingen uit deze fasen en genoemde verbeter suggesties hebben we vervolgens voorgelegd in een ronde verdiepende gesprekken, met de opleidingen, het Schoolbureau, schoolbesturen en begeleiders. Het doel was een toets van de bevindingen en een oordeel over de verbeter suggesties. Gedurende het hele onderzoek was een klankbordgroep vanuit de Taskforce Lerarentekort betrokken.

De resultaten van elk van de voorgaande stappen hebben we opgenomen in de conceptrapportage. In een spiegelsessie met de klankbordgroep aangevuld met andere betrokkenen zijn op basis van de conceptrapportage aanscherpingen gemaakt op enkele punten en is gesproken over gezamenlijk te zetten vervolgstappen.

Alle respondenten hebben enthousiast en met veel betrokkenheid meegewerkt aan het onderzoek. We hebben een uitgebreide hoeveelheid gegevens over de keten ZiB gekregen. Op basis daarvan kunnen we een goed beeld schetsen van de knelpunten en verbeter suggesties geven.

De kleine omvang van de groep ZiB-ers in het vo en de diversiteit daarvan, maakt dat we over het ZiB-traject in vo in het onderzoek een minder goed beeld kunnen geven.

De belangrijkste conclusies

Partners in de stad hebben de afgelopen twee jaar gewerkt aan het neerzetten en versterken van de structuren voor werving, selectie, begeleiding en scholing van de (potentiele) ZiB-ers. De ambitie uit de Amsterdamse Lerarenagenda 2019-2023 betreffende het aantal startende ZiB-ers lijkt voor het afgelopen jaar gehaald en het aantal belangstellenden voor het traject is groot, vooral in het po. Schoolbesturen ervaren de inzet van ZiB-ers als een bijdrage aan de oplossing voor het lerarentekort. Tegelijk lopen in het po scholen, schoolbesturen en de pabo's tegen de grenzen van het absorptievermogen aan. Het aantal ZiB-ers in het vo is tot nu toe beperkt. Landelijk is dit ook een minder grote groep. Niet alle ZiB-ers in het vo zijn nieuwe aanwas van buiten het onderwijs. Met het oog op het aanboren van al het potentieel dat in de toekomst nodig is, kan de inzet op ZiB in het vo nog sterker.

Het ZiB-traject is duur voor de schoolbesturen. De bekostiging vanuit de subsidies is hiervoor ontoereikend (20.000 Rijkssubsidie en subsidie van de gemeente Amsterdam voor po 8.500 en voor vo 2.500). Dit geldt met name voor het po. De bekostiging dekt wel de opleiding en een deel van de begeleiding, maar niet het betalen van de opleidingsdag, de bovenformatieve inzet en het soms hogere salaris dan voor een normale startende leraar. Een zachte landing in het onderwijs door deels bovenformatieve inzet van de ZiB-er is wel een belangrijke succesfactor volgens betrokkenen. Het

betalen van de opleidingsdag maakt het ZiB-traject financieel haalbaarder voor de ZiB-er, die qua lesuren geen volledige aanstelling kan hebben.

Behalve de financiën is ook teambelasting voor de begeleiding en de verhouding tussen bevoegd en onbevoegd personeel een overweging bij het al dan niet aanstellen van (meer) ZiB-ers.

Een voortraject om kennis te maken met het beroep van leraar, zoals de crashcourse en een werkervaringstraject is doeltreffend om kandidaten te selecteren die kansrijk zijn voor het ZiB-traject. Eenmaal het geschiktheidsonderzoek van de opleiding gepasseerd en begonnen aan het ZiB-traject lijkt de uitval uit het traject mee te vallen. Voor een individuele school kan het vertrek van een aangestelde ZiB-er uiteraard wel een gevoelig verlies zijn. Voor sommige kandidaten is een andere route naar het leraarschap beter als dat binnen hun financieel bereik zou liggen, bijvoorbeeld de verkorte deeltijdopleiding. De financiële mogelijkheden die het ZiB-traject biedt (tijdens de opleiding al een inkomen verdienen) zouden de keuze van de kandidaat niet moeten bepalen.

De aanstelling van ZiB-ers (omvang, wel/niet bovenformatief, wel/niet studiedag betaald) verschilt, net als de mate van begeleiding die ze op school ontvangen. Driekwart van de ZiB-ers is wel tevreden over de aanstelling, maar er zijn ook ZiB-ers die uit onvrede hierover van school zijn veranderd.

Een minderheid van de ZiB-ers noemt aandachtspunten bij het vinden van een werkplek, het geschiktheidsonderzoek en de tripartite overeenkomst met de opleiding en het schoolbestuur.

De mate van tevredenheid over het scholingstraject loopt sterk uiteen. Circa een derde van de ZiB-ers is tevreden, een derde is neutraal, en een derde is ontevreden. De belangrijkste wens is maatwerk; het maatwerk van de opleiding wordt over het algemeen als matig ervaren, zowel inhoudelijk als organisatorisch. De uitdaging is de opleiding (en ook de begeleiding op school) nog beter te laten aansluiten op de specifieke kenmerken van de ZiB-ers: hoogopgeleide volwassenen met werkervaring die direct vanaf het begin van de opleiding voor de klas staan.

De combinatie werken als leraar en een opleiding volgen is een zwaar traject. Een derde van de zij-instromers heeft wel eens overwogen om te stoppen met het ZiB-traject. Tegelijk is de overgrote meerderheid ervan overtuigd dat ze het ZiB-traject met succes afronden én dat ze over drie jaar nog in het onderwijs werken

De belangrijkste aanbevelingen voor de Amsterdamse ZiB-keten zijn:

- Afspraken maken tussen schoolbesturen en de opleidingen gezamenlijk over aanpassingen in de opleiding zodat ZiB-ers meer maatwerk ervaren.
- Afspraken maken dat vo-schoolbesturen de mogelijkheden van ZiB bij hun scholen actief over het voetlicht brengen, met het oog op de toekomstige tekorten.
- Opleiden voor de stad: Schoolbesturen kiezen vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid op welke scholen ZiB-ers opgeleid worden, zodat scholen met ruimte voor de begeleiding van ZiB-ers ook opleiden voor andere scholen in de stad. Hierbij is niet meer een vacature op een specifieke school de reden om een ZiB-er op te leiden, maar de mogelijkheid om goede begeleiding te bieden en het belang van alle Amsterdamse scholen.
- In deze samenwerking is aandacht voor verschillen in leerlingenpopulatie tussen scholen, en zorg voor een zachte landing van de ZiB-er op een passende school na afronding van de opleiding.
- In overleg tussen gemeente, besturen en opleidingen bespreken van de mogelijkheden om andere routes richting leraarschap financieel te ondersteunen, zoals de verkorte deeltijdopleiding, als dit beter bij iemand past dan het ZiB-traject.
- Gezamenlijk vaststellen dat (een vorm van) een voortraject verplicht moet zijn, omdat kandidaten zonder voortraject vaak te snel een geschiktheidsonderzoek aanvragen.

Besturen stellen een ZiB-voortraject voor hun scholen vast met ruimte voor verschillende voortrajecten qua omvang en inhoud.

- Amsterdamse schoolbesturen formuleren een Amsterdams pakket waar begeleiding en arbeidsvoorwaarden aan voldoen, zo weet een ZIB-er waar hij/zij op kan rekenen.
- De informatie richting de potentiële kandidaat verder versterken. Bijvoorbeeld: welke voortrajecten er zijn, welke opleidingsmogelijkheden passend zijn, waar werkplekken zijn, en aanreiken van aandachtspunten voor de tripartite overeenkomst en de aanstelling. Naast de helpdesk van lievervoordeklaas.nl een actievere persoonlijke begeleiding beschikbaar stellen (bijvoorbeeld intermediair of coach).
- Ondersteunen van begeleiding op school door middel van bijvoorbeeld scholing, coaches of facilitering van uren.
- Borgen van de begeleiding van ZiB-ers op de scholen door het koppelen van ZiB-begeleiding aan de structuren rondom de begeleiding startende leraren.
- Ontwikkelen door de opleidingen van modulaire en flexibele opleidingsroutes gericht op een instroomniveau qua bekwaamheid ("basisartsmodel") met mogelijkheid dit later via modules op te plussen tot volledig gediplomeerd. Een dergelijk stapelbaar opleidingstraject kan ook andere doelgroepen aanspreken voor wie het ZiB-traject te zwaar is, of onderwijsassistenten die door zouden willen leren om basisschoolleraar te worden.

2 Inleiding

2.1 Zij-instroom in Beroep in Amsterdam

De gemeente Amsterdam kampt met een groot lerarentekort, in het bijzonder in het primair onderwijs. Dit tekort is groter dan het landelijk gemiddelde. In het primair onderwijs was het tekort in 2018 175 fte. In het vo was het tekort 20 fte, met name rondom de tekortvakken: bètavakken, Nederlands en Duits. Volgens de prognose zal het lerarentekort in de aankomende jaren verder toenemen, in 2023 wordt een lerarentekort van 440 fte in het primair onderwijs en 62 fte in het voortgezet onderwijs verwacht.¹

Twee jaar geleden bundelden het onderwijs, de gemeente en de lerarenopleidingen hun krachten voor de aanpak van dit lerarentekort. Onlangs is de aanpak geïntensiveerd. De afspraken tussen de partijen zijn weergegeven in de Amsterdamse Lerarenagenda 2019-2023. Eén van de maatregelen in de aanpak is de zij-instroom te versterken. Het stimuleren en faciliteren van zij-instroom kan één van de antwoorden zijn om het lerarentekort aan te pakken. Het traject zij-instroom in beroep (ZiB) is hier een onderdeel van.

Het Zij-instroom In Beroeptraject (ZiB-traject) is een opleidingstraject voor hbo- en wo-afgestudeerden waarmee zij in maximaal twee jaar een getuigschrift Zij-instroom-in-Beroep leraar basisonderwijs of een getuigschrift Zij-instroom-in-Beroep eerste- of tweedegraads lerarenopleiding behalen. Deelname aan dit traject kan alleen als de kandidaat een baan heeft als onbevoegd leraar in het basisonderwijs of voortgezet onderwijs. Met het ZiB-traject kan een kandidaat dus als leraar aangesteld worden en daarnaast zijn of haar bevoegdheid halen. De verwachting in de Amsterdamse Lerarenagenda 2019-2023 is dat er in Amsterdam per jaar in totaal 55-60 zij-instromers per jaar aan de opleiding beginnen.

We kunnen de keten voor zij-instromers in grote lijnen opdelen in drie fasen:

1. het voortraject
2. het zij-instroomtraject
3. het inductietraject

Elke fase bestaat uit verschillende activiteiten waarbij verschillende actoren betrokken zijn. Aan de verschillende activiteiten van het zij-instroomtraject zijn kosten verbonden, zoals kosten voor het geschiktheidsonderzoek, opleidingskosten en begeleidingskosten. Om het zij-instroomtraject financieel mogelijk te maken zijn er in Amsterdam verschillende subsidies beschikbaar.

- Het schoolbestuur kan een subsidie van €20.000,- bij het Rijk aanvragen voor elke zij-instromer waaruit kosten voor het geschiktheidsonderzoek, de opleiding, de begeleiding, verlof van de zij-instromer en het bekwaamheidsonderzoek bekostigd kunnen worden.
- Het schoolbestuur kan voor de begeleiding van zij-instromers bij de gemeente Amsterdam een subsidie van maximaal €8.500,- per zij-instromer in het po of €2.500,- per zij-instromer in het vo aanvragen.

Het ZiB-traject verschilt voor zij-instromers in het primair onderwijs (po) en voortgezet onderwijs (vo). Zij-instromers in het po kunnen vanuit elke achtergrond instromen en moeten zich daarmee in het ZiB

¹ Bron: *Liever voor de klas. Amsterdamse Lerarenagenda 2019-2023*

traject zowel didactiek als vakinhoud eigen maken. Zij-instromers in het vo kunnen alleen starten aan het ZiB-traject indien ze beschikken over een afgeronde hbo-bacheloropleiding of wo-opleiding verwant aan het vak waarin ze les willen geven. De vakinhoud beheersen ze daarmee al (grotendeels), en de opleiding gaat dus meer over vakdidactiek. ZiB-ers in het vo kunnen dan ook eerder klaar zijn met de opleiding dan de twee jaar die voor het traject staat. Naast dit inhoudelijke verschil is het aantal zij-instromers ook aanzienlijk kleiner in het vo. Gezien deze verschillen, zullen we in het rapport zoveel mogelijk de resultaten uitsplitsen naar po, danwel vo. Met de aantekening dat we voor het vo een minder goed beeld kunnen geven, gezien de kleinere aantallen en de variatie in invulling van het ZiB-traject in het vo.

Wanneer een zij-instromer zijn bevoegdheid heeft behaald, is hij of zij nog niet uitgeleerd. Net als elke startende leraar heeft een zij-instromer na het afronden van het zij-instroomtraject begeleiding nodig om door te groeien als professional en duurzaam te landen in het onderwijsveld. Dit vraagt dat de zij-instromer opgenomen wordt in het inductietraject. Ook aan het inductietraject zijn kosten voor begeleiding verbonden voor de schoolbesturen, net als voor andere startende leraren.

In de praktijk blijkt -volgens signalen die de gemeente Amsterdam ontvangt - dat de verschillende onderdelen van de keten van zij-instroom in beroep niet altijd even goed op elkaar aansluiten.

2.2 Huidig onderzoek

De gemeente Amsterdam heeft Oberon opdracht gegeven om onderzoek uit te voeren naar het functioneren van de keten met betrekking tot zij-instroom in beroep (ZiB) in Amsterdam, met het doel knelpunten te kunnen aanpakken. Daarnaast wil de gemeente, naar aanleiding van de moties van D66 en PvdA, een bredere oriëntatie op specifieke doelgroepen om het lerarentekort op te lossen (c.q. hybride docenten en professionals uit het sociale domein).

In het huidig onderzoek beantwoorden we de overkoepelende vraag: *Wat zijn aanknopingspunten om te komen tot een effectieve en efficiënte aanpak van de keten met betrekking tot zij-instromers in het beroep PO en VO in de gemeente Amsterdam?*

We beantwoorden deze vraag aan de hand van drie hoofdvragen, die zijn uitgewerkt in verschillende deelvragen:

1. Hoe ziet de keten van zij-instroom in het beroep eruit (stand van zaken)?
 - Hoeveel (potentiële) zij-instromers zijn er in de verschillende fasen? En hoe zijn deze verdeeld bij de Amsterdamse besturen?
 - Hoe verhouden deze aantallen zich tot de gestelde ambities?
 - Wat voor aanstelling hebben zij-instromers (zelfstandig/boven formatief, aantal uur, groepen/vakken etc.)? Welke besturen maken wel en niet gebruik van de regeling?
 - Hoe zien de begeleidingstrajecten eruit?
 - Wat zijn kosten aan en subsidies voor het zij-instroomtraject?
 - In hoeverre is bekostiging toereikend?
 - Hoe ziet de uitval van zij-instromers eruit (hoe hoog, wie/welke groepen, in welke fasen van het traject)?

2. Hoe verloopt de keten van zij-instroom in het beroep (proces)?

- In hoeverre wordt het voortraject als helder, eenvoudig, doelmatig en doeltreffend ervaren door de verschillende actoren?
- Wat zijn aandachtspunten voor de werving en selectie?
- Wat zijn succesfactoren en risicofactoren voor het volbrengen van het ZiB-traject?
- Wat zijn aandachtspunten voor de begeleiding van zij-instromers op scholen?
- Wat zijn aandachtspunten voor de opleiding van zij-instromers?
- Hoe verloopt de overgang van het ZiB-traject naar inductietraject?
- Wat zijn aandachtspunten voor het inductietraject?
- In hoeverre verschillen de ervaringen met het ZiB-traject tussen PO en VO?
- Wanneer functioneert de keten m.b.t. zij-instroom optimaal?

3. Wat is de plek van zij-instroom in het beroep in het geheel van maatregelen?

- In hoeverre zijn de betrokken actoren ervan overtuigd dat ZiB een goede oplossing vormt voor het lerarentekort?
- Wanneer is de capaciteit voor ZiB verzadigd?
- Hoe kijken betrokken actoren aan tegen alternatieven voor het ZiB-traject zoals verkorte deeltijdopleiding, maatwerktrajecten, hybride docentschap, professionals uit het sociaal domein? Wat is hiervoor nodig en hoe kan dit gestimuleerd worden.

Onderzoeksstappen

We hebben het onderzoek van september tot december 2019 uitgevoerd, met een aantal opeenvolgende stappen. Figuur 2.1 geeft deze stappen weer. De eerste stap na het startgesprek met de opdrachtgever was deskresearch. Voor de deskresearch hebben we kwantitatieve en kwalitatieve gegevens over zij-instroom in Amsterdam opgevraagd bij de gemeente en andere relevante ketenpartners, zoals de opleidingen. Daarnaast zijn we op zoek gegaan naar *good practices* voor de duurzame inzet van zij-instromers uit andere grote steden, zoals Rotterdam, Utrecht en Den Haag. Ook hebben we de stappen van de keten uitgebreider in kaart gebracht.

Figuur 2.1 Onderzoeksstappen



Vervolgens hebben we 12 oriënterende telefonische gesprekken gevoerd met verschillende Amsterdamse stakeholders (waaronder schoolbesturen, alle opleidingen, schoolbegeleiders, een zij-instromer en een aanbieder van een voortraject) over specifieke zaken die spelen in Amsterdam bij het ZiB-traject. Ook het arbeidsmarkplatform po hebben we gesproken, om het Amsterdamse beeld af te zetten ten opzichte van het landelijk beeld. Het doel van deze verkennende gesprekken was een eerste inventarisatie van de meest prangende vraagstukken. De klankbordgroep is betrokken door het geven van suggesties voor de meest geschikte gesprekspartners. Informatie uit de oriënterende gesprekken diende als input voor de enquêtes.

In vier enquêtes per sector hebben we directe betrokkenen bij het ZiB-traject in Amsterdam breder bevraagd; zij-instromers in beroep (ZiB), gestopte zij-instromers in beroep, begeleiders van zij-instromers (zoals directeuren en schoolopleiders) en schoolbestuurders. De vragen in de enquêtes

waren met name gericht op het proces en succesfactoren en knelpunten daarin. Voorafgaand hebben we de vragen voorgelegd aan de opdrachtgever en klankbordgroep.

De betrokkenen zijn per e-mail benaderd en de enquêtes zijn digitaal afgenomen. Van de zij-instromers en hun begeleiders van de HvA en de schoolbestuurders in Amsterdam hadden we emailadressen en deze zijn direct door Oberon benaderd. De benadering van de overige betrokkenen verliep indirect via de contactpersoon van de onderwijsinstelling. Voor de indirecte benadering heeft Oberon een uitnodigingstekst met link naar de enquête opgesteld. De contactpersonen van de onderwijsinstellingen hebben vervolgens de uitnodiging naar de betrokkenen verstuurd. Door een uitnodigingstekst aan te leveren en nauw contact te houden met de contactpersonen hebben we de nadelen van het indirect benaderen zoveel mogelijk ingeperkt. Niet van alle begeleiders van de HvA waren de contactgegevens bekend. Daarom hebben we begeleiders gevraagd om een open link voor deelname aan de enquête door te sturen naar andere begeleiders binnen hun schoolbestuur. Het nadeel hiervan is dat we het responspercentage niet precies kunnen berekenen voor deze groep.

Om de respons te maximaliseren zijn alle betrokkenen minstens één keer gerappelleerd. Afhankelijk van wanneer de uitnodiging is verstuurd konden de enquêtes gedurende twee of drie weken worden ingevuld. De enquêtes zijn door 156 zij-instromers (41,1%), 3 gestopte zij-instromers (42,9%), 32 begeleiders (maximaal 43,2%) en 28 schoolbestuurders (53,8%) ingevuld. Van de zij-instromers die de vragenlijst hebben ingevuld, was een relatief grote groep (31,4%) niet werkzaam op een school in Amsterdam. Het onderzoek is echter alleen op de in het Amsterdamse onderwijs werkende ZiB-ers gericht. Degenen die alleen hun opleiding in Amsterdam doen en elders werken, hebben een veel kortere vragenlijst gekregen, waarin ze alleen verbeterpunten konden noemen ten aanzien van de opleiding. Achteraf is daarnaast ook gecontroleerd of de begeleiders die de enquête hebben ingevuld werkzaam waren bij een Amsterdams schoolbestuur. De 9 begeleiders die niet werkten in een Amsterdams schoolbestuur zijn bij de resultaten buiten beschouwing gelaten. In totaal hebben we in de enquête gegevens verkregen van 107 zij-instromers met een aanstelling in Amsterdam. 85 in po (79%) en 22 in vo (21%). Een beschrijving van de responsgroep staat in Bijlage 1².

Aan de hand van de uitkomsten van de oriënterende gesprekken en enquêtes hebben we verdiepende gesprekken gevoerd met 12 Amsterdamse stakeholders. Deze selectie is in overleg met de opdrachtgever tot stand gekomen, de opleidingen en Het Schoolbureau hebben we voor de tweede keer gesproken. Doel van de gesprekken was om de eerdere resultaten te verdiepen. We hebben de respondenten een notitie voorgelegd met daarin per stap van de keten een aantal belangrijke bevindingen uit de enquêtes en oriënterende gesprekken en verbeter suggesties die daaruit naar voren kwamen. We zijn ingegaan op de vraag of dit wenselijke verbeter suggesties waren, en eventueel wat er nodig is om dit te kunnen bereiken en wie aan zet is om dit te verbeteren. Ook zijn we ingegaan op de plek van ZiB in het totaal aan maatregelen. In enkele gevallen zijn nog nieuwe verbeter suggesties naar voren gebracht.

Op basis van deze onderzoeksstappen is tot slot een conceptrapport opgesteld. Dit conceptrapport is besproken in een spiegelsessie met leden uit de klankbordgroep, aangevuld met andere stakeholders.

² Het aantal ingevulde vragenlijsten van ZiB-ers die gestopt zijn, is te klein om over te rapporteren, dus over deze groep wordt alleen de reden om te stoppen vermeld.

Deze sessie had tot doel om op basis van de resultaten van het onderzoek tot aanscherping van de interpretaties te komen en aanbevelingen te formuleren om de keten te versterken.

2.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 3 geven we alle resultaten weer die betrekking hebben op de eerste onderzoeksvraag, de stand van zaken. De ervaringen van alle betrokkenen met de verschillende stappen in de keten beschrijven we in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 gaan we in op de mening van betrokkenen over de plek van ZiB in het totaal aan maatregelen om het lerarentekort aan te pakken in Amsterdam. In hoofdstuk 6 staan de resultaten van de verdiepende gesprekken waarin gereflecteerd is op de verbetermogelijkheden bij de keten ZiB. De resultaten van de afsluitende spiegelsessie staan in hoofdstuk 7. In hoofdstuk 8 formuleren we antwoorden op de onderzoeksvragen. In hoofdstuk 9 reflecteren we op de overkoepelende onderzoeksvraag en geven we aanbevelingen.

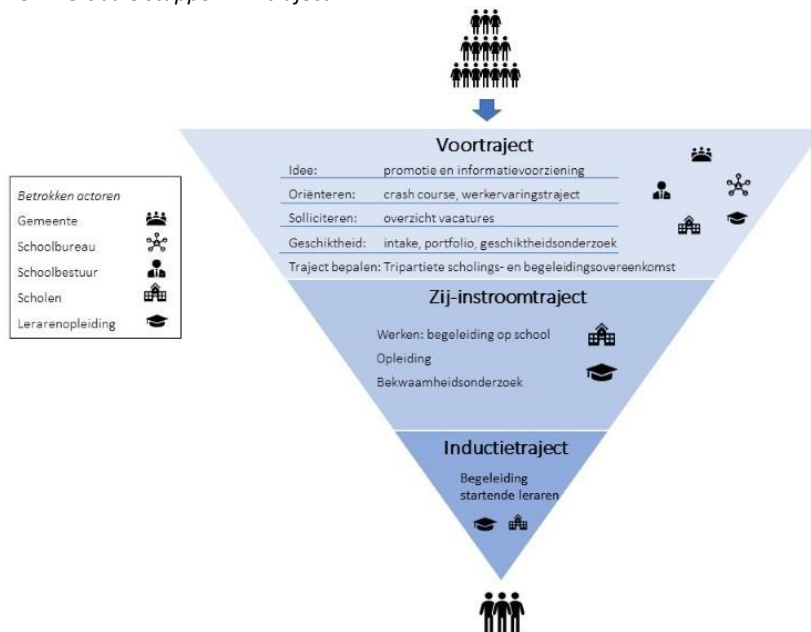
3 Stand van zaken

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe de keten van zij-instroom in het beroep eruitziet (3.1). Vervolgens gaan we in op de omvang van de groep (3.2), de bekostiging (3.3) en wat er bekend is over de uitval (3.4).

3.1 Hoe ziet de keten van zij-instroom in het beroep eruit?

Feitelijk zijn er meerdere ketens van zij-instroom in beroep (ZiB). Zowel de voorbereidende fase tot aan het geschiktheidsonderzoek kan variëren, als de opleiding, en het werk op school. We schetsen in Figuur 3.1 een algemene weergave van stappen in het traject die de kandidaat doorloopt. Algemeen aan ZiB is dat zij-instromers tegelijk met een opleiding en met onbevoegd werken op een school beginnen, en dat ze het bekwaamheidsonderzoek binnen twee jaar voldoende moeten afronden. Als aan deze eisen voldaan wordt, kan het schoolbestuur een beroep doen op de Rijkssubsidieregeling zij-instroom. De regeling staat open voor hbo- en wo-opgeleiden, en voor vo specifiek met een op een tekortvak aansluitende vooropleiding.

Figuur 3.1 Globale stappen ZiB-traject



De gemeente Amsterdam heeft de organisatie Het Schoolbureau ingeschakeld om een wervings- en selectietraject uit te voeren om potentiële ZiB-ers voor de functie te selecteren. Dit voortraject noemt Het Schoolbureau het onderwijsarrangement. Het onderwijsarrangement bestaat uit informatiebijeenkomsten in samenwerking met het UWV en vervolgens voor geïnteresseerde kandidaten een assessment, waarna bij een positieve beoordeling een Crash Course gevolgd kan worden van 11 dagen (een meeloopstage). De gemeente betaalt de Crash Course. Daarna kunnen geschikte kandidaten een werkervaringstraject van 3 à 4 maanden op een Amsterdamse school volgen, waarbij ze gaandeweg en onder begeleiding van een coach van Het Schoolbureau toewerken naar zelfstandig voor

de klas staan. De helft van de kandidaten doet dit met behoud van uitkering of via een outplacementtraject en de andere helft komt bij Stichting Het Schoolbureau-werkervaringstrajecten op de loonlijst, via een soort detachingsconstructie waarbij het risico bij Het Schoolbureau blijft en niet bij de schoolbesturen. Besturen betalen onafhankelijk van de achtergrond van de kandidaat één bedrag voor het werkervaringstraject (€1500 verloningskosten en €750 begeleidingskosten per maand, inclusief btw). Kandidaten krijgen tijdens de werkervaring om de twee weken begeleiding van een coach, eenmaal per maand een intervisiebijeenkomst en eenmaal per maand een specialisatiebijeenkomst. Tijdens de werkervaring kan de kandidaat tevens aan het portfolio voor het geschiktheidsonderzoek van de opleiding werken. Bij goed verloop van dit onderzoek kan de kandidaat daadwerkelijk ZiB-er worden. Dit betekent een aanstelling zoeken bij een school(bestuur) en tegelijk starten met de opleiding. Vanaf dat moment is het schoolbestuur aan zet voor de begeleiding op school en het opleidingsinstituut voor het begeleiden vanuit de opleiding. Dit wordt vastgelegd in een tripartite overeenkomst met de ZiB-er.

Als een kandidaat in het po een functie wil bij een openbaar schoolbestuur aangesloten bij de Federatie, dan is er een ander voortraject mogelijk. Acht openbare schoolbesturen in Amsterdam zijn met de HvA gaan samenwerken om ZiB vorm te geven. Er zijn afspraken gemaakt over het voortraject, arbeidsvoorwaarden, studieprogramma, begeleiding en coaching.

Het voortraject bestaat uit meeloopdagen, eventueel online-assessment, aanstelling als onderwijsassistent om werkervaring op te doen en zich voor te bereiden op het geschiktheidsassessment. Tijdens het voortraject verzorgt de HvA de cursus Handson in de klas (5 bijeenkomsten).

Na het geschiktheidsassessment volgt een aanstelling als ZiB-er. Voor de arbeidsvoorwaarden zijn door de deelnemende besturen richtlijnen ontwikkeld, namelijk dat een dag studieverlof wordt betaald en dat een dag dubbele bezetting wordt gefaciliteerd op de school. Ook is een inschalingsystematiek afgesproken waardoor afhankelijk van de werkervaring een ZiB-er in een bepaalde trede van schaal 10 wordt ingeschaald.

De werving en selectie doen schoolbesturen zelf of met behulp van Het Schoolbureau. Er is een informatiepunt ingericht bij De Brede Selectie (DBS). Zij verzamelen cv's en motivatiebrieven en als een directeur/bestuur een opleidingsplek heeft voor een zij-instromer kan hij geschikte kandidaten opvragen bij DBS. De voorlichting wordt maandelijks georganiseerd door de HvA en daarbij is altijd een vertegenwoordiger van de schoolbesturen aanwezig.

De opleiders in school die de zijinstromers begeleiden, hebben een Masterclass gekregen, gericht op het begeleiden van zijinstromers. Enkele schoolbesturen hebben een coördinator zijinstroom aangesteld. Deze coördineert het hele proces, is aanspreekpunt voor de individuele zijinstromer en monitort de individuele voortgang.

Er is in het kader van projectsubsidie een handboek ontwikkeld waarin diverse instrumenten zijn opgenomen die kunnen helpen. Dit wordt momenteel geactualiseerd.

Naast deze twee trajecten zijn er individueel afgesproken trajecten mogelijk waarbij een schoolbestuur zelf de werving en selectie en een vorm van meelopen/stage organiseert. De mate waarin een oriëntatie op het beroep van leraar nodig is, verschilt uiteraard met de achtergrond van de kandidaat. In het vo kunnen ZiB-ers bijvoorbeeld ook onbevoegde docenten zijn die bij de start van het traject al op school werken.

3.2 Aantallen ZiB-ers op dit moment en verdeling over besturen

We hebben gevraagd aan de Amsterdamse opleidingen hoeveel ZiB-ers op dit moment de opleiding volgen. Opleidingen hebben hierbij geen onderscheid gemaakt naar al dan niet werkzaam op een Amsterdamse school (zie Tabel 3.1).

Tabel 3.1 Geschatte aantallen ZiB-ers die najaar 2019 de opleiding volgen

Sector	Instelling	(Geschatte) aantallen die de opleiding volgen	Geschatte uitval
po	HvA	137 zij-instromers	Circa 5-7
po	iPabo	200 zij-instromers (waarvan 150 geschat Amsterdam, rest Noord-NL)	Circa 5
vo	VU	10-20 zij-instromers <i>per jaar</i> (niet alleen Amsterdam, ook Noord-Nederland)	Circa 2
vo	UVA	17 zij-instromers	Onbekend
vo	HvA	41 zij-instromers	Onbekend

In 2018 hebben 19 schoolbesturen voor in totaal 85 ZiB-ers in po en 5 ZiB-ers in vo subsidie aangevraagd bij de gemeente Amsterdam. In 2019 gaat dit tot aan de zomer om 47 ZiB-ers in po en 2 in vo, verdeeld over 14 besturen. Dit zijn niet alle ZiB-ers, want niet alle schoolbesturen vragen de Amsterdamse subsidie aan, of in enkele gevallen is de aanvraag niet gehonoreerd. Het lijkt erop dat de ambitie uit Amsterdamse Lerarenagenda 2019-2023 van totaal 55-60 zij-instromers per jaar die aan de opleiding beginnen, voor de afgelopen twee jaar gehaald is.

Uit de enquête bleek dat 69% van de 154 zij-instromers die de vragenlijst hadden ingevuld in Amsterdam werken. Het merendeel van degenen die niet in Amsterdam werkt, heeft ook niet geprobeerd in Amsterdam een aanstelling te vinden (87% van de 47). Slechts 1 respondent heeft het wel geprobeerd, maar geen aanstelling gevonden. Het Schoolbureau vermeldt dat er op dit moment wel tegen de grenzen wordt aangelopen omdat er een groep van zo'n 20 zij-instromers in februari wil starten met de opleiding, maar die kunnen geen aanstelling vinden.

Uit de enquête onder schoolbesturen hebben we de resultaten van 27 besturen. Hiervan zijn 19 po-, 5 vo- en 3 po- en vo-besturen. Tabel 3.2 geeft (in aantallen) weer hoeveel besturen aangegeven hebben te werken met verschillende soorten zij-instromers en hybride leraren.

Tabel 3.2. 'Werkt uw schoolbestuur met...?' (n = 27)

	PO	VO	PO & VO	Totaal
Zij-instromers in het beroep	16	3	3	81%
Zij-instromers die werkzaam zijn als onderwijsassistent en daarnaast de deeltijdopleiding volgen	9	2	3	52%
Zij-instromers die werkzaam zijn als leraar en daarnaast de deeltijdopleiding volgen	7	3	3	48%
Hybride leraren	3	1	2	22%
Geen van bovenstaande opties	0	1	0	4%
n	19	5	3	27

Vijf schoolbesturen (3 po en 2 vo) geven aan niet met het ZiB-traject te werken. Vier schoolbesturen geven aan dat dit geen bewuste keuze is, het vijfde bestuur heeft de vraag of het een bewuste keuze was niet beantwoord.

Bij po-besturen zijn gemiddeld 9,43 zij-instromers werkzaam binnen het schoolbestuur (tussen 1 en 25) en bij vo-besturen gemiddeld 1 zij-instromer en bij po- & vo-besturen 7,33 zij-instromers.

De meest genoemde redenen door ZiB-ers om voor het ZiB-traject te kiezen zijn persoonlijke financiële redenen (po 80% en vo 41%) en persoonlijke wens om direct voor de klas te staan (po 58% en vo 32%). (po n=84, vo n=22).

3.3 Bekostiging ZiB

Alle schoolbesturen in de enquête geven aan dat ze voor het ZiB-traject gebruik maken van de ZiB-subsidie van het Rijk (n = 20) en 16 van de 20 schoolbesturen maken daarnaast ook gebruik van de aanvullende ZiB-subsidie vanuit de Gemeente Amsterdam (d.w.z. 1 van de 2 vo-besturen, alle 3 po- & vo-besturen en 12 van de 15 po-besturen).

In de oriënterende gesprekken benoemden verschillende betrokkenen dat de kosten voor een zij-instromer hoger zijn dan de subsidie. De bekostiging is toereikend voor scholing en deels de begeleiding, maar niet voor de bovenformatieve inzet en extra salaris. Bovenformatief inzetten is duur, veel schoolbesturen betalen de scholingsdag en ZiB-ers worden vaak hoger ingeschaald dan startende leerkrachten. De respondenten geven aan dat reserves van schoolbesturen hierdoor slinken. Dit beeld komt ook naar voren uit de enquêtes, met name als het gaat om het primair onderwijs. In het ZiB-traject voor vo liggen de opleidingskosten een stuk lager dan in het po, waardoor er meer van de subsidie overblijft voor de begeleiding.

Ook in de enquête geven schoolbestuurders (n = 21) aan dat de subsidie ontoereikend is. De subsidie dekt met name niet de schoolboeken, reiskosten, doorbetaling tijdens studiedagen en de bovenformatieve inzet. De subsidies dekken sec de kosten voor begeleiding en scholing. Een schoolbestuur (po) rekent voor dat een ZiB-er bijna 60.000 euro kost in twee jaar: *“Loonkosten zij-instromer zijn ongeveer 30.000 euro per jaar dus 60.000 euro voor 2 jaar. Hiervan is 20.000 euro op vacatureruimte. De andere 40.000 euro is investeren in ervaring opdoen bij ervaren leerkrachten. De scholingskosten (Marnix-academie) zijn ongeveer 14.000 euro. Totale kosten zijn dus 54.000 euro voor twee jaar plus het werkervaringstraject van 6500 euro maakt dat 1 traject ongeveer 60.000 euro kost. De subsidie bedraagt 28.500 euro. In deze berekening neem ik nog niet mee dat een leerkracht die een zij-instromer begeleidt tijd nodig heeft, die niet aan andere dingen kan worden besteed”*.

In de enquête geeft meer dan de helft van de begeleiders van zij-instromers (9 van de 17) aan dat de kosten van het opleidings- en begeleidingstraject niet gedekt worden door de subsidie. De rest van de begeleiders geeft aan hier geen zicht op te hebben. Op de vervolgvraag of de kosten van het begeleiden en opleiden van zij-instromers opwegen tegen de baten, antwoordt niemand van de begeleiders ja, en antwoorden 6 begeleiders deels en 3 begeleiders nee.

3.4 Uitval

Uitval in het traject is op elk moment mogelijk. Het voortraject is selectief en juist bedoeld om alleen geschikte kandidaten over te houden. Er is geen gebrek aan geïnteresseerden. De opleidingen geven aan dat er in het vo soms wel gebrek aan kandidaten kan zijn, met name voor de tweedegraadsopleiding.

Het Schoolbureau kan naar eigen zeggen strenger zijn dan voorheen bij het assessment voor toelating tot de Crash Course. Dit maakt dat er verderop in het traject (Crash Course, werkervaring) minder uitval is. Overigens is uitval na de Crash Course niet per se negatief. Het gaat dan specifiek om uitval voor het ZiB-traject. De assessoren kunnen ook een ander advies geven zoals eerst onderwijsassistent worden en tegelijk de deeltijdopleiding volgen. Dit komt volgens Het Schoolbureau steeds vaker voor en schoolbesturen zouden hier ook steeds meer behoefte aan hebben, ook vanwege de lagere kosten.

In het schooljaar 2018-2019 namen 118 kandidaten via Het Schoolbureau deel aan de Crash Course. Hiervan werden 89 mensen geschikt bevonden (75%). Een op de vier werd dus niet geschikt bevonden voor het ZiB-traject. De verdere uitstroom is weergegeven in Tabel 3.3. De voorlopige uitval is 8%, maar hierbij moet wel rekening gehouden worden met het feit dat 32 mensen zich nog in het werkervaringstraject bevinden, en dus mogelijk nog zouden kunnen uitvallen. De helft van de potentiële kandidaten van vorig schooljaar is inmiddels ingestroomd in het ZiB-traject.

Tabel 3.3. Cijfers van Het Schoolbureau

Schooljaar	2018-2019	
ZiB	45	(51%)
Nog in traject	32	(36%)
Uitval na/tijdens Werkervaringstraject	7 (voorlopig)	(8%)
Deeltijd/andere keuze	5	(6%)
Totaal	89	(100%)

Over het werkervaringstraject van Het Schoolbureau hebben enkele respondenten aangegeven dat hier soms te lang wordt doorgedaan met een minder geschikte kandidaat.

Het geschiktheidsonderzoek haalt lang niet iedereen. De uitval daar is volgens de pabo's ongeveer 1 op 5. Als kandidaten eenmaal aan de opleiding zijn begonnen en tegelijk werken, en dus officieel ZiB-er zijn, is er mondjesmaat uitval volgens de opleidingen (zie ook Tabel 3.1). Uitval kan voor schoolbesturen ingewikkeld zijn; de CAO is er niet op voorbereid om zij-instromers in opleiding te verliezen, dus dan heeft een onbevoegd iemand een aanstelling voor een jaar. De opleidingen geven aan dat kandidaten soms wel tijdelijk stoppen (bijvoorbeeld vanwege zwangerschap), maar daarna het traject weer vervolgen. De opleidingen hebben geen zicht op de uitval na het ZiB-traject.

In de oriënterende gesprekken werd als reden voor uitval genoemd dat leraar toch geen passend beroepsperspectief is, of dat mensen door persoonlijke redenen uitvallen. Gestopte zij-instromers (n = 3) geven in de enquête aan dat hun redenen om te stoppen de hoge studielast, verkeerde voorstelling van het beroep vooraf, puinhoop op de pabo en een negatieve houding van de school/collega's waren.

4 Proces

We beschrijven in dit hoofdstuk per onderdeel van het proces de ervaringen van alle betrokkenen. We putten hierbij uit de oriënterende gesprekken en de enquêtes onder de ZiB-ers, begeleiders en schoolbesturen. We geven aan het eind van elke paragraaf een samenvatting van de bevindingen en de gegeven verbeter suggesties voor het betreffende onderdeel van het proces.

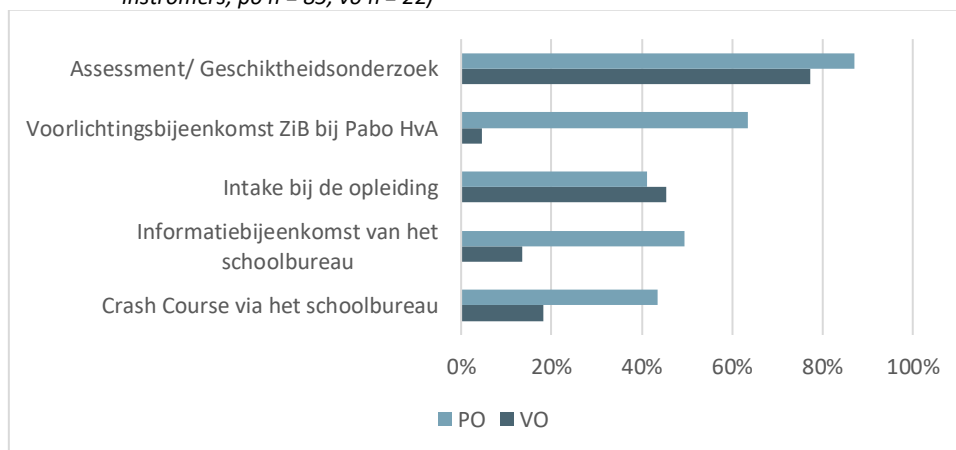
Achtereenvolgens komen aan bod:

- Voortraject (4.1)
- Zij-instromers op hun werkplek (4.2)
- Zij-instromers op de opleiding (4.3)
- (Overgang naar) inductietraject (4.4)
- Succes- en risicofactoren volbrengen ZiB traject (4.5)

4.1 Voortraject

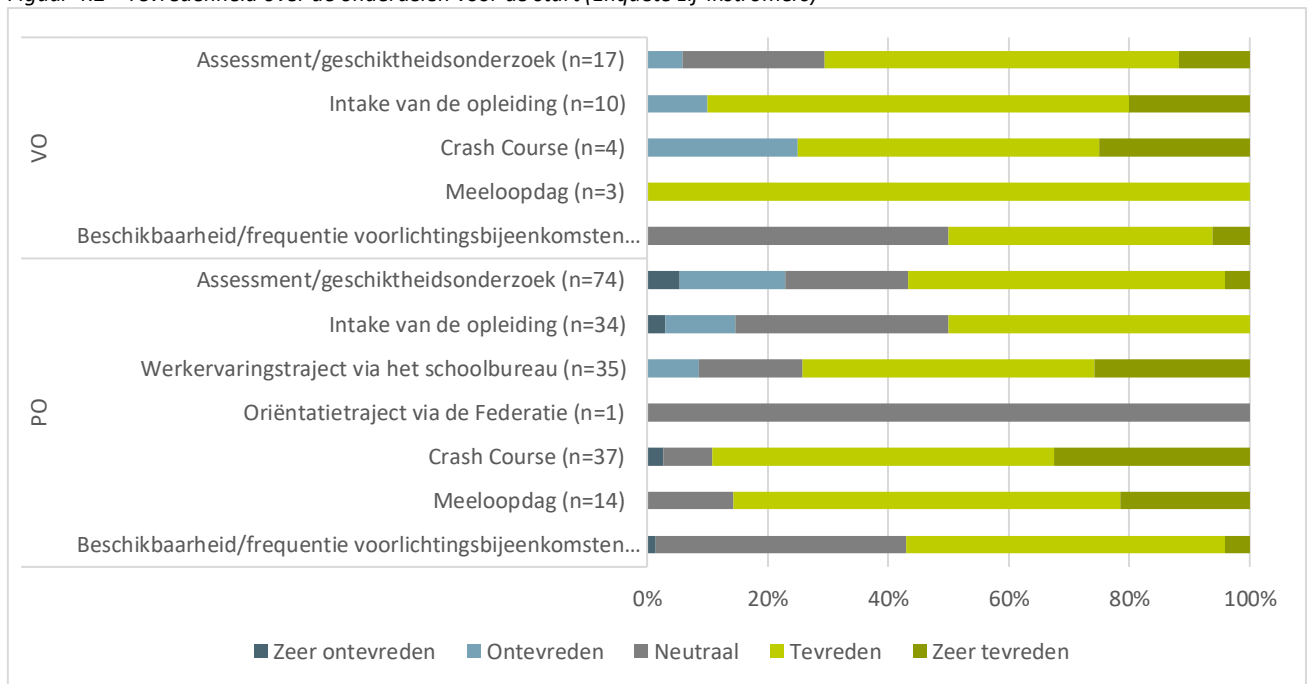
Er bestaan verschillende routes naar het ZiB-traject (zie ook paragraaf 3.1). Potentiële zij-instromers kunnen aan diverse onderdelen deelnemen. Figuur 4.1 geeft de deelname van zij-instromers aan deze verschillende onderdelen weer³. Hier is bijvoorbeeld te zien dat de voorlichtingsbijeenkomsten in het po goed bezocht worden, zowel van de opleidingen als van Het Schoolbureau. Slechts één respondent geeft aan dat hij aan geen van de onderdelen voor de start heeft deelgenomen. Opmerkelijk is dat niet iedereen meldt het geschiktheidsonderzoek te hebben gedaan. Mogelijk is er verwarring met het bekwaamheidsonderzoek (bij afsluiting van de opleiding). De tevredenheid over de verschillende onderdelen is weergegeven in Figuur 4.2. Het algemeen beeld in het figuur laat zien dat op nagenoeg alle onderdelen een meerderheid tevreden of zeer tevreden is. We hebben uiteraard alleen gegevens van degenen die uiteindelijk ZiB-er zijn geworden.

Figuur 4.1 Top 5 van 'Aan welke onderdelen heeft u deelgenomen vóór de start van uw ZiB-traject?' (Enquête zij-instromers, po n = 85, vo n = 22)



³ Het oriëntatietraject via de Federatie is mogelijk niet herkenbaar voor zij-instromers. Dit wordt door de schoolbesturen op bestuursniveau vormgegeven volgens gemaakte afspraken.

Figuur 4.2 Tevredenheid over de onderdelen vóór de start (Enquête zij-instromers)



We kunnen het voortraject opdelen in verschillende stappen:

Stap 1. Promotie en informatievoorziening

Stap 2. Onderwijsarrangement Het Schoolbureau / oriëntatietraject Federatie & HvA

Stap 3. Geschiktheidsonderzoek

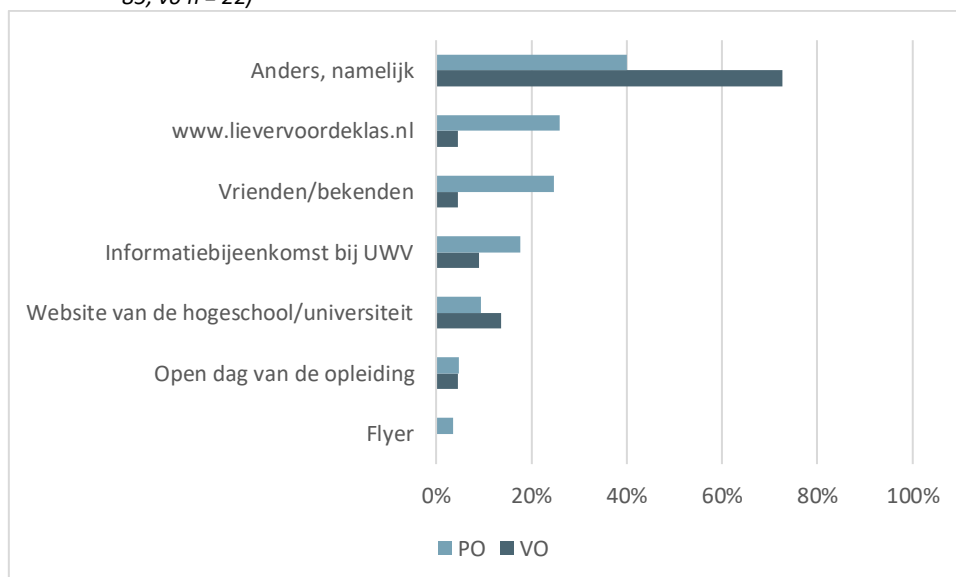
Stap 4. Aanstellingsproces

We geven hieronder per stap kort de bevindingen weer.

Stap 1. Promotie en informatievoorziening

Figuur 4.3 geeft een overzicht van manieren waarop zij-instromers in aanraking zijn gekomen met de mogelijkheid tot zij-instroom. Van de voorgegeven opties geven zij-instromers in po in de enquête vooral aan dat ze via www.lievervoordeklaas.nl (26%) en vrienden/bekenden (25%) in aanraking zijn gekomen met het ZiB-traject. Voor zij-instromers in vo is dat de website van de hogeschool/universiteit (14%).

Figuur 4.3 'Hoe bent u in aanraking gekomen met de mogelijkheid tot zij-instroom?' (Enquête zij-instromers, po n = 85, vo n = 22)



In een toelichting op de tevredenheid over voorlichtingsbijeenkomsten geven zij-instromers in het vo bijvoorbeeld aan dat het fijn is dat de VU en UvA samenwerken bij de voorlichting, en dat de opleidingen de voorlichting goed op tijd geven.

Stap 2. Onderwijsarrangement Het Schoolbureau / oriëntatietraject Federatie & HvA

Er is een gecentraliseerd gesubsidieerd voortraject (Het Schoolbureau). En er zijn binnen het openbaar onderwijs Amsterdam afspraken gemaakt over de vormgeving van het voortraject dat besturen zelf verder organiseren (zie paragraaf 3.1). In de enquête gaf slechts één zij-instromer aan het traject van de HvA en de Federatie gevolgd te hebben (mogelijk kennen ze dit niet onder deze naam omdat schoolbesturen het zelf vormgeven). We houden daarom de stappen uit het traject van Het Schoolbureau aan in de uitwerking. Overigens is een derde variant dat een schoolbestuur zelf een werkervaringsmogelijkheid organiseert.

In de enquête geven vier schoolbesturen aan bewust niet met Het Schoolbureau samen te werken (3 po- besturen en één po- & vo-bestuur). Schoolbesturen geven hiervoor verschillende redenen, bijvoorbeeld eigen regie bij de keuze van kandidaten, kosten, of te kleine scholen om aan de plaatsingswensen te voldoen. Het Onderwijsarrangement van Het Schoolbureau bestaat uit de volgende onderdelen.

2a. Assessment

Respondenten noemen hier geen verbeterpunten bij.

2b. Crash Course

In het po nam circa 40% van de geënquêteerde zij-instromers deel aan de Crash Course, en 20% van de vo zij-instromers. In het po is circa 90% tevreden over de Crash Course. Het Schoolbureau merkt op dat het moeilijker wordt scholen te vinden voor de crashcourses omdat besturen melden al veel beginnende leraren en zij-instromers hebben.

2c. Werkervaringstraject van Het Schoolbureau

Niet elke kandidaat maakt gebruik van / kan gebruik maken van het werkervaringstraject. In het po heeft 40% van de deelnemers aan de enquête deelgenomen aan het werkervaringstraject, in het vo niemand. Veel potentiële zij-instromers in het vo gaan na de Crash Course zelf verder volgens Het Schoolbureau. In de oriënterende gesprekken noemden betrokkenen dat het werkervaringstraject in het vo al een invulling kan zijn van een kleine vacature, max 0,5 fte, waarbij zij-instromers begeleiding krijgen en één dag bovenformatief meelopen. Dat is dan een combinatie van bovenformatief meelopen en al daadwerkelijk een vacature invullen. Terwijl het werkervaringstraject in het po echt bovenformatief is, zij-instromers worden naast de leerkracht geplaatst. Enkele zij-instromers hadden moeite een werkervaringsplek te vinden, of de school bleek in enkele gevallen niet goed voorbereid. Een verbeteringssuggestie is dat besturen scholen kunnen aanwijzen die een gestandaardiseerd werkervaringsplek bieden waarvoor kandidaten zich kunnen melden.

Bij de enquêtes geven enkele schoolbesturen aan dat scholen zelf willen selecteren voor het werkervaringstraject, zodat een betere match ontstaat en er meer kans is dat kandidaat ook het ZiB-traject bij de school gaat doen.

In de oriënterende gesprekken gaven Amsterdamse partners aan dat de begeleiding tijdens het werkervaringstraject door de groepsleerkracht in de groep (po) beter kan; een ZiB-er heeft andere begeleiding nodig dan een gewone stagiair. Ook geven betrokkenen aan dat het geschiktheidsonderzoek in de tijd beter kan aansluiten op het werkervaringstraject, dan kunnen de kandidaten namelijk sneller door.

Stap 3. Geschiktheidsonderzoek

Verschillende betrokkenen geven aan dat het traject van Het Schoolbureau een prima voorbereiding is op het geschiktheidsonderzoek. Ze geven aan dat kandidaten zonder het traject soms te snel een geschiktheidsonderzoek aanvragen. Pabo's lopen door de groei van het aantal aanvragen tegen een tekort aan assessoren aan. Als zij-instromers zich laat aanmelden is een assessment lastig bijtijds te regelen.

Eén op de vijf ZiB-ers in het po is ontevreden over het assessment, zo blijkt uit de enquête. Het portfolio vinden ze te zwaar en er is weinig maatwerk mogelijk. Zij-instromers in het po ervaren de assessoren als wisselend; soms worden kandidaten negatief benaderd en er lijkt weinig aandacht voor het portfolio te zijn. Zij-instromers in het vo geven aan positieve ervaringen te hebben met het geschiktheidsonderzoek. Ze geven echter wel aan dat het veel werk is.

Stap 4. Aanstellingsproces

In de oriënterende gesprekken gaven verschillende betrokkenen in zowel po als vo aan dat het aanstellingsproces een aandachtspunt is. Het is lastig om een school te vinden en de goede contactpersoon te vinden. Vervolgens is de tripartiete overeenkomst ingewikkeld, omdat er vaak tijdsdruk op zit en de tripartiete overeenkomst (veel) tijd kost. Ook het onderhandelen over salarisinschaling vinden betrokkenen lastig; voor zij-instromers is het onderwijs een nieuwe sector en daarom is het moeilijk onderhandelen. Het risico is dat zij-instromers worden 'afgescheept met weinig'. Dit kan later tot ontevredenheid leiden als ze zich vergelijken met andere ZiB-ers. Er zijn ook grote verschillen of ZiB-ers hun opleidingsdag betaald krijgen. In de enquête hebben we de zij-instromers verder bevraagd op deze onderdelen.

4a. School vinden / werving en selectie

Bijna driekwart van de zij-instromers (po 73% van de 83 en vo 68% van de 22) geeft in de enquête aan weinig moeite te hebben ervaren met het vinden van een aanstelling. In de oriënterende gesprekken was het beeld dat zij-instromers geen plek konden vinden in Amsterdam en daarom uitwijken naar randgemeenten, en vo-besturen minder interesse hadden in zij-instromers. Dit blijkt dus niet direct uit de enquête. Van de 47 zij-instromers die niet in Amsterdam werkten, gaf er slechts één aan dit wel geprobeerd te hebben, maar dat het niet gelukt was. Het Schoolbureau geeft echter aan dat potentiële ZiB-ers op dit moment steeds meer moeite hebben om een school in Amsterdam te vinden.

Circa één op de vijf ZiB-ers vindt een school via de werkervaringsplek, één op de vijf direct via Het Schoolbureau. Twee op de vijf vinden een aanstelling via een open sollicitatie of reageren op een vacature. Tabel 4.1 geeft uitsplitsingen voor po en vo weer. Bij de categorie 'anders' noemen zij-instromers regelmatig dat de hij of zij al bij de school werkte, dat ze gevraagd zijn door de school, of dat ze via het schoolbestuur of een bekende op het spoor van de school zijn gezet.

Tabel 4.1 'Hoe heeft u een aanstelling op een school gevonden?' (Enquête zij-instromers, po n = 84, vo n = 22)

	PO	VO
Open sollicitatie	31%	9%
Vacature op de site van de school	11%	23%
Via de school van de werkervaringsplek ⁴	20%	0%
Via de Brede Selectie	0%	0%
Via Het Schoolbureau	17%	5%
Via het opleidingsinstituut	0%	9%
Anders, namelijk	21%	55%

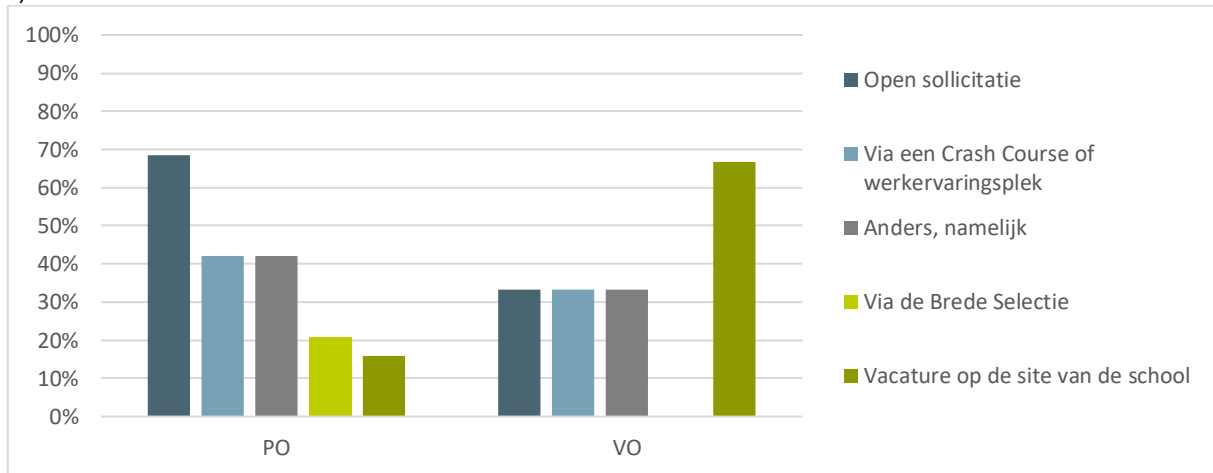
In de enquêtes geven zij-instromers in het po als verbeterpunt aan dat het belangrijk is dat de werkplek voldoende begeleiding kan organiseren, en je niet voor de moeilijkste klassen zet. Verder is er onder geënquêteerde zij-instromers behoefte aan een overzicht van scholen die ruimte hebben voor een zij-instromer (een vacature en ruimte tot begeleiding). In het vo noemen enkele respondenten in de enquête dat er beperkte werkplekmogelijkheden zijn bij de scholen: er zijn weinig plekken of scholen staan niet te springen.

In de oriënterende gesprekken kwam naar voren dat assessoren soms ook een andere school/schoolbestuur suggereren in belang van de ZiB-er. Dit ervaren de schoolbesturen als onaangenaam. Schoolbesturen die met Het Schoolbureau werken hanteren een 'gentlemen's agreement'. Als iemand wisselt van schoolbestuur na de geschiktheidstest, wordt een deel van de begeleidingskosten van het werkervaringstraject en het capaciteitenonderzoek verhaald op het bestuur dat de ZiB-subsidie aanvraagt. Maar dit werkt alleen met besturen die met Het Schoolbureau samenwerken.

Begeleiders van zij-instromers geven in de enquête aan dat scholen op verschillende manieren in aanraking komen met potentiële zij-instromers. In het po komen scholen het meeste in aanraking met zij-instromers via open sollicitaties, in het vo via een vacature op de site van de school (Figuur 4.4).

⁴ Indirect kan dit dus ook via Het Schoolbureau zijn, als Het Schoolbureau ZiB'ers aan de werkervaringsplek heeft gekoppeld.

Figuur 4.4 'Hoe komt uw school in aanraking met potentiële zij-instromers?' (Enquête begeleiders, po n = 19, vo n = 3)



In de enquête hebben we schoolbesturen ook gevraagd of en welke selectiecriteria ze hanteren voor zij-instromers. Schoolbesturen in het po geven onder andere aan: motivatie, capaciteiten, leerbaarheid, onderwijsachtergrond, verschillende sectoren en affiniteit met onderwijs. Vo-respondenten noemen weinig criteria. Enkele voorbeelden zijn talent en visie op onderwijs. Een po- en vo- schoolbestuur geeft aan niet naar een specifieke achtergrond op zoek te zijn, meestal komen mogelijke kandidaten vanuit het traject van Het Schoolbureau.

Aandachtspunten voor de werving/selectie voor de school zelf zijn volgens de begeleiders in het po met name voldoende begeleidingsmogelijkheden op de school. Verder noemen begeleiders dat scholen meer op lange termijn moeten kijken, de school de zij-instromer moet omarmen, en dat gekeken moet worden naar de leerbaarheid, reflectief vermogen en eerder verworven competenties van de potentiële zij-instromer. Ze vinden het belangrijk om een zij-instromer niet een groep te geven omdat daar simpelweg geen leerkracht voor is. Een begeleider noemt de suggestie om meer te werven op omscholing tot leerkracht, en niet alleen aandacht voor zij-instroom, maar ook bijv. verkorte deeltijd. In het vo geven begeleiders aan dat er groeicapaciteit en ruimte in het leven van de zij-instromer nodig is, de school de verantwoordelijkheid moet nemen voor de begeleiding, en ruimte voor lesbezoek en coaching *on the job*. Ook noemen begeleiders in het vo het geven van een reële voorstelling. In de oriënterende gesprekken gaven betrokkenen ook enkele aandachtspunten voor het vo. Ten eerste is er veel onbekendheid met zij-instroom. Schoolbesturen zetten zij-instromers vaak pas in als er geen andere oplossing is. Schoolbesturen melden zij-instromers dan laat aan, waardoor assessments voor de opleidingen moeilijk te regelen zijn.

4b. Keuze zij-instromer instelling opleidingstraject

In de enquêtes zien we een duidelijk verschil tussen de ervaringen van zij-instromers in po en vo als het gaat om de keuze voor een instelling voor het opleidingstraject. Veel zij-instromers in het po geven aan gekozen hebben voor de bewuste opleidingsinstelling, omdat het bestuur hier mee samenwerkte, en het daarom 'moest'. Ook een aanzienlijk deel van de zij-instromers in het po heeft een eigen onderbouwde keuze gemaakt, bijvoorbeeld omdat de opleiding in de buurt was, een fijne uitstraling had, of minder collegedagen had. Nagenoeg alle zij-instromers in het vo geven aan dat ze een eigen keuze gemaakt hebben, bijvoorbeeld uit eigen ervaring, locatie, rooster, of de inhoud van de opleiding.

4c. Tripartiete overeenkomst

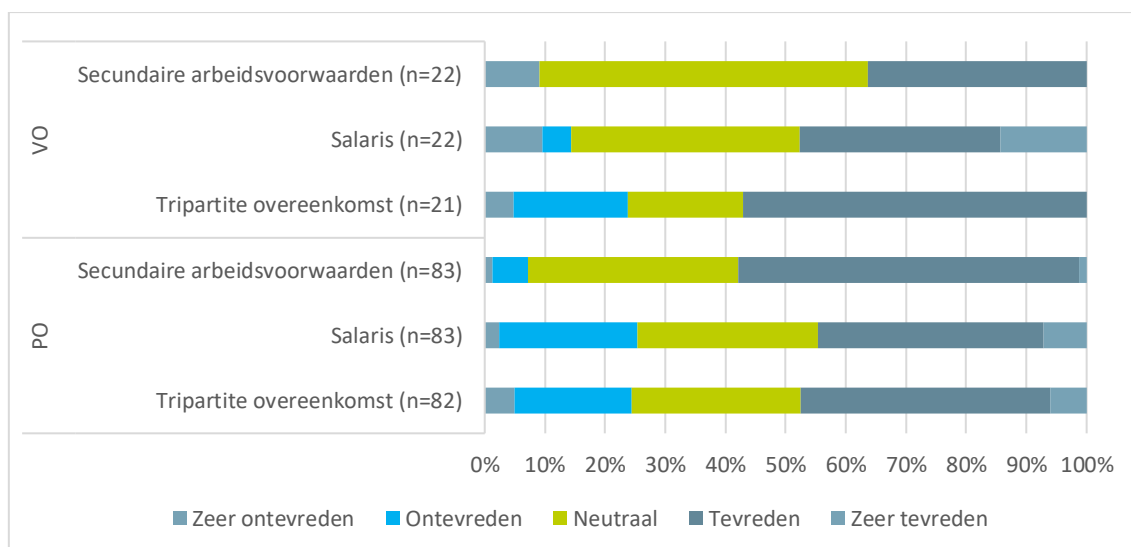
25% van de 105 ZiB-ers (po en vo) is ontevreden over het proces rondom de tripartiete overeenkomst. Veel zij-instromers in het po en vo geven in de enquête aan dat de tripartiete overeenkomst lang duurt en het proces niet altijd duidelijk is. Ook is er soms sprake van slechte afstemming tussen opleidingsinstituut en school.

Aan de 19 begeleiders is eveneens gevraagd of ze tevreden zijn over het proces rondom de tripartite overeenkomst. De meeste begeleiders geven aan dat ze neutraal zijn (63%) of tevreden (32%). Slechts 1 begeleider (in po) is zeer ontevreden. In de toelichtingen zien we dat dat begeleiders in het po verschillende ervaringen hebben; sommige begeleiders geven aan dat het niet vlot loopt en een enkeling noemt het een ‘handtekeningenjacht’, anderen geven aan dat het goed loopt.

Zij-instromers in het po geven daarnaast aan dat er grote verschillen zijn tussen schoolbesturen. Het ene bestuur betaalt de opleidingsdag wel, de ander niet, en bij sommige schoolbesturen moeten zij-instromers verplicht een jaar in dienst blijven na het afstuderen. Meerdere zij-instromers in het po geven daarnaast aan dat het voor hen onduidelijk is waar het bestuur de subsidie aan uitgeeft.

Een minderheid van de zij-instromers in zowel po als vo is tevreden over het salaris (Tabel 4.5). Zij-instromers in het po geven aan dat er grote onderlinge verschillen zijn in salaris; de een wordt veel hoger ingeschaald, en de opleidingsdag wordt bij de een wel en bij de ander niet vergoed. Over de secundaire arbeidsvoorwaarden is een kleine meerderheid in het po tevreden (57%), en een minderheid in het vo (36%) (Figuur 4.5). Zij-instromers in het po zien bijvoorbeeld veel vakantie als een goede secundaire arbeidsvoorwaarde, en zijn er minder tevreden over dat ze bijvoorbeeld op studiedagen onbetaald extra naar school moeten komen. Zij-instromers in het vo noemen slechte faciliteiten en dat ze geen telefoon en reiskostenvergoeding krijgen als voorbeelden van hun ontevredenheid over secundaire arbeidsvoorwaarden.

Figuur 4.5 Tevredenheid tripartiete overeenkomst, salaris en arbeidsvoorwaarden (Enquête zij-instromers)



Algemeen beeld voortraject

Betrokkenen in het vo gaven in de oriënterende gesprekken aan dat zij-instromers regelmatig een onjuist beeld hebben bij de start van het traject, met name als ze geen oriëntatietraject gevolgd hebben. ZiB-ers bekijken zich bijvoorbeeld op de hoge werkdruk. Het voortraject kan dus helpen om een goed beeld te krijgen van het beroep. Van de drie zij-instromers die zijn gestopt geven er twee aan dat ze in het voortraject een goed beeld hebben gekregen van het beroep. Van de 20 begeleiders ervaart 45% het voortraject als doeltreffend en 50% als deels doeltreffend. Begeleiders zien het voortraject als goede selectie en kennismaking met het vak. Enkelen noemen dat begeleiding tijdens de werkervaring bepalend is voor de doeltreffendheid. Ook noemen begeleiders dat het wel een lang en duur traject is. In de enquête hebben we ook gevraagd aan begeleiders hoe het voortraject verbeterd kon worden. Hier noemen begeleiders in het po onder andere het afstemmen van het geschiktheidsonderzoek tussen de HvA en de iPabo, langere tijd zonder eigen verantwoordelijkheid voor de klas en een voortraject voorwaardelijk stellen.

Conclusies en verbeter suggesties over het voortraject

Rondom het **voortraject** zijn dit de belangrijkste **bevindingen**:

- **Tevredenheid:** Op nagenoeg alle onderdelen voor de start van het traject is een meerderheid van de zij-instromers tevreden of zeer tevreden.
- **In aanraking komen met ZiB:** Een kwart van de ZiB-ers in po komt via lievervoordeklas.nl in aanraking met het ZiB traject, een kwart via vrienden/bekenden. De meeste ZiB-ers in het vo geven aan het traject te kennen door de website van de hogeschool/universiteit.
- **Werving:** Scholen komen op verschillende manieren in aanraking met potentiële zij-instromers. In het po het meeste via open sollicitaties, in het vo via een vacature op de website van de school.
- **Selectie:** Besturen hanteren gevarieerde selectiecriteria, bijvoorbeeld motivatie, leerbaarheid, affiniteit met onderwijs en visie op onderwijs.
- **Onbekendheid vo:** In het vo is nog onbekendheid met zij-instroom en zetten besturen zij-instroom vaak pas als laatste oplossing in.
- **Voortrajecten:** Er zijn twee voortrajecten. Vier schoolbesturen werken bewust niet met Het Schoolbureau (de redenen zijn eigen regie, kosten, of te kleine scholen). Zonder een voortraject hebben zij-instromers in het vo regelmatig een onjuist beeld bij de start van het ZiB traject.
- **Verschillende routes:** Er zijn veel verschillende routes naar het ZiB traject. In het po neemt 40% deel aan de Crash Course en het werkervaringstraject van Het Schoolbureau. In het vo 20% aan de Crash Course, en niemand uit de responsgroep nam deel aan het werkervaringstraject.
- **Geschiktheidsonderzoek:** Een op de vijf ZiB-ers in het po is ontevreden over het assessment; het portfolio is zwaar en er is weinig maatwerk mogelijk. Assessoren worden als wisselend ervaren. Pabo's kampen met tekorten aan assessoren. Het traject van Het Schoolbureau is een goede voorbereiding op het geschiktheidsonderzoek.
- **Vinden van een aanstelling:** Bijna driekwart van de zij-instromers geeft aan weinig moeite te hebben ervaren met het vinden van een aanstelling; ze vinden deze via de werkervaringsplek, Het Schoolbureau of via een open sollicitatie/vacature. Er is wel behoefte aan een overzicht van scholen die ruimte hebben voor zij-instromers
- **Keuze onderwijsinstelling:** Zij-instromers in het po 'moeten' van het schoolbestuur soms bij de samenwerkende onderwijsinstelling hun opleiding volgen. In het vo is dit vaak de eigen keuze van de zij-instromer.
- **Tripartiete overeenkomst:** Een kwart van de zij-instromers is ontevreden over het proces van de tripartiete overeenkomst; het duurt lang en het proces is niet altijd duidelijk. Ook is de afstemming tussen opleidingsinstituut en school niet goed. Begeleiders zijn minder ontevreden; bijna alle begeleiders zijn neutraal of tevreden.
- **Verschillen tussen schoolbesturen:** Er zijn grote verschillen tussen schoolbesturen in po, o.a. het uitbetalen van de opleidingsdag en de verplichting om een jaar in dienst te blijven na het afstuderen. Ook is het voor zij-instromers vaak onduidelijk waar het bestuur de subsidie aan uitgeeft.
- **Salaris en arbeidsvoorwaarden:** Over het salaris is een minderheid tevreden (in het po zijn grote onderlinge verschillen in salaris). Over de secundaire arbeidsvoorwaarden is een kleine meerderheid in het po en een minderheid in het vo tevreden.

De volgende **verbetersuggesties** zijn geformuleerd op het gebied van het **voortraject**:

Onderwijsarrangement

- **Begeleiding op school versterken:** Ondersteuning bieden aan begeleiders op school om goede begeleiding op school te kunnen bieden (pilot loopt).
- **Zij-instroomacademies:** De Amsterdamse schoolbesturen stimuleren en ondersteunen om eigen 'zij-instroomacademies' op te zetten waar gemotiveerde kandidaten zich voor een gestandaardiseerd werkervaringstraject kunnen aanmelden.
- **Verplicht stellen** van een vorm van een **voortraject**.

Geschiktheidsonderzoek

- **Afstemming geschiktheidsonderzoek** tussen HvA en iPabo (wordt aan gewerkt).
- **Vergelijkbaarheid assessoren:** Samenbrengen assessoren van beide instellingen in een poule (vergelijkbaarheid borgen).
- **Ervaringen Het Schoolbureau meenemen in het geschiktheidsonderzoek** (pilot loopt).

School vinden/werving en selectie:

- **Meer werven op omscholing tot leraar:** Niet alleen aandacht voor zij-instroom, maar voor allerlei mogelijkheden om leraar te worden (denk aan verkorte deeltijd, zij-instroom, digitale varianten van de pabo etc.).
- **Overzicht:** Overzicht van scholen die ruimte hebben voor een zij-instromer (vacature en mogelijkheid tot begeleiding) vindbaar maken op lievervoordeklas.nl en bijv. ook op meesterbaan.nl bekend maken.
- **Opleiding kan helpen bij zoeken scholen:** Vanuit de opleiding helpen zoeken naar geschikte scholen (ILO werft geschikte kandidaten voor scholen die op hun beurt een plek vrijhouden).
- **Centrale opleidingsbesturen:** Samenwerking tussen besturen in aanwijzen van centrale opleidingsbesturen, die in staat zijn goede begeleiding te bieden en waar ZiB-ers de werkervaring doen of het hele ZiB traject. Waarna ze elders als ZiB-er/starter aan de slag kunnen.

Keuze zij-instromer: aan welke instelling opleidingstraject

- **Opleidingsvrijheid:** Komt de opleidingsvrijheid in het gedrang doordat besturen in po aangeven bij welk instituut de ZiB-er zijn opleiding moet volgen?

Tripartiete overeenkomst zij-instromer, werkgever, opleiding

- **Duidelijkheid** Over de gewenste procesgang en intentie van de tripartiete bieden aan alle partijen
- **Ondersteuning salarisonderhandeling:** Ondersteuning aan ZiB-ers bieden door inzichtelijk te maken wat er wel/niet mogelijk is, met voorbeelden.
- **Amsterdambrede afspraken arbeidsvoorwaarden** zoals het betalen van de opleidingsdag.

4.2 Zij-instromers op hun werkplek

We omschrijven hier eerst aspecten van de inrichting van de functie op de school en vervolgens de ervaringen met de begeleiding op school.

Inrichting functie

In de enquêtes hebben we de respondenten uitgebreid bevraagd over hun aanstellingen. In po schoolbesturen is de manier waarop zij-instromers worden ingezet bij ongeveer de helft van de besturen op bestuurlijk niveau vastgelegd (7 van de 15). In vo- of po- & vo-besturen zijn scholen daarentegen vaker vrij om het traject zelf vorm te geven (bij beide vo-besturen en twee van de drie po- & vo-besturen).

Zij-instromers staan gemiddeld 4,42 dagdelen voor de klas (po: 4,31 dagdelen; vo: 4,86 dagdelen). Opvallend is dat het merendeel van de zij-instromers aangeeft dat ze gedurende het hele ZiB-traject zelfstandig voor de klas staan. In po 58% (n = 83) en vo 68% (n = 22). Maar één begeleider in het po, en één in het vo geeft dit aan. Geen van de 7 schoolbesturen die de inrichting op bestuurlijk niveau vastleggen, geeft aan dat zij-instromers gedurende het hele ZiB-traject zelfstandig voor de klas staan. De groepen waar de ZiB-ers in het po aan lesgeven zijn verdeeld over alle leerjaren, met een kleine piek voor groep 4. In het vo is er geen opvallend patroon in de inzet over leerjaren.

In de oriënterende gesprekken kwam het niet-bovenformatieve met name als knelpunt naar voren voor het vo, aanstellingen zijn in het vo volgens betrokkenen vaak niet bovenformatief. ZiB-ers krijgen dan een kleine aanstelling voor bepaalde tijd als onbevoegd docent. Betrokkenen stelden in de oriënterende gesprekken ook dat vo-scholen bij tekortvakken geneigd zijn om zij-instromers meer les te laten geven dan wenselijk. In het po is bovenformatief inzetten lastig voor een school als er al formatieproblemen zijn.

Bijna alle zij-instromers hebben extra taken naast het lesgeven (po: 90%, n = 83, vo 82%, n = 22). Veel zij-instromers in het po en vo geven in de enquête aan dat er gekeken is naar hun wensen bij de omvang en inrichting van de aanstelling (Figuur 4.7). Kanttekeningen die ze hierbij noemen zijn dat de inrichting van de aanstelling onder druk kan staan door het lerarentekort. Ook verschillen de ervaringen; sommige zij-instromers in zowel po als vo geven aan dat er niet geluisterd is naar hun wensen. 14% van de 22 zij-instromers uit het voortgezet onderwijs geeft aan dat ze nauwelijks/ totaal geen inspraak hadden bij omvang en inrichting van hun aanstelling, en 9% van de 83 zij-instromers in po.

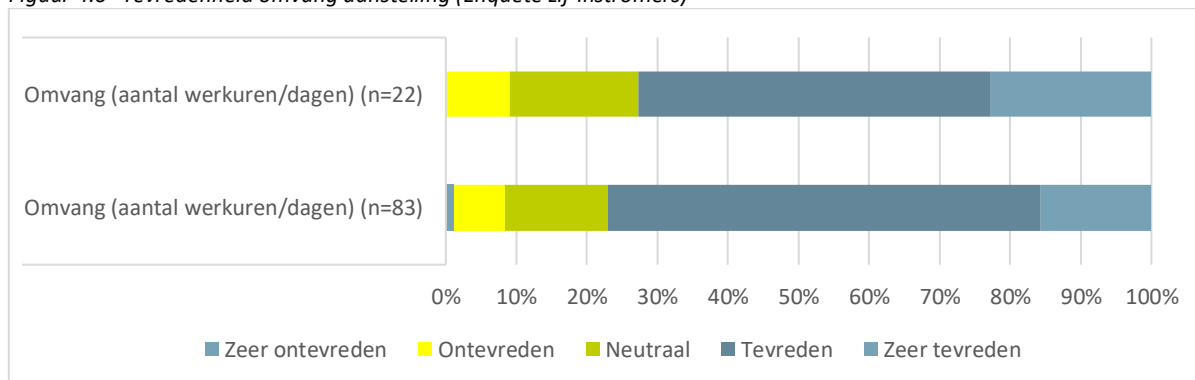
Circa de helft van de schoolbestuurders geeft in de enquête aan dat zij-instromers betaald worden op de opleidingsdag. Bij één op de vijf besturen verschilt dit per school, en één op de vijf besturen betaalt de zij-instromer niet op de opleidingsdag (Tabel 4.2). Drie besturen doen het anders. Bijvoorbeeld het eerste jaar een hele dag en het tweede jaar een halve dag. Bij één bestuur mag de zij-instromer kiezen, er zijn twee varianten mogelijk. Een vo-bestuur meldt dat alleen als de zij-instromer al in dienst was de opleidingsdag wordt betaald.

Tabel 4.2 'Worden de zij-instromers betaald op de opleidingsdag?' (Enquête schoolbesturen, n = 20)

Ja	45%
Nee	20%
Dit verschilt per school	20%
Anders, namelijk	15%
Weet ik niet	0%

Circa driekwart van de zij-instromers is (zeer) tevreden met de omvang van hun aanstelling (73% in vo, 66% in po). Een ideale omvang bepalen is ingewikkeld. Een zij-instromer in het po noemt bijvoorbeeld: "twee dagen is goed om daarnaast aan de opleiding te kunnen werken, drie dagen zou wenselijker zijn voor de binding met de kinderen". In de oriënterende gesprekken noemden verschillende betrokkenen in het po dat de reguliere invulling (2 dagen voor de klas) niet de ideale omvang lijkt te zijn. Drie dagen voor de klas lijkt nodig om echt ergens te komen met een groep. Sommigen geven daarbij aan dat meters maken in de klas belangrijker is dan meters maken bij de opleiding.

Figuur 4.6 Tevredenheid omvang aanstelling (Enquête zij-instromers)

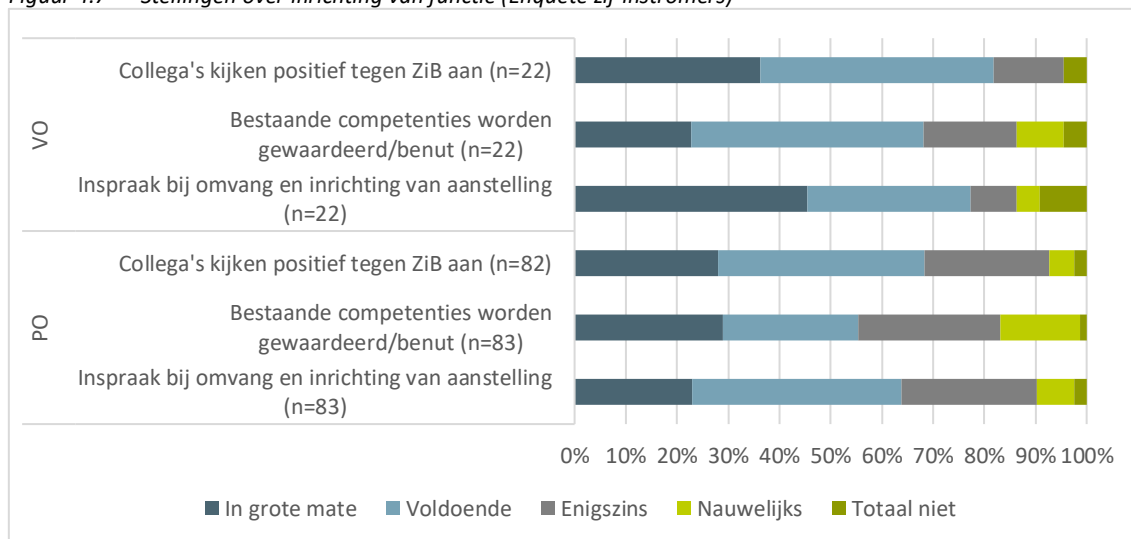


In de oriënterende gesprekken uitte een betrokkene de zorg dat niet alle zij-instromers hartelijk ontvangen werden door collega's. Uit de enquête blijkt dat het merendeel van de zij-instromers vindt dat collega's voldoende positief of in grote mate positief tegen ZiB aankijkt (81% in vo, 68% in po). In toelichtingen geven veel zij-instromers in het po aan dat hun collega's positief tegenover ze staan en blij zijn met hun aanwezigheid. Een kleiner deel geeft aan niet welkom te zijn, en dat er scheve ogen kunnen zijn over salaris. Zij-instromers in het vo geven aan dat er geen onderscheid is met andere werknemers of studenten, levens- en werkervaring gewaardeerd wordt, maar ook wel dat er negatief gekeken wordt naar sommige zij-instromers.

16% van de 105 zij-instromers geeft aan dat competenties die in eerdere werkkringen zijn opgedaan op de school nauwelijks/ totaal niet worden gewaardeerd/benut. In toelichtingen noemen veel zij-instromers in het po dat de focus nu ligt op hun ontwikkeling als startend leerkracht, en ze dus niet toekomen aan het inzetten van hun competenties uit eerdere werkkringen. Zij-instromers verwachten dat dit later nog wel komt: "Ik ben nu nog zoveel bezig met het worden van een goede leerkracht dat ik denk dat mijn eerder opgedane competenties pas later tot hun recht zullen komen". Een aantal zij-instromers geeft aan dat scholen hun expertise inzetten, bijvoorbeeld als psycholoog of acteur. Ook benoemt een aantal zij-instromers dat er geen interesse is in hun achtergrond en de talenten waarover ze reeds beschikken.

Zij-instromers in het vo noemen ook dat ze verwachten dat het competenties benutten komt nadat ze hun bevoegdheid halen, of geven aan dat hun competenties al worden benut, bijvoorbeeld in het onderwijsontwikkelingsteam.

Figuur 4.7 Stellingen over inrichting van functie (Enquête zij-instromers)

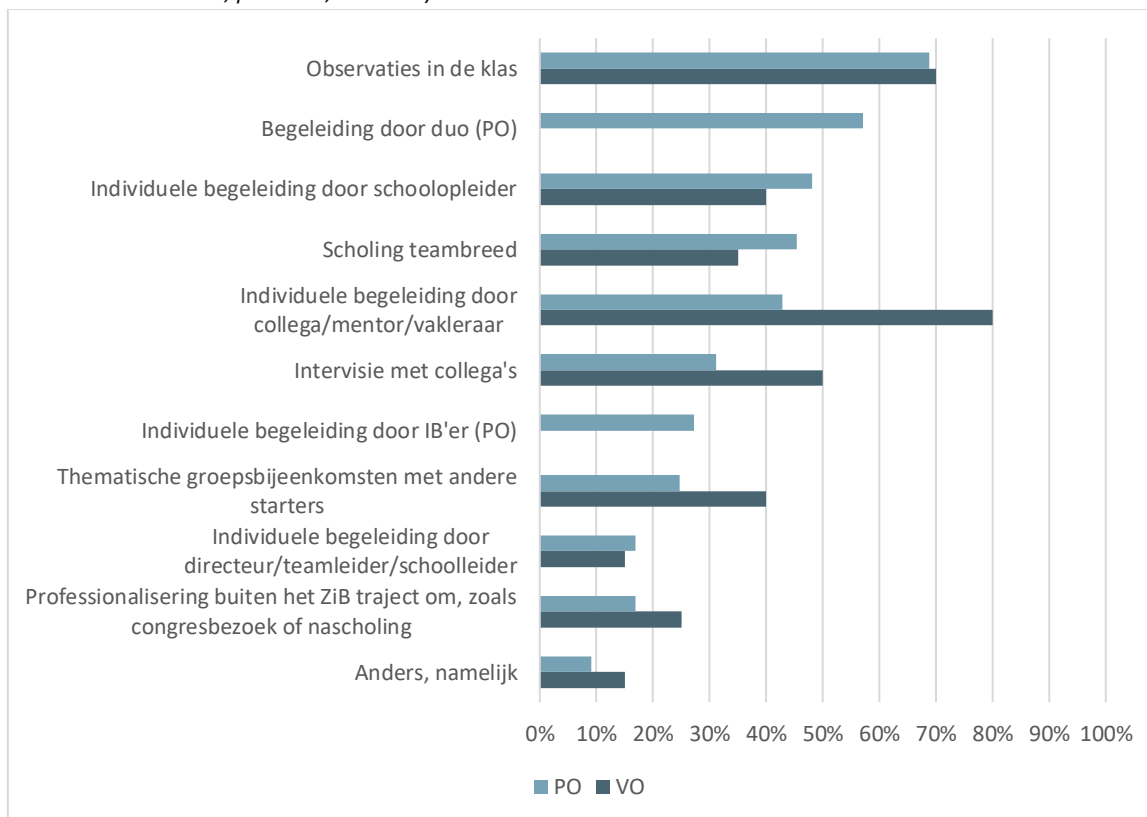


Begeleiding

In de oriënterende gesprekken noemden zowel po- als vo- betrokkenen enkele knel- en aandachtspunten rondom begeleiding. Zo zijn er grote onderlinge verschillen tussen schoolbesturen in de begeleiding; volgens verschillende betrokkenen is het afhankelijk van het bestuur of de begeleiding goed op orde is en de ZiB-ers op zijn plek is. Zij-instromers komen soms op zwakke scholen uit. Ook de mate waarin schoolbesturen zij-instromers bovenformatief aanstellen verschilt; op de ene school zijn zij-instromers langere tijd bovenformatief, op de andere school staan ze direct volledig voor de klas.

Uit de enquêtes blijkt dat de begeleiding van zij-instromers inderdaad diverse vormen aanneemt (zie Figuur 4.8) en bij veel verschillende medewerkers wordt belegd (Tabel 4.3). In het po maken zij-instromers het meeste gebruik van observaties in de klas (69%), gevolgd door begeleiding van de duo-collega (57%). In het vo maken zij-instromers het meest gebruik van individuele begeleiding door een collega/mentor/vakleraar (80%), gevolgd door observaties in de klas (70%). De schoolopleiders verzorgt in de meeste gevallen de individuele begeleiding, maar ook collega's of coaches doen dit vaak. Daarnaast is de intern begeleider regelmatig betrokken. Driekwart van de begeleiders die de enquête hebben ingevuld (n = 17) voelt zich in hoge mate bekwaam om de zij-instromer te begeleiden, en geen van de begeleiders voelt zich in mindere mate bekwaam (Tabel 4.4).

Figuur 4.8 Vormen van begeleiding op de school waar zij-instromers gebruik van maken (Enquête zij-instromers, po n = 77, vo n = 20)



Tabel 4.3 'Door wie worden zij-instromers individueel begeleid?' (Enquête begeleiders, n = 17)

	Aantal keer genoemd
Schoolopleider	12
Collega('s)	10
Coach	10
IB' er	5
(Vak)leraar	3
Schoolleider	3

Tabel 4.4 'Voelt u zich voldoende bekwaam om de zij-instromer te begeleiden?' (Enquête begeleiders, n = 17)

	Aantal keer genoemd
In hoge mate	13
Voldoende	3
In mindere mate	0
Weet ik niet	1

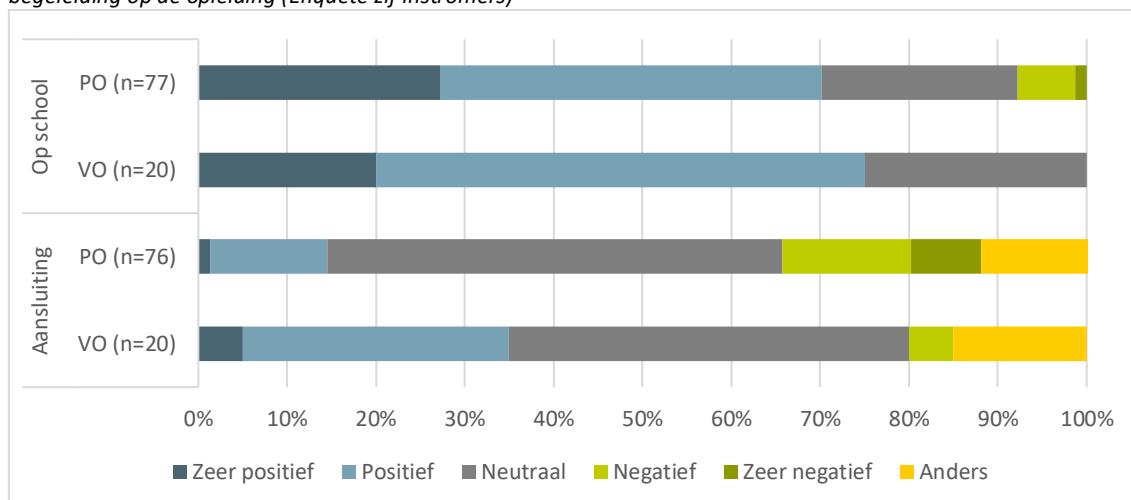
Circa driekwart van de begeleiders (13 van de 17) geeft aan dat zij-instromers een ander begeleidingstraject krijgen dan startende leraren. In po is dit 11 van de 15 en in vo 2 van de 2. Begeleiders zien hier ook zeker de noodzaak van: alle begeleiders geven aan dat de zij-instromer andere begeleiding nodig heeft dan andere starters (Tabel 4.5).

Tabel 4.5 'In hoeverre heeft een zij-instromer andere begeleiding nodig dan andere starters?' (Enquête begeleiders, n = 17)

	Aantal keer genoemd
Qua benadering anders	14
Inhoudelijk anders	12
Qua intensiteit anders	10
Geen verschil	0

De zij-instromers zijn in de enquête over het algemeen vrij positief over de begeleiding op school (Figuur 4.9). In het po is 70% van de zij-instromers (zeer) positief, in het vo 75%. In de toelichtingen geven zij-instromers in het vo aan dat ze bijvoorbeeld altijd vragen kunnen stellen, collega's enthousiast zijn en er trainingen en intervisies zijn. Uit toelichtingen van zij-instromers in het po wordt duidelijk dat de mate van begeleiding varieert. Antwoorden variëren daarmee ook van: "begeleiding wordt serieus genomen", "ik heb vanaf dag één een coach", tot "is er eigenlijk niet, of over kleine dingetjes". Enkele respondenten ervaren ook dat het te merken is dat het bestuur en/of de school al ervaring heeft met zij-instromers.

Figuur 4.9 Tevredenheid over de begeleiding op de school waar de zij-instromer werkt en de aansluiting met de begeleiding op de opleiding (Enquête zij-instromers)



De tevredenheid van de begeleiders (n = 17) over de tijd die er binnen de school is voor begeleiding van zij-instromers loopt uiteen: 6 zijn ontevreden, 4 zijn neutraal en 7 tevreden. In een toelichting hierbij vermelden de begeleiders dat de begeleiding veel tijd kost. De wil is er wel, maar menskracht en geld ontbreekt vaak. Coaching bovenschol is in sommige gevallen wel te realiseren, maar begeleiding op de werkplek moeilijker; begeleiding schiet erbij in als de begeleiders voor de klas moeten. Veel begeleiders in het po benoemen de grote verschillen tussen de scholen. Begeleiders in het vo noemen dat er veel georganiseerd wordt voor zij-instromers, er een goed fundament staat als opleidingschool. Een begeleider geeft aan dat er nog een formule gemaakt moet worden om zij-instromers op te nemen in uren voor begeleiding van de schoolopleider.

Een op de vier zij-instromers in het po (28%, n = 83) is wel eens gewisseld van school gedurende het ZiB-traject. Onder de zij-instromers in het vo (n = 22) is dit aantal beduidend lager, met een percentage van 5%. De meest genoemde reden is gebrek aan goede begeleiding, andere redenen die ZiB-ers noemen zijn de niet-betaalde opleidingsdag, inschaling salaris, aantal uren werk, een lastige klas en ervaring op willen doen binnen andere vormen van onderwijs. Het wisselen van school heeft dus vaak, maar niet

altijd een negatief aspect. Zo geven schoolbesturen ook aan dat het wisselen van school tijdens de opleiding soms opgenomen is in het beleid, om de zij-instromer een breed beeld te geven.

Verbetersuggesties

Zij-instromers in het po noemen als verbeterpunten structureel evalueren van de voortgang, een protocol voor de begeleiding van zij-instromers, en begeleidingstijd voor de schoolopleider/collega's. Zij-instromers in het vo geven over het algemeen aan geen verbeterpunten te hebben. Enkele noemen wel een aandachtspunt; bijvoorbeeld om scholen budget geven om docenten te begeleiden en het voorkomen van overlap tussen studie- en werkplekbegeleiding.

Schoolbestuurders in het po geven als verbeterpunten in de begeleiding frequentere begeleiding vanuit de hogescholen, scholing voor begeleidende leerkrachten en subsidie om deze leerkrachten vrij te kunnen roosteren, deskundige begeleiding, voldoende coachingsvaardigheden bij de mentor en voldoende facilitering van de school om begeleiding vorm te geven. Schoolbestuurders vo geven geen verbeterpunten.

Begeleiders in het po noemen tot slot ook verschillende zaken ter verbetering. Bijvoorbeeld meer structurele begeleiding, meer scholing en begeleiding van de begeleidende leerkrachten en meer begeleidingstijd. Begeleiders in het vo noemen een specifiekere aanpak voor zij-introom, en bijvoorbeeld meer tijd voor begeleiding en meer afstemming tussen verschillende docent-mentoren.

Conclusies en verbetersuggesties over ZiB-ers op hun werkplek

Rondom de **inrichting van de functie** zijn dit de belangrijkste **bevindingen**:

- **Vastlegging bestuurlijk niveau:** In po-besturen is de manier waarop zij-instromers worden ingezet bij circa de helft van de besturen op bestuurlijk niveau vastgelegd. In vo of po- & vo-besturen zijn scholen vaker vrij om het traject zelf vorm te geven.
- **Omvang aanstelling:** Zij-instromers staan gemiddeld ongeveer 4,5 dagdeel voor de klas (po: 4,31 dagdelen; vo: 4,86 dagdelen). Circa driekwart van de zij-instromers is (zeer) tevreden met de omvang van hun aanstelling, en het overgrote deel van de zij-instromers heeft extra taken naast het lesgeven.
- **Zelfstandig voor de klas:** Het merendeel van de zij-instromers geeft aan gedurende het hele ZiB-traject zelfstandig voor de klas te staan, terwijl slechts enkele begeleiders dit aangeven en géén van de schoolbesturen (die de inrichting op bestuurlijk niveau vastleggen) dit aangeeft.
- **Betaling opleidingsdag:** Circa de helft van de schoolbestuurders geeft aan dat zij-instromers betaald worden op de opleidingsdag.
- **Houding collega's:** Het merendeel van de zij-instromers vindt dat collega's voldoende positief of in grote mate positief tegenover ZiB staan.
- **Competenties uit eerdere werkkringen:** Ongeveer een op de zes zij-instromers geeft aan dat de competenties die in eerder werkkringen opgedaan zijn nauwelijks of totaal niet worden gewaardeerd en benut. Veel zij-instromers vinden dit ook niet gek, omdat hun focus nu ligt op hun ontwikkeling als startend leraar.
- **Wisselen van school:** Een op de vier zij-instromers in het po is wel eens gewisseld van school gedurende het ZiB-traject, in het vo gaat dit maar om een op de twintig.

Dit zijn de belangrijkste **bevindingen** omtrent de **begeleiding op de school**:

- **Vormen van begeleiding:** De begeleiding neemt diverse vormen aan. ZiB-ers in het po maken het meest gebruik van observaties in de klas en begeleiding van duo-collega. ZiB-ers in het vo van individuele begeleiding door een collega/mentor/vakleraar en observaties in de klas.
- **Wie verzorgt begeleiding:** De individuele begeleiding ligt in de meeste gevallen bij de schoolopleider, maar ook vaak bij collega's of een coach. Driekwart van de begeleiders in de enquête voelt zich in hoge mate bekwaam om de zij-instromer te begeleiden.
- **Specifiek traject:** Driekwart van de begeleiders geeft aan dat zij-instromers een ander opleidingstraject krijgen dan startende leraren; alle begeleiders geven aan dat dit ook nodig is bij een zij-instromer.
- **Begeleiding** Zij-instromers zijn vrij positief over de begeleiding op school, zowel in het po als vo.
- **Tevredenheid begeleiders:** Tevredenheid van begeleiders over de beschikbare tijd voor begeleiding van zij-instromers varieert sterk.

De volgende **verbetersuggesties** zijn geformuleerd op het gebied van het de **inrichting van de functie**:

- **Overgang:** Zachtere overgang, langere stage/meelopen met ervaren leerkracht. Periode bovenformatief moet mogelijk zijn.
- **Belasting:** Afspraken tussen de opleiding en de directeur van de school over de belasting.

De volgende **verbetersuggesties** zijn geformuleerd op het gebied van de **begeleiding op de school**:

- **Afspraken over begeleiding:** Afspraken over begeleiding op de school, aandacht voor zowel werkbegeleiding (geven van tips) als het kunnen coachen naar bekwame leerkrachten, waarbij de begeleider de ZiB-er leert reflecteren op zijn gedrag.
- **Intervisie:** De groep zij-instromers geregeld als groep bij elkaar brengen voor intervisie.
- **Opleiding coaches:** Opleiding organiseren voor collega's en schoolopleiders om de zij-instromer goed te begeleiden (aanpak, vaardigheden, inzicht in hoe volwassenen leren).
- **Opleidingscapaciteit:** Regionale opleiderspoule organiseren die de begeleidingscapaciteit op scholen kunnen versterken (vergelijk Rode Loper/Klassewerk Den Haag).

4.3 Zij-instromers op de opleiding

We beschrijven hier eerst de ervaringen van de respondenten met de inrichting van de opleiding en vervolgens met de begeleiding vanuit de opleiding.

Inrichting opleiding

In de enquête blijkt dat de mate van tevredenheid over het scholingstraject onder zij-instromers sterk uiteenloopt (Tabel 4.6). Over het algemeen is van de 103 zij-instromers een derde (zeer) ontevreden, een derde neutraal en een derde (zeer) tevreden. Vo ZiB-ers zijn iets vaker tevreden dan po ZiB-ers. In de toelichtingen geven veel zij-instromers in het po aan dat de opleiding te zwaar is, er rommelige organisatie en communicatie is, didactiek en pedagogiek (te) weinig aan bod komen en dat ze merken dat de opleiding nog in ontwikkeling is. Positief benoemen veel zij-instromers in het po dat ze veel leren en inhoudelijk goed opgeleid worden.

In het vo noemen zij-instromers in de toelichtingen op hun (on)tevredenheid dat de opleiding niet specifiek toegespitst is op mensen met veel ervaring, maar uit 'stukjes' bestaat van de reguliere opleiding. Ook noemen vo ZiB-ers de zwaarte van het traject, en zaken als niet voldoende praktijkgericht of te veel reflectie.

Tabel 4.6 'In hoeverre bent u tevreden over het scholingstraject op de lerarenopleiding?' (Enquête zij-instromers, po n = 81, vo n = 22)

	PO	VO
Zeer ontevreden	4%	0%
Ontevreden	35%	18%
Neutraal	35%	36%
Tevreden	23%	32%
Zeer tevreden	4%	14%

In de oriënterende gesprekken benoemen meerdere betrokkenen in po en vo maatwerk in de opleiding als aandachtspunt. Ze geven aan dat er meer maatwerk nodig is in de opleidingen om leerroutes voor volwassenen flexibel te maken. Opleidingen zijn bijvoorbeeld erg gericht op reflectie, wat meer past bij reguliere studenten dan bij zij-instromers. De opleiding moet volgens betrokkenen compacter en efficiënter worden, waarbij het belangrijk is om goed te kijken naar wat mensen al kunnen, wat ze moeten beheersen en op welke manier dit het beste kan.

Zij-instromers geven in de enquête aan dat ze het maatwerk van de opleidingen over het algemeen ervaren als 'matig' (42% van de 99). De ervaring lijkt in het po negatiever dan in het vo (Tabel 4.7). In het vo noemen zij-instromers in positieve toelichtingen bijvoorbeeld dat er rekening gehouden wordt met het herkomstprofiel, vakdidactiek goed aangepast wordt, en docenten en mentoren realistisch zijn in verwachtingen. Andere zij-instromers in vo ervaren (bijna) geen maatwerk, en geven aan dat ze bijvoorbeeld toch alle opdrachten moeten uitvoeren als hun assessment op een aantal competenties al gedeeltelijk goed is. ZiB'ers in het po geven aan dat ze het programma voor verkorte deeltijd volgen en de opleiding geen rekening houdt met eerder verworven competenties. Ze stellen echter ook dat opleidingen wel bezig zijn met meer maatwerk, bijvoorbeeld door in te spelen op casuïstiek van zij-instromers. "Ik denk dat het een traject is dat nog in ontwikkeling is. Niet alles voorloopt even voorspoedig en niet alles lijkt even nuttig. Maar ik vind dat er heel goed naar onze meningen wordt geluisterd en ik vind de meeste vakken inhoudelijk erg interessant en de meeste docenten goed."

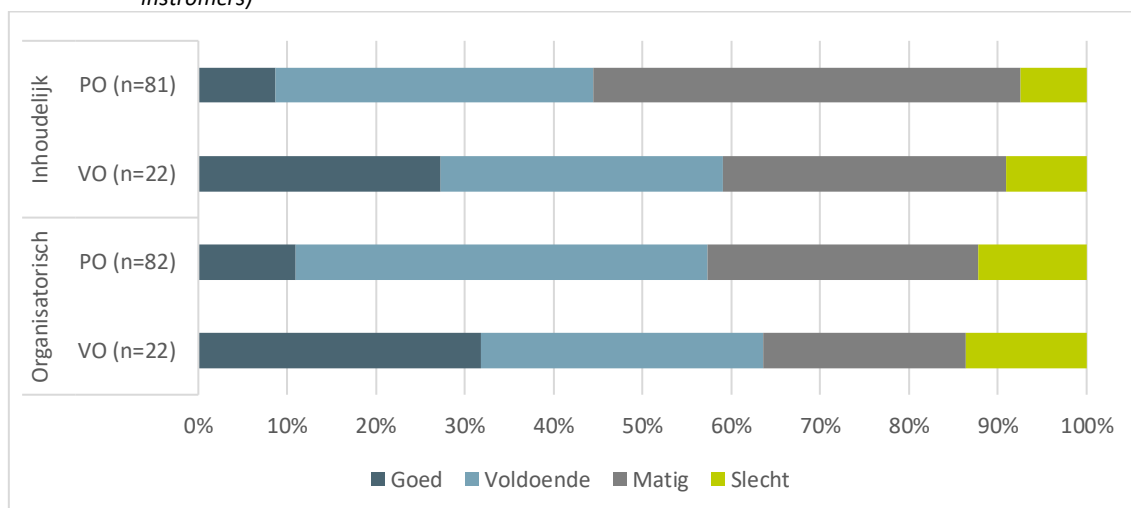
Tabel 4.7 'In welke mate ervaart u zelf maatwerk vanuit de lerarenopleiding?' (Enquête zij-instromers, po n = 77, vo n = 22)

	PO	VO
Goed	5%	18%
Voldoende	27%	36%
Matig	47%	27%
Slecht	21%	18%

Ook geven relatief veel zij-instromers in de enquête aan dat de opleiding zowel inhoudelijk als organisatorisch matig of slecht is ingericht voor zij-instromers (Figuur 4.10). In toelichtingen op het inhoudelijke aspect geven zij-instromers in po en vo aan dat de lerarenopleiding (veelal) samengesteld is uit modules voor voltijd- en deeltijdstudenten. Zij-instromers in het po geven daarnaast aan dat er meer aandacht nodig is voor de (praktische) didactiek en pedagogiek, en dat er weinig rekening gehouden wordt met levenservaring van zij-instromers. Ook de volgorde van de vakken vinden veel po-zij-

instromers onlogisch. In toelichtingen op het organisatorische aspecten zien we terug dat de organisatie (bijvoorbeeld roostering en planning) volgens de zij-instromers niet voor ZiB-ers is opgezet. Ook schiet de informatie tekort volgens de zij-instromers. Zij-instromers vinden het wel handig dat alle opleiding op vaste momenten is. In het po wordt daarbij wel als kanttekening gegeven dat er bij tentamens niet altijd rekening gehouden wordt met werkdagen en ze veel toetsen op een dag krijgen, roostering op een dag vaak vol zit (bijv. van 8:30-17:00 zonder pauze) en toetsen 's avonds na werk eigenlijk niet te doen zijn.

Figuur 4.10 Mening over de mate waarin opleiding specifiek is ingericht voor zij-instromers (Enquête zij-instromers)



De ervaren studiebelasting van zij-instromers is hoog tot zeer hoog. In toelichtingen geven zij-instromers in het po aan dat de vakopdrachten (te) veel tijd kosten; voor vakken hebben zij-instromers bijvoorbeeld een toets, vakopdracht en eigen vaardigheid. Ook de eis van constante reflectie ervaren sommige zij-instromers als onprettig. Zij-instromers in het vo geven aan dat verschillende banen moeilijk te combineren zijn met werken in het onderwijs, ze veel literatuur moeten lezen en opdrachten soms onduidelijk zijn en veel tijd kosten.

Tabel 4.8 Ervaren studiebelasting (Enquête zij-instromers, po n = 79, vo n = 22)

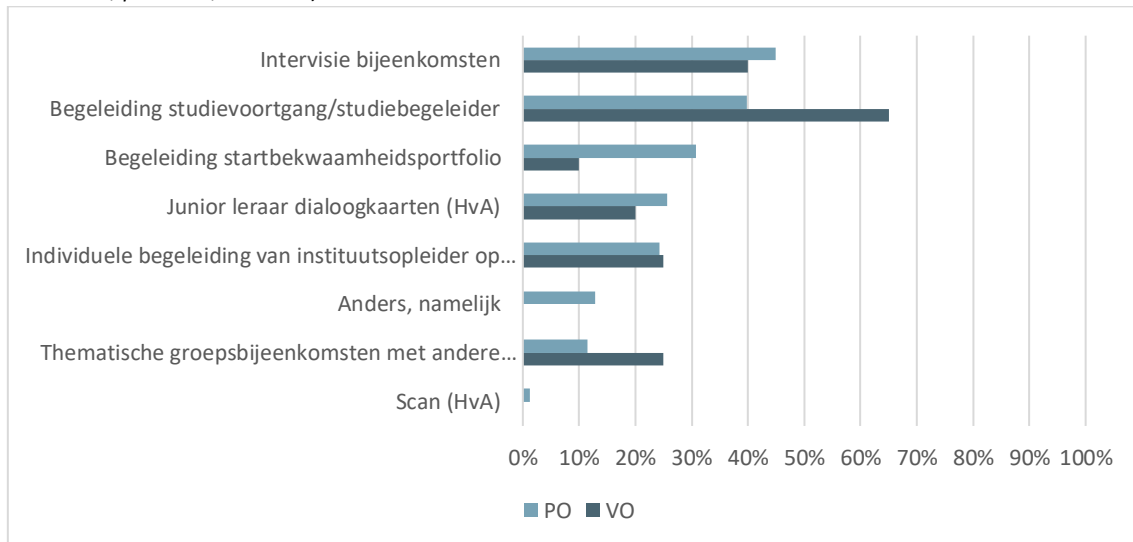
	PO	VO
Zeer laag	1%	0%
Laag	1%	5%
Gemiddeld	27%	41%
Hoog	48%	41%
Zeer hoog	23%	14%

Het merendeel van de zij-instromers in po krijgt volgens eigen zeggen geen vrijstellingen, namelijk 70% van de 79, terwijl in vo 59% van de 22 zij-instromers vrijstellingen krijgt. Zij-instromers in het po benoemen in toelichtingen dat ze het meestal terecht vinden geen vrijstellingen te krijgen, bijvoorbeeld omdat ze uit een andere branche komen. Een aantal zij-instromers in het po vindt het niet terecht. Een zij-instromer noemt als voorbeeld dat hij/zij een Engelse eigen vaardigheden toets moet doen, terwijl hij/zij een afgeronde bachelor en master in het Engels heeft. Een andere zij-instromers geeft aan beeldend therapeute te zijn, maar geen vrijstelling te krijgen voor het vak beeldende vorming. In het vo vinden de meeste ZiB-ers het ook terecht dat ze geen vrijstellingen krijgen, en worden geen voorbeelden genoemd van waarom vrijstellingen onterecht niet verkregen zijn.

Begeleiding

De lerarenopleiding verzorgt verschillende vormen van begeleiding (Figuur 4.11). Zij-instromers maken op de lerarenopleiding het meest gebruik van begeleiding studievoortgang/studiebegeleider (45%) en intervisie bijeenkomsten (44%).

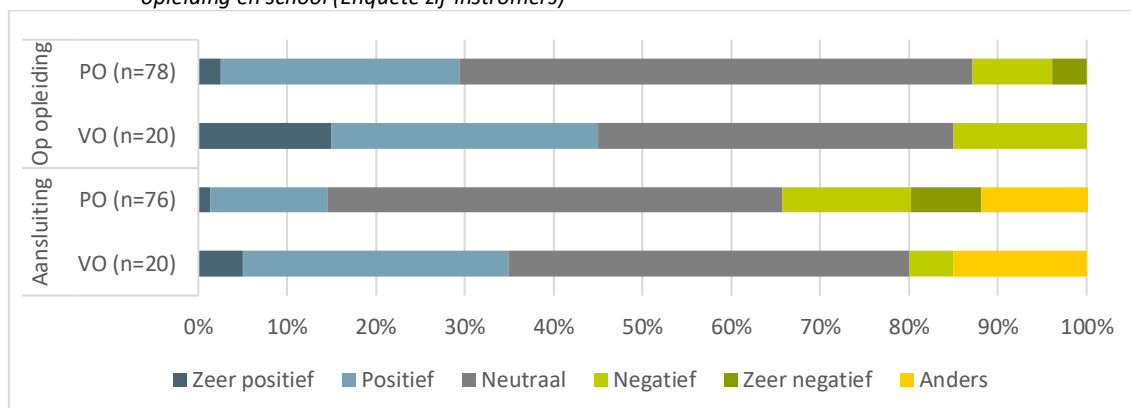
Figuur 4.11 Vormen van begeleiding op de opleiding waar zij-instromers gebruik van maken (Enquête zij-instromers, po n = 78, vo n = 20)



Zij-instromers ervaren deze begeleiding verschillend (Figuur 4.12). 13% van de zij-instromers (n = 98) ervaart de begeleiding op de lerarenopleiding als (zeer) negatief. Open antwoorden van de enquêtes geven een wisselend beeld weer in po en vo; enerzijds noemen veel zij-instromers goede begeleiding met bewaamde mensen, anderzijds noemen ook veel zij-instromers dat er nauwelijks tot geen begeleiding is. Een aantal zij-instromers in het po geeft aan begeleid te worden door een begeleider vanuit het schoolbestuur, en niet vanuit de opleiding.

Zij-instromers geven ook in de enquête aan dat ze de afstemming tussen begeleiding van de opleiding en de school niet altijd als goed ervaren. 22% van de zij-instromers in het primair onderwijs en 35% van de zij-instromers in het voortgezet onderwijs ervaart de afstemming tussen de begeleiding van de opleiding en de school als (zeer) negatief. In de open antwoorden geven zij-instromers dan ook dingen aan als "is er niet", of "ik heb niet het idee dat er veel afstemming was". Over het algemeen ervaren de 17 begeleiders de samenwerking met de opleidingen (zeer) positief (8 begeleiders) of neutraal (6 begeleiders). Begeleiders in het po en vo benoemen een aantal zaken die goed gaan in de samenwerking met de opleiding; bijvoorbeeld nauw contact, uitwisselen kennis en korte lijnen. Ze geven ook enkele verbeterpunten; bijvoorbeeld flexibiliteit, meer aanbod op maat, en meer uniformiteit tussen de opleidingen.

Figuur 4.12 Tevredenheid over de begeleiding op de lerarenopleiding en de aansluiting tussen begeleiding van de opleiding en school (Enquête zij-instromers)



Verbetersuggesties

Zij-instromers in zowel po als vo noemen als belangrijkste verbeter- en aandachtspunten voor de opleiding het bieden van meer maatwerk, betere informatievoorziening en nadenken over maximale belasting. Po zij-instromers noemen als voorbeelden van meer maatwerk bijvoorbeeld minder vakopdrachten dan deeltijdstudenten, roosteringen verbeteren, vrijstellingen geven bij veel voorkennis, meer pedagogiek en didactiek en starten met de vakken die je het eerst nodig hebt. Vo-zij-instromers noemen als voorbeelden een apart mentoruur voor ZiB-ers, een aangepast portfolio en assessment voor mensen met veel voorkennis, en vakken en opdrachten in het traject beter laten aansluiten bij de praktijk.

Verbeterpunten op het gebied van begeleiding vanuit de opleiding liggen volgens zij-instromers in het po met name in meer duidelijkheid en meer individuele begeleiding. Ook zaken als meer intervisie, verwachtingen duidelijk maken en frequenter observeren worden genoemd. In het vo geven zij-instromers bijvoorbeeld aan dat er duidelijker gemaakt kan worden dat er begeleiding is, maar ook dat men kan voorkomen dat verschillende begeleidingsstructuren overlappen.

Conclusies en verbetersuggesties over ZiB-ers op de opleiding

Rondom de **inrichting van de opleiding** zijn dit de belangrijkste **bevindingen**:

- **Tevredenheid:** De mate van tevredenheid over het scholingstraject loopt sterk uiteen. Circa een derde is tevreden, een derde is neutraal, en een derde is ontevreden.
 - **Maatwerk:** Het maatwerk van de opleidingen wordt over het algemeen als matig ervaren, met een negatievere ervaring in het po dan het vo. Relatief veel zij-instromers geven aan dat de opleiding zowel inhoudelijk als organisatorisch matig of slecht is ingericht voor zij-instromers. Zo is de lerarenopleiding voor ZiB-ers veelal samengesteld uit modules voor voltijd- en deeltijdstudenten, is er in het po meer aandacht nodig voor de praktische didactiek en pedagogiek en ervaren ZiB'ers de volgorde van vakken als onlogisch. Zij-instromers vinden het fijn dat de opleiding op vaste momenten is.
 - **Studiebelasting:** De ervaren studiebelasting van zij-instromers is hoog tot zeer hoog.
- Vrijstellingen:** Het merendeel van de zij-instromers in po krijgt geen vrijstellingen, in vo krijgt meer dan de helft wel vrijstellingen. Over het algemeen vinden zij-instromers het terecht dat ze geen vrijstellingen krijgen. In sommige gevallen niet.

Dit zijn de belangrijkste **bevindingen** omtrent de **begeleiding vanuit de opleiding**:

- **Begeleidingsvormen:** De begeleiding vanuit de lerarenopleiding neemt verschillende vormen aan: zij-instromers maken het meest gebruik van intervisiebijeenkomsten en begeleiding bij studievoortgang/de studiebegeleider.
- **Ervaren begeleiding vanuit de opleiding:** Een klein deel van de zij-instromers ervaart de begeleiding als (zeer) negatief. Zij-instromers benoemen dat er veel onduidelijkheid is rondom bijvoorbeeld de begeleiding vanuit de opleiding; vo-zij-instromers weten soms niet dat deze begeleiding bestaat.
- **Afstemming begeleiding opleiding en school:** De afstemming tussen de begeleiding van de opleiding en de school wordt door een kwart van de zij-instromers in het po en door een op de drie zij-instromers op vo als (zeer) negatief ervaren. Circa de helft van de begeleiders ervaart de samenwerking als (zeer) positief.

De volgende **verbetersuggesties** zijn geformuleerd op het gebied van de **inrichting van de opleiding**:

- **(Meer) maatwerk mogelijk maken:** Alle betrokkenen geven aan dat er meer maatwerk nodig is. Po zij-instromers noemen als voorbeelden van meer maatwerk bijvoorbeeld minder vakopdrachten dan deeltijdstudenten, meer pedagogiek en didactiek en starten met de vakken die je het eerst nodig hebt. Vo-zij-instromers noemen bijvoorbeeld een aangepast portfolio en assessment voor mensen met veel voorkennis, en vakken en opdrachten in het traject beter laten aansluiten bij de praktijk.
- **Meer uniformiteit tussen de opleidingen:** Zo min mogelijk verschil in procedures. Voor de zij-introom van tweedegraads docenten is al een landelijk afgestemd raamwerk voor de begeleiding in wording.
- **Meer (individuele) begeleiding vanuit de opleiding:** Meer bezoeken aan de school/groep waar de zij-instromers staat, meer afstemming over de voortgang en opdrachten die de zij-instromer moet doen, een vast contactpersoon.
- **Meer duidelijkheid & samenwerking:** Afstemming tussen de opleiding en school en verantwoordelijkheids- en taakverdeling vastleggen (zie bijv. werk maken van Leren van de HU/pabo).

4.4 Overgang naar inductietraject

We beschrijven in deze paragraaf eerst de ervaringen met het bekwaamheidsonderzoek en vervolgens de overgang van het ZiB-traject naar het inductietraject.

Bekwaamheidsonderzoek

In de enquête is duidelijk wat verwarring ontstaat over de termen bekwaamheidsonderzoek en geschiktheidsonderzoek. Zo gaven veel eerstejaars zij-instromers aan het bekwaamheidsonderzoek al afgelegd te hebben én gehaald te hebben. Waarschijnlijk dachten ze aan het geschiktheidsonderzoek. We hebben daarom slechts de respondenten meegenomen die aangaven nu bevoegd te zijn en het bekwaamheidsonderzoek gehaald te hebben, of respondenten die in het tweede jaar van het ZiB-traject zaten en het bekwaamheidsonderzoek niet gehaald hadden. Dit leidde tot 6 ZiB-ers in de enquête die het bekwaamheidsonderzoek al afgelegd hadden, waarvan er 1 niet geslaagd was.

Drie van de zes zij-instromers heeft het bekwaamheidsonderzoek als (zeer) positief ervaren. Twee zij-instromers hebben het bekwaamheidsonderzoek als negatief ervaren, en één als neutraal. In de

toelichtingen benoemt een zij-instromer in het po dat het gesprek te afhankelijk is van de assessoren, die de student niet kennen, en niet weten hoe de student zich heeft ontwikkeld. Een zij-instromer uit het vo benoemt dat het bekwaamheidsonderzoek “wederom heel veel werk was, terwijl je als zij-instromer al je stinkende best doet om het onderwijs te komen versterken.”

Verbetersuggesties

Een zij-instromer uit het po geeft de verbetersuggestie om in het bekwaamheidsonderzoek ook iemand in het gesprek te betrekken die de zij-instromer op de werkplek heeft begeleid, omdat die een veel beter beeld zou moeten hebben over hoe de student zich heeft ontwikkeld. Een vo-zij-instromer geeft aan dat naar zijn/haar gevoel de focus behoorlijk op verslaglegging lag en minder op de praktijk. Enkele begeleiders noemen dat het portfolio zeer uitgebreid is en tot werkdruk en tot afvinken van competenties leidt. Ze geven als suggesties om het portfolio meer aanvullend op het geschiktheidsonderzoek in te richten en meer nadruk op de didactische competenties te leggen.

Overgang van ZiB naar inductietraject

Uit de oriënterende gesprekken en de enquêtes komt naar voren dat de overgang van het ZiB-traject naar het inductietraject over het algemeen goed verloopt. Geen van de zes zij-instromers en geen van de begeleiders heeft negatieve ervaringen met de overgang van het ZiB-traject naar het werk als startende leraar. Drie van de zes zij-instromers geven in de enquête aan dat er begeleiding op school is na het bekwaamheidsonderzoek. Er wordt volgens hen geen onderscheid gemaakt tussen zij-instromers en andere starters. Begeleiders in het po noemen dat er voldoende tijd voor begeleiding in de inductie moet zijn, zeker in het eerste jaar en dat mensen niet te snel ‘losgelaten’ moeten worden. Ook begeleiders vo stellen dat begeleiding van de zij-instromers tijdens het inductietraject belangrijk is.

Verbetersuggesties

De respondenten noemen geen specifieke verbeterpunten voor de overgang van ZiB naar inductietraject.

Conclusie en verbetersuggesties over de overgang naar het inductietraject

Dit zijn de belangrijkste **bevindingen** op het gebied van **het bekwaamheidsonderzoek**:

- **Ervaringen:** Slechts zes zij-instromers hebben ervaring met het bekwaamheidsonderzoek en het inductietraject. Drie van de zes ervaren het bekwaamheidsonderzoek als (zeer) positief. Ze ervaren het wel als veel werk, ook noemt een enkele respondent dat het gesprek soms te afhankelijk kan zijn van de assessoren.
- **Overgang inductietraject:** Over de overgang naar het inductietraject zijn ZiB'ers en hun begeleiders tevreden.

De volgende **verbetersuggesties** zijn geformuleerd op het gebied van **het bekwaamheidsonderzoek**:

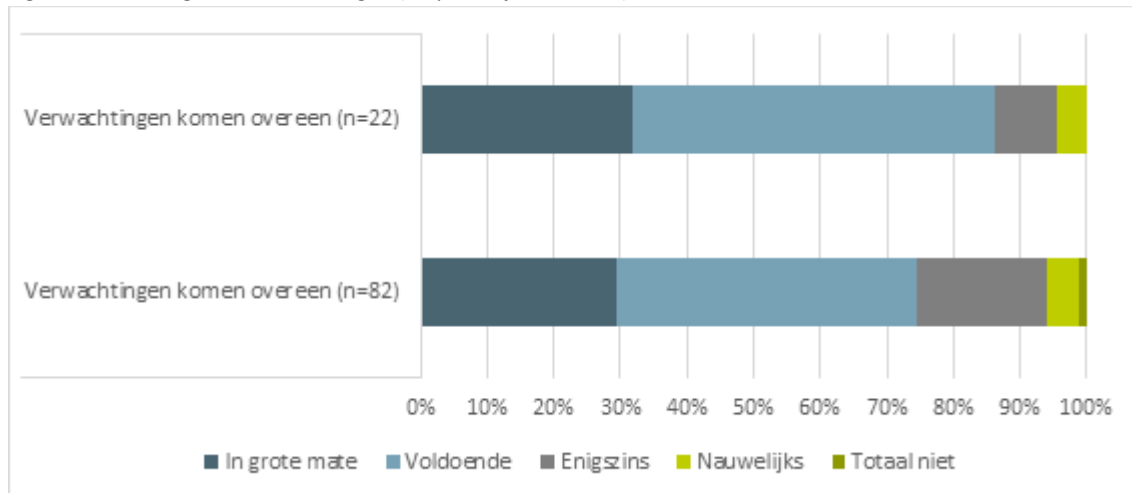
- **Vergelijkbaarheid:** Bij alle opleidingen hetzelfde bekwaamheidsonderzoek en eisen.
- **Portfolio:** Portfolio lichter maken en meer richten op didactische competenties.

4.5 Succes- en risicofactoren volbrengen ZiB-traject

Het merendeel van de zij-instromers in zowel po als vo geven in de enquête aan dat hun verwachtingen voldoende tot in grote mate overeenkomen (87% in vo en 74% in po). Toch geven veel zij-instromers in

po en vo in de toelichting aan dat het traject zwaarder is dan van tevoren verwacht. In het po benoemen ZiB-ers met name de lange dagen en het vele werk naast het lesgeven (bijv. veel administratie). Zij-instromers geven echter ook vaak aan dat het werk zelf belonend is. Vo-zij-instromers noemen bijvoorbeeld dat er nauwelijks voorbereidingstijd is, of de houdingen van leerlingen tegenvallen. ZiB-ers die al eerder in het onderwijs hadden gewerkt of de Crash Course, stage en werkervaringstraject gevolgd hadden, geven aan een redelijk beeld te hebben.

Figuur 4.14 Stelling over verwachtingen (Enquête zij-instromers)



31% van de 97 zij-instromers heeft wel eens overwogen om te stoppen met het ZiB traject (34% van de 77 in po en 20% van de 20 in vo). De belangrijkste reden hiervoor is zowel in po als vo de zwaarte van het traject. Po-ZiB-ers noemen daarnaast slechte begeleiding en persoonlijke uitputting/negatieve invloed op gezondheid en sociaal leven. Ook noemen een aantal zij-instromers in het po dat de opleiding demotiveert.

Toch is het overgrote merendeel (circa 9 van de 10) van de zij-instromers er zeker van dat ze het ZiB-traject met succes afronden (49% heel zeker en 45% vrij zeker) én dat ze over drie jaar nog in het onderwijs werken (39% heel zeker en 48% vrij zeker).

Succesfactoren

Alle betrokkenen in po en vo noemen doorzettingsvermogen het vaakst als succesfactor. Zij-instromers noemen verder regelmatig de juiste begeleiding op de werkplek, steun vanuit de omgeving (thuis en op school), en meteen voor de klas mogen staan. Ook begeleiders noemen voldoende mogelijkheid tot begeleiding (op maat), en zaken als de mogelijkheid om een dag bovenformatief te staan (po) en draagvlak in het team (po).

Risicofactoren

Zij-instromers in po en vo noemen de volgende risicofactoren het vaakst: studiebelasting, stress en burn-out, slechte begeleiding op school, onvoldoende steun en waardering (thuis en op school) en een klas die niet geschikt is voor een zij-instromer. In het vo wordt daarnaast lage betaling nog door een aantal zij-instromers benoemd.

5 ZiB in bredere context

Een belangrijke vraag is uiteraard in hoeverre het ZiB-traject bijdraagt aan oplossing van het lerarentekort. We gaan in de op de potentiële capaciteit voor ZiB-trajecten volgens de respondenten (5.1) en hoe ZiB zich verhoudt tot alternatieve trajecten (5.2).

5.1 Capaciteit van ZiB

In de oriënterende gesprekken benoemden meerdere betrokken het absorptievermogen als knelpunt bij ZiB. Zowel de scholen als de pabo's kampen met capaciteitsproblemen. De scholen hebben onvoldoende begeleidingscapaciteit: personeel dat zou moeten begeleiden staat vaak zelf ook door de klas door het lerarentekort, en bovenformatief mensen aanstellen is lastig voor een school als er al formatieproblemen zijn en is bovendien kostbaar. De pabo's maken zich zorgen over de capaciteit aan assessoren met de toename aan ZiB-ers.

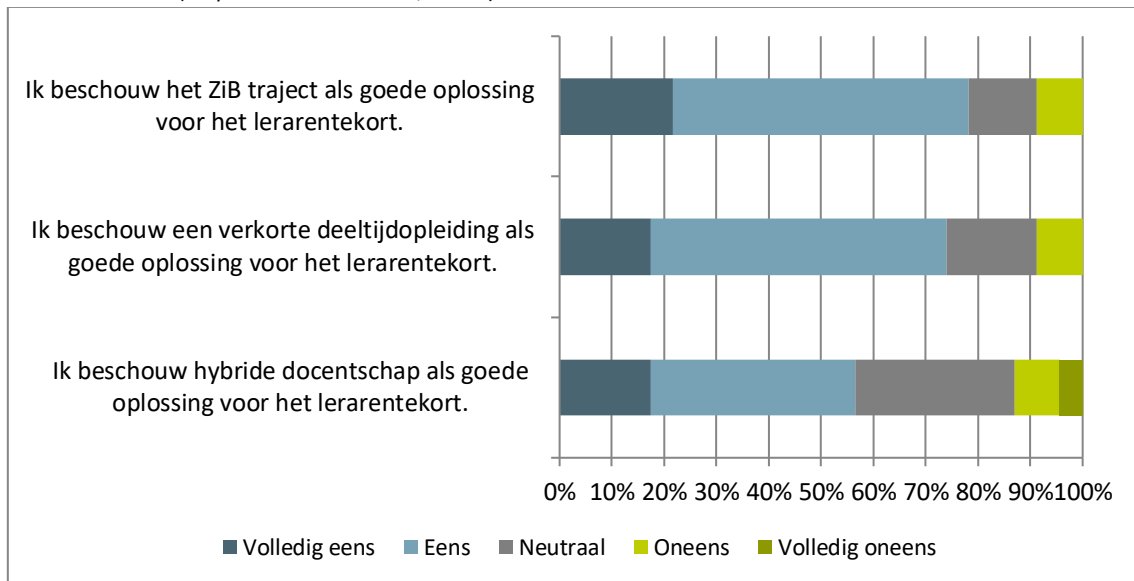
In de enquête stelt tweederde van de 19 schoolbesturen dat op dit moment de capaciteit voor zij-instromers binnen het bestuur verzaaid is. Bij de 14 po-besturen zijn dit 9 besturen, bij de 2 vo-besturen een, en bij de drie po- en vo-besturen ook een. Redenen hiervoor zijn de belasting op het team, de kosten, benodigde begeleidingscapaciteit en de verhouding tussen bevoegd en onbevoegd personeel in relatie tot de onderwijskwaliteit.

5.2 ZiB en alternatieven: oplossing voor het lerarentekort?

Een meerderheid van schoolbestuurders geeft in de enquête aan ZiB of alternatieven te zien als een goede oplossing voor het lerarentekort (Figuur 5.1). In de toelichtingen geven schoolbestuurders vooral aan ZiB en de alternatieven daarvan als een 'deel' van een mogelijke oplossing zien. Schoolbestuurders noemen zaken als: *"alles is welkom om het tekort aan te pakken"*, en *"geen van de genoemde oplossingen is 'de' oplossing"*, *"het zijn allemaal lapmiddelen"*, of *"het is nooit meer dan een deel van de oplossing"*.

De geënquêteerde schoolbestuurders hebben in verhouding iets meer negatieve overtuigingen over hybride docentschap. Ze noemen hierbij als argumenten dat hybride docentschap echt zwaar is, en de beste docent er een is die tenminste vier dagen aanwezig is (vo).

Figuur 5.1 Is het ZiB-traject of de alternatieven daarvan volgens schoolbesturen een goede oplossing voor het lerarentekort (Enquête schoolbesturen, n = 23)



We hebben de schoolbesturen gevraagd of ze goede ervaringen hebben met ZiB-ers uit bepaalde sectoren. Een aantal besturen noemt dat zij-instromers uit veel verschillende sectoren succesvol kunnen zijn. Dit blijkt ook uit de groepen schoolbestuurders noemen waarmee specifieke goede ervaringen zijn opgedaan: ervaring hebben met het werken met groepen, studies die een meerwaarde hebben voor het onderwijs bijvoorbeeld (ortho)pedagogiek, kinderopvang, de overheids- en financiële sector.

6 Verdiepende gesprekken over verbetermogelijkheden

In de ronde verdiepende gesprekken hebben we de bevindingen en de gegeven verbeter suggesties ten aanzien van het proces (beschreven in de vorige hoofdstukken) in beknopte vorm voorgelegd aan de gesprekspartners. We hebben verdiepende gesprekken gevoerd met twaalf stakeholders. Afhankelijk van de functie van de gesprekspartner hebben we een selectie van mogelijke verbeteringen besproken. Ook hebben we hierbij een aantal mogelijke goede voorbeelden uit andere gemeenten meegenomen. We geven per onderdeel van de keten de voorgelegde verbeter suggesties weer, of deze door de geïnterviewden kansrijk of minder kansrijk werden geacht, met daarbij de door hen genoemde aandachtspunten. Daarnaast hebben de gesprekspartners aanvullende verbeterkansen genoemd, die we hier ook weergeven.

Promotie en werving

Meer werven op omscholing tot leraar, niet alleen aandacht voor ZiB maar voor allerlei mogelijkheden om leraar te worden (verkorte deeltijd, digitale varianten van de pabo etc.).

Het idee achter deze suggestie is om kandidaten die zich melden om leraar te worden een passend traject te bieden. Zo gaat er geen potentieel verloren. Naar eigen zeggen bieden de opleidingen zicht op andere trajecten dan ZiB, vanuit de voorlichting op websites en open dagen en bijeenkomsten, en in de intake. De website www.lieversoorteklas.nl geeft ook een beeld van de mogelijkheden. De hieraan gekoppelde helpdesk beantwoordt vragen, maar dat is mogelijk niet genoeg. Een betrokkene geeft de suggestie om voor vo een **casemanager** aan elke kandidaat te koppelen, die meedenkt over het beste traject en uitleg geeft over bijvoorbeeld de aanpak bij het portfolio voor het geschiktheidsonderzoek van de opleiding. De opleidingen zouden deze casemanager-functie gezamenlijk kunnen invullen. Bij Het Schoolbureau aangemelde kandidaten krijgen deze vorm van begeleiding al. Het Schoolbureau kijkt met kandidaten naar wat de best mogelijke route naar het leraarschap is, ook gebaseerd op de financiële en gezinssituatie van kandidaten. Het Schoolbureau heeft echter formeel niet deze opdracht.

Een verkorte deeltijdopleiding past beter bij sommige kandidaten dan het ZiB-traject. De schoolbesturen geven aan dat verkorte deeltijd de voorkeur heeft, als de kandidaten de financiële mogelijkheden hebben. Een **financiële tegemoetkoming** zou ondersteunend kunnen zijn voor deze groep. Deze groep ontvangt namelijk geen subsidie. **Onderwijsassistenten en leraarondersteuners** zijn een groep waar nog potentie in kan zitten om door te groeien naar leraar. Voor onderwijsassistenten bestaat een subsidiemogelijkheid van €5000 per jaar, voor maximaal 4 jaar. Een interessant voorbeeld op dit gebied is het programma 'Levelup' van de Thomas More Hogeschool, waarin mensen met een afgeronde MBO4-opleiding (alle richtingen) zich stapsgewijs kunnen ontwikkelen van onderwijsassistent naar leraarondersteuner, Educatief Professional of leraar. Studenten bepalen zelf hun route, kiezen hun eindniveau en studeren in hun eigen tempo. Studenten volgen in het programma losse stapelbare onderwijsmodules en verzamelen certificaten. In Amsterdam is de iPabo bezig met een vergelijkbaar AD-opleidingstraject dat vanaf september modulair aangeboden gaat worden.

Specifiek voor vo zijn de projecten Aan de slag voor de klas (UvA project) waarbij **actief potentiële docenten voor de bètavakken geworven** worden voor geselecteerde scholen, en Teach for Amsterdam (UvA, HvA en VU), gericht op potentiële informaticadocenten.

Voor vo geldt ook dat er kandidaten zijn die in principe genoeg zouden hebben aan scholing op pedagogisch-didactisch gebied, maar op grond daarvan geen bevoegdheid kunnen krijgen (denk aan een nanotechnoloog die natuurkunde kan geven). Op dit moment zijn de trajecten van de opleiding niet

passend genoeg voor deze groep. Het zou helpen als er **ruimte is om met onbevoegde docenten te werken** die door de school als bekwaam worden gezien. Dat maakt het makkelijker om als eerstegraads of tweedegraads in te stromen. Een betrokkene geeft aan dat er een regionale pilot aangevraagd is bij het ministerie op dit terrein.

Werkervaringstraject

Ondersteuning aan de begeleiders op school bieden om begeleiding te kunnen geven.

Enkele besturen organiseren zelf met schoolopleiders begeleiding en coaching voor degenen die op school begeleiding geven. Betrokkenen opperen het idee om de **duo-leraar** van de ZiB-er meer te waarderen en een vergoeding te geven voor de begeleiding.

Een éénpitter po heeft ervaringen met een **teambrede opleiding** om ZiB te begeleiden en coachen tijdens de werkervaringstrajecten (de pilot Teamleren zij-instroom). Alle leraren en de coaches op deze school krijgen scholing. De scholing richt zich er o.a. op om het team in staat te stellen de kwaliteiten van zij-instromers meer te kunnen zien en in te kunnen zetten. Het Schoolbureau verzorgt de scholing, en de scholing wordt betaald via een Amsterdamse teambeurs. Een aandachtspunt is dat de tijdsinvestering van het team voor eigen rekening is, en ook tot knelpunten leidt bij de bemensing van overige taken. Het vraagt dus een **investering** waar de school ook weer wat voor terugkrijgt: professionalisering, kwaliteit, en hopelijk behoud van de ZiB-er voor de school. Mogelijk is hier ook een rol voor de opleiding weggelegd (bijv. op de Marnix academie kunnen begeleiders van zij-instromers gratis een cursus volgen tot coach). De HvA biedt bijvoorbeeld een training aan voor schoolopleiders van opleidingscholen; wat het betekent om zij-instromers te begeleiden.

Zij-instroomacademies opzetten door besturen die een gestandaardiseerd werkervaringstraject bieden.

De schoolbesturen die we spraken zien dit iets minder als rol voor het schoolbestuur. Het schoolbestuur kan kaders stellen, eisen stellen en faciliteren in geld, maar de match met de ZiB-er ligt op schoolniveau. Het Schoolbureau heeft een prima traject, als elk schoolbestuur dit zelf moet regelen kost dat hen geld. Waar kandidaten niet het traject via Het Schoolbureau volgen, helpt een **actieve rol van het schoolbestuur** om een geschikte werkervaringsschool te vinden, waar goede begeleiding is en de directeur de ZiB-er op waarde kan schatten.

Wat voor éénpitters en scholen in het algemeen handig kan zijn, is een **handreiking hoe begeleiding** moet worden vormgegeven. De begeleiding is te belangrijk om vrijblijvend te zijn.

Geschiktheidsonderzoek

Afstemmen geschiktheidsonderzoek en samenbrengen assessoren in een poule.

De opleidingen werken hier al aan. De HvA en iPabo hebben gezamenlijk gewerkt aan het aanpassen van het geschiktheidsonderzoek aan de nieuwe bekwaamheidseisen. De handreiking voor het portfolio nu is hetzelfde. De assessoren van de beide pabo's zijn in een gezamenlijke bijeenkomst hierover geïnstrueerd. Echt sprake van een poule is er nog niet. Er zijn assessoren die voor beide pabo's werken en in principe zijn ze over en weer in te zetten, maar in de praktijk moet nog blijken of dit gaat gebeuren. Dat het geschiktheidsonderzoek gelijkgetrokken is, sluit aan op de wens van schoolbesturen, vooral die met beide pabo's werken.

Vergelijkbaarheid over assessoren borgen.

Zij-instromers ervaren de assessoren als wisselend. Kandidaten zijn soms negatief benaderd, en dit is een risicofactor om af te haken. Op de pabo's is onlangs een **afstemmingsbijeenkomst** geweest met alle assessoren (HvA, iPabo en externen, totaal rond de 30). Dit kunnen we als eerste stap zien. Bij de HvA is al langer een uitgebreid kwaliteitssysteem rond de assessoren aanwezig en zijn alle ZiB assessoren gecertificeerd of in traject. De HvA herkent niet dat hier een verbeterpunt zou liggen.

Voorwaardelijk stellen van een vorm van voortraject voor het geschiktheidsonderzoek ZiB.

Betrokkenen zien dit over het algemeen als een goed idee. Het risico van onvoorbereid beginnen zonder goed beeld van het werk is dat de ZiB-er voortijd stopt. Dit is zonde van de tijd en energie van iedereen. Hoe lang het oriëntatietraject moet duren is kandidaatafhankelijk. Het traject van Het Schoolbureau kan gevolgd worden, maar er zijn ook kortere trajecten mogelijk. Betrokkenen halen voor het vo Zin in Lesgeven aan als goed voorbeeld (training duurt 3 dagen, met eventueel een langere stage erna).

De werkgever is hierbij aan zet, de opleiding kan een oriëntatie ten hoogste aanbevelen. Enkele schoolbesturen hebben al een **meelooptraject als voorwaarde** gesteld. Aan de andere kant is de waarneming vanuit de opleidingen dat er door toenemend lerarentekort soms sneller met een ZiB-traject wordt gestart, er is dan bijvoorbeeld minder ruimte voor een langer meelooptraject. Schoolbesturen kunnen de inzet van ZiB/starters meer onderdeel maken van HRM beleid, om het traject meer te verankeren.

Ervaringen uit Het Schoolbureautraject meenemen in geschiktheidsonderzoek.

Het Schoolbureau is met een schoolbestuur en de Hogeschool Leiden een pilot aan het opstarten, in samenwerking met de iPabo. Het Schoolbureau zou meer samenwerking willen op het gebied van de toelating en geschiktheid voor de opleiding. De opleidingen in Amsterdam gaan graag zelf over de toelaatbaarheid. Kandidaten kunnen volgens hen de ervaringen uit Het Schoolbureautraject opnemen in het portfolio en dan houdt de opleiding bij de beoordeling rekening met de opgedane competenties. Het Schoolbureau meent dat er op die manier zaken dubbel worden gedaan door de kandidaat-ZiB-er. De **ervaringen van de school waar de werkervaring is opgedaan zou mee moeten wegen**, onder andere hoe de kandidaat zich handhaaft in de context van die school (bijvoorbeeld zware populatie) en welke leercurve is doorgemaakt.

Er is vanuit vo ook gepleit om de verantwoordelijkheid bij het schoolbestuur neer te leggen. Zodat schoolbesturen kunnen zeggen: *“ik verklaar deze persoon als bekwaam, samen met opleiding gaan we deze persoon in een aantal jaar wel bevoegd krijgen”*. Zij-instromers moeten eerst de belangrijkste zaken leren, zoals klassenmanagement. Daarbij hoort het spreiden van het opleidingstraject, zodat de leraren op termijn bevoegd zijn voor het totaal. Dit is een lijn waar de VO-raad ook mee bezig is.

School vinden door de ZiB-er**Overzicht van scholen die ruimte hebben voor ZiB-er (vacature en ruimte voor begeleiding).**

Betrokkenen vinden een **overzicht van vacatures** enerzijds een goed idee, maar anderzijds is het lastig actueel te houden. Een situatie op een school kan snel veranderen, waardoor een vacature toch niet meer geschikt is voor een zij-instromer. In Utrecht is een specifieke vraag- en aanbod site voor zij-instromers in de maak (**TransPOort** bij RTC Transvita).

De iPabo geeft als service aan de kandidaat een contactpersoon per bestuur die op de hoogte is van het traject. Zo kan een ZiB-kandidaat directer contact opnemen. De Federatie laat juist de aanvragen centraal verlopen via de Brede selectie, omdat afzonderlijke besturen te vaak gebeld werden.

Voor vo geldt dat een overzicht handig zou zijn. Kandidaten weten vacatures alleen via de afzonderlijk besturen te vinden, en dat is omslachtig. **Trainees in onderwijs** is een goed voorbeeld voor het matchen van kandidaten voor eerstegraads opleiding. Een eventuele in te richten functie van casemanager kan ook adviseren bij de match.

De meningen van betrokkenen zijn verdeeld of de opleidingen ook aan zet zijn bij het helpen zoeken naar geschikte scholen. Het matchen met een school gebeurt al bij het werkervaringstraject van Het Schoolbureau. In een aantal gevallen krijgt de kandidaat-ZiB-er vervolgens een aanstelling bij de school van het werkervaringstraject. **Assessoren** suggereren soms ook andere school/schoolbestuur in belang van de ZiB-er.

Het switchen naar een ander schoolbestuur na het werkervaringstraject levert een specifiek probleem op waar de schoolbesturen mee te maken heeft. De kosten voor het oriëntatietraject zouden dan namelijk verrekend moeten worden tussen schoolbesturen. Dit gebeurt nu op basis van een gentlemen's agreement, waar niet alle schoolbesturen zich aan gecommiteerd lijken te voelen.

Samenwerking tussen besturen in het aanwijzen van centrale opleidingsbesturen die in staat zijn goede begeleiding te bieden en waar ZiB-ers de werkervaring doen of het hele ZiB traject. Waarna ze elders als ZiB-er/starter aan de slag kunnen.

De gesproken schoolbesturen zien dit niet direct als aantrekkelijk optie, maar vinden het wel een **discussie waard**. Het opleiden van een ZiB-er is een grote investering en een goede ZiB-er wil een schoolbestuur ook niet meer kwijt. Er zou een **flinke financiële vergoeding** tegenover moeten staan. Ook moet er een meerwaarde gezien worden in het gezamenlijk optuigen van een dergelijke opleidingsstructuur (opleiden voor de stad).

Voordeel van een centrale aanpak is dat er een norm gesteld kan worden aan het 'standaard pakket' aan begeleiding dat geboden moet worden. Anderzijds is er ook behoefte aan maatwerk.

Een nadeel is dat het de keuzevrijheid van ZiB-ers verkleint. De centrale opleidingsscholen zouden daarom voldoende divers moeten zijn. Aansluiting bij de opleidingsscholen ligt voor de hand; die hebben interne opleiders en doen al een deel van de opleiding. Investeren daar waar de kansen het grootst zijn dat de begeleiding goed is. De UvA experimenteert in het Aan de Slag voor de Klas traject met het matchen van eerstegraads ZiB-ers aan een geschikte vo- school.

Opleiding kiezen

Vrije keuze voor de opleiding.

Het schoolbestuur waarbij een kandidaat een aanstelling heeft gevonden werkt vaak uitsluitend samen met één van de opleidingen. Hierdoor hebben kandidaten niet altijd een vrije keus bij welke pabo ze gaan studeren. De meningen zijn erover verdeeld of dit een probleem is. Het Schoolbureau geeft aan over **alle mogelijke opleidingen te informeren**, ook buiten Amsterdam. Een aantal jaar geleden werd op grond van de kosten nog wel de iPabo geadviseerd. Inmiddels worden de opleidingsmogelijkheden breed aangegeven.

Tripartite overeenkomst

Duidelijkheid bieden over de gewenste procesgang en de intentie van de tripartite aan alle partijen.

Betrokkenen herkennen dit niet helemaal als probleem. Ze geven aan dat de procesgang duidelijk is en op de website staat. Het proces duurt enkele weken. Vanuit de schoolbesturen is er druk op de groep die in september begint. De betrokkenen zien de tripartite overeenkomst als een document dat in geval van problemen op tafel komt, wat sporadisch is. Het probleem is meer of de praktijk overeenkomt met wat is afgesproken, en of de afspraken bekend zijn bij iedereen op school.

In het po is het geschiktheidsonderzoek vaak leidend voor de tripartite overeenkomst. Maatwerk is er ook voor wat betreft de gewenste begeleiding vanuit de opleiding. De opleidingen hebben minder maatwerk in het curriculum vanwege de kennisbases. In vo bieden de opleidingen maatwerk in de scholingsbegeleidingsovereenkomst, omdat er maar één kennistoets is. Er is veel mogelijk in modules inkopen, begeleiding inkopen en toetsen versnellen.

Ondersteuning bij de onderhandelingen.

Betrokkenen lijken dit niet echt als een groot actiepoint te ervaren. De opleidingen geven wel *tips and tricks* voor de onderhandelingen. Zoals niet de zwaarste groep, de opleidingsdag betaald krijgen, duidelijkheid over het aantal uren coaching en vragen waar de subsidie aan besteed wordt. Het Schoolbureau geeft aan wat aan inschaling verwacht kan worden. Uiteindelijk hangt inschaling ook van de mogelijkheden van het schoolbestuur af.

Amsterdambrede afspraken over arbeidsvoorwaarden.

Schoolbestuurders geven aan dat inschalen, de opleidingsdag bekostigen en bovenformatief inzetten onderwerpen zijn waarover in principe **eenvormigheid gewenst** zou zijn. Mogelijk kan aangesloten worden bij de strategische agenda bbo. Besturen tekenen daarbij aan dat het financieel haalbaar moet zijn voor alle schoolbesturen, dit zal een knelpunt zijn. De kosten van het ZiB-traject liggen namelijk hoger dan de subsidie volgens de schoolbesturen. Een schoolbestuur dat de middelen wel heeft, zal altijd concurrerend zijn. Dat niet alleen: het ene bestuur is ook qua begeleiding en ontwikkelmogelijkheden een betere werkgever dan de ander.

Een gezamenlijke **visie op strategisch HRM** ontwikkelen zou een startpunt kunnen zijn, gericht op een leven lang leren en verschillende carrièrepaden. Het opleiden in de school en de begeleiding van ZiB zijn daar een onderdeel van. Hierbij past ook de ontwikkeling van een visie op de belastbaarheid van de ZiB-er in relatie tot de toedeling van klassen, lesuren en taken. Als schoolbesturen ZiB opnemen in hun beleid, maakt dit ook de keuze voor een ZiB-er bewuster.

Opleidingstraject ZiB

Maatwerk mogelijk maken. Opleiding compacter en efficiënter maken (minder opdrachten).

De roep om maatwerk is niet specifiek voor de Amsterdamse ZiB-opleidingen. Veel komt overeen met wat zij-instromers en studenten aan de gewone deeltijdopleiding landelijk ook ervaren⁵.

⁵ Inspectie van het Onderwijs (2019) Maatwerk voor aankomende leraren. Onderzoek naar maatwerk in deeltijd lerarenopleidingen.

De pabo's **passen de opleiding ZiB al aan**. Eerder volgden de ZiB-ers het curriculum van de verkorte deeltijdopleiding, inmiddels zijn daar aanpassingen in gemaakt. Dit is ook mogelijk geworden door de toegenomen instroom. De ZiB-ers zitten nu op beide pabo's in een aparte groep. Op de iPabo zijn meer aparte momenten voor begeleiding op klassenmanagement, didactiek, pedagogisch klimaat en intervisie ingericht. Ook de contacten met de schoolopleiders zijn nauwer voor de ZiB-ers. Op de HvA is het aantal toetsmomenten verminderd (3 per vak bleek te veel), en wordt dit jaar gewerkt aan meer op de werkcontext afgestemde opdrachten. Dat kan de HvA niet sneller dan per september 2020 doorvoeren. Tot dan is het ZiB-traject nog grotendeels overeenkomend met het deeltijdtraject.

De pabo's ervaren de kennisbases als een barricade bij de aanpassing van het curriculum. Er zijn buiten Amsterdam pabo's die een ander programma bieden (zie ook Experiment leeruitkomsten, flexibele deeltijd pabo Leiden). Het zou mooi zijn om **in samenwerking tussen beide pabo's te komen tot een passend curriculum voor de ZiB-er**. Daar zou ook ruimte kunnen ontstaan voor innovatieve ideeën. Idealiter zou het mogelijk moeten zijn om als docent te werken en gaandeweg in een rustiger tempo dan 2 jaar alle benodigde vakken te halen, vanuit vertrouwen in de ZiB-er en een visie op een leven lang leren. De zij-instromer zou dan ook de keuze kunnen hebben om zich bijvoorbeeld eerst alleen op een bepaalde leeftijdsgroep te richten en dan later meer deelcertificaten te halen. De zij-instromer krijgt dan een beoordeling als basisbekwaam, waarbij niet aan de kwaliteit wordt afgedaan, maar wat voldoende is om als starter aan de slag te gaan en dan leiden andere routes naar de bekwaamheidstoets. Dit sluit aan bij het perspectief dat de Onderwijsraad heeft geschetst.⁶

De universitaire lerarenopleiding geeft aan dat het wettelijk kader leidend blijft, maar dat er steeds gezocht wordt naar maatwerk. UvA heeft een maatwerktraject **Aan de slag voor de klas**, met vier weken per jaar intensief les, terugkomavonden met intervisie en begeleiding op school. Dit traject is voor de opleiding kostbaar en alleen te bekostigen via de ZiB-subsidie.

Aansluiting op wat ZiB-ers al kunnen (vergelijk flexibele deeltijdpabo Leiden met de ZiB-er in de regio). Meer EVC's in kunnen zetten.

Geïnterviewden stellen op dit punt dat er nou eenmaal eisen zijn ten aanzien van de kwaliteit van de af te geven bevoegdheid. De EVC procedure is vrij arbeidsintensief op de pabo. In het vo bepalen de opleidingen de vrijstellingen bij het assessment aan het begin.

Meer begeleiding vanuit de opleiding, meer bezoeken aan de school/ groep waarin de zij-instromer staat, meer afstemming over voorgang en opdrachten die zij-instromer moet doen, vast contactpersoon.

De iPabo geeft aan dat er in de ZiB-opleiding geen ruimte zit om op de scholen langs te gaan, los van de beoordelingsmomenten. De iPabo biedt wel intervisiemomenten op de opleiding en de studiebegeleider bij problemen. De begeleiders op de pabo hebben minder uren dan voor de voltijdsopleiding, omdat er minder ruimte is in het curriculum en er minder contactmomenten zijn. Bij de HvA kan het schoolbestuur meer of minder begeleiding van de opleiding inkopen, naar gelang de schoolopleider meer doet. Als de school geen opleidingschool is, dan is er 20 uur beschikbaar vanuit de HvA.

⁶ Onderwijsraad (2018) Ruim baan voor leraren.

De speciale situatie bij ZiB is dat het werknemers zijn, waardoor de opleiding minder een rol heeft en de schoolopleider des te meer. Misschien is het dus interessant om voor begeleiding van de ZiB-trajecten iets vergelijkbaars te ontwikkelen of aan te sluiten bij inductietrajecten (Begeleiding Startende Leraren-project).

Meer afstemming tussen school en opleiding over de taakverdeling.

De geïnterviewden lijkt dit geen belangrijk verbeterpunt. Betrokkenen kijken vooral naar de begeleiding op school als bepalende factor in het welslagen van het traject.

ZiB-er aan het werk

Afspraken over begeleiding op school.

Geïnterviewden noemen als idee om de subsidie in te zetten en afhankelijk te maken van bijvoorbeeld een dag bovenformatief in het begin. Een **geormerkte subsidie** maakt het mogelijk eisen te stellen. Betrokkenen vinden het belangrijk dat er **helderheid geboden wordt** over wat goede begeleiding is. Tegelijk zijn er grote verschillen tussen scholen, bijvoorbeeld of ze opleidingsschool zijn of niet, of de opleiders gecertificeerd zijn om te beoordelen en in hoeverre de opleiders gefaciliteerd worden.

Opleiding organiseren voor collega's en schoolopleiders om de ZiB-er goed te kunnen begeleiden.

Betrokkenen onderschrijven dit over het algemeen als verbeterpunt. Het verschilt per bestuur wat hieraan al gedaan wordt, bijvoorbeeld vanuit het opleidingsteam. Zo is er een school die **teambrede scholing** met behulp van de teambeurs georganiseerd heeft, samen met Het Schoolbureau. Een school biedt al jaren een basiscursus praktijkbegeleider van 3 jaar aan de opleidingsgroep/werkbegeleiders. De HvA biedt een **training voor schoolopleiders**. Een soort masterclass voor de opleiders, wat het betekent om zij-instromers te begeleiden. Daar is veel vraag naar.

Het **coachen van de duo-leerkracht** zou ook de begeleiding versterken. Als scholen dit intern regelen, drukt dit op de formatie. Tegelijk biedt het coach worden van collega's leerkrachten ook carrièreperspectief wat past in een leven lang leren, namelijk je ontwikkelen tot opleider van volwassenen. Het verloop onder leraren is een aandachtspunt. Dat brengt wel overwegingen mee of het waard is te investeren in begeleidingscapaciteit van leraren.

Betrokkenen opperen het idee om aan te sluiten bij Samen Opleiden, waarbij mentoren ingezet worden. Scholen kunnen dan de bestaande structuur op school inzetten en versterken. In het voortraject van de Federatie is dit al gedaan. En de kennis en ontwikkelkracht die bij Samen Opleiden aanwezig is, kan benut worden om na te gaan wat er mogelijk is aan kaders voor begeleiding ZiB.

Afspraken maken tussen de opleiding en directeur van de school over de belasting.

Opleidingen geven aan dat dit buiten hun invloedssfeer ligt. Wel kunnen de opleidingen aangeven wat wenselijk is (bijvoorbeeld geen moeilijke klassen).

Regionale opleidingspoule organiseren die de begeleidingscapaciteit op scholen kunnen versterken (vergelijk Klassewerk Den Haag).

Geïnterviewden hebben hier wisselende ideeën over. Voor HvA zou dit op opleidingsniveau een oplossing zijn voor de grote vraag naar trainingen (mentoren, assessoren en schoolopleiders). Er is een

samenwerkingsverband Amsterdamse lerarenopleidingen, het zou mooi zijn onderlinge uitwisseling hier te kunnen organiseren.

Het Schoolbureau biedt de mogelijkheid om begeleiding van de ZiB-er in te huren tijdens het ZiB-traject. Interessanter voor de scholen kan echter de **inzet van de teambeurs** zijn om het hele team toe te rusten.

De schoolbesturen geven aan dat externe begeleiders vooral een oplossing kunnen zijn als het bestuur de begeleiding zelf niet kan organiseren. Aandachtspunt is dat de opleider dan de school minder goed kent. Een betere oplossing zou zijn om als bestuur aan te kunnen geven hoe men de begeleiding wil inrichten, wie in de organisatie de ambitie hebben om te begeleiden en dat dat dan gefaciliteerd zou worden. Er zijn genoeg geïnteresseerden, maar het ontbreekt aan mogelijkheden deze vrij te roosteren. Ook geven respondenten aan dat een **externe vraagbaak of coach** wel ingezet kan worden om de **begeleider op school te adviseren**, maar dat de begeleiding en coaching van de ZiB-er vooral op de eigen school moet plaatsvinden.

Twee schoolbesturen zien het ter beschikking stellen van eigen opleiders voor de poule als een soort desinvestering, omdat er veel tijd en geld in het opleiden van de opleiders is gestoken. Ze opperen wel het idee om een lijst met beschikbare externe coaches te hebben, die in te huren zijn voor een gereduceerd tarief voor als je er niet uitkomt met de ZiB-er. Iets dergelijks biedt Klassewerk Den Haag.

7 Spiegelsessie

Als laatste fase in het onderzoek is een bijeenkomst gehouden met de klankbordgroep aangevuld met enkele andere Amsterdamse stakeholders en een vertegenwoordiger van de PO-Raad. Hier zijn de resultaten van het onderzoek op hoofdlijnen besproken en is vooral ingegaan op verbetermogelijkheden waar een gezamenlijke aanpak van alle betrokkenen kansen biedt.

In de discussie kwamen een aantal gezamenlijk gedragen opties naar voren als kansrijk om verder uit te werken. We geven die hier weer.

Als algemeen punt werd benoemd dat er kansen liggen in het over en weer leren vanuit het po-ZiB traject en vo-ZiB-traject. Als voorbeeld werd het Aan de Slag voor de Klas traject benoemd, waar ervaringen opgedaan worden met werven van geschikte kandidaten die vervolgens gematched worden met scholen die goede begeleiding kunnen geven.

Opleiden voor de stad

Op dit moment zijn de scholen die ZiB-ers aannemen de scholen met formatieproblemen. Dit biedt niet altijd de beste start voor een ZiB-er. Scholen die deze problemen (nog) niet hebben, hebben wellicht juist de mogelijkheden om ZiB-ers goed te begeleiden. Deze scholen zouden aangesproken kunnen worden op hun verantwoordelijkheid en verleid kunnen worden om ZiB-ers op te leiden. Dit kan bijdragen aan de kwaliteit en de capaciteit van het ZiB-traject. In het traject Aan de slag voor de klas zijn raakvlakken te vinden. Ook hier worden scholen gezocht die niet per se zelf op zoek zijn.

Vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid kunnen besturen kansrijke plekken aanwijzen om ZiB-ers op te leiden. De randvoorwaarden voor de aanstellingen en begeleiding dienen helder te zijn. Bij het uitwerken van het idee van Opleiden voor de stad ligt een link voor de hand met het traject Samen opleiden. In Amsterdam is de samenwerking rondom Frisse start, gericht op de begeleiding van startende leraren, misschien uit te breiden met specifieke aandacht voor zij-instromers.

Een aandachtspunt is uiteraard de kosten die voor het bestuur gemoeid zijn met het bovenformatief inzetten van de ZiB-er en de begeleiding. Hier is compensatie nodig. Ook is een aandachtspunt dat er in het po verschillen zijn in schoolpopulatie, die het in specifieke gevallen handiger maken specifiek op te leiden voor de eigen populatie. Genoeg variatie in opleidingsscholen organiseren of tijdens de opleiding bij meerdere scholen ervaring opdoen zijn ideeën waarvan de haalbaarheid bij een nadere verkenning meegenomen kunnen worden.

Andere wegen naar het leraarschap

Geconstateerd is dat ZiB niet voor iedereen is weggelegd vanwege de zwaarte van het traject. Er is nog een potentieel aan kandidaten voor het leraarschap waarvoor andere wegen een optie kunnen zijn, zoals deeltijd in combinatie met een aanstelling als onderwijsassistent. De keuze voor het ZiB-schap zou niet afhankelijk moeten zijn van de financiële mogelijkheden van de kandidaat. Als het financiële aspect gedekt is, kan een kandidaat het best passend traject kiezen. Daarom zou een aan de persoon toegekende subsidie voor een traject naar leraarschap naar keuze een idealere situatie zijn.

Uniformiteit in minimale verwachtingen van de aanstelling

Als er gemeentebreed een Amsterdams pakket wordt geformuleerd waar begeleiding en arbeidsvoorwaarden aan moeten voldoen, dan weet een ZiB-er waar hij/zij op kan rekenen. Ook de benodigde tijd om te studeren kan hierin geborgd worden. Dit dient uiteraard gefaciliteerd worden. Voor de tweedegraads lerarenopleidingen is er onlangs een raamwerk Zij-instroom in Beroep opgesteld door acht lerarenopleidingen in Nederland. Dit document kan mogelijk als basis dienen om ook voor po en eerstegraadsopleidingen Amsterdamse richtlijnen op te stellen.

ZiB-maatwerk in de opleiding

Het gaat hier om programmatisch en organisatorische aanpassingen aan de opleiding voor de ZiB-er. De opleidingen hebben al aanpassingen gedaan in de organisatie van de opleiding voor de ZiB-ers. Inhoudelijk ligt dat wat ingewikkelder. De uitdaging is de opleiding zonder verlies van kwaliteit lichter en betekenisvoller te maken voor de ZiB-er. Er zijn veel verschillen tussen pabo's in het land in hoe ze het curriculum inrichten, dus er zouden mogelijkheden daartoe zijn.

Nieuwe wegen in de opleiding

De opleidingen en de schoolbesturen zouden samen met de gemeente Amsterdam routes kunnen ontwikkelen die aansluiten op de behoeften van de kandidaten en de scholen. Dit raakt het bevoegdheidsstelsel. Idealiter zou er ruimte moeten zijn om via deelbevoegdheden gaandeweg tot volledig bevoegd te ontwikkelen. Dit sluit aan bij het Onderwijsraad-advies Ruim baan voor de leraren. Amsterdam zou hier een pilot voor kunnen initiëren. Opleidingen kunnen een dergelijk innovatief traject alleen aangaan als de vraag vanuit de besturen er is. Voor scholen betekent het ook dat ze het onderwijs misschien anders moeten inrichten. Daarom dient er samen opgetrokken te worden met enkele besturen. De start is een verkenning van wat er aan kennis en bekwaamheden nodig is om een goede start als ZiB-er te maken, en welke onderdelen via doorleren later aan bod kunnen komen. Een dergelijk opleidingstraject kan ook andere doelgroepen aanspreken voor wie het ZiB-traject te zwaar is. Een specifieke groep zijn bijvoorbeeld onderwijsassistenten die door zouden willen leren om basisschoolleraar te worden. Zij zouden ook gebaat zijn bij een opleiding waarbij ze erbij kunnen blijven werken en kunnen stapelen, zoals bij Level Up.

8 Conclusies

In dit hoofdstuk beantwoorden we de onderzoeksvragen uit paragraaf 2.2, aan de hand van de resultaten uit de vorige hoofdstukken (8.1, 8.2, 8.3).

8.1 De keten van zij-instroom in beroep

De eerste onderzoeksvraag is: *Hoe ziet de keten van zij-instroom in het beroep eruit (stand van zaken)?* Door middel van deskresearch, de oriënterende gesprekken en de enquêtes hebben we deze onderzoeksvraag en de bijbehorende deelvragen beantwoord.

Aantallen en ambities

In 2018 hebben 19 schoolbesturen voor in totaal 85 ZiB-ers in po en 5 ZiB-ers in vo subsidie aangevraagd bij de gemeente Amsterdam. In 2019 gaat dit tot aan de zomer om 47 ZiB-ers in po en 2 in vo, verdeeld over 14 besturen.⁷ Het lijkt erop dat de ambitie uit Amsterdamse Lerarenagenda 2019-2023 van totaal 55-60 zij-instromers per jaar die aan de opleiding beginnen, voor de afgelopen twee jaar gehaald zijn.

27 besturen hebben de enquête ingevuld (19 po-, 5 vo- en 3 po&vo-besturen). De meeste van deze besturen werken met ZiB'ers (81%). Er is over het algemeen geen gebrek aan geïnteresseerden voor het ZiB-traject, alhoewel er volgens de opleidingen in het vo met name voor de tweedegraadsopleiding een gebrek aan kandidaten kan zijn.

Het relatief kleine aantal ZiB-ers in het vo bestaat uit een gevarieerde groep, waaronder docenten die al op de school werkten en hun bevoegdheid willen halen of uitbreiden. In tegenstelling tot het po zijn het dus niet allemaal nieuwe kandidaten voor het leraarschap. De kleine omvang van de groep en de diversiteit maakt dat we over het ZiB-traject in vo in het onderzoek een minder goed beeld kunnen geven.

Bekostiging

Om het zij-instroomtraject financieel mogelijk te maken zijn er in Amsterdam verschillende subsidies beschikbaar. Ten eerste de subsidie vanuit het Rijk (€20.000,-), daarnaast de subsidie van de Gemeente Amsterdam (maximaal €8.500,- per zij-instromer in het po of €2.500,- per zij-instromer in het vo). Alle 20 schoolbesturen in de enquête geven aan dat ze gebruik maken van de ZiB-subsidie van het Rijk, 16 van de 20 maken daarnaast gebruik van de aanvullende subsidie van de Gemeente Amsterdam.

Het ZiB-traject is duur voor de schoolbesturen. De bekostiging vanuit de subsidies is hiervoor ontoereikend. Dit geldt met name voor het po. De bekostiging dekt wel de scholing en een deel van de begeleiding, maar niet het betalen van de scholingsdag, de bovenformatieve inzet en het eventuele extra salaris. Schoolbesturen geven aan dat hun reserves slinken door deze investering in zij-instromers. In het po liggen de kosten voor de opleiding veel hoger dan in het vo, waardoor er relatief minder subsidie overblijft voor begeleiding op school.

⁷ Dit zijn niet alle ZiB-ers, want niet alle schoolbesturen vragen de Amsterdamse subsidie aan, of in enkele gevallen is de aanvraag niet gehonoreerd.

Uitval

In alle fasen kan uitval plaatsvinden, en dit is niet op alle momenten een probleem. Het voortraject is bijvoorbeeld selectief, en bedoeld om alleen geschikte kandidaten over te houden. Circa een op de vier kandidaten wordt niet geschikt bevonden na de crashcourse. Vervolgens is er uitval mogelijk tijdens of na het werkervaringstraject (bijvoorbeeld omdat een deeltijdopleiding een betere keuze is). Ook haalt niet iedereen het geschiktheidsonderzoek, volgens de pabo's ongeveer een op de vijf niet. Als kandidaten eenmaal officieel ZiB'er zijn, is er mondjesmaat uitval volgens de opleidingen. De opleidingen hebben geen zicht op de uitval ná het ZiB-traject. De uitval tijdens het ZiB-traject zelf lijkt op dit moment dus wel mee te vallen. Dit kan onder andere komen doordat uitval al vóór de start plaatsvindt als kandidaten niet geschikt worden bevonden voor het ZiB-traject. In die zin is het voortraject doeltreffend. Voor een individuele school kan het uitvallen van een ZiB'er overigens wel een gevoelig verlies zijn, en wellicht een reden om dit traject niet nogmaals aan te gaan.

Inrichting functie ZiB

Bij circa de helft van de po-besturen uit de enquête is de manier waarop zij-instromers worden ingezet op bestuurlijk niveau vastgelegd. In vo of po- & vo- besturen zijn scholen vaker vrij om het traject zelf vorm te geven. Zij-instromers staan gemiddeld ongeveer 4,5 dagdeel voor de klas (po: 4,31 dagdelen; vo: 4,86 dagdelen) en het merendeel van de zij-instromers heeft extra taken naast het lesgeven. Het merendeel van de zij-instromers geeft aan gedurende het hele ZiB-traject zelfstandig voor de klas te staan, terwijl slechts enkele begeleiders dit aangeven en géén van de schoolbesturen dit aangeeft. Er is volgens de meeste ZiB-ers wel voldoende inspraak mogelijk geweest op de aanstelling. De ideale invulling is moeilijk te bepalen, naar de mening van betrokkenen in het po is 3 dagen voor de klas wellicht beter om in te groeien in het werk en de groep maar met de opleiding ernaast lijkt 2 dagen al zwaar genoeg. Er zijn verschillen in het al dan niet betalen van de opleidingsdag. Het betalen van de opleidingsdag kost een schoolbestuur veel geld.

Begeleidingstrajecten

Zij-instromers worden zowel op hun werkplek (de school) als vanuit de opleiding begeleid. De begeleiding neemt diverse vormen aan, op de lerarenopleiding bestaat het bijvoorbeeld uit intervisiebijeenkomsten en begeleiding bij studievoortgang. Op school maken ZiB-ers in het po en het vo met name gebruik van observaties in de klas en individuele begeleiding⁸. De individuele begeleiding ligt op school in de meeste gevallen bij de schoolopleider, maar ook vaak bij collega's of een coach. Zij-instromers krijgen vaak een ander opleidingstraject dan startende leraren. Het begeleiden van volwassenen vraagt andere vaardigheden van de begeleider dan de begeleiding van startende leraren.

8.2 Het proces van de keten van ZiB

De tweede onderzoeksvraag was: *Hoe verloopt de keten van zij-instroom in het beroep (proces)?*

We hebben deze onderzoeksvraag met bijbehorende deelvragen beantwoord aan de hand van deskresearch, de oriënterende gesprekken, enquêtes en verdiepende gesprekken.

Voortraject

Er zijn veel verschillende routes naar het ZiB-traject. Een kwart van de ZiB-ers in po komt via lievervoordeklaas.nl in aanraking met het ZiB-traject, een kwart via vrienden/bekenden. De meeste ZiB-

⁸ In het po van de duo-collega, in het vo van de collega/mentor/vakleraar

ers in het vo geven aan het traject te kennen door de website van de hogeschool/universiteit. Scholen komen ook op verschillende manieren in aanraking met potentiële zij-instromers. In het po het meeste via open sollicitaties; in het vo via een vacature op de website van de school.

Er bestaan verschillende voortrajecten: het traject van Het Schoolbureau (po en vo), het traject van de Federatie en de HvA (po) en individuele trajecten bij schoolbesturen. Een voortraject vinden veel betrokkenen noodzakelijk; zonder een voortraject hebben zij-instromers regelmatig een onjuist beeld bij de start van het ZiB traject of onderschatten het geschiktheidsonderzoek. Besturen vinden bij het werkervaringstraject de match met de kandidaat belangrijk; ze hanteren gevarieerde selectiecriteria, bijvoorbeeld motivatie, leerbaarheid, affiniteit met onderwijs en visie op onderwijs.

Het traject van Het Schoolbureau is volgens betrokkenen een goede voorbereiding op het geschiktheidsonderzoek en is dus doeltreffend. Over de doelmatigheid zijn uitspraken gedaan dat het een kostbaar traject is, maar tegelijk ook dat het voor individuele schoolbesturen meer moeite zou kosten om de werkervaring zelf te organiseren. Het traject via Het Schoolbureau is bedoeld als service vanuit de gemeente aan de schoolbesturen. Het staat deze vrij om eigen trajecten te organiseren, zoals de openbare schoolbesturen ook gedaan hebben.

Een op de vijf ZiB-ers in het po is ontevreden over het geschiktheidsonderzoek; het portfolio is zwaar en er is weinig maatwerk mogelijk. Assessoren worden als wisselend ervaren. Pabo's kampen met tekorten aan assessoren.

Bijna driekwart van de zij-instromers geeft aan weinig moeite te hebben ervaren met het vinden van een aanstelling; ze vinden deze via de werkervaringsplek, Het Schoolbureau of via een open sollicitatie/vacature. Er is wel behoefte aan een overzicht van scholen die ruimte hebben voor zij-instromers.

Een kwart van de zij-instromers is ontevreden over het proces van de tripartiete overeenkomst; het duurt lang en het proces is niet altijd duidelijk. Ook ervaren betrokkenen de afstemming tussen opleidingsinstituut en school niet altijd als goed.

Er zijn grote verschillen tussen schoolbesturen in po, o.a. het uitbetalen van de opleidingsdag en de verplichting om een jaar in dienst te blijven na het afstuderen. Circa de helft van de schoolbesturen geeft aan de opleidingsdag te betalen. Over het salaris is een minderheid van de ZiB'ers tevreden (in het po zijn grote onderlinge verschillen in tevredenheid over het salaris). Over de secundaire arbeidsvoorwaarden is een kleine meerderheid in het po en een minderheid in het vo tevreden.

Aandachtspunten

De aandachtspunten en verbeteringsuggesties die de meeste weerklank vinden in de verdiepende gesprekken zijn:

- Meer werven op omscholing tot leraar (ook verkorte deeltijd etc.)
- Begeleiding op school versterken (pilot loopt)
- Verplicht stellen (vorm van) voortraject
- Centrale opleidingsbesturen
- Amsterdambrede afspraken over arbeidsvoorwaarden

Andere aandachtspunten/verbetersuggesties die wat minder weerklank vonden:

- Afstemming geschiktheidsonderzoek tussen HvA en iPabo en samenbrengen assessoren in een poule (wordt aan gewerkt)
- Ervaringen Het Schoolbureau meenemen in het geschiktheidsonderzoek (pilot loopt).
- Opleiding kan helpen bij zoeken geschikte scholen
- Overzicht van scholen die ruimte hebben voor een zij-instromer
- Opleidingsvrijheid

Zij-instromers op hun werkplek

Circa driekwart van de zij-instromers is (zeer) tevreden met de omvang van hun aanstelling. Ook vindt het merendeel van de zij-instromers dat collega's voldoende positief of in grote mate positief tegenover ZiB staan. Ongeveer een op de zes zij-instromers geeft aan dat de competenties die in eerder werkkringen opgedaan zijn nauwelijks of totaal niet worden gewaardeerd en benut. Veel zij-instromers vinden dit ook niet gek, omdat hun focus nu ligt op hun ontwikkeling als startend leraar. Een kwart van de zij-instromers in het po is wel eens gewisseld van school gedurende het ZiB-traject, in het vo gaat dit maar om een van de twintig. Zij-instromers zijn vrij positief over de begeleiding op school, zowel in het po als vo.

Aandachtspunten

De aandachtspunten en verbeteringsuggesties die de meeste weerklank vinden zijn:

- Opleiding collega's en schoolopleiders voor begeleiding ZiB'er
- Afspraken over begeleiding (werkbegeleiding + coaching)

Andere aandachtspunten/gegeven verbeteringsuggesties zijn:

- Afspraken opleiding en directeur school over belasting
- Regionale opleiderspoule
- Zachtere overgang, bovenformatieve periode

Zij-instromers op de opleiding

De mate van tevredenheid over het scholingstraject loopt sterk uiteen. Circa een derde is tevreden, een derde is neutraal, en een derde is ontevreden. De belangrijkste roep is die om maatwerk; het maatwerk van de opleiding wordt over het algemeen als matig ervaren, zowel inhoudelijk als organisatorisch. ZiB-ers hebben het gevoel dat de lerarenopleiding veelal samengesteld is uit modules voor voltijd- en deeltijdstudenten. Ook is er in het po meer aandacht nodig voor de praktische didactiek en pedagogiek en ervaren ZiB'ers de volgorde van vakken als onlogisch. Het merendeel van de zij-instromers in po krijgt geen vrijstellingen, in vo krijgt meer dan de helft wel vrijstellingen. De studiebelasting ervaren de zij-instromers als hoog tot zeer hoog. Een klein deel van de zij-instromers ervaart de begeleiding vanuit de opleiding als (zeer) negatief. De afstemming tussen de begeleiding van de opleiding en de school wordt door een kwart van de zij-instromers in het po en door een op de drie zij-instromers op vo als (zeer) negatief ervaren. Circa de helft van de begeleiders ervaart de samenwerking met de opleiding als (zeer) positief.

Aandachtspunten

De verbeteringsuggestie die de meeste weerklank vindt:

- Meer maatwerk mogelijk maken (in inhoud en organisatie)

Daarnaast genoemd:

- Meer uniformiteit tussen de opleidingen in procedures rondom ZiB

Overgang naar inductietraject

Slechts enkele zij-instromers in het onderzoek hebben al ervaring met het bekwaamheidsonderzoek en de (de overgang naar) het inductietraject. Drie van de zes ZiB'ers ervaren het bekwaamheidsonderzoek als (zeer) positief. Ze ervaren het wel als veel werk, ook noemt een enkele respondent dat het gesprek soms te afhankelijk kan zijn van de assessoren. De ZiB'ers en begeleiders zijn tevreden over de overgang naar het inductietraject.

Aandachtspunten

Enkele aandachtspunten zijn:

- Vergelijkbaarheid bekwaamheidsonderzoek over opleidingen
- Portfolio lichter maken, meer richten op didactische competenties

Succes- en risicofactoren

31% van de 97 zij-instromers heeft wel eens overwogen om te stoppen met het ZiB traject⁹. De belangrijkste reden hiervoor is zowel in po als vo de zwaarte van het traject. Toch is het overgrote deel (circa 9 van de 10) van de zij-instromers er zeker van dat ze het ZiB-traject met succes afronden én dat ze over drie jaar nog in het onderwijs werken. De groep ZiB-ers is daarmee een heel gemotiveerde groep. De meest genoemde succesfactor volgens betrokkenen in het po en vo is doorzettingsvermogen. Verder worden zaken als de juiste begeleiding op de werkplek en steun vanuit de omgeving (thuis en op school) genoemd. De risicofactoren sluiten hierbij aan: studiebelasting, stress en burn-out, slechte begeleiding op school, onvoldoende steun en waardering (thuis en op school) en een klas die niet geschikt is voor een zij-instromer.

8.3 ZiB in bredere context

De derde onderzoeksvraag was: *Wat is de plek van zij-instroom in het beroep in het geheel van maatregelen?* Deze onderzoeksvraag is beantwoord door middel van de oriënterende gesprekken, enquêtes en verdiepende gesprekken.

Absorptievermogen

Het absorptievermogen is een duidelijk knelpunt in het ZiB-traject, met name in het po. Zowel de poscholen als de pabo's kampen met capaciteitsproblemen; scholen hebben onvoldoende begeleidingscapaciteit door het lerarentekort. Pabo's maken zich zorgen over de capaciteit van assessoren met de toename van het aantal ZiB-ers. Het absorptievermogen wordt daarnaast ook beïnvloed door de kosten voor de schoolbesturen; ze kunnen slechts een bepaald aantal ZiB'ers aanstellen zonder dat het de reserves te veel beïnvloedt. Tot slot is ook teambelasting en de verhouding tussen bevoegd en onbevoegd personeel in relatie tot de onderwijskwaliteit een overweging. Tweederde van de 19 schoolbesturen in de enquête stelt dat de capaciteit voor zij-instromers binnen het bestuur verzaaid is (9 van de 14 po besturen, 1 van de 2 vo besturen en 1 van de 3 po- en vo-besturen).

Oplossing voor het lerarentekort?

Een meerderheid van de schoolbestuurders geeft aan dat het ZiB-traject of de alternatieven daarvan zoals de deeltijdopleiding en hybride docentschap te zien als een goede oplossing voor het

⁹ 34% van de 77 in po en 20% van de 20 in vo

lerarentekort. In toelichtingen geven bestuurders met name aan dat elk van de genoemde opties gezien wordt als een deel van een oplossing. Over hybride docentschap zijn in verhouding iets meer negatieve overtuigingen; hybride docentschap is zwaar, zo geven schoolbestuurders aan.

Schoolbesturen hebben goede ervaringen met ZiB'ers uit veel verschillende sectoren. Ze geven bijvoorbeeld aan: ervaring hebben met het werken met groepen, studies die een meerwaarde hebben voor het onderwijs bijvoorbeeld (ortho)pedagogiek, kinderopvang, de overheids- en financiële sector.

9 Reflectie en aanbevelingen

In dit slothoofdstuk reflecteren we op de overkoepelende vraag ‘Hoe werkt de keten?’ en formuleren we enkele aanbevelingen. We sluiten met onze aanbevelingen aan bij de verbeterpunten die het meest gedeeld werden door alle respondenten en bij de eerste verkenningen voor kansrijke ontwikkelrichtingen die we in de spiegelsessie hebben gedaan.

Allereerst is het belangrijk te benoemen dat alle partijen die in de verschillende fasen aan het onderzoek deelnamen, een grote betrokkenheid toonden bij de zij-instroom en verbeterkansen daarbij. Dat geldt ook voor de zij-instromers zelf, die in de enquêtes uitgebreid hun ervaringen toelichtten. Er zijn zeker mindere ervaringen bij, maar die leggen juist bloot waar nog verbetermogelijkheden zijn. De Amsterdamse opleidingen en besturen en Het Schoolbureau hebben de afgelopen tweeënhalf jaar veel ontwikkeld om de groeiende groep zij-instromers een plek te geven in de bestaande structuren. En er wordt nog steeds aan verbeteringen gewerkt. Het is daarom goed te benoemen dat het huidige onderzoek een momentopname is van najaar 2019. De aanbevelingen die we hier geven, zijn bedoeld als richtpunt voor verdere uitwerking door de Amsterdamse partners in de keten.

De inzet van zij-instromers in beroep (ZiB-ers) is een van de maatregelen in de aanpak van het lerarentekort. In de Amsterdamse lerarenagenda zijn ambities gesteld voor aantallen ZiB-ers die jaarlijks instromen. Deze lijken gehaald te zijn. De kandidaten voor ZiB in het po dienen zich in groten getale aan. De voorlichting via de website lievervoordeklaas.nl, voorlichtingsbijeenkomsten vanuit de opleidingen en Het Schoolbureau, de toeleiding vanuit het UWV, en uiteraard de aandacht voor het lerarentekort in de media hebben geleid tot een sterk groeiende groep belangstellenden. Het Schoolbureau heeft op dit moment voor po een wachtlijst voor het onderwijsarrangement.

De bottleneck is het absorptievermogen van de scholen. De belangstelling om po-leerkracht te worden leidt tot meer aanbod aan ZiB-kandidaten dan het veld aankan. Tot nu toe kunnen kandidaten nog wel een werkplek vinden, maar dat wordt steeds moeilijker. Voor po lijkt de grens aan het absorptievermogen bij een aantal besturen al bereikt. Dit heeft te maken met de kosten, de mogelijkheden die er zijn voor begeleiding, en overwegingen over de onderwijskwaliteit waaronder de verhouding tussen bevoegd en onbevoegd personeel. Dit maakt dat er niet onbeperkt ZiB-ers kunnen instromen, ondanks de lerarentekorten. Deels zal dit ook te maken hebben met de doorlooptijd van een ZiB-traject. Die is normaal 2 jaar voor een aangestelde ZiB-er in het po. De instroom uit 2018 is dus nu nog in opleiding. Mogelijk ontstaat er weer iets meer ruimte als dat cohort het bekwaamheidsonderzoek heeft afgerond. Wat blijft zijn de kosten. De subsidies vanuit het Rijk en de Gemeente Amsterdam zijn een fijne tegemoetkoming, maar dekken de kosten voor de schoolbesturen niet, met name in het primair onderwijs. Zij-instroom doet dus een beroep op de reserves van schoolbesturen en daardoor ook op de toekomstige investeringsmogelijkheden in ZiB-ers.

Tegelijk zijn er scholen die minder last hebben van formatietekorten en niet naar de oplossing van een ZiB-er hoeven te grijpen. Daar is dus qua capaciteit vermoedelijk nog ruimte om kandidaten te begeleiden. Het lijkt een verkenning waard hoe deze scholen verleid kunnen worden om op te leiden voor de stad. Waarbij het belangrijk is dat er aandacht is voor de cultuur- en populatieverschillen tussen scholen waardoor overstap van school naar school niet vanzelfsprekend is. Een aandachtspunt is daarom dat er wel variatie in opleidingsplekken zou moeten zijn, wat betreft de wijken van Amsterdam met een specifieke doelgroep.

Voor vo blijft de belangstelling voor het ZiB-traject vanuit de scholen achter en ook het aantal kandidaten is in vergelijking met po veel minder groot. Binnen het vo zijn er meerdere wegen die naar het bevoegde leraarschap leiden omdat vanuit een bestaande aanstelling op school het ZiB-traject kan worden gevolgd, maar ook de verkorte deeltijd een optie is. Daarnaast is voor sommigen de Educatieve module genoeg of de kopopleiding. Instroom van buiten het onderwijs is maar een deel van de groep ZiB-er in het vo. Voor de tekortvakken wordt actief geworven via de trajecten Aan de slag voor de klas en Teach for Amsterdam.

Aanbeveling:

Afspraken maken dat vo-schoolbesturen de mogelijkheden van ZiB bij hun scholen actief over het voetlicht brengen, met het oog op de toekomstige tekorten.

Aanbeveling:

Opleiden voor de stad: Schoolbesturen kiezen vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid op welke scholen ZiB-ers opgeleid worden, zodat scholen met ruimte voor de begeleiding van ZiB-ers ook opleiden voor andere scholen in de stad. Hierbij is niet meer een vacature op een specifieke school de reden om een ZiB-er op te leiden, maar de mogelijkheid om goede begeleiding te bieden en het belang van alle Amsterdamse scholen.

In deze samenwerking is aandacht voor verschillen in leerlingenpopulatie tussen scholen, en zorg voor een zachte landing van de ZiB-er op een passende school na afronding van de opleiding. De gemeente stelt samen met de besturen de randvoorwaarden en kaders voor de begeleiding en organiseert waar mogelijk financiën.

Bij de uitwerking een link leggen met het traject Samen opleiden. In Amsterdam is er samenwerking rondom Frisse start, gericht op de begeleiding van startende leraren, dit is mogelijk uit te breiden met specifieke aandacht voor zij-instromers. Er zijn wellicht investeringsmogelijkheden vanuit de extra middelen die beschikbaar zijn voor de regionale aanpak lerarentekort (convenant lerarentekort).

Het ZiB-traject is een zwaar traject. Daarmee is het niet voor iedereen weggelegd. De potentiële kandidaten voor het leraarschap die zich aandienen voor het ZiB-traject po zijn niet allemaal geschikt voor dat traject. Maar misschien zijn ze wel geschikt als leraar. Op dit moment is (verkorte) deeltijd in combinatie met een tijdelijke aanstelling als onderwijsassistent een mogelijkheid. Daarvoor moet iemand samen met de kandidaat kijken welk traject geschikt is, zodat degenen die zich melden niet onnodig verloren gaan. Het Schoolbureau doet dit al en verwijst zondig na de Crashcourse of werkervaring door naar alternatieven. Bij de voorlichtingsdagen bij de opleidingen wordt ook aan andere trajecten aandacht besteed. Deze trajecten zouden dan idealiter even bereikbaar moeten zijn (financieel) als het gesubsidieerde ZiB-traject, zodat de overweging om leraar te worden via het ZiB-traject niet vooral vanwege financiële overwegingen wordt gemaakt.

Aanbeveling: In overleg tussen gemeente, besturen en opleidingen bespreken van de mogelijkheden om andere routes richting leraarschap financieel te ondersteunen, zoals de verkorte deeltijdopleiding, als dit beter bij iemand past dan het ZiB-traject.

Routes naar het ZiB-traject zijn erg divers; zij-instromers komen op verschillende manieren in aanraking met het traject, en kunnen ervoor kiezen om wel of geen voortraject (werkoriëntatie) te volgen. Gesprekspartners beschouwen een voortraject volgen als zeer gunstig (doeltreffend) voor in elk geval de voorbereiding voor het geschiktheidsonderzoek van de opleiding, en ook voor het creëren van een

correct beeld van het leraarschap. Het voortraject zou een stageachtige vorm van meelopen moeten omvatten en een inhoudelijke voorbereiding via bijvoorbeeld een cursus of workshops op het terrein van basisbekwaamheden en klasmanagement. Er zijn in Amsterdam verschillende voortrajecten mogelijk voor het po. Bij Het Schoolbureau, bij openbare scholen van de Federatie en bij individuele scholen. Deze trajecten zitten elkaar niet in de weg. De trajecten zijn ondergebracht bij een selectie van schoolbesturen maar daarna kan een kandidaat voor het uiteindelijke ZiB-traject voor een ander schoolbestuur kiezen. Voor vo zijn er, behalve bij Het Schoolbureau, op dit moment weinig mogelijkheden voor een inhoudelijke voorbereiding.

Hoe lang het oriëntatietraject moet duren is kandidaatafhankelijk. Kandidaten kunnen het traject van Het Schoolbureau volgen, maar er is voor het vo ook behoefte aan kortere trajecten. Betrokkenen halen voor het vo Zin in Lesgeven aan als goed voorbeeld (training duurt 3 dagen, met eventueel een langere stage erna).

Aanbeveling: Gezamenlijk vaststellen dat (een vorm van) een voortraject verplicht moet zijn, omdat kandidaten zonder voortraject vaak te snel een geschiktheidsonderzoek aanvragen. Besturen stellen dit voor hun scholen vast, waarbij ruimte voor verschillende voortrajecten qua omvang en inhoud het uitgangspunt is. Binnen de Federatie zijn al afspraken gemaakt over het voortraject. Een aandachtspunt is dat in de subsidieregelingen een voortraject niet is opgenomen als bestedingsmogelijkheid.

Aanbeveling: De informatie richting de potentiële kandidaat verder versterken. Bijvoorbeeld: welke voortrajecten er zijn, welke opleidingsmogelijkheden passend zijn, waar werkplekken zijn, en aanreiken van aandachtspunten voor de tripartite overeenkomst en de aanstelling. Naast de helpdesk van lievervoordeklaas.nl een actievere persoonlijke begeleiding beschikbaar stellen. Naast de helpdesk van lievervoordeklaas.nl is beschikbaarheid van een actievere begeleiding - waarbij kandidaten meer bij de hand worden genomen door bijvoorbeeld een intermediair of coach – wenselijk om een soepel traject voor elke potentiële ZiB-kandidaat te ondersteunen.

Er zijn grote onderlinge verschillen tussen schoolbesturen rondom arbeidsvoorwaarden, zoals het betalen van de opleidingsdag, inschaling en bovenformatief inzetten. Dit kan voor ontevredenheid zorgen onder ZiB'ers en kan ertoe leiden dat zij-instromers wisselen van bestuur. Ook kunnen de onderlinge verschillen leiden tot (onwenselijke) concurrentie onder de schoolbesturen.

Aanbeveling: Amsterdamse schoolbesturen formuleren een Amsterdams pakket waar begeleiding en arbeidsvoorwaarden aan voldoen, zo weet een ZiB'er waar hij/zij op kan rekenen. Denk qua arbeidsvoorwaarden aan het borgen van een "zachte landing" door een periode bovenformatieve inzet, en het uitbetalen van de benodigde tijd om te studeren (scholingsdag). Maar ook aan de keuze voor de klas waar de ZiB'er voor staat (niet de zwaarste klassen) en het aantal lessen. Hierbij rekening houden met de verbeteruggesties uit paragraaf 4.2. De kosten voor een dergelijk pakket in kaart brengen en financieringsmogelijkheden zoeken. Voor de tweedegraads lerarenopleidingen is er onlangs een raamwerk zij-instroom in Beroep opgesteld door acht lerarenopleidingen. Dit document kan mogelijk als basis dienen om ook voor po en eerstegraadsopleidingen Amsterdamse richtlijnen op te stellen. Ook kan worden voortgebouwd op de onderlinge afspraken die de openbare po-besturen van de Federatie hebben gemaakt over aanstelling en begeleiding van ZiB-ers.

Een groot risico in het ZiB-traject is de zwaarte van het traject: doorzettingsvermogen is dé succesfactor volgens betrokkenen. Een andere belangrijke factor is goede begeleiding op de werkplek. Voor de opleidingen is de belangrijkste roep van de betrokkenen die om maatwerk; zowel inhoudelijk als organisatorisch. ZiB'ers ervaren een (zeer) hoge studielast, wat een afbreukrisico kan zijn. De zwaarte van het traject kan verminderd worden door de opleiding organisatorisch en inhoudelijk nog beter toe te snijden op de specifieke uitgangspositie van de ZiB-er: met eerdere opleidings- en werkervaring en al direct voor de klas.

De pabo-opleidingen hebben al aanpassingen gedaan in de organisatie van de opleiding voor de ZiB-ers. Inhoudelijk ligt dat wat ingewikkelder. De uitdaging is de opleiding zonder verlies van kwaliteit lichter en betekenisvoller te maken voor de ZiB-er. Er zijn veel verschillen tussen pabo's in het land in hoe ze het curriculum voor ZiB inrichten, dus er zouden mogelijkheden daartoe zijn.

Aanbeveling: Afspraken maken tussen schoolbesturen en de opleidingen gezamenlijk over aanpassingen in de opleiding zodat ZiB-ers meer maatwerk ervaren. Daarbij rekening houden met de verbeter suggesties uit paragraaf 4.3. en gebruikmakend van de voorbeelden in het land

Uitval tijdens het ZiB-traject lijkt mee te vallen, dit kan onder andere komen doordat ongeschikte mensen al uitvallen in het voortraject of het geschiktheidsonderzoek. Voor een individuele school kan de uitval van een ZiB-er overigens een gevoelig verlies zijn, en mede reden om minder animo te hebben om nog eens een ZiB-traject aan te gaan. De meeste zij-instromers staan iets meer dan 2 dagen voor de klas. Wat de ideale omvang is, is moeilijk te bepalen; om te groeien in het werk is drie dagen wellicht beter, maar met de opleiding ernaast lijkt twee dagen (wat nu meestal het geval is) al zwaar genoeg. Begeleidingstrajecten zijn erg divers en de begeleiding vraagt andere vaardigheden van begeleiders en coaches. Zij-instromers zijn tevreden over de begeleiding op school, maar de vraag is of de begeleiding niet nog beter kan. Het coachen in de ontwikkeling tot leraar vergt bij volwassenen andere vaardigheden dan bij reguliere studenten. Betrokkenen onderschrijven dit over het algemeen als verbeterpunt. Het verschilt per bestuur wat hieraan al gedaan wordt. De HvA biedt een training voor schoolopleiders waar veel vraag naar is.

Aanbeveling: Ondersteunen van begeleiding op school. Voorbeelden zijn stimuleren van teambrede scholing in begeleiding via een teambeurs, en eventueel de inzet van een externe pool van coaches om de begeleider te ondersteunen. Ruimte creëren op scholen om degenen die de ambitie hebben om ZiB-ers te begeleiden vrij te roosteren.

Aanbeveling: Borgen van de begeleiding van ZiB-ers op de scholen door het koppelen van ZiB-begeleiding aan de structuren rondom de begeleiding startende leraren (o.a. Samen opleiden, Frisse Start)

De opleidingen en de schoolbesturen zouden samen met de gemeente Amsterdam routes kunnen ontwikkelen die aansluiten op de behoeften van de kandidaten en de scholen. Dit raakt het bevoegdheidsstelsel. Idealiter is er ruimte om langzaam in te groeien in het leraarberoep, door via deelbevoegdheden gaandeweg tot volledig bevoegd te ontwikkelen. Dit sluit aan bij het onderwijsraadadvies Ruim baan voor de leraren. Amsterdam zou hier een pilot voor kunnen initiëren. Opleidingen kunnen een dergelijk innovatief traject alleen aangaan als de vraag vanuit de besturen er

is. Voor scholen betekent het ook dat ze het onderwijs misschien anders moeten inrichten. Daarom dient er samen opgetrokken te worden door opleidingen en besturen.

Aanbeveling: Ontwikkelen door de opleidingen van modulaire en flexibele opleidingsroutes gericht op een instroomniveau qua bekwaamheid (“basisartsmodel”) met mogelijkheid dit later via modules op te plussen tot volledig gediplomeerd. Een start kan een verkenning zijn van wat er aan kennis en bekwaamheden nodig is om een goede start als ZiB-er te maken, en welke onderdelen via doorleren later aan bod kunnen komen. Een dergelijk stapelbaar opleidingstraject kan ook andere doelgroepen aanspreken voor wie het ZiB-traject te zwaar is. Een specifieke groep zijn bijvoorbeeld onderwijsassistenten die door zouden willen leren om basisschoolleraar te worden. Zij zouden ook gebaat zijn bij een opleiding waarbij ze erbij kunnen blijven werken en kunnen stapelen, zoals bij Level Up.

Tot slot

De meeste ZiB'ers in het onderzoek denken, ondanks de zwaarte van het traject, het traject af te maken en over drie jaar nog in het onderwijs te werken. Daarmee leveren ze een bijdrage aan het oplossen van het lerarentekort, wat het uiteindelijke doel is van de inzet op zij-instroom. Met de resultaten van dit onderzoek in de hand, kunnen de partijen in Amsterdam in gezamenlijkheid nog tot verbeteringen in de keten ZiB komen zodat het traject zo efficiënt en effectief mogelijk kan verlopen voor zij-instromers en scholen.

Bijlage 1 Beschrijving van de responsgroep van de enquête ZiB-ers

We geven de kenmerken van de groep ZiB-ers waarover we in het rapport resultaten weergeven.

Tabel 1. 'In welk stadium van het ZiB traject bevindt u zich?' (PO n = 85, VO n = 22)

	PO	VO
Eerste jaar ZiB	47%	55%
Tweede jaar ZiB	49%	23%
Bevoegd 0-3 jaar	4%	23%

Tabel 2. 'Aan welke instelling volgt u uw opleiding?' (PO n = 85, VO n = 22)

	PO	VO
HvA	60%	27%
iPabo	40%	0%
UvA	0%	27%
VU	0%	45%

Tabel 3. 'Bij welk bestuur werkt u?' – Aantallen in responsgroep (n = 107)

	PO	VO	Totaal
ABSA	4	0	4
AMOS	15	0	15
ASKO	13	0	13
AWBR	4	0	4
Bijzonderwijs	3	0	3
Esprit	4	7	11
Florente Basisscholen	1	0	1
Innoord	9	0	9
JBO	0	1	1
LEVWN	1	0	1
OOADA	4	0	4
Spinoza Lyceum	0	1	1
STAIJ	10	0	10
Stichting Ceder	0	1	1
Stichting KBA	2	0	2
Stichting VierTaal	1	0	1
Stichting Zaam	0	1	1
STWT	3	0	3
Stichting Wellant	0	1	1
Cabral Instituut	0	1	1
SSvABVOIJ	0	1	1
ROCVA	0	1	1
Stichting Sirius	8	0	8

Stichting Kolom	1	0	1
VOvA	0	2	2
Onbekend	2	5	7
Totaal	85	22	107

Oberon

Postbus 1423, 3500 BK Utrecht

t 030 230 60 90 | f 030 230 60 80

info@oberon.eu | www.oberon.eu

Utrecht, 16 januari 2020

In opdracht van Gemeente Amsterdam