



Zij-instroom po, vo en mbo

- EINDRAPPORT -

Auteurs

Regioplan:

Denise Bijman
Bjørn Dekker
Kees van Bergen

ECBO:

Karel Kans
Naomi Waijers
Linda Medendorp
Johan Coenen
Thomas Lans

ROA:

Barbara Belfi

Amsterdam, 18 mei 2021

Publicatienr. 20069

© 2021 Regioplan, in opdracht van het ministerie van OCW

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden veeleenvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

1 Inleiding	1
1.1 Inleiding	1
1.2 Doel en onderzoeksvragen	1
1.3 Werkwijze	2
1.4 Leeswijzer	3
2 Routes en cijfers	5
2.1 Zij-instroomroutes	5
2.2 Zij-instroom in het beroep	7
2.3 Zij-instromers in verkorte en versnelde deeltijdopleidingen	11
3 Zij-instroom in het po	16
3.1 Inleiding	16
3.2 Achtergrond po	16
3.3 Oriënteren en werven	17
3.4 Tijdens de opleiding	19
3.5 Opname in de school	21
3.6 Samenwerking, uitval en na de opleiding	22
3.7 Inbedding ZiB in reguliere lerarenopleidingen	24
3.8 Samenvatting en conclusies po	24
4 Zij-instroom in het vo	29
4.1 Inleiding	29
4.2 Achtergrond vo	29
4.3 Oriëntatie en werving	30
4.4 Tijdens de opleiding	33
4.5 Opname in de school	34
4.6 Begeleiding en uitval	36
4.7 ZiB en mogelijkheden voor meer integratie met opleidingen	37
4.8 Samenvatting en conclusies vo	38
5 Middelbaar beroepsonderwijs	44
5.1 Inleiding	44
5.2 Achtergrond mbo	44
5.3 Oriëntatie en werving	44
5.4 Tijdens de opleiding	46
5.5 Opname in de school	47
5.6 Uitval en behoud na de opleiding	48
5.7 PDG en mogelijkheden voor meer inbedding met opleidingen	49
5.8 Samenvatting en conclusies mbo	50
6 Samenvatting en conclusies	55
6.1 Inleiding	55
6.2 Samenvatting en conclusies	55
Bijlage 1	64
Bijlage 2	65

Inleiding

1

1 Inleiding

1.1 Inleiding

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft een sectoroverstijgend evaluatieonderzoek laten uitvoeren naar zij-instroom in het onderwijs. Zowel de subsidieregeling als het gehele traject rond zij-instroom in het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs dienden te worden geëvalueerd. Het onderzoek heeft bovendien betrekking op de verschillende voorkomende vormen van zij-instroom. Dus niet alleen op het traject *Zij-instroom in het beroep (ZiB)*, waarvoor een speciale subsidieregeling beschikbaar is, maar ook op zij-instroomtrajecten in brede zin, zoals (verkorte maatwerk) deeltijd lerarenopleidingen en duale lerarenopleidingen. Beide vormen zijn bedoeld voor personen, vaak met opleiding en werkervaring in een andere sector, zonder relevante lesbevoegdheid, die leraar willen worden in het po, vo of het mbo. De evaluatie moet:

- inzicht geven in wat er geleerd kan worden uit de ervaringen met de verschillende zij-instroom-trajecten;
- aanknopingspunten bieden om het traject Zij-instroom in het beroep structureel te kunnen integreren in de reguliere lerarenopleiding.

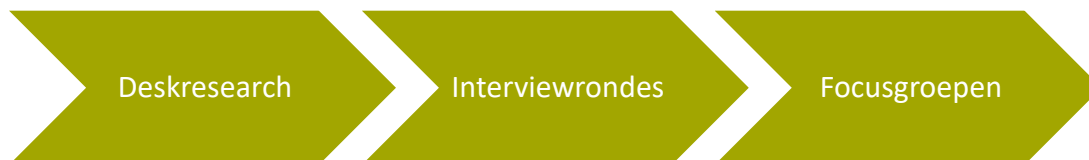
1.2 Doel en onderzoeksvragen

Het betreft een kwalitatief evaluerend onderzoek in de sectoren po, vo en mbo naar de subsidieregeling voor zij-instroom in het beroep en de inrichting van zij-instroomtrajecten 'in brede zin', zoals verkorte, flexibele deeltijdopleidingen. Voor het onderzoek zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- In hoeverre verschilt zij-instroom in het beroep en zij-instroom in brede zin van de reguliere lerarenopleiding tot leraar? Welke oorzaken liggen hieraan ten grondslag?
 - a) Welke verschillen zijn er in het gehele traject van de oriëntatiefase, de start, de scholing/opleiding, de begeleiding, de opname in het schoolteam tot en met de afronding? Wat zijn hiervan de oorzaken?
 - b) Hoe verloopt de samenwerking tussen de verschillende actoren?
 - c) Welke wisselwerking/kruisbestuiving is er tussen beide?
- Wat zijn, vanuit het perspectief van de diverse actoren, motieven om te kiezen voor zij-instroom in het beroep of zij-instroom in brede zin, dan wel voor een ander traject?
- Wat zijn, vanuit het perspectief van de verschillende actoren, succesfactoren en belemmeringen van zij-instroom in het beroep en zij-instroom in brede zin gerelateerd aan de verschillende fases van de werving tot afronding?
- Wat zijn oorzaken van uitval van zij-instromers in het beroep en zij-instromers in brede zin binnen het scholingstraject/de opleiding en daarna?
- Welke invloed heeft de toename van zij-instromers in het beroep en zij-instroom in brede zin op zowel de opleidingen als de scholen en hoe worden die effecten ervaren?
- Ervaren scholen verschillen in kwaliteit (in het gegeven onderwijs, in de lerarenteams) door de komst van zij-instromers? En hoe zien zij de specifieke bijdrage van deze leraren aan het onderwijsproces?
- Wat is ervoor nodig om te zorgen dat zij-instromers in het beroep onderdeel worden van de reguliere opleidingen en ook op langere termijn behouden blijven voor het onderwijs?

1.3 Werkwijze

De stappen in dit sterk kwalitatief georiënteerde onderzoek zien er in grote lijnen als volgt uit:



Deskresearch: literatuur en secundaire analyse

Het onderzoek startte met een deskresearch die erop was gericht zicht te krijgen in de verschillende routes naar het lerarenberoep voor zij-instromers. Om een beeld te krijgen van de verschillende groepen zij-instromers zijn er in de deskresearch ook gegevens van DUO bestudeerd over zij-instroom in het beroep en andere zij-instroom in de opleidingen. Een eerste beeld van de arbeidsmarktintrede van de verschillende groepen zij-instromers en hun beoordeling van opleiding en begeleiding komt uit de Loopbaanmonitor en uit een secundaire analyse op data uit de HBO-Monitor.

Interviews in twee rondes

De kern van het onderzoek bestaat uit semigestructureerde interviews met stakeholders, HR-verantwoordelijken, schoolleiders/unitleiders, lerarenopleiders (hbo en wo), zij-instromers en begeleiders van zij-instromers. Vanwege COVID-19 zijn de interviews telefonisch of via MS-Teams afgenomen. Een deel van de interviews is gehouden met meerdere personen tegelijk. De interviews hebben plaatsgevonden in twee rondes (zie tabel 1.1). De eerste ronde is gesproken met vertegenwoordigers van vooral overkoepelende organisaties en experts; de tweede ronde is vooral gesproken met praktijkdeskundigen in een specifieke sector. Omdat de gesprekken in de eerste ronde soms over meerdere sectoren gingen, is daarvoor in tabel 1.1. geen onderscheid gemaakt naar sector. De voor de sector relevante informatie uit de eerste ronde is uiteraard wel meegenomen bij de analyse en bespreking van de betreffende sector.

Tabel 1.1 Aantal geïnterviewden eerste en tweede interviewronde

	Po*	Vo	Mbo	Totaal
Ronde 1: (Koepel)organisaties, beleidsvertegenwoordigers en experts				28
Ronde 2: Zij-instromers	12	13	11	36
Ronde 2: Schoolbestuur/instelling mbo	17	7	8	32
Ronde 2: Opleiding	8	9	12	29
Totaal	37	29	31	125

* Inclusief (v)so.

Focusgroepen per sector

De belangrijkste bevindingen uit de interviews zijn vervolgens per sector voorgelegd en besproken in een online focusgroep. In de focusgroepen is onder andere gevraagd naar verbetermogelijkheden en mogelijkheden voor inbedding van verschillende zij-instroomtrajecten. In de focusgroepen waren zowel zij-instromers als vertegenwoordigers van schoolbesturen en opleidingen betrokken. De bevindingen uit de focusgroepen zijn meegenomen bij de formulering van de sectorale en de overkoepelende conclusies.

De resultaten uit de beschreven onderdelen zijn samengebracht in de voorliggende rapportage. Voordat we ingaan op de inhoud laten we eerst nog kort de opbouw van het rapport zien, en besteden we aandacht aan de gehanteerde termen voor verschillende soorten zij-instromers en de focus in het onderzoek.

1.4 Leeswijzer

Indeling rapport

In hoofdstuk 2 geven we een toelichting op de verschillende routes naar het leraarschap en bespreken we enkele cijfermatige ontwikkelingen en onderzoeksresultaten rond zij-instroom. Vervolgens bespreken we de interviewuitkomsten per sector. De opbouw van de sectorhoofdstukken 3, 4 en 5 is grotendeels hetzelfde en kent in grote lijnen de volgende structuur:

- Inleiding en achtergrond
- Oriëntatie, werving en keuzemotieven
- Opleiding en werk
- Samenwerking, begeleiding en uitval
- Mogelijkheden voor inbedding
- Deelconclusies

De beantwoording van de onderzoeksvragen is in veel gevallen sectorafhankelijk en daarom is gekozen voor een meer gedetailleerde beantwoording in het betreffende sectorhoofdstuk.

Terminologie

Soms treedt verwarring op over het begrip zij-instroom en de groep die daarmee aangeduid wordt. Dat gold voor ons als onderzoekers, maar ook bij de gesprekspartners in het veld. In dit rapport hebben we het over zij-instromers als het gaat om de gehele groep mensen die na een andere studie of beroepsloopbaan wil overstappen naar een (andere) leraarsfunctie. We gebruiken de termen ZiB'er, PDG'er en deeltijdstudent of verkorte deeltijder om de zij-instromers te onderscheiden naar de route die ze daarbij volgen. In het kader hieronder geven we de gebruikte termen weer.

Gebruik termen zij-instromer, ZiB'er, PDG'er en deeltijdstudent in dit rapport

- Zij-instromer: algemene aanduiding voor de gehele groep ongeacht de route die gevolgd wordt.
- ZiB'er: iemand die gebruikmaakt van de route Zij-instroom in beroep.
- PDG'er: iemand die gebruikmaakt van de route Zij-instroom in beroep specifiek om een pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) te halen voor het mbo.
- Deeltijdstudent/verkorte deeltijder: iemand die een verkorte of flexibele deeltijdstudie volgt en die geen gebruik maakt van de ZiB-regeling.

In sommige gevallen wordt er wanneer nog geen keuze gemaakt is voor een specifieke route, bijvoorbeeld in de oriëntatiefase, ook gesproken van kandidaten of potentiële zij-instromers. Ook is waar mogelijk het formele onderscheid tussen opleiding (voor deeltijdstudenten) en scholing (ZiB) aangehouden. In de praktijk worden voor ZiB de termen opleiding en scholing door de verschillende geïnterviewden echter door elkaar gebruikt. Het is daarom mogelijk dat, bijvoorbeeld in citaten, toch het begrip opleiding is gebruikt wanneer het om ZiB-scholing gaat.

Focus

Het onderzoek heeft betrekking op een breed veld met een groot aantal thema's. Om het overzicht te behouden en zinvolle informatie te verzamelen is daarom aantal keuzes gemaakt. Zo ligt de focus in het onderzoek vooral op zij-instromers die afkomstig zijn uit andere sectoren dan het onderwijs, door sommigen ook wel 'second career teachers' genoemd. Een andere keuze, met name in vo en mbo is dat, ook vanuit de evaluatievraag, de nadruk ligt op de ZiB-route. Waar dat relevant is, worden specifieke keuzes nader toegelicht in de sectorhoofdstukken.

Routes en cijfers



2 Routes en cijfers

2.1 Zij-instroomroutes

Er zijn verschillende wegen naar het leraarschap. Iemand die niet direct de reguliere route van een lerarenopleiding (of de juiste lerarenopleiding) heeft gevolgd, kan na verloop van tijd alsnog besluiten een lesbevoegdheid te gaan halen. Daarvoor zijn veel verschillende routes mogelijk, zoals ook blijkt uit het recent verschenen onderzoek 'Routes naar het leraarschap' van de Inspectie van het Onderwijs.¹ In een daarin opgenomen schema² onderscheidt de Inspectie grofweg twee hoofdroutes die tot een lesbevoegdheid leiden, te weten:

1. opleidingen en trajecten die leiden tot een bachelor of mastergraad:
de reguliere (pabo, tweedegraads, eerstegraads) lerarenopleidingen en daarbinnen diverse trajecten als verkorte deeltijd/volgtijd, versnelde deeltijd, kopopleiding hbo bachelor, de minor profielvakken vmbo en dergelijke; en
2. routes die niet leiden tot een bachelor of mastergraad maar wel tot een onderwijsbevoegdheid:
de zij-instroom in het beroep-routes po, tweedegraads, profielvakken vmbo, mbo-PDG en eerste-graads, (inclusief trajecten als Aan de slag voor de klas, Trainees in het onderwijs en TeachForAmsterdam), en andere routes zoals groepsleerkracht vmbo en rekenmodule leraren vo.

Deze uitsplitsing is relevant voor het door ons uitgevoerde onderzoek. Beide hoofdroutes bieden mogelijkheden voor zij-instromers: 'overstappers' die (in het overgrote deel van de gevallen) op latere leeftijd en met 'andere' werkervaring alsnog leraar willen worden. Zo zijn er de zij-instromers die een traject volgen dat een lesbevoegdheid oplevert, maar dat niet leidt tot een bachelor of master: de zij-instroom in het beroep. Daarnaast zijn er zij-instromers die een route volgen waarbij ze wel een bachelor- of masterdiploma krijgen: de zij-instroom in brede zin. In het kader van dit onderzoek richten we ons daarbij op die overstappers die via verkorte of versnelde deeltijdopleidingen hun diploma halen. In de volgende paragrafen gaan we nader in op beide typen zij-instroom. Voordat we dat doen presenteren we in tabel 2.1 de belangrijkste verschillen tussen de reguliere opleiding en de zij-instroomroutes.

Tabel 2.1 Verschillen routes in vogelvlucht

Onderwerp	Reguliere leraren-opleiding	Zij-instroom in het beroep	Zij-instroom in verkorte/versnelde deeltijdopleidingen
Toelaatbare doelgroep	Iedere student met een havo-, vwo-diploma, 21 plus toets.	Iedereen met minimaal een afgeronde hbo opleiding. Bij vier beroepsprofielen in het vo is het ook mogelijk om te starten met een mbo 4-diploma aangevuld met relevante beroepservaring. In het mbo is instroom mogelijk met minimaal een afgeronde hbo-opleiding of mbo-opleiding met minimaal drie jaar relevante praktijkervaring in het betreffende vak.	Iedere student met een afgerond vwo-, hbo- of wo-diploma.
Start opleiding/scholing	Aanmelding bij de opleiding.	Voor de start van de scholing dient de zij-instromer een aanstelling te hebben bij een werkgever. Daarnaast vindt er een geschiktheidsonderzoek plaats. Het geschiktheidsonderzoek wordt in het po en vo uitgevoerd door de lerarenopleiding. In het mbo geeft de mbo-instelling een geschiktheidsverklaring af.	Aanmelding bij de opleiding.

¹ Inspectie van het Onderwijs (2020). *Routes naar het leraarschap*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

² Zie bijlage 1 voor het schema.

Vervolg tabel 2.1

Onderwerp	Reguliere lerarenopleiding	Zij-instroom in het beroep	Zij-instroom in verkorte/versnelde deeltijdopleidingen
Inhoud van de opleiding	Studenten volgen een opleiding gericht op zowel groepsgerichte (po) en vakinhoudelijke (vo) als pedagogisch-didactische bekwaamheid.	Bij zij-instroom in het beroep wordt zowel scholing in groepsgerichte (po) en vakgerichte bekwaamheid als pedagogisch-didactische bekwaamheid gevolgd. Bij het pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) wordt alleen scholing in pedagogisch-didactische bekwaamheid gevolgd.	Studenten volgen een opleiding gericht op zowel groepsgerichte (po) en vakinhoudelijke (vo) als pedagogisch-didactische bekwaamheid.
Studielast en -duur	Een tweedegraads lerarenopleiding betreft 240 ECTS; dit staat ongeveer gelijk aan een vierjarige opleiding. De eerstegraads master betreft 60 ECTS, dit staat gelijk aan ongeveer één jaar.	Het zij-instroom in beroep-traject dient afgerond te worden binnen maximaal twee jaar, eventuele verlenging bij onvoorziene omstandigheden is mogelijk. Het PDG-traject in het mbo duurt 10 tot 18 maanden zoals afgesproken in het raamwerk PDG. Voor zij-instroom in beroep is de studielast niet vastgelegd.	240 ECTS met een minimum van 180; dit is afhankelijk van eventuele vrijstellingen. De duur van de studie betreft gemiddeld twee tot drie jaar.
Status opleiding	Regulier, doorstroom naar andere bachelors en masters is mogelijk.	Zij-instroom in beroep heeft geen bachelor of master status. Het getuigschrift geeft geen wettelijke doorstroomrecht naar een andere ho-opleiding. (een instelling kan hiervoor het toelatingsbeleid wel ruimte bieden)	Regulier, doorstroom naar andere bachelors en masters is mogelijk.
Waardepapier	De student ontvangt bij afronding van de tweedegraads lerarenopleiding of lerarenopleiding basisonderwijs een hbo-bachelordiploma en bij afronding van de eerstegraads lerarenopleiding een hbo- of wo-masterdiploma. Het diploma wordt erkend in het buitenland.	Door afronding van een bekwaamheidsonderzoek ontvangt de zij-instromer een getuigschrift waarop de bevoegdheid staat vermeld. Zib po, tweedegraads en eerstegraads leidt tot een landelijk geldige bevoegdheid, deze is maar wordt niet erkend in het buitenland Het PDG-traject leidt tot benoembaarheid. De benoembaarheid is een samenstelling van het getuigschrift en de geschiktheidsverklaring van de werkgever. Dit maakt de benoembaarheid niet landelijk geldig.	De student ontvangt bij afronding van de tweedegraads lerarenopleiding een hbo-bachelordiploma en bij afronding van de eerstegraads lerarenopleiding een hbo- of wo-masterdiploma. Het diploma wordt erkend in het buitenland.
Soort diploma	Regulier getuigschrift bevoegdheid (artikel 7.11 lid 2 sub c WHW)	Getuigschrift bekwaamheidsonderzoek (artikel 7a.3 WHW) of pedagogisch-didactisch getuigschrift (artikel 7a.4 WHW)	Regulier getuigschrift bevoegdheid (artikel 7.11 lid 2 sub c WHW)
Bekostiging	Studenten betalen collegegeld.	Er is een subsidieregeling voor de werkgever (schoolbestuur) van maximaal €20.000 per aanvraag, die kan worden ingezet om onder meer de kosten voor het geschiktheidsonderzoek, scholings- en begeleidingskosten te dekken.	Studenten betalen collegegeld.

2.2 Zij-instroom in het beroep

Het traject Zij-instroom in het beroep maakt het mogelijk om leraar te worden in het primair onderwijs (po), (voortgezet) speciaal onderwijs (v)so, voortgezet onderwijs (vo) of middelbaar beroepsonderwijs (mbo) via een alternatief scholings- en begeleidingstraject en zonder een reguliere lerarenopleiding te volgen. In het traject worden werken als leraar en het volgen van scholing gecombineerd. Het scholings-traject wordt afgestemd op eerdere opleidings- en werkervaring en leidt in maximaal twee jaar tot een bevoegdheid (of benoembaarheid bij mbo-PDG-trajecten). Aan personen die in aanmerking willen komen voor zij-instroom in het beroep worden diverse eisen gesteld, die afhankelijk zijn van de sector waar de kandidaat wil gaan werken (zie kader).

Eisen aan kandidaten voor zij-instroom in het beroep (naar sector)

Voor het primair onderwijs of voortgezet onderwijs dient een kandidaat te beschikken over:

- een afgeronde hbo- of wo-opleiding (of een gelijkwaardig buitenlands getuigschrift);
- voor het onderwijs voldoende maatschappelijke ervaring en beroepservaring.

Voor vier beroepsgerichte profielen voortgezet onderwijs dient een kandidaat te beschikken over:

- een diploma van minimaal een middenkaderopleiding of specialistenopleiding (mbo-4);
- hbo werk- en denkniveau;
- voor het onderwijs voldoende maatschappelijke ervaring en beroepservaring.

Voor het middelbaar beroepsonderwijs dient een kandidaat te beschikken over:

- een afgeronde hbo- of wo-opleiding (of een aantoonbaar bewijs van hbo werk- en denkniveau en ten minste drie jaar werkervaring).

Scholen voor po, vo of mbo die zij-instromers in het beroep aanstellen, worden hierbij ondersteund door een subsidieregeling. Momenteel is dat de Regeling subsidie zij-instroom 2017.³ De regeling kent een structureel budget met daarbinnen voor elke sector (po, vo en mbo) een subsidieplafond. Eventuele wijzigingen in die plafonds worden bekend gemaakt in de Staatscourant. De regeling beoogt bij te dragen aan het terugdringen van het lerarentekort in deze sectoren en heeft als bijkomend voordeel dat er ook leraren met andere ervaring de school binnen komen.⁴ De weg die deze kandidaten afleggen vanaf interesse in het traject tot het daadwerkelijk ontvangen van en werken met de lesbevoegdheid of benoeming is weergegeven in het onderstaande kader, de keten van zij-instroom in het beroep.

Keten zij-instroom in het beroep:⁵

Oriëntatiefase: Geïnteresseerden hebben de mogelijkheid om informatie op te vragen over de zij-instroomtrajecten via websites van het ministerie van OCW (Werken in het onderwijs), DUO, Onderwijsloket, de werkgever en/of de lerarenopleidingen. ZIB'ers oriënteren zich in deze fase ook verder op scholen of instellingen waar eventuele vacatures zijn. Op aanvraag kan er extra toelichting worden gegeven over het traject vanuit de lerarenopleidingen. Vervolgens geeft met name voor po en vo de lerarenopleiding een eerste advies over het meest passende scholingstraject op basis van cv en diploma's. Bij het PDG-traject in het mbo speelt de instelling hier een belangrijke rol. De oriëntatiefase sluit af met een sollicitatie bij een school of instelling, omdat een baan voorwaardelijk is om van de subsidieregeling gebruik te kunnen maken.

Geschiktheidsonderzoek: Indien een persoon na oriëntatie geïnteresseerd blijft, een school heeft gevonden en het traject Zij-instroom in het beroep als meest passend wordt beschouwd, volgt een geschiktheidsonderzoek. Hierin wordt via een assessment beoordeeld of de zij-instromer geschikt is om direct zelfstandig voor de klas te staan en

³ Regeling subsidie zij-instroom. Regeling van de Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 3 april 2017, nr. VO/1091439. Deze regeling is per 24-2-2021 aangepast: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0039459/2021-02-24>

⁴ Inspectie van het onderwijs (2015). *Zij-instroom in het beroep van leraar*. Utrecht.

⁵ Dit stuk is onder meer gebaseerd op:

- ADEF (2020). *Raamwerk Zij-instroom in beroep (tweedegraadsleraren)*.

- Besluit zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs. Geldend van 01-08-2016 t/m heden. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0024390/2016-08-01>

- Wet op het primair onderwijs. Geldend van 01-04-2020 t/m heden. *Artikel 38 Scholings- en begeleidingsovereenkomst zij-instroom in het beroep en Afdeling 11A Zij-instroom in het beroep*. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0003420/2020-04-01>

- Wet op het voortgezet onderwijs. Geldend van 01-04-2020 t/m heden. *Artikel 38 Scholings- en begeleidingsovereenkomst zij-instroom in het beroep en Titel IVC. Zij-instroom in het beroep*. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0002399/2020-04-01>

welke scholing de zij-instromer nog nodig heeft. Indien dit onderzoek succesvol wordt afgerond, wordt er een geschiktheidsverklaring afgegeven. Voor het po en vo gebeurt dat in de regel door een assessmentcentrum van de lerarenopleiding, voor het PDG-traject in het mbo wordt deze verklaring afgegeven door het bevoegd gezag van de mbo-instelling. Deze geschiktheidsverklaring biedt de mogelijkheid om de zij-instromer aan te stellen als leraar (po en vo) of nog zonder benoeming te werk te stellen (mbo). In alle sectoren geldt dat de zij-instromer zich in principe binnen twee jaar na indiensttreding kwalificeert voor het beroep van docent.

Scholing en begeleiding: Op basis van een tripartiete overeenkomst na een geschiktheidsonderzoek komen in het po en vo zij-instromer, bevoegd gezag en lerarenopleiding overeen hoe de scholing en begeleiding eruit moeten komen te zien.

Bekwaamheidsonderzoek: Aan het eind van het scholingstraject wordt een bekwaamheidsonderzoek uitgevoerd waarin wordt vastgesteld of de zij-instromer voldoet aan de bekwaamheidseisen voor het onderwijs waarvoor die eisen zijn vastgesteld. Dit onderzoek moet aansluiten bij het geschiktheidsonderzoek en bevat de volgende onderdelen: portfolio, lesobservatie, criteriumgericht interview en (mogelijk) landelijke kennistoets. Indien dit onderzoek succesvol wordt afgerond wordt er door de examencommissie van de onderwijsinstelling een getuigschrift uitgereikt. In het po en vo gaat het om het getuigschrift bekwaamheidsonderzoek (voor respectievelijk de bevoegdheid leraar basisonderwijs, tweedegraads en eerstegraads) en in het mbo gaat het om een getuigschrift pedagogisch-didactische scholing. Hierna volgt de onderwijsloopbaan, waarin inductieprogramma's een belangrijke rol spelen.

Ontwikkeling toekenningen subsidie Zij-instroom in het beroep

Onder druk van de toenemende lerarentekorten (met name in het po) zien we de afgelopen jaren een groeiende belangstelling voor het inschakelen van zij-instromers in het beroep. Daarop is ingespeeld met een verhoging van het totaal beschikbare bedrag binnen de subsidieregeling zij-instroom. Het budget per zij-instromer is niet veranderd.⁶

In het po was het gebruik van de subsidie en de inzet van zij-instromers enkele jaren geleden bijna te verwaarlozen. Sindsdien is de situatie onder druk van het lerarentekort radicaal veranderd en is het aantal ZiB'ers en het gebruik van de subsidie sterk gegroeid. De groei van het totale subsidiebedrag waarop jaarlijks een beroep kan worden gedaan illustreert dit (tabel 2.2)

In het mbo is het subsidiebedrag eveneens gegroeid, maar is het meer in overeenstemming gebracht met het aantal zij-instromers in het beroep dat reeds zonder subsidie werd aangesteld. Van oudsher werkte het mbo het meest met ZiB'ers. Door het beroepsgerichte karakter van de opleidingen is het mbo voor het aanbieden van goed onderwijs immers mede afhankelijk van professionals die vanuit de beroepspraktijk de overstap naar het onderwijs willen maken. Daarnaast bestaan voor een deel van de beroepsgerichte vakken in het mbo geen reguliere lerarenopleidingen.

In het vo is er slechts een kleine stijging van de vraag en is de beschikbare subsidie niet veel gegroeid.

Tabel 2.2 Ontwikkeling van per jaar beschikbare subsidiebedragen voor zij-instroom in het beroep

	Start huidige regeling (april 2017)	Aanpassing bedragen begin 2020
Po	€ 800.000	€ 17.420.000
Vo	€ 3.520.000	€ 3.820.000
Mbo	€ 3.680.000	€ 18.000.000*

* Dit is inclusief € 4.000.000 voor zij-instromers werkzaam in aantal nader benoemde opleidingen in het mbo.

Een analyse van DUO van het aantal toekenningen voor de subsidie zij-instroom maakt de ontwikkeling in de aantallen ZiB'ers met subsidie duidelijk (tabel 2.3). Het totaal aantal toekenningen steeg van 350 in 2013 naar 1835 in 2019.

⁶ In het primair onderwijs is er voor de grote gemeenten via de Subsidieregeling zij-instroom po G5 extra geld beschikbaar voor de uitvoering van een activiteitenplan gericht op het verbeteren van het voortraject, de opleiding en begeleiding van zij-instromers op scholen.

Tabel 2.3 Analyse DUO van aantal toekenningen naar jaar aanvraag en sector per peilmaand (oktober)*

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Aantal toekenningen in personeelsbestand	350	319	513	478	461	918	1.835
<i>Werkzaam in peilmaand per sector:</i>							
WPO (incl. WEC)	15	17	16	18	61	322	742
WVO	137	114	144	114	81	116	156
WEB	157	127	295	316	270	431	741
AOC	6	19	6	4	6	14	36
Sector onbekend	4	4	0	0	1	19	66
Totaal werkzaam (peildatum 1 oktober)	319	281	461	452	419	902	1.741

Bron: DUO

* De tabel toont de gegevens naar instroomjaar van de zij-instromers. We moeten daarbij aantekenen dat, mede omdat het subsidiejaar technisch op 15 oktober wordt afgesloten, veel leraren al het schooljaar daarvoor instromen.

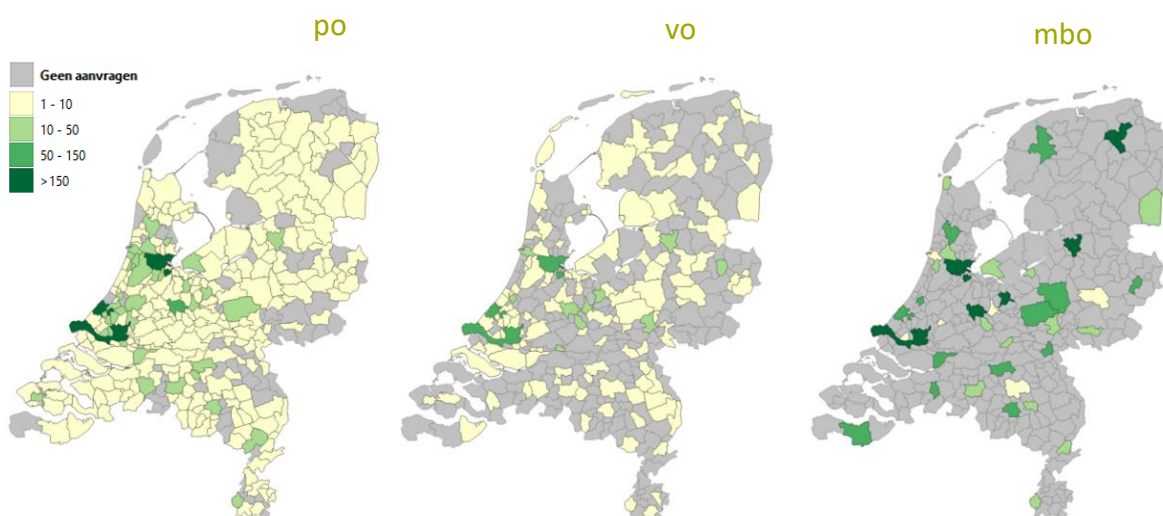
De cijfers laten vooral vanaf 2017 een sterke stijging in het aantal toegekende subsidies zien. Die stijging is in absolute aantallen vooral zichtbaar in het po en mbo. In het vo is recent ook sprake van een stijging, maar gaat het in vergelijking met andere sectoren om veel kleinere absolute aantallen. We beschikten ten tijde van het schrijven van dit rapport nog niet over vergelijkbare definitieve cijfers over 2020, maar voorlopige cijfers wijzen erop dat het aantal subsidies in 2020 op een ongeveer gelijk, maar net iets lager niveau uitkomt dan in 2019.

Uit nadere analyses van subsidie- en personeelsgegevens door DUO kwam verder naar voren dat een meerderheid van de personen aan wie een subsidie is toegekend, blijft werken in het onderwijs. Na drie à vier jaar is circa 75 procent nog werkzaam in het onderwijs. Rond de vijf procent werkt na drie, vier jaar niet als leraar maar in een andere (bijv. onderwijsassisterende of administratieve) functie. Rond de vijftien procent werkt na drie, vier jaar op een andere school (brinnummer) dan waar zij gestart zijn als zij-instromer.

Spreiding

Op basis van een DUO-gegevensbestand (op schoolniveau) met subsidieaanvragen over de periode 2017-2020 is ter illustratie per sector de verdeling over het land in kaart gebracht (figuur 2.1). Daarbij wijzen we erop dat de spreiding mede wordt bepaald door de hoeveelheid en spreiding van scholen en instellingen per sector.

Figuur 2.1 Ter illustratie: verdeling subsidieaanvragen in periode 2017-2020 naar sector



De kaarten laten zien dat in de grote steden, Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht, de meeste subsidieaanvragen worden gedaan. Voor alle drie sectoren geldt dat ongeveer een derde van de aanvragen uit de G4 komt. In het mbo, met veel minder instellingen, zien we dat de verdeling over het land

evenwichtiger is dan in de andere sectoren. In het mbo zien we dat bijvoorbeeld ook in Groningen en Zwolle veel aanvragen worden gedaan.

In het po is ter oriëntatie verder gekeken naar de schoolomvang en toegekende subsidies. Bij grotere scholen zijn gemiddeld meer ZiB'ers, maar wanneer we verhoudingsgewijs kijken, dan ligt het percentage toegekende subsidies in de periode 2017-2020 ongeveer gelijk voor verschillende schoolgroottes in het po (scholen met minder dan 25 leraren 1,5%, scholen met 25 tot 50 leraren 1,6% en scholen met 50 of meer leraren 1,6%).⁷

Zij-instromers in het beroep over hun opleiding en op school

In het kader van de loopbaanmonitor is in 2019 een enquête gehouden onder zij-instromers in het beroep.⁸ Daarin zijn vragen gesteld over hun motivatie, hun beoordeling van het zij-instroomtraject, de tevredenheid over de opleiding en de begeleiding die zij krijgen. Hieronder gaan we kort in op de belangrijkste resultaten.⁹

De onderzoekers concluderen dat ZiB'ers net als andere opgeleiden intrinsiek gemotiveerd zijn om les te geven. *“Ruim 90 procent van de zij-instromers geeft aan dat ze lesgeven interessant vinden en dat dit hen de mogelijkheid biedt om de ontwikkeling van kinderen en jongeren te beïnvloeden. Daarnaast noemt een grote groep het leveren van een bijdrage aan de samenleving en het delen van hun vakinhoudelijke interesse als reden om in het onderwijs te gaan werken.”*

Met betrekking tot hun het scholingstraject geven verreweg de meeste ZiB'ers in het onderzoek aan dat er *“ruim voldoende aandacht is besteed aan de ontwikkeling van docentvaardigheden, en het toepassen van pedagogische en didactische inzichten. Dit geldt voor alle drie de sectoren. De tevredenheid over de ondersteuning en begeleiding vanuit de opleiding loopt echter sterk uiteen. In het vo en mbo zijn de meeste zij-instromers hier tevreden over. In het po is dat minder het geval en zijn zij-instromers ook minder tevreden over de inhoudelijke voorbereiding op het lesgeven. Bovendien wordt de aansluiting tussen onderwijs en beroepspraktijk in het po lager beoordeeld dan in het vo en mbo.”*

De onderzoekers vinden het verder opmerkelijk *“dat in de zij-instroomtrajecten lang niet altijd maatwerk wordt geboden: Vooral in het primair onderwijs gebeurt dat relatief weinig. Niet meer dan 27 procent van de zij-instromers in deze sector geeft aan dat de opleiding voldoende maatwerk biedt. In vo en mbo ligt dit rond de 45 procent.”*

De Loopbaanmonitor laat verder zien dat ZiB'ers in het po en vo op school vaak begeleid worden door een ervaren docent of mentor/coach. Daarnaast worden er regelmatig lessen bijgewoond en nabesproken met een ervaren leraar/docent. In het vo wordt daarnaast ook vaker deelgenomen aan begeleidingsprogramma's en intervisiegroepen. Waar het de inhoud van de begeleiding betreft, zien de onderzoekers dat bij zij-instromers meer aandacht wordt besteed aan het aanleren van pedagogisch-didactische vaardigheden, klassenmanagement (orde handhaven in de klas) en het voorbereiden van lessen. Dit hangt, volgens hen, samen met het feit dat zij-instromers minder praktijkervaring hebben dan pas afgestudeerde leraren, op het moment dat zij (zelfstandig) voor de klas gaan. Bij zij-instromers in het mbo richt de begeleiding (na afloop van het traject) zich vooral op pedagogische vaardigheden en klassenmanagement. Daarnaast wordt in het mbo ook regelmatig aandacht besteed aan het reilen en zeilen op de instellingen, het relateren van de lesstof aan de beroepspraktijk en gedifferentieerd lesgeven. Deze onderwerpen sluiten volgens de enquête in de regel goed aan bij de leerbehoeften van mensen die een PDG-traject (naar pedagogisch-didactisch getuigschrift) volgen.

ZiB'ers zijn net als de meeste andere beginnende leraren tevreden over de begeleiding op school. De onderzoekers maken uit een regressieanalyse op dat de begeleidingsintensiteit hierbij bepalend is: hoe intensiever de begeleiding, hoe tevredener.

⁷ Het DUO-gegevensbestand was op schoolniveau. Er is voor deze oriëntatie geen nadere analyse op bestuursniveau uitgevoerd.

⁸ Vos, K.de, P. Fontein, S. Vrieling (2020). *Loopbaanmonitor onderwijs 2020 Microdata: 2013 – 2019 Enquête: 2018 – 2019*. CentERdata/MOOZ, Tilburg/Utrecht.

⁹ Daarbij wijzen de onderzoekers er in verband met de interpretatie van de gegevens op dat de ZiB'ers in het po en vo op het moment van enquêteren meestal nog bezig zijn met hun zij-instroomtraject, terwijl die in het mbo hun PDG-traject veelal hebben afgerond. Wij vullen hierop aan dat vergelijking met de groep regulier opgeleiden moeilijk is, omdat die pas bevraagd zijn nadat ze hun opleiding hebben afgerond.

Op grond van voorgelegde stellingen concluderen de onderzoekers dat de meeste ZiB'ers geloof hebben in hun eigen kunnen. Ze zijn, volgens henzelf, in staat om tijdens de les een veilig leerklimaat te creëren, leerlingen ervan te overtuigen dat ze het goed kunnen doen op school, duidelijk te maken welk gedrag zij van leerlingen verwachten en een alternatieve uitleg te geven als leerlingen iets niet begrijpen. Ook geven ze aan dat ze in staat zijn om leerlingen zich aan klassenregels te laten houden, goede vragen te verzinnen voor de leerlingen en verstorend gedrag in de klas aan te pakken. Minder bedreven voelen deze startende leraren zich in het signaleren en aanpakken van leerproblemen en het toepassen van verschillende beoordelingsstrategieën en niet-klassikale lesmethoden (en in het mbo ook in het motiveren van ongeïnteresseerde studenten).

Uit de loopbaanmonitor komt verder naar voren dat ongeveer vijf procent van de responderende ZiB'ers in het po en vo is gestopt met het traject. Redenen die in het onderzoek worden gegeven om te stoppen zijn vooral dat de opleiding en het lesgeven niet aansluiten bij de verwachtingen, dat de ondersteuning te wensen overlaat en soms dat het traject te zwaar is in combinatie met privéomstandigheden.

Uit het onderzoek blijkt dat ZiB'ers net als andere startende leraren relatief veel werkdruk ervaren. Circa 60 procent ervaart veel werkdruk.

Ook concluderen de onderzoekers dat de mate van begeleiding en samenwerking in het team bijdraagt aan het behoud van de ZiB'ers voor het onderwijs.

2.3 Zij-instromers in verkorte en versnelde deeltijdopleidingen

Niet iedere zij-instromer kiest zoals gezegd voor het ZiB-traject. Er zijn ook zij-instromers *met een opleiding en werkervaring in een andere sector dan de onderwijssector, zonder relevante lesbevoegdheid, die via verkorte of versnelde deeltijdopleidingen leraar willen worden in het po, vo of het mbo*. Deze zij-instromer kiest ervoor zijn bevoegdheid te behalen middels het volgen van een (verkorte maatwerk) deeltijd lerarenopleiding of een duale lerarenopleiding. Anders dan bij de zij-instroom in het beroep gaat het hier om routes die tot een bachelor- of mastergraad leiden. In het schema van de Inspectie (bijlage 1) gaat het dan om trajecten van de lerarenopleidingen: voor de pabo om verkorte deeltijd of voltijd opleidingen en om versnelde deeltijd pabo-opleidingen. Voor tweedegraads gaat het om verkorte deeltijd opleidingen en de specialisatie minor profielvakken vmbo, voor eerstegraads om de verkorte (deeltijd) wo-masteropleidingen en kopopleidingen.¹⁰ Ook vallen hieronder projecten als het in 2019 gestarte 'Versneld voor de klas', dat na het behalen van een aantal mijlpalen in de opleiding ook bestaat uit een combinatie van een betaalde aanstelling en een opleiding.

In vergelijking met de ZiB'er doorloopt deze zij-instromer een andere keten vanaf interesse tot het met een lesbevoegdheid werkzaam zijn in het onderwijs. Zo kan hij of zij een lerarenopleiding volgen zonder een baan in het onderwijs, geschiktheidsverklaring of tripartiete overeenkomst te hebben.¹¹ In de kern lijken de ketens op elkaar en worden vergelijkbare fasen doorlopen: zoals oriëntatie, toelating, opleiding, praktijk tijdens en na de opleiding. Er is echter ook een groot verschil, onder meer doordat de zij-instromer in het beroep geen graad (bachelor of master) ontvangt. Zij-instromers die een verkorte of versnelde deeltijdopleiding volgen, hebben te maken met de eisen die de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) stelt als het gaat om diplomering en afgeven van een bachelor- of masterdiploma. Op de verschillen tussen de routes wordt verder ingegaan in bijlage 2.

Een eerste beeld van zij-instromers in de opleidingen

DUO heeft in 2020 in opdracht van OCW een eerste analyse gedaan op personeels- en studentenbestanden om de zij-instroom die niet onder de subsidieregeling valt af te bakenen.¹² Zij zijn gestart vanuit de brede definitie dat de zij-instromer instroomt in (het eerste jaar van) de lerarenopleiding of pabo en in de twee jaar voorafgaand aan de inschrijving geen enkele vorm van bij DUO bekend onderwijs genoten

¹⁰ Kopopleidingen zijn in het onderzoek buiten beschouwing gelaten.

¹¹ Al zijn hier uitzonderingen op, zoals het traject Versneld voor de klas.

¹² DUO (2020). Zachte zij-instroom lerarenopleiding vo versie 2. Notitie.
DUO (2020). Zachte zij-instroom pabo versie 4. Notitie.

heeft. Zo worden studenten die switchen uitgesloten. Het onderzoek was gericht op een cohort instromers van 2012, omdat hun loopbaan voor een langere periode onderzocht kon worden. DUO constateert dat deze zij-instromers:

- vaak deeltijdonderwijs volgen (respectievelijk 48% van de zij-instromers aan de pabo en 60% aan de lerarenopleidingen vo);
- vaak wat ouder zijn (respectievelijk 46% en 80% is ouder dan 25 jaar);
- aan de pabo in 2019 vaker geen pabo-diploma hebben, niet meer zijn ingeschreven als student en niet werkzaam zijn in het onderwijs dan de reguliere groep (respectievelijk 54% en 39%);
- aan de lerarenopleiding vo juist minder vaak geen diploma hebben, niet meer zijn ingeschreven als student en niet werkzaam zijn in het onderwijs dan de reguliere groep (respectievelijk 45% en 55%);

Verder lijkt, volgens DUO, de stijging in de instroom in de pabo te liggen aan de stijging van zowel de reguliere als de zij-instroom. De zij-instroom maakt door de jaren heen wel een steeds groter aandeel uit van de totale instroom.

De afname vanaf 2017 in de instroom in de lerarenopleiding vo lijkt te liggen aan de afname van de reguliere instroom. Het aandeel zij-instromers in de instroom is vanaf 2014 redelijk stabiel, zo rond de twintig procent van het totaal.

Arbeidsmarktintrede zij-instromers met verkorte deeltijdtrajecten

Voor dit onderzoek is ook de arbeidsmarktintrede in kaart gebracht van zij-instromers die later in hun loopbaan via een verkorte of versnelde deeltijd de lerarenopleiding afronden. Daarvoor zijn data gebruikt van de door ROA uitgevoerde de HBO-Monitor, een jaarlijks onderzoek onder alle afgestudeerde hbo'ers. Dit onderzoek geeft inzicht in de voorbereiding van de opleiding op de arbeidsmarktintrede, de aansluiting tussen de hbo-opleiding en de eerste baan, het succes op de arbeidsmarkt in termen van werkgelegenheid, salaris en aanstelling, en de tevredenheid met de opleiding in het algemeen en in termen van inhoud, toetsing en beoordeling en docenten.

Ook pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen maken deel uit van de monitor. Niet alleen afgestudeerden van de reguliere opleidingen nemen deel, maar de laatste jaren ook steeds meer zij-instromers. Dit maakt het mogelijk om een nadere analyse uit te voeren op verschillen en overeenkomsten tussen de zij-instromers en regulier afgestudeerden. Met behulp van de beschikbare data is voor vijf jaren (2015 t/m 2019) onderzocht hoe de arbeidsmarktintrede van zij-instromers van de pabo en tweedegraads lerarenopleidingen zich verhoudt tot die van regulier afgestudeerden van dezelfde opleidingen. Ook is nagegaan of ze op het moment van de meting als leerkracht of docent werkzaam waren in het po, vo of mbo, of dat ze een andere baan hebben.

We beperken ons bij deze analyses tot bacheloropleidingen. Zij-instromers zijn voor deze specifieke analyse gedefinieerd als afgestudeerden van 28 jaar of ouder die al eerder een hbo- of wo-opleiding hebben afgerond en als tweede opleiding een verkorte bachelor lerarenopleiding (<=35 maanden) hebben gevolgd. Omdat leeftijd op zichzelf een sterk effect heeft op arbeidsmarktuitskomsten is niet op voorhand uit te sluiten dat dit een eventueel verschil tussen regulier (voltijd en deeltijd) afgestudeerden en zij-instromers deels of zelfs helemaal bepaalt. Om hiervoor te controleren wordt voor de vergelijking de groep regulier opgeleiden uitgesplitst naar leeftijd (tot 27 jaar versus 28 jaar en ouder). Bijlage 2 geeft de aantallen die zijn gebruikt voor de analyse en het aantal waarnemingen waarop de resultaten zijn gebaseerd.

Tabel 2.4 geeft een overzicht van de mate waarin afgestudeerden een positief oordeel velden over de voorbereiding die hun opleiding bood op de arbeidsmarktintrede en van de kwaliteit van de aansluiting tussen de hbo-opleiding en de baan die ze circa anderhalf jaar na afstuderen bekleedden.

Tabel 2.4 Voorbereiding op de arbeidsmarktintrede en aansluiting tussen de hbo-opleiding en de eerste baan

	Opleiding leraar basisonderwijs			Opleiding leraar vo 2 ^e -graad		
	Zij-in-stromer	Regulier tot 27 jaar	Regulier vanaf 28 jaar	Zij-in-stromer	Regulier tot 27 jaar	Regulier vanaf 28 jaar
(Zeer) tevreden over voorbereiding	53,6%	50,9%	44,4% ***	59,8%	59,6%	49,7% ***
Goede basis om te starten	72,7%	64,7%	62,9%	79,1%	69,6% ***	62,1% ***
Goede basis voor ontwikkeling	68,5%	57,9% ***	61,2% **	74,3%	66,0% ***	64,6% ***
Aansluiting goed/voldoende	88,5%	87,7%	82,0% **	89,2%	85,7% **	82,8% ***
Minimaal hbo-niveau vereist	96,1%	92,6% **	92,0% **	95,5%	89,4% ***	93,6% *
Eigen/verwante richting vereist	96,1%	89,9% ***	90,0% ***	95,2%	88,2% ***	91,7% ***

Significante afwijking t.o.v. zij-instromers: ***: p < 0,01; **: p < 0,05; *: p < 0,1

Op alle fronten komt een tamelijk positief beeld naar voren voor zij-instromers, vooral in vergelijking met regulier afgestudeerden in dezelfde leeftijdscategorie, dat wil zeggen 28 jaar en ouder. Ten opzichte van deze oudere groep regulier afgestudeerden van lerarenopleidingen waren zij-instromers significant vaker tevreden over de voorbereiding op de beroepspraktijk, over de opleiding als basis voor een start op de arbeidsmarkt (alleen afgestudeerden van de opleiding leraar vo 2^e-graad), over de opleiding als basis voor verdere ontwikkeling van kennis en vaardigheden en over de aansluiting tussen de gevolgde opleiding en de huidige baan. Ook in meer objectieve termen bleek de aansluiting tussen studie en werk beter onder zij-instromers dan onder regulier afgestudeerden in dezelfde leeftijdscategorie: ze werkten vaker in banen waarvoor door de werkgever minimaal hbo-niveau en/of de eigen of een verwante opleidingsrichting werd vereist.

Wanneer we zij-instromers vergelijken met jongere regulier afgestudeerden – dat wil zeggen, met afgestudeerden van lerarenopleiding die op het enquêtemoment 27 jaar of jonger waren – zien we ook duidelijke verschillen, alleen zijn die meestal kleiner en vaker niet significant.

Tabel 2.5 geeft een beeld van de mate waarin de arbeidsmarktintrede van afgestudeerden succesvol is verlopen in termen van kans op werk, werkzekerheid en inkomen. Er blijkt nagenoeg geen verschil te zijn tussen zij-instromers en regulier afgestudeerden in termen van kans op werk. Wel blijken werkende zij-instromers iets vaker als leraar of docent te werken dan regulier afgestudeerden. Dit geldt met name onder afgestudeerden van de opleiding tot leraar vo 2^e-graad. Verschillen in de kans op een vaste aanstelling lijken vooral samen te hangen met leeftijd: er is geen verschil tussen zij-instromers en regulier afgestudeerden in dezelfde leeftijdscategorie. We zien iets soortgelijks bij inkomen: de laagste uurlonen zijn te vinden onder jongere regulier afgestudeerden. Het is echter wel zo dat de inkomensverschillen tussen zij-instromers en regulier afgestudeerden in dezelfde leeftijdscategorie (vanaf 28 jaar) statistisch significant zijn, in het voordeel van de zij-instromers.

Tabel 2.5 Mate van succes van de arbeidsmarktintrede

	Opleiding leraar basisonderwijs			Opleiding leraar vo 2 ^e -graad		
	Zij-in-stromer	Regulier tot 27 jaar	Regulier vanaf 28 jaar	Zij-in-stromer	Regulier tot 27 jaar	Regulier vanaf 28 jaar
Werkzame beroepsbevolking	98,8%	97,9%	96,6% *	98,4%	98,2%	97,8%
<i>waarvan als leraar/docent</i>	90,3%	90,6%	85,6% *	90,1%	80,3% ***	86,5% **
Vaste aanstelling	57,6%	47,4% ***	54,3%	72,4%	47,4% ***	71,5%
Uurloon (gem.)	17,23	13,87 ***	15,85 ***	21,53	16,51 ***	20,37 ***

Significante afwijking t.o.v. zij-instromers: ***: p < 0,01; **: p < 0,05; *: p < 0,1

Tabel 2.6 laat zien hoe tevreden afgestudeerden zijn over verschillende aspecten van de gevolgde opleiding. Op vrijwel alle fronten zijn zij-instromers terugkijkend meer tevreden over de gevolgde opleiding dan regulier afgestudeerden in dezelfde leeftijdscategorie. Alleen het verschil in tevredenheid over de docenten is onder afgestudeerden van de opleiding tot leraar vo 2^e-graad niet significant. De verschillen tussen zij-instromers en jongere regulier afgestudeerden zijn minder vaak significant, maar waar dat wel het geval is, valt het verschil altijd uit in het voordeel van de zij-instromers. Onder zowel pabo-afgestudeerden als afgestudeerden van de opleiding tot leraar vo 2^e-graad zouden zij-instromers significant va-

ker de opleiding opnieuw kiezen als ze daartoe de kans kregen. Onder pabo-afgestudeerden zijn zij-instromers bovendien significant vaker tevreden over de inhoud van de opleiding en over de docenten dan regulier afgestudeerden tot 27 jaar.

Tabel 2.6 Tevredenheid met de gevolgde opleiding

	Opleiding leraar basisonderwijs			Opleiding leraar vo 2 ^e -graad		
	Zij-in-stromer	Regulier tot 27 jaar	Regulier vanaf 28 jaar	Zij-in-stromer	Regulier tot 27 jaar	Regulier vanaf 28 jaar
(Zeer) tevreden over						
<i>Inhoud opleiding</i>	57,9%	39,1% ***	40,8% ***	64,0%	63,4%	57,3% **
<i>Docenten</i>	74,8%	64,7% **	64,3% **	74,2%	76,1%	70,4%
<i>Opleiding in het algemeen</i>	58,2%	55,2%	47,8% ***	69,7%	67,8%	59,3% ***
Zou opleiding aanraden	71,9%	67,1%	53,7% ***	71,5%	68,4%	60,9% ***
Zou opleiding opnieuw kiezen	92,7%	86,8% ***	86,5% ***	94,1%	87,7% ***	87,6% ***

Significante afwijking t.o.v. zij-instromers: ***: $p < 0,01$; **: $p < 0,05$; *: $p < 0,1$

Primair onderwijs

3

3 Zij-instroom in het po

3.1 Inleiding

In het po hebben zij-instromers de keuze uit verschillende routes naar het leraarschap. Ze kunnen kiezen voor een ZiB-traject, waarbij ze een aanstelling in het onderwijs combineren met het leren van het vak. Ook kunnen ze kiezen voor een verkorte of flexibele deeltijdopleiding. Daarnaast bieden sommige pabo's sinds 2019 voor studenten met een al afgeronde hbo- of universitaire opleiding ook de mogelijkheid om, na het behalen van een aantal mijlpalen¹³, versneld voor de klas te staan. De student combineert het volgen van de opleiding vanaf dat moment met een aanstelling in het onderwijs. Onder invloed van de lerarentekorten is het aantal zij-instromers in het po enorm toegenomen. Dit blijkt vooral uit de stijging van het aantal subsidieaanvragen voor ZiB-trajecten vanaf 2018. De tekorten zijn regioafhankelijk en spelen vooral een rol in de G5.

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen beschreven uit de gesprekken over zij-instroom in het po. Hiervoor is gesproken met stakeholders, pabo's, schoolbesturen en zij-instromers. De focus in dit hoofdstuk ligt op het ZiB-traject en de verkorte en flexibele deeltijdopleidingen, waarbij er soms een uitstap wordt gemaakt richting het traject Versneld voor de klas. Achtereenvolgens bespreken we de achtergrond van zij-instroom in het po, de oriëntatie en werving van zij-instromers, de scholing en opleiding, opname in de school, begeleiding en uitval en mogelijkheden voor inbedding van het ZiB-traject in de reguliere lerarenopleidingen. In dit hoofdstuk wordt gesproken over ZiB'ers als het gaat over het ZiB-traject, over deeltijdstudenten als het gaat over de verkorte of flexibele deeltijdopleiding en over zij-instromers als het gaat over beide groepen.

3.2 Achtergrond po

Schoolbesturen die kampen met tekorten investeren sinds een paar jaar steeds vaker in ZiB'ers. Zij kiezen hier met name voor om een deel van de tekorten te verminderen, maar zien ook meerwaarde in het binnenhalen van mensen met een andere achtergrond, kennis en ervaring. Niet alleen de interesse voor ZiB'ers vanuit schoolbesturen is toegenomen, ook het aantal mensen dat geïnteresseerd is in een ZiB-traject is gestegen. Om deze potentiële kandidaten van goede informatie te voorzien, zijn websites ontwikkeld zoals het Onderwijsloket en worden regionale informatiebijeenkomsten georganiseerd. Ook zijn er schoolbesturen die voor de werving en selectie samenwerken met andere schoolbesturen in de regio. Door de toegenomen aantallen is een zorgvuldige selectie belangrijker geworden. Daarom hebben veel onderwijsbesturen oriënterende programma's ontwikkeld die voorafgaan aan het afnemen van een geschiktheidsonderzoek. De potentiële kandidaat krijgt daarmee een goed beeld van het onderwijs en ook het schoolbestuur kan hierdoor een beter onderbouwde keuze maken. De afgelopen jaren is door pabo's geïnvesteerd in het trainen van assessoren om ook de kwaliteit van de geschiktheidsonderzoeken te verhogen. Een aandachtspunt hierin zijn de verschillen tussen pabo's in de manier waarop het geschiktheidsonderzoek wordt ingevuld.

De laatste jaren is er veel geïnvesteerd in een goede begeleiding van ZiB'ers vanuit de scholen. Mede door samenwerkingsvormen tussen pabo's en schoolbesturen worden mentoren, schooldirecteuren en bovenschoolse opleidingscoördinatoren goed geïnformeerd en getraind in het begeleiden van ZiB'ers. Schoolbesturen vinden dat ZiB'ers geen definitieve oplossing zijn voor het lerarentekort en maken over het algemeen een beter overwogen keuze bij het plaatsen van een ZiB'er op een school. Hierbij wordt rekening gehouden met de beschikbare begeleiding en het draagvlak in de school. Schoolbesturen benoemen dat de forse begeleiding van ZiB'ers, waarbij ze in de praktijk vaak de eerste maanden naast een andere leerkracht staan, ervoor zorgt dat dit traject ook kostbaar is. Ook de scholing van ZiB'ers is in ontwikkeling, soms ook in nauwe samenspraak met het werkveld. Een aandachtspunt hierin is het gebrek aan maatwerk en de benutting van de uitkomsten uit het geschiktheidsonderzoek.

¹³ De student heeft daarmee bewezen 'beroepstakenbekwaam' te zijn.

Schoolbesturen die niet of nauwelijks te maken hebben met lerarentekorten investeren over het algemeen ook niet in ZiB'ers omdat de noodzaak er niet is. Hun voorkeur gaat uit naar leerkrachten met een pabo-diploma, omdat zij minder intensieve begeleiding vragen dan ZiB'ers, en het schoolbestuur daarmee kosten bespaart. Deze schoolbesturen staan vaak wel open voor leerkrachten die een verkorte of flexibele deeltijdopleiding hebben afgerond, omdat zij een bepaalde mate van volwassenheid en kritische blik voor het onderwijs met zich meebrengen. Ze erkennen dat een aantal studenten van deze opleidingen na verloop van tijd ook goed genoeg ontwikkeld zijn om voor de klas te staan en zijn dan ook wel enthousiast over de optie 'Versneld voor de klas'.

3.3 Oriënteren en werven

Keuze voor ZiB versus verkorte of flexibele deeltijd

Voor ZiB'ers zijn met name financiële argumenten doorslaggevend in de keuze voor een ZiB-traject in plaats van een verkorte of flexibele deeltijdopleiding. Het feit dat ze vanaf moment één direct betaald voor de klas staan en dat ze geen kosten kwijt zijn aan scholing is voor de meesten de voornaamste reden om voor dit traject te kiezen. Ook zijn er ZiB'ers die het prettig vinden dat je tijdens de ZiB leert en werkt in dezelfde sector. Bij een deeltijdopleiding zijn veel mensen genoodzaakt om hun baan in een andere sector te behouden. Ten slotte is ook de relatief beperkte duur van dit traject (twee jaar) aantrekkelijk.

Studenten die een verkorte of flexibele deeltijdopleiding volgen kiezen hier bewust voor om verschillende redenen. Deeltijdstudenten vinden het allereerst prettig dat zij niet gelijk de groepsverantwoordelijkheid dragen en zij voelen daardoor meer ruimte om fouten te maken en hiervan te leren. Met name voor deeltijdstudenten met een achtergrond die ver afstaat van het onderwijs speelt dit een belangrijke rol. Ook speelt mee dat een deeltijdopleiding leidt tot een regulier diploma in plaats van een getuigschrift (bekwaamheidsonderzoek), zoals bij het ZiB-traject. Zoals een deeltijdstudent benoemde: *“nu zijn er veel tekorten, maar op een gegeven moment verandert dat misschien. Dan is het wel fijn dat je een pabo-diploma hebt.”*

Keuzemotieven van schoolbesturen

Schoolbesturen die mensen aannemen om een ZiB-traject te volgen kiezen hier met name voor vanwege het lerarentekort. In de eerste instantie zouden ze toch liever kiezen voor iemand met een pabo-diploma. Besturen benadrukken wel dat ZiB'ers geen directe oplossing zijn voor het lerarentekort, want de begeleiding vraagt een forse investering. *“Het is een zeer intensief en kostbaar traject. Je neemt ook een risico als bestuur en je hebt niet zomaar handen erbij.”*, aldus een schoolbestuur. Schoolbesturen kijken daarom ook kritisch of er genoeg ruimte is voor begeleiding van ZiB'ers. Ook de mate van draagvlak in de scholen speelt hierbij een rol: *“De school moet wel de meerwaarde inzien van ZiB'ers. Niet iedereen staat hiervoor open.”*. Ondanks het feit dat ZiB'ers voor besturen geen eerste keuze zijn, wordt de meerwaarde hiervan wel ingezien. Ze vergroten de diversiteit van het personeelsbestand, brengen een kritische blik op het onderwijs met zich mee en een mate van volwassenheid.

Aan de andere kant zijn er schoolbesturen die minder te maken hebben met tekorten en bewust niet kiezen voor ZiB'ers vanwege de hoge kosten en het risico om ze snel de verantwoordelijkheid te geven over een klas. Zij staan vaak wel open voor mensen die een verkorte of flexibele deeltijdopleiding hebben afgerond of mensen die via een mijlpalenregeling versneld voor de klas kunnen komen te staan omdat zij een stuk volwassenheid meebrengen en een andere achtergrond en ervaring. Wel zijn ze kritisch op het aantal stage-uren van deeltijdstudenten. *“Soms merk je dat mensen nog meer praktijkervaring moeten opdoen. Ze komen bijvoorbeeld altijd op dezelfde dag. Ik zou ze meer praktijkweken gunnen.”*. Schoolbesturen benoemen dat het type diploma (voltijd of deeltijd) geen rol speelt in het aannemen van nieuw personeel.

Oriënteren en selecteren

Potentiële zij-instromers kunnen zich oriënteren op de mogelijke routes naar het leraarschap via informatie op websites en het bezoeken van open dagen van hogescholen waar soms ook schoolbesturen bij

aanwezig zijn. Sommige hogescholen sluiten ook aan bij informatieavonden die worden georganiseerd rondom de regionale aanpak van het lerarentekort. Een aantal zij-instromers benoemt in de interviews dat het veel tijd heeft gekost om de verschillen tussen de verkorte/flexibele deeltijdopleiding en het ZiB-traject helder te krijgen. Een zij-instromer zei: *“Ik had het fijn gevonden als er een website was met een tabel met de overeenkomsten en verschillen”*.

Bij de schoolbesturen die zijn geïnterviewd voor dit onderzoek start het selectieproces van ZiB'ers altijd met een brievenselectie en sollicitatiegesprekken met de kandidaten. Soms volgen er aansluitend ook gesprekken waarbij iemand van de pabo vertegenwoordigd is. In deze gesprekken wordt inzicht verkregen in de motivatie en persoonlijkheid van een kandidaat, evenals het beeld dat hij of zij heeft van het beroep. Zoals iemand van een schoolbestuur zei: *“Het is belangrijk dat mensen een reëel beeld hebben van hoe het onderwijs eruit ziet.”*. Ook worden in deze gesprekken de verwachtingen helder gemaakt van het traject, met name de mate van zelfsturing en tijdsinvestering die het vraagt.

Uit de interviews blijkt dat de fase die volgt na de gespreksronde heel divers is. Een aantal schoolbesturen maakt op basis van gesprekken met scholen en een proefles de definitieve keuze voor een ZiB'er. Ook zijn er schoolbesturen die zelf al een assessment doen, nog vóór het officiële geschiktheidsonderzoek. Daarnaast is er bij een aantal schoolbesturen een verplichte oriënterende periode voorafgaand aan het geschiktheidsonderzoek, waarbij kandidaten op verschillende scholen kunnen meelopen en lessen kunnen uitvoeren in de praktijk. Ten slotte zijn er ZiB'ers die een tijdelijke aanstelling als onderwijsassistent of leraarondersteuner krijgen voordat ze met het ZiB-traject starten. ZiB'ers die een wat uitgebreidere oriënterende periode hebben doorlopen, hebben dit als prettig ervaren: *“Je krijgt daardoor een goed beeld van het werk en de scholen”*. Voor schoolbesturen fungeert deze fase ook als een extra selectieronde, waarbij bijvoorbeeld gekeken wordt naar de dynamiek in de klas of het omgaan met feedback op een gegeven les. Omdat een intensieve oriëntatieperiode ook een investering vraagt van schoolbesturen, kiezen niet alle schoolbesturen voor deze vorm.

Geschiktheidsonderzoek en intake

Nadat schoolbesturen een keuze hebben gemaakt in de kandidaten voor het ZiB-traject, melden zij deze aan bij de pabo¹⁴ waarna het geschiktheidsonderzoek volgt. Dit onderzoek bestaat volgens de geïnterviewden uit de volgende onderdelen:

- een Wiscattoets (rekentoets);
- een portfolio met daarin een CV en een beschrijving van de mate van beheersing van bepaalde competenties;
- een criteriumgericht interview over het portfolio;
- een performance assessment waarin een (opgenomen) les wordt beoordeeld door assessoren vanuit de pabo, het werkveld en/of een assessmentbureau;
- een reflectiegesprek over het performance assessment.

Pabo's bieden ter voorbereiding op het geschiktheidsonderzoek een handleiding en/of informatiebijeenkomst aan. Ook zijn er oefentoetsen beschikbaar voor de Wiscat. Sommige pabo's organiseren een dag waarbij kandidaten verschillende opdrachten doen, bijvoorbeeld rondom didactiek of het voeren van oudergesprekken. De opbrengsten van deze opdrachten kunnen dan worden verwerkt in het portfolio.

Het geschiktheidsonderzoek werd door ZiB'ers als prettig ervaren. De verwachtingen waren over het algemeen helder en de voorbereiding vanuit de pabo en school was voldoende om het onderzoek goed te kunnen doorlopen. Wel was er een aantal ZiB'ers dat het portfolio als veel werk ervaarde: *“Er zaten veel dubbelingen in. Het was een enorm document, ik vraag me af of ze dat allemaal hebben bekeken.”*. Ook een aantal pabo's erkent dit. Zowel pabo's als schoolbesturen zien het geschiktheidsonderzoek als een goede voorspeller voor het succesvolle verloop van het ZiB-traject. Het geschiktheidsonderzoek bestaat volgens hen uit de juiste onderdelen en leidt ook tot weinig uitval gedurende het traject. Ook is er door pabo's veel geïnvesteerd in het trainen van assessoren om de kwaliteit van het onderzoek te verhogen. Enkele schoolbesturen vinden wel dat er nog kritischer gekeken moet worden naar twijfelgevallen: *“We*

¹⁴ Eventueel kan ook de ZiB'er zelf het geschiktheidsonderzoek aanvragen.

lopen wel aan tegen mensen die bij het assessment twijfelgeval waren, dat levert later in het traject meer problemen op. Als iemand een zwak portfolio aanlevert, kan je daar wel streng in zijn.”

Studenten die zich aanmelden voor de verkorte of flexibele deeltijd worden, indien zij beschikken over de juiste vooropleiding¹⁵, altijd aangenomen. Wel is er een aantal pabo's dat een intakegesprek voert met de deeltijdstudent. Daarin wordt het gesprek aangegaan over het beroepsbeeld en de verwachtingen van de opleiding. Hieruit volgt dan een (niet bindend) advies. Het gesprek dient vooral als middel om potentiële deeltijdstudenten te laten reflecteren op hun keuze voor de opleiding. Soms wordt er in het gesprek al gekeken naar mogelijkheden voor maatwerk.

3.4 Tijdens de opleiding

Opbouw en curriculum

ZiB-trajecten duren maximaal twee jaar, maar de opbouw verschilt per pabo. Er wordt afwisselend uitgegaan van leeruitkomsten, bekwaamheden of beroepstaken die moeten worden aangetoond. Sommige pabo's bieden hiervoor een standaard programma aan voor een vaste groep. Bij andere pabo's is er maatwerk wat betreft de snelheid waarmee een traject kan worden afgerond. ZiB'ers kunnen dan op het voor hun geschikte moment leeruitkomsten aantonen of de verschillende fases van een traject in hun eigen tempo doorlopen. Ten slotte zijn er pabo's waar ZiB'ers niet alleen vrij zijn in het moment waarop ze leeruitkomsten aantonen, maar ook in de manier waarop zij dat doen: *“Je hoeft niet per se naar de lessen te komen, je mag ook lezen of filmpjes opzoeken. Of bij collega's te rade gaan.”* In deze pabo's wordt dan gewerkt met gepersonaliseerde scholingsplannen of leerroutes. Er wordt vaak wel een gezamenlijke startperiode aangeboden die voor iedereen verplicht is.

Verkorte deeltijdopleidingen hebben vaak een vast programma, waarin mogelijkheden zijn voor vrijstellingen voor bijvoorbeeld de minorfase of bepaalde kennisvakken. De duur varieert daarom per pabo en per deeltijdstudent. De opleiding bestaat meestal uit een aantal basisvakken waarin de complexiteit wordt opgebouwd, waarna er mogelijkheden zijn voor profilering. Er wordt altijd afgesloten met een LIO-stage. De inhoud van de opleidingen wordt, in vergelijking met de reguliere pabo, sneller doorlopen. Hierdoor vragen deze opleidingen een behoorlijke mate van zelfstudie. Naast verkorte deeltijdopleidingen bestaan er ook flexibele deeltijdopleidingen. Hierbij wordt uitgegaan van leeruitkomsten. De deeltijdstudent is vrij in wanneer en hoe deze leeruitkomsten worden aangetoond. Hierdoor kan de duur van de opleiding variëren. Voor ZiB-trajecten wordt de scholing vaak ingekocht bij de verkorte of flexibele deeltijdopleiding. De twee varianten verschillen dan niet qua inhoud, maar wel qua tempo: ZiB-trajecten hebben meestal een hoger tempo en vragen daarom meer zelfsturing van de ZiB'er.

Zij-instromers zijn wisselend tevreden over de hoeveelheid maatwerk die wordt geboden in het scholingstraject of de opleiding. De helft van de zij-instromers met wie is gesproken is hier tevreden over. Zij waarderen bijvoorbeeld de mogelijkheid voor vrijstellingen of de vrijheid in het moment waarop leeruitkomsten worden aangetoond. De andere helft vindt dat er te weinig rekening wordt gehouden met eerder aangetoonde leeruitkomsten of competenties, bijvoorbeeld vanuit het geschiktheidsonderzoek, eerdere opleidingen of werkervaring. Zoals een ZiB'er zei: *“Het pedagogische stuk had ik al volledig aangetoond in het geschiktheidsonderzoek. Maar dat heb ik volledig opnieuw moeten aantonen.”* Deeltijdstudenten hadden soms veel moeite met het krijgen van vrijstellingen, waar zij in hun ogen wel recht op hadden. Ook vanuit pabo's wordt erkend dat er nog ruimte ligt in het bieden van maatwerk. Het vraagt echter ook iets van de organisatie van opleidingen en door de toegenomen aantallen zij-instromers is dat wel een uitdaging. Uit de loopbaanmonitor blijkt ook dat ZiB'ers in het po minder tevreden zijn over het maatwerk dat wordt geboden in vergelijking met ZiB'ers in het vo en mbo.

¹⁵ Voor de verkorte deeltijd gaat het dan (meestal) om een afgeronde hbo- of wo-opleiding. Voor de flexibele deeltijd worden studenten met een hbo- (bachelor of vierjarig), wo- of vwo- opleiding direct toegelaten. Studenten met een havo- of mbo-diploma moeten voldoen aan bepaalde toelatingseisen of toelatingstoetsen afleggen.

Zij-instromers gaan één keer per week of één keer per twee weken naar de pabo. Op deze momenten wordt enerzijds aandacht besteed aan de inhoud en vaardigheden, gekoppeld aan leeruitkomsten, bekwaamheden of beroepstaken. Er worden colleges gegeven en masterclasses en opdrachten met elkaar besproken en geoefend. Anderzijds is er ruimte voor intervisie, het uitwisselen van praktijkervaringen en het bespreken van eigen casussen en vragen. Zij-instromers die we hebben gesproken zijn wisselend tevreden over de inhoud van het scholingstraject of de opleiding. De mogelijkheid tot intervisie spreekt ze aan en vinden ze prettig, omdat het aansluit bij de praktijk: *“We konden casussen inbrengen vanuit je eigen praktijk. Het was heel erg opgezet vanuit wat wij nodig hebben.”*. Over de inhoudelijke kant van het scholingstraject of de opleiding is ongeveer de helft van de zij-instromers met wie is gesproken wat minder tevreden, zoals ook blijkt uit de loopbaanmonitor en de hbo-monitor. Ten eerste vinden ze dat het onderwijs in de beperkte contacturen te weinig uitdaging biedt. Zoals een deeltijdstudent zei: *“Ik heb het meeste geleerd van de opdrachten in de praktijk. Aan de colleges heb ik minder gehad.”*. Er werd volgens zij-instromers soms teveel verwacht van hun zelfstudie: *“Ik miste een basis van waaruit ik kon vertrekken.”*. Ten tweede wordt ook de volgorde van het scholingstraject of de opleiding niet altijd als passend ervaren. De inhoud sloot soms niet aan bij waar vanuit de praktijk het meest behoefte aan was: *“Pedagogiek kwam pas in de tweede helft van het jaar aan bod, terwijl ik daar vanaf het begin af aan behoefte aan had.”*. Dit komt ook in de loopbaanmonitor naar voren: ZiB'ers zijn minder tevreden over de aansluiting tussen onderwijs en praktijk. De pabo's benoemen dat het lastig te organiseren is om inhoudelijk maatwerk te bieden aan iedereen. Die ruimte ligt met name bij de momenten van intervisie. Ook geeft een pabo als suggestie om een goede digitale leeromgeving te creëren waarbij zij-instromers zelf meer mogelijkheden hebben om zich te verdiepen in een bepaalde inhoud als zij dat nodig hebben.

Begeleiding vanuit de pabo

De begeleiding die zij-instromers krijgen vanuit de pabo bestaat uit verschillende personen. Er zijn studieloopbaanbegeleiders beschikbaar om te kijken naar de voortgang of invulling van een ZiB- traject of opleiding. Door vakdocenten wordt feedback gegeven op ingeleverde opdrachten. Ook is er altijd een docent verbonden aan de groep zij-instromers waarmee intervisie of het uitwisselen van praktijkervaringen plaatsvindt. Ten slotte is er nog ruimte voor individuele begeleiding vanuit de pabo. Die bestaat vaak uit een combinatie van gesprekken, soms ook met het schoolbestuur erbij, en lesobservaties. Bij sommige pabo's is er een vast aantal uur per week beschikbaar voor individuele begeleiding, bij andere pabo's zijn er vaste momenten waarop gesprekken worden gevoerd of lesobservaties plaatsvinden.

Zij-instromers zijn wisselend tevreden over de begeleiding die ze krijgen vanuit de pabo, dit varieert soms ook binnen een pabo. Ongeveer de helft van de zij-instromers met wie is gesproken was hier tevreden over: de begeleiders zijn goed bereikbaar en dachten goed mee in praktijkcasussen of over de invulling van het scholingstraject of de opleiding. Anderen zijn wat minder tevreden, bijvoorbeeld omdat ze geen klik hebben met de individuele begeleider, intervisie misten of omdat begeleiders niet op tijd feedback gaven waardoor ze vertraging opliepen in het scholingstraject of de opleiding. Ook uit de loopbaanmonitor komt naar voren dat een deel van de ZiB'ers minder tevreden is over de begeleiding vanuit de opleiding. Zij-instromers benoemen ook dat het initiatief voor begeleiding vooral ligt bij de zij-instromer zelf, die moet daarin de verantwoordelijkheid nemen. Maar zoals een deeltijdstudent zei: *“Dat past ook bij een hbo-opleiding”*.

Bekwaamheidsonderzoek of eindassessment

ZiB-trajecten worden afgesloten met een bekwaamheidsonderzoek, flexibele of verkorte deeltijdopleidingen met een eindassessment. De onderdelen zijn volgens geïnterviewden vergelijkbaar met het eindassessment van een reguliere lerarenopleiding, al voeren reguliere studenten daarnaast nog een afstudeeronderzoek uit. Een zij-instromer maakt een portfolio waarin leeruitkomsten of bekwaamheden moeten worden aangetoond. De manier waarop ze dat doen varieert per pabo, sommige pabo's geven zij-instromers hierin ook een keuze. Dit kan door middel van een schriftelijke verantwoording, een filmpje of een andere vorm. Sommige zij-instromers en ook een aantal pabo's benoemen dat het portfolio nog meer behapbaar kan worden gemaakt. Er zitten soms onderdelen dubbel in. Ook zijn er zij-instromers die het portfolio nog wat meer praktijkgericht zouden willen zien: *“Je moet veel schriftelijk aantonen, dat zou misschien ook meer vanuit de praktijk kunnen.”*. Na het inleveren van het portfolio volgt dan een performance assessment, waarbij iemand vanuit de pabo een les komt beoordelen. Ook geeft

de zij-instromer een presentatie over zijn of haar visie op onderwijs. Ten slotte volgt een criteriumgericht interview, waarin gereflecteerd wordt over de ontwikkeling van de zij-instromer aan de hand van het portfolio.

3.5 Opname in de school

Voor de klas

ZiB'ers krijgen een aanstelling die varieert van twee tot vijf dagen per week. Sommige schoolbesturen bekostigen ook één dag voor (zelf)studie. De meeste ZiB'ers staan in het begin een bepaalde periode naast een duo-leerkracht of mentor in de klas, waarbij ze ondersteunende taken uitvoeren en (delen van) lessen verzorgen. Geleidelijk aan krijgen ZiB'ers dan meer verantwoordelijkheid, waarna ze in de laatste fase volledig een eigen klas draaien. De duur van deze verschillende fases varieert per schoolbestuur. Dit is afhankelijk van het beschikbare budget voor begeleiding en de mate waarin schoolbesturen verantwoordelijkheid durven te geven aan ZiB'ers. Gemiddeld dragen ZiB'ers na een paar maanden de volledige verantwoordelijkheid voor de klas, maar er zijn ook schoolbesturen waar dat al na een paar weken het geval is of pas na een jaar. Uit de gesprekken blijkt dat de overgang in verantwoordelijkheid ook afhankelijk is van de ontwikkeling van de ZiB'er zelf. Meestal wordt in overleg met de ZiB'er, opleiding en school besloten wanneer een ZiB'er toe is aan een volgende fase. ZiB'ers benoemen ook dat dit moment voor hen vaak wel passend is: *"Ik was er echt aan toe, aan meer verantwoordelijkheid."* Er zijn uitzonderingen waarbij ZiB'ers vanaf het begin al volledig een eigen klas draaien, bijvoorbeeld omdat er een periode voorafging aan de start van het traject waarbij de ZiB'er al werd ingezet als onderwijsassistent. Ook komt het in een enkel geval voor dat er vanuit de school geen duidelijk beeld is van een ZiB-traject, waardoor de ZiB'er gelijk de volledige verantwoordelijkheid krijgt over een klas. Een ZiB'er deelt hierover haar ervaring: *"Ik werd gelijk voor de klas gezet, nog voordat ik startte met het traject. Ik werd ook niet begeleid. Ze hadden hogere verwachtingen van mij. Dat was heel heftig, daardoor ben ik bijna uitgevallen."*

Deeltijdstudenten lopen stage. In het begin van de opleiding is dat één dag in de week en dat wordt in de laatste fase (de LIO-stage) opgebouwd naar twee dagen in de week. In het tweede jaar doen deeltijdstudenten dan ook ervaring op bij andere scholen. Sommige deeltijdstudenten werken naast hun opleiding als onderwijsassistent op een school. Sinds 2019 is er voor deeltijdstudenten ook de mogelijkheid om, na het bereiken van een aantal mijlpalen, naast hun studie te werken als leerkracht. Deze mogelijkheid heet 'Versneld voor de klas'. Deeltijdstudenten solliciteren dan bij een schoolbestuur en gaan, net als bij het ZiB-traject, een tripartiete overeenkomst aan. Nadat deeltijdstudenten zijn aangenomen op een school moeten zij de opleiding dan binnen twee jaar afronden.

Begeleiding in de school

Binnen een schoolbestuur zijn verschillende personen verantwoordelijk voor de begeleiding van zij-instromers. Er is een duo-leerkracht, mentor of werkplekbegeleider die verantwoordelijk is voor de dagelijkse begeleiding. Voor specifiek het ZiB traject geldt dat deze persoon gedurende de eerste periode ook naast een ZiB'er voor de klas staat. Met de mentor worden praktische zaken besproken, zoals uitleg van methodes en systemen en de regels op school. Ook wordt met de mentor vaak een lesdag of stagedag nabesproken, waarin hij of zij beschikbaar is voor het beantwoorden van praktische vragen en feedback geeft. De schoolleider is daarnaast, meestal gezamenlijk met de mentor, verantwoordelijk voor een goede opname van de ZiB'er of deeltijdstudent in het team.

Naast personen op de school zelf, zijn er vaak ook bovenschoolse coaches of schoolopleiders verantwoordelijk voor de begeleiding van zij-instromers. Ze hebben een meer coachende rol en komen regelmatig in de klas observeren en geven feedback op de gegeven lessen. Ook zijn ze beschikbaar voor gesprekken, waarin de focus ligt op de ontwikkeling van de zij-instromer en waarin casussen worden besproken. De bovenschoolse coaches en schoolopleiders hebben vaak ook overleg met de pabo en de schoolleider of mentor over de invulling en het verloop van de begeleiding van de zij-instromer. Een aantal pabo's biedt informatieavonden of trainingen aan voor mentoren en schoolleiders, waarin de verwachtingen van de begeleiding van scholen helder worden gemaakt. Zeker het begeleiden van ZiB'ers

vraagt volgens pabo's wat anders: *"Een volwassen ZiB'er is tegelijkertijd een leerkracht aan het worden en aan het zijn."* Schoolopleiders of bovenschoolse coaches zijn vaak binnen een pabo opgeleid, vanuit partnerschappen van Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P).

Geïnterviewde zij-instromers zijn zeer tevreden over de begeleiding vanuit de scholen en schoolbesturen, zoals ook blijkt uit de loopbaanmonitor. Ze vinden het prettig dat er vanuit scholen goed wordt meegedacht in de mogelijkheden om ervaring op te doen, dat ze ondersteund worden bij het volbrengen van de opdrachten vanuit het scholingstraject of de opleiding, dat ze terecht kunnen met hun vragen of zorgen bij verschillende personen en dat er regelmatig feedback wordt gegeven. Het is volgens ZiB'ers wel van belang dat een school een helder beeld heeft wat er wordt verwacht in de begeleiding. Dit geldt zeker voor scholen die nog geen eerdere ervaring met ZiB'ers hebben. Daarnaast wordt ook het belang van een volwassen mentor benadrukt door zij-instromers. Ten slotte benoemt een ZiB'er in het speciaal onderwijs het belang van continuïteit in de begeleiding: *"Verloop van management en teamleiding creëert veel onzekerheid, gemaakte afspraken worden dan soms herzien of anders ingevuld. Je moet als zij-instromer enorm op je strepen staan, alles goed vastleggen als het gaat om jouw inzetbaarheid en begeleiding en waar je recht op hebt."*

Ontvangst door collega's

ZiB'ers zijn positief over de manier waarop ze door collega's worden ontvangen. De ontvangst is hartelijk en ze worden meestal gezien als een volwaardige collega. Wel is er een aantal ZiB'ers dat zegt in het begin van hun aanstelling nog meer als stagiair te worden gezien. Dit gebeurt met name op scholen die weinig ervaring hebben met ZiB'ers. Naarmate de ZiB'ers meer verantwoordelijk krijgen, verandert het beeld en worden ze als volwaardige collega gezien. Een schoolleider en mentor hebben volgens ZiB'ers een cruciale rol in het zorgen voor een goede ontvangst in de scholen. Schoolbesturen zorgen vaak ook voor voldoende draagvlak in de school, voordat een ZiB'er in dienst treedt.

Ook deeltijdstudenten zijn positief over het ontvangst in de school. Ze worden serieus genomen en goed ontvangen. Vanwege hun wat hogere leeftijd worden ze door collega's vaak eerder als volwaardige collega gezien in plaats van stagiaire en dat ervaren de deeltijdstudenten vooral als prettig.

3.6 Samenwerking, uitval en na de opleiding

Samenwerking

Nadat de geschiktheidsverklaring is afgegeven wordt een tripartiete overeenkomst ondertekend, waarin de verantwoordelijkheden ten aanzien van het scholen en begeleiden van de ZiB'er worden vastgelegd. Deze overeenkomst wordt ondertekend door de ZiB'er, het schoolbestuur waar hij of zij in dienst is en een vertegenwoordiger van de pabo. Voor de meeste ZiB'ers en schoolbesturen is deze overeenkomst helder en wordt het als prettig ervaren dat elkaars verwachtingen hierin worden vastgelegd: *"Het maakt helder dat het een driehoeksverhouding is. Met z'n drieën hebben we een verantwoordelijkheid om iemand op te leiden tot leerkracht: de opleiding, het schoolbestuur, de school en de zij-instromer"*. Sommige pabo's en schoolbesturen hebben ook overleg gevoerd over de inhoud van deze overeenkomst. Enkele ZiB'ers en schoolbesturen zagen de tripartiete overeenkomst meer als formaliteit en administratieve verplichting: *"We hebben meer iets ondertekend. Er werd ook niks mee gedaan"*.

De samenwerking tussen pabo's, schoolbesturen en scholen wordt over het algemeen door beide partijen als prettig ervaren, zeker binnen partnerschappen van Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P). Er vindt regelmatig overleg plaats tussen bovenschoolse coördinatoren van schoolbesturen en vertegenwoordigers van de pabo's. Hierin wordt gesproken over de begeleiding van zij-instromers of de inrichting van het scholingstraject of de opleiding. Vanuit pabo's worden ook informatieavonden en trainingen georganiseerd voor mentoren en schooldirecteuren, gericht op het begeleiden van zij-instromers. Ook zijn er voorbeelden waarbij schoolbesturen nauw betrokken waren bij de ontwikkeling van een ZiB-traject. Het belang van vaste contactpersonen, zowel vanuit de pabo als een schoolbestuur,

wordt door beide partijen benadrukt. In sommige gevallen loopt de samenwerking minder soepel, bijvoorbeeld als een school niet de juiste begeleiding kan bieden of geen duidelijk beeld heeft van de verwachtingen hierin.

Uitval

In de ZiB-trajecten vallen de meeste kandidaten af in de oriënterende periode voorafgaand aan het geschiktheidsonderzoek. Schoolbesturen kijken in de gesprekken met name of kandidaten een juist beroepsbeeld hebben en een juist beeld van wat het scholingstraject inhoudt: *“In het gesprek wordt veel nadruk gelegd op de impact die de studie heeft en de mate van zelfstudie die het vraagt.”*. Ook wordt er gekeken naar persoonlijkheid en motivatie. Bij schoolbesturen waar een oriënterende stageperiode voorafgaat aan het geschiktheidsonderzoek vallen kandidaten ook nog af omdat ze niet geschikt worden geacht of vanwege een gebrek aan zelfreflectie. Ten slotte vallen er in deze fase nog kandidaten af vanwege het tegenvallende salaris. Het uitvalpercentage tijdens het geschiktheidsonderzoek is laag en ligt volgens pabo's en schoolbesturen rond de tien procent. Mensen vallen af vanwege een te lage score op de Wiscat, omdat het pedagogisch-didactisch handelen als onvoldoende wordt beschouwd of vanwege een gebrek aan reflectieve vaardigheden. Vanwege een strenge selectie voorafgaand aan de start is de uitval gedurende de ZiB-trajecten laag, variërend van tien tot twintig procent.¹⁶ De meest genoemde redenen waarom mensen uitvallen is door persoonlijke omstandigheden of de combinatie werk-privé. Daarnaast vallen er nog enkele kandidaten af omdat het beroep toch niet past, omdat ze zich niet goed genoeg hebben ontwikkeld op pedagogisch-didactisch vlak of omdat ze vanuit de school niet de juiste begeleiding hebben gekregen. Dit komt ook overeen met de resultaten van de loopbaanmonitor. Volgens de geïnterviewden blijven ZiB'ers die het traject hebben afgerond veelal werken op de school waar ze het traject hebben gevolgd. Uit cijfers van DUO blijkt ook dat van de ZiB'ers die na drie of vier jaar nog werkzaam zijn in het onderwijs (75%), het merendeel nog werkt op de school waar zij gestart zijn als ZiB'er.

Voor verkorte of flexibele deeltijdopleidingen geldt dat er, naast de vooropleidingseisen, geen echte selectieperiode plaatsvindt. Redenen waarom potentiële deeltijdstudenten toch niet kiezen voor deze opleidingen zijn met name een andere verwachting van het beroep en van de studielast. Tijdens open dagen en intakegesprekken wordt hier vanuit de pabo ook aandacht aan besteed. De uitval tijdens de opleiding ligt, volgens de pabo's die zijn geïnterviewd, op ongeveer 20-25 procent. Dit komt overeen met uitvalcijfers van de Vereniging Hogescholen.¹⁷ Redenen van uitval zijn vooral de combinatie werk-privé die te belastend is of het hebben van een verkeerd beroepsbeeld. De meeste deeltijdstudenten blijven volgens de geïnterviewden wel behouden voor het onderwijs, al is dat niet altijd bij het bestuur waar zij stage lopen.

Benutting van zij-instromers in de school

Door schoolbesturen wordt vooral de meerwaarde gezien van zij-instromers vanwege hun volwassenheid. Hierdoor worden ze serieus genomen door collega's, leerlingen en ouders. Ook hun kritische blik op het onderwijs en de gang van zaken in de scholen wordt als meerwaarde gezien. Er wordt over het algemeen geen bewust hrm-beleid gevoerd op het benutten van de ervaringen en achtergronden van zij-instromers. Wel worden zij soms geconsulteerd door collega's over bepaalde zaken, bijvoorbeeld rondom pedagogiek, zorg, ICT of het organiseren van vergaderingen. Zij-instromers geven ook aan dat ze zich liever eerst willen focussen op het ontwikkelen van hun vaardigheden als leerkracht, voordat ze aandacht besteden aan het benutten van hun achtergrond.

¹⁶ We beschikken niet over precieze cijfers wat betreft de uitval in de ZiB-trajecten. DUO-analyses (zie ook hoofdstuk 2) laten zien dat 75 procent van eerdere lichtingen ZiB (po en vo) na ongeveer drie à vier jaar nog steeds in het onderwijs werkzaam zijn. Een kwart werkt na die drie à vier jaar dus niet meer in het onderwijs (waarvan een onbekend deel nog wel het ZiB-traject heeft afgerond). In de Loopbaanmonitor is sprake van een uitvalpercentage van vijf procent onder zij-instromers die nog bezig waren met het traject. Het werkelijk uitvalpercentage zal naar alle waarschijnlijkheid dus ergens tussen de vijf en 25 procent liggen.

¹⁷ Uit deze cijfers blijkt dat in 2019 19 procent is uitgevallen na het eerste jaar. Zie: <https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/feiten-en-cijfers/artikelen/dashboard-studiesucces-uitval-en-studiewissel>

3.7 Inbedding ZiB in reguliere lerarenopleidingen

Pabo's en schoolbesturen zijn wisselend positief over het idee om ZiB-trajecten in te bedden in de reguliere lerarenopleidingen. Aan de ene kant staan ze hier positief tegenover, omdat op die manier beter wordt gewaarborgd dat het traject blijft bestaan, ook in tijden waarin er geen lerarentekorten zijn. Schoolbesturen zeggen dat de voorkeur uitgaat naar iemand met een diploma, maar dat ze door de tekorten genoodzaakt zijn om te investeren in ZiB'ers. Als het ZiB-traject ingebed wordt in de reguliere lerarenopleiding én ZiB'ers zouden een regulier pabo-diploma krijgen in plaats van een getuigschrift bekwaamheidsonderzoek, krijgen ze meer zekerheid op de arbeidsmarkt. Voor pabo's zou een inbedding ook minder administratie opleveren, omdat het ZiB-traject vanwege de andere status een aparte (financiële) administratie heeft. Aan de andere kant zijn er ook pabo's en schoolbesturen die wat kritischer zijn over een inbedding. Zij benadrukken dat het ZiB-traject als aparte route moet blijven bestaan: *“Er zijn nu routes voor mensen met verschillende achtergronden en wensen en dat moet ook. Er moet iets te kiezen blijven. ZiB is een specifiek traject bedoeld voor een specifieke groep studenten”*. Voor ZiB'ers zijn financiële redenen ook bepalend in hun keuze voor dit traject; pabo's en schoolbesturen zijn bang dat deze groep verloren gaat als de mogelijkheid om gelijk met een aanstelling voor de klas te staan verdwijnt.

Als het ZiB-traject wordt ingebed in de reguliere lerarenopleiding is een aantal organisatorische zaken van belang. Zeker als het traject ook zou leiden tot een diploma. Hoewel ZiB-trajecten en verkorte/flexibele deeltijdopleidingen veel overlap vertonen qua curriculum, vraagt het volgens opleidingen nog wel een aantal aanpassingen. Voor opleidingen bestaan eisen wat betreft het aantal studiepunten dat studenten moeten halen en de inrichting van het eindassessment. Die eisen zouden ook gelden voor het ZiB-traject als dit wordt ingebed in de reguliere lerarenopleiding. Ook zou er bij een inbedding kritisch gekeken moeten worden naar de financiering. Pabo's stellen dat de opleidingskosten voor het ZiB-traject lager zouden kunnen uitvallen als dit onderdeel wordt van de reguliere opleidingen. Op dit moment is het nog contractonderwijs en daar zijn hogere kosten aan verbonden. Inbedding zou ertoe leiden dat er voor ZiB'ers collegegeld betaald moet worden. De vraag is bij wie deze kosten komen te liggen: de student, het schoolbestuur of de overheid? Daarnaast benadrukken zowel pabo's als schoolbesturen dat de grootste kostenpost voor ZiB'ers ligt bij de intensieve begeleiding die zij krijgen. Deze wordt als cruciaal gezien voor het succesvolle verloop van een ZiB-traject. Het is voor de schoolbesturen van belang dat ze hiervoor een financiële compensatie ontvangen.

Pabo's zijn zelf ook al bezig met het verder ontwikkelen van de ZiB en flexibele of verkorte deeltijdopleidingen. Zo wordt er gewerkt aan (universele) leeruitkomsten om overstappen tussen onderwijssectoren te faciliteren en meer maatwerk mogelijk te maken. Toetsing van eerder verworven competenties is ook een thema dat op de agenda staat. De flexibele deeltijd zou daarmee ook een route voor ZiB'ers kunnen worden.

3.8 Samenvatting en conclusies po

In deze paragraaf bespreken we de belangrijkste uitkomsten voor het po nog eens aan de hand van de onderzoeksvragen.

In hoeverre verschilt zij-instroom in het beroep en zij-instroom in brede zin van de reguliere lerarenopleiding tot leraar en wat zijn hiervan de oorzaken?

Het eerste verschil is dat voor de verkorte/flexibele deeltijdopleidingen en reguliere lerarenopleidingen alleen vooropleidingseisen gelden om te kunnen starten, terwijl voor de start van een ZiB-traject een aanstelling in het onderwijs van minimaal twee dagen verplicht is. Hiervoor moeten ZiB'ers een sollicitatieprocedure doorlopen en een geschiktheidsonderzoek halen. Voor verkorte of flexibele deeltijdopleidingen zijn er ook intakegesprekken met de pabo, maar hieruit volgt geen bindend advies. Scholen ervaren het aangaan van een arbeidsovereenkomst met iemand die nog niet bevoegd is wel als risico, omdat

nog moet blijken of iemand geschikt is en of het leraarschap zal bevallen. Voor ZiB'ers is er ook een risico: als de match met de school niet goed is, kan een switch naar een andere school niet zo snel gemaakt worden.

Ten tweede verschilt ook de duur van de verschillende routes. Waar een reguliere lerarenopleiding altijd vier jaar duurt, kan de duur van een verkorte of flexibele deeltijdopleiding variëren (afhankelijk van de inrichting van de opleiding en de kennis en ervaring van een deeltijdstudent). Een ZiB-traject duurt meestal twee jaar. De verkorte duur van ZiB-trajecten en verkorte of flexibele deeltijdopleidingen wordt enerzijds veroorzaakt doordat zij-instromers het curriculum sneller doorlopen. Er wordt meer zelfstudie van hen verwacht in vergelijking met reguliere studenten. Daarnaast zijn bepaalde onderdelen uit het reguliere programma in het ZiB-traject en, volgens sommige geïnterviewden, in verkorte/flexibele deeltijdopleidingen weggelaten, zoals het afstudeeronderzoek en een minor. Ook het aantal contactmomenten is een stuk lager: zij-instromers gaan meestal maar één keer per week naar de opleiding, omdat zij het leren combineren met een baan. De praktijk laat wel zien dat er inhoudelijk steeds meer overlap bestaat tussen ZiB-trajecten en flexibele of verkorte deeltijdopleiding: vaak volgen zij (deels) hetzelfde onderwijs.

Een derde verschil is dat ZiB'ers krijgen vanaf dag één een aanstelling als leerkracht krijgen. Van hen wordt verwacht dat ze na gemiddeld een paar maanden zelfstandig voor de klas kunnen staan. Studenten van de reguliere of deeltijdopleiding daarentegen hebben langer de tijd om te leren omdat ze stagiaire zijn en geen werknemer. Het moment dat zij zelfstandig voor de klas staan is pas aan het einde van hun opleiding, tijdens de LIO-stage. Deeltijdstudenten maken gedurende hun opleiding wel minder stage-uren dan reguliere studenten.

Een vierde verschil is dat de begeleiding van ZiB'ers op de school in het begin intensiever is en daardoor ook kostbaarder in vergelijking met de begeleiding van deeltijdstudenten en reguliere studenten. Dit komt omdat van ZiB'ers wordt verwacht dat ze, vanwege hun aanstelling, na gemiddeld een paar maanden zelfstandig voor de klas kunnen staan.

Een laatste verschil is gerelateerd aan de afrondende fase. Reguliere studenten en sommige deeltijdstudenten moeten hiervoor een afstudeeronderzoek doen, in tegenstelling tot ZiB'ers en andere deeltijdstudenten. Als ZiB'ers het bekwaamheidsonderzoek halen, ontvangen zij een getuigschrift bekwaamheidsonderzoek. Deeltijdstudenten en studenten van een voltijdsopleiding ontvangen een regulier pabo-diploma.

Hoe verloopt de samenwerking tussen de verschillende actoren en welke wisselwerking/kruisbestuiving is er?

De samenwerking tussen pabo's en schoolbesturen wordt over het algemeen als positief ervaren. Er vindt meestal regelmatig overleg plaats over de begeleiding en voortgang van zij-instromers. Soms sluiten pabo's ook aan bij de voortgangsgesprekken op scholen waar ZiB'ers werkzaam zijn. Ook worden schoolbesturen vaak betrokken bij de (door)ontwikkeling van scholingstrajecten of opleidingsprogramma's. Vaste contactpersonen of partnerschappen van Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P) zijn wel cruciaal voor een succesvolle samenwerking. Binnen deze samenwerkingsverbanden worden bovenschoolse coördinatoren, mentoren en schooldirecteuren opgeleid en getraind in de begeleiding van zij-instromers. Voor ZiB-trajecten geldt dat de verwachtingen voor scholen ten aanzien van de begeleiding van ZiB'ers soms niet helder zijn, met name als de school nog niet eerder ervaring heeft opgedaan met het ZiB-traject.

Wat zijn, vanuit het perspectief van de diverse actoren, motieven om te kiezen voor zij-instroom in het beroep of zij-instroom in brede zin, dan wel voor een ander traject?

Voor ZiB'ers zelf zijn financiële argumenten doorslaggevend in de keuze voor een ZiB-traject in plaats van een verkorte of flexibele deeltijdopleiding. ZiB'ers krijgen direct betaald en zijn geen kosten kwijt aan hun scholingstraject. Ook is deze route door de relatief beperkte duur (twee jaar) aantrekkelijk. Deeltijdstudenten kiezen hiervoor omdat ze meer mogelijkheden zien om te leren en omdat ze een regulier diploma krijgen in plaats van een getuigschrift (bekwaamheidsonderzoek).

Schoolbesturen kiezen met name voor ZiB'ers vanwege het lerarentekort. De voorkeur gaat eigenlijk uit naar iemand met een pabo-diploma en dan speelt het type diploma (voltijd of deeltijd) volgens schoolbesturen geen rol. ZiB'ers zijn minder aantrekkelijk, omdat ze een forse investering vragen qua begeleiding. Ook vinden scholen het soms risicovol om ze gelijk veel verantwoordelijkheid te geven. Ondanks de bezwaren wordt de meerwaarde van ZiB'ers wel gezien: ze zijn volwassen en brengen een kritische blik met zich mee.

Wat zijn, vanuit het perspectief van de verschillende actoren, succesfactoren en belemmeringen van zij-instroom in het beroep en zij-instroom in brede zin gerelateerd aan de verschillende fases van de werving tot afronding?

Werving/oriëntatie

Wat betreft de fase die voorafgaat aan de start van een ZiB-traject, de oriëntatie- en selectiefase, is er een aantal aspecten die op dit moment succesvol verlopen. Ten eerste een oriënterende stageperiode, voorafgaand aan het geschiktheidsonderzoek. Dit is volgens schoolbesturen een succesvolle manier om kandidaten te selecteren. Ten tweede wordt ook het geschiktheidsonderzoek zelf door zowel schoolbesturen als pabo's gezien als een goede voorspeller voor een succesvol verloop van een ZiB-traject.

Een aandachtspunt in deze fase is het portfolio dat ZiB'ers moeten maken. Volgens een aantal ZiB'ers zit hierin nog veel overlap, waardoor het maken ervan onnodig veel tijd kost.

Opleiden/scholen en werken

Ook de fase van het opleiden of scholen van zij-instromers bevat een aantal succesvolle elementen. Ten eerste waarderen zij-instromers en pabo's het feit dat zij-instromers in een vaste groep, op een vast moment bij elkaar komen om ervaringen uit te wisselen. Ten tweede zijn zij-instromers ook tevreden over de begeleiding op de scholen en hun ontvangst in de teams. Ten slotte is ook de samenwerking tussen schoolbesturen en pabo's succesvol. Vaste contactpersonen vanuit beide partijen zijn hierin cruciaal.

Ook is er een aantal verbeterpunten wat betreft het opleiden en scholen van zij-instromers. Vanuit zij-instromers en schoolbesturen komt de roep om meer maatwerk. Pabo's erkennen dat hierin ontwikkeling mogelijk is, maar benoemen ook dat het wat vraagt aan de organisatorische kant, zeker gezien de toegenomen aantallen ZiB'ers en deeltijdstudenten. Specifiek voor het ZiB-traject is een aandachtspunt de kosten voor schoolbesturen voor de begeleiding van ZiB'ers. Schoolbesturen benadrukken dat de subsidie die zij hiervoor krijgen niet altijd toereikend is. Een ander aandachtspunt voor de ZiB is ervoor zorgen dat een ZiB'er de juiste begeleiding ontvangt. Er zijn enkele voorbeelden van scholen ZiB'ers vanaf de start voor de klas worden gezet zonder passende begeleiding. Ten slotte geldt specifiek voor de verkorte deeltijdopleiding dat studenten over het algemeen niet zo tevreden zijn over de inhoud van de opleiding en de uitdaging die dit hun biedt. Studenten hadden hier meer van verwacht.

Afronding

Een verbeterpunt voor de afronding van het ZiB-traject is het portfolio. Hierin zitten volgens ZiB'ers veel dubbelingen. Daarnaast zouden ZiB'ers het prettig vinden om ook op een niet-schriftelijke manier leeruitkomsten of bekwaamheden aan te kunnen tonen. Bij niet alle pabo's is dit nu mogelijk.

Wat zijn oorzaken van uitval van zij-instromers in het beroep en zij-instromers in brede zin binnen het scholingstraject/opleiding en daarna?

De uitval binnen het ZiB-traject is laag, vanwege de strenge selectie bij schoolbesturen en door het geschiktheidsonderzoek. Bij ZiB vallen kandidaten vooral uit vanwege persoonlijke omstandigheden of de zware combinatie van werk en privé. Ook hebben sommige kandidaten een ander beroepsbeeld waardoor ze uitvallen of ze ontwikkelen zich niet snel genoeg op pedagogisch-didactisch vlak. Ten slotte vallen enkele kandidaten uit vanwege een gebrek aan goede begeleiding op de school. ZiB'ers blijven vaak werken op de school waar ze het traject hebben gevolgd.

Bij de verkorte of flexibele deeltijdopleiding vallen kandidaten met name af vanwege de zware combinatie van opleiding, werk en privé of omdat ze toch een ander beroepsbeeld hadden.

Welke invloed heeft de toename van zij-instromers in het beroep en zij-instroom in brede zin op zowel de opleidingen als de scholen en hoe worden die effecten ervaren?

Het aantal ZiB'ers en deeltijdstudenten is de laatste jaren enorm toegenomen. Voor pabo's betekent dit dat ze versneld moesten nadenken over de inrichting en inhoud van het onderwijs. Hierin is ook samenwerking gezocht met schoolbesturen in de regio. De toegenomen aantallen volwassen zij-instromers vragen ook meer van de docenten van de pabo. Niet alleen is hun werkdruk hiermee verhoogd, maar zij moeten ook leren omgaan met volwassenen zij-instromers. Door pabo's is hiervoor ook geïnvesteerd in trainingen rondom volwassenendidactiek. Maatwerk is door de toegenomen aantallen soms lastig organiseerbaar voor de pabo's. Ten slotte is er door de pabo's ook geïnvesteerd in het trainen van assessoren voor het afnemen van de grote aantallen geschiktheidsonderzoeken.

Voor scholen geldt dat zij te maken hebben met veel meer aanmeldingen van potentiële ZiB'ers. Hierdoor is er meer druk komen te liggen op een goede werving- en selectieprocedure. Een aantal schoolbesturen heeft hiervoor de hulp ingeschakeld van een wervingsbureau. Ook zijn er veel schoolbesturen die een oriënterende stageperiode hebben opgezet om zo nog beter te kunnen selecteren. Van schoolbesturen vraagt de begeleiding van ZiB'ers een forse investering. Mentoren worden steeds beter getraind en voorbereid op hun rol in de begeleiding van ZiB'ers.

Ervaren scholen verschillen in kwaliteit (in het gegeven onderwijs, in de lerarenteams) door de komst van zij-instromers? En hoe zien zij de specifieke bijdrage van deze leraren aan het onderwijsproces?

Scholen benoemen dat ze geen verschil ervaren in kwaliteit door de komst van zij-instromers. De kwaliteit van leerkrachten is volgens hen meer persoonsafhankelijk, de opleidingsachtergrond is hierin niet bepalend. Wel is er een verschil in de mate van volwassenheid, waardoor zij-instromers soms sneller serieus genomen worden door leerlingen, ouders en collega's. Ook dragen zij-instromers soms innovatieve ideeën aan over de gang van zaken in het onderwijs. Door schoolbesturen wordt niet bewust geïnvesteerd in het benutten van de achtergronden van zij-instromers, maar dit wordt ook niet gemist door zij-instromers zelf.

Wat is er voor nodig om te zorgen dat zij-instromers in het beroep onderdeel worden van de reguliere opleidingen en ook op langere termijn behouden blijven voor het onderwijs?

Als het ZiB-traject wordt ingebed in de reguliere lerarenopleidingen, is het volgens schoolbesturen en pabo's van belang dat ZiB als aparte route blijft bestaan. De mogelijkheid om direct betaald voor de klas te staan, zou volgens hen behouden moeten blijven. Daarmee wordt een bepaalde doelgroep aangesproken die het onderwijs juist nodig heeft. Ook zouden schoolbesturen nog steeds een financiële compensatie moeten krijgen voor de begeleiding van ZiB'ers. Dit vraagt een forse investering en is cruciaal voor een succesvol ZiB-traject. Als het ZiB-traject onderdeel wordt van de reguliere lerarenopleidingen, vraagt dat ten slotte ook aanpassingen in het programma en het bekwaamheidsonderzoek. Die moeten beiden voldoen aan de eisen die aan opleidingen worden gesteld, bijvoorbeeld omtrent het aantal studiepunten.

Voortgezet onderwijs

4

4 Zij-instroom in het vo

4.1 Inleiding

Van de drie onderwijssectoren in deze evaluatie telt het voortgezet onderwijs de minste zij-instromers in het beroep. Terwijl het in de sectoren po en mbo over de totale periode 2017 tot en met 2020 om meer dan duizend subsidieaanvragen gaat, is er in het vo sprake van enkele honderden. Net als in de andere sectoren neemt het aantal ZiB-subsidieaanvragen wel toe.

De zij-instroom in het vo is complex omdat er sprake is van een grote diversiteit aan zij-instroomtrajecten, vakken, schooltypen, bevoegdheden en doelgroepen. Zij-instroom is sterk gerelateerd aan lerarentekorten en die tekorten spelen vooral voor specifieke vakken en in specifieke regio's. Het gaat dan onder meer om de bètavakken, en vreemde talen zoals de klassieke talen, Duits en Frans. Regionale tekorten spelen onder andere in de grote steden. De routes naar het leraarschap in het vo zijn divers en kunnen, afhankelijk van de vooropleiding en werkervaring, variëren van kortdurende kopopleidingen tot volledige deeltijdtrajecten, aan hbo- en universitaire lerarenopleidingen (zie bijlage 1). Door die variatie is het onmogelijk om in het kader van dit onderzoek alle verschillende routes en varianten in het vo goed in beeld te brengen. De nadruk in het vo lag dan ook sterk op de ZiB-subsidietrajecten in de verschillende onderwijssoorten en in mindere mate op flexibele deeltijd. In de volgende paragrafen komen de belangrijkste bevindingen uit de gesprekken over zij-instroom in het vo aan de orde. Het gaat hierbij om interviews met zij-instromers (startend en afgerond), vertegenwoordigers van besturen (diverse functies o.a. bestuurders en HR-hoofden) en betrokkenen vanuit de lerarenopleidingen (hbo en universitair). Daarnaast is ook de voor vo relevante informatie uit gesprekken met experts en betrokken organisaties meegenomen.

4.2 Achtergrond vo

Zoals opgemerkt is het aantal ZiB'ers in het vo lager dan in het po of het mbo. Uit de gesprekken met betrokkenen komt naar voren dat de lerarentekorten in het vo nog niet zo urgent worden ervaren dat scholen zich gedwongen zien om zich te richten op zij-instromers. Ook lijken er in het vo meer mogelijkheden te zijn om acute tekorten op te vangen. Bijvoorbeeld omdat er door schaalgroottes meer mogelijkheden zijn voor het schuiven van uren, inzet van LIO's en doordat er bij een juiste vooropleiding kortere routes mogelijk zijn. Met een relevante vooropleiding kan bijvoorbeeld een kopopleiding gevolgd worden waarbij men, soms mede betaald door het schoolbestuur of de oude werkgever, binnen een jaar een bevoegdheid voor een specifiek vak kan halen. Deze kopopleidingen zijn in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.

Uit de gesprekken in het po, vo en mbo blijkt dat scholen of schoolbesturen in het vo ZiB minder vaak als optie zien voor de werving van personeel dan in het mbo of po. Illustratief is de situatie bij een van tweedegraadsopleidingen in dit onderzoek. Deze opleiding telt honderden mensen in de flexibele deeltijdopleiding tegenover minder dan tien met een ZiB-subsidie. Schoolbesturen hebben, wanneer er een keuze is, in de meeste gevallen een voorkeur voor een reeds bevoegde leraar. Het aannemen van een ZiB'er wordt vaak gezien als 'gedoe', waarbij onzekerheid over de geschiktheid op het moment van het aangaan van de arbeidsovereenkomst, de benodigde begeleiding en de kosten als drempels worden genoemd.

We zijn in het onderzoek weinig vo-scholen tegengekomen die bewust werk maken van het werven van zij-instromers.¹⁸ De ervaring van de geïnterviewde scholen met zij-instromers is vaak een gevolg van een zij-instromer die zich aandient naar aanleiding van een vacature. Uitzondering hierop zijn scholen die regelmatig gebruikmaken van instromers uit het traject Trainees in Onderwijs (TIO, voorheen Eerst de klas).

Op de vraag naar de betekenis van zij-instroom in het algemeen wordt door de lerarenopleidingen in eerste instantie gewezen naar het belang voor de zij-instromer zelf: een mogelijkheid voor mensen die

¹⁸ In het vo is met vertegenwoordigers van scholen en schoolbesturen gesproken. Voor de leesbaarheid spreken we in dit hoofdstuk soms van 'scholen' voor de combinatie van scholen en schoolbesturen.

een overstap willen maken. Daarna wordt het werkgeversperspectief genoemd: zij-instroom als bron voor de personeelsvoorziening. Scholen met recente ervaring met zij-instromers, vinden het een waardevolle mogelijkheid. HR-hoofden noemen naast de opvulling van een vacature ook 'de blik van buiten' als voordeel van zij-instroom. We komen daar later, bij de bespreking van de opname in de school, nog op terug. We gaan nu eerst in op de oriëntatie en keuzemotieven van de potentiële zij-instromers.

4.3 Oriëntatie en werving

Keuzemotieven

Waarom willen mensen een overstap maken naar het onderwijs? Vaak gaat het om een ideëel motief. De wens om werk te doen dat maatschappelijk nut heeft en bijdraagt aan de ontwikkeling van jongeren. Naast deze pull-factor worden er ook push-factoren genoemd: het uitgekeken zijn op het werk in het bedrijfsleven, bijvoorbeeld omdat het sociale aspect daar ontbrak. Uit de interviews met begeleiders en zij-instromers zelf komt naar voren dat een deel van de zij-instromers ooit heeft overwogen om het onderwijs in te gaan, maar in het verleden een andere keuze heeft gemaakt en nu na een carrière in een andere sector alsnog de overstap naar het onderwijs wil maken. De mogelijkheid om direct te starten met een betaalde baan is een belangrijke overweging om te kiezen voor een ZiB-traject. Sommige zij-instromers vertellen dat zij met de keuze voor het onderwijs financieel een forse stap terug zetten ten opzichte van hun vorige baan of mogelijke alternatieven.

Vanuit de opleidingen wordt bevestigd dat bij de voor ZiB of deeltijd financiën een belangrijke rol spelen: het zijn vaak mensen in een bepaalde levensfase, die het inkomen/de aanstelling hard nodig hebben.

Verwachting en realiteit: belang voorlichting en zicht op praktijk

De verwachting over het onderwijs en de praktijk blijken nogal eens uit elkaar te lopen. Geïnterviewden vanuit opleidingen en scholen stellen dat potentiële zij-instromers nog te vaak een romantisch beeld van het onderwijs hebben. Daarom wordt vanuit verschillende kanten gewezen op het belang van het meelopen in het onderwijs, het kijken in de klas en het praten met docenten om zo zicht te krijgen op de praktijk. Oriëntatieprogramma's voorzien steeds vaker in deze mogelijkheid en ook scholen bieden serieus geïnteresseerden de mogelijkheid om dagdelen mee te lopen. Binnen sommige schoolbesturen is het bijvoorbeeld gebruikelijk om kandidaten bewust bij verschillende schooltypes te laten kijken. Dit met het idee om de blik van kandidaten te verbreden en te kijken wat eventueel het beste past. Een schoolbestuur gaf hierbij als voorbeeld: "Wij kregen iemand binnen die sterk gericht was op de havo, maar die na het meelopen heel bewust heeft gekozen voor het vmbo.". Oriëntatie op verschillende scholen, indien beschikbaar, kan ook het risico op een eventuele 'mismatch' tussen de persoon en school(cultuur) verminderen.

Geïnterviewden vanuit personeelszaken benadrukken het belang van een goed gesprek tussen de potentiële zij-instromer en betrokkenen binnen de school in de oriëntatiefase. In dat gesprek moet duidelijk worden dat lesgeven in het vo niet alleen gaat om kennisoverdracht, maar dat je als docent ook echt iets moet hebben met jongeren ("die zitten lang niet altijd te wachten op een docent Duits of wiskunde en daar moet je wel mee om kunnen gaan"). Ook hier geldt dat het belangrijk is om een goed beeld te krijgen van wat het leraarschap in de praktijk inhoudt.

In verschillende regio's werkt men nu samen om mogelijke kandidaten te helpen bij de oriëntatie en matching (bijvoorbeeld in de Rotterdam, Noord Holland en Nijmegen). Een HR-medewerker van een groot bestuur constateert dat het regionaal loket een verbetering is omdat kandidaten in de startfase niet meer van het kastje naar de muur worden gestuurd en dat er nu sprake is van een betere voorlichting en matching. Ook in specifieke ZiB-trajecten als Aan de slag voor de klas¹⁹ (universitaire lerarenopleiding, ulo) krijgen kandidaten een bredere oriëntatie en ondersteuning bij het vinden van een baan. Op

¹⁹ 'Aan de slag voor de klas' kan verwijzen naar verschillende onafhankelijk van elkaar lopende programma's. Er is een langer bestaand (landelijk) programma dat zich vooral richt op de zij-instroom vanuit het bank- en verzekeringswezen. Daarnaast is er vanuit de Universiteit van Amsterdam een (lokaal) programma Aan de slag voor de klas dat zich vooral richt op bèta-zij-instroom in het vo.

landelijk niveau heeft het in 2020 gestarte Onderwijsloket de functie gekregen om belangstellenden te informeren over mogelijkheden en routes naar het leraarschap. Dat was en is nodig omdat niet altijd duidelijk is hoe je leraar kunt worden. Dat geldt voor belangstellende overstappers, maar zo bleek uit gesprekken soms ook bij opleidingen en besturen.

Keuze voor route. Weten wat er mogelijk is en wat past

De keuze voor een route wordt door diverse, persoonsgebonden zaken bepaald. Zoals soort ervaring, mate van zelfvertrouwen en de noodzaak van een betaalde aanstelling. Ook de duur van de opleiding en de mogelijkheden om werk, opleiding en privé te combineren zijn van belang.

De keuze voor het ZiB-traject komt over het algemeen voort uit de wens om werk en opleiding te kunnen combineren, wat van belang is om een inkomen te verdienen. De subsidie helpt kandidaten om over een drempel te stappen. Maar het is geen eenvoudig traject, zo wordt vanuit de opleidingen gesteld: *“De eisen aan geschiktheid [voor ZiB’ers] zijn zwaarder dan voor deeltijders. Ze moeten meteen voor de klas. Er staat grote druk op: de bevoegdheid moet in twee jaar worden gehaald. Deeltijders hebben daarvoor in de regel meer lucht dan ZiB’ers”.*

Voor een ZiB-traject moet je ook een aanstelling bij een school vinden. Dat blijkt, zeker in het vo, niet altijd eenvoudig. Soms omdat de vraag er niet is of omdat vraag en aanbod moeilijk bij elkaar te brengen zijn. De routes om, in het geval van een ZiB-traject, een school te vinden verschillen. In ons onderzoek kwamen we bijvoorbeeld tegen dat zij-instromers hun eigen oude middelbare school hadden benaderd, alle scholen in de regio een open sollicitatie hadden gestuurd of via een regionaal zij-instroomprogramma bij een school met een vacature uitkwamen. In het geval dat ZiB wordt gebruikt om een tweede bevoegdheid te halen heeft men meestal al een baan op een school en speelt matching geen rol. ZiB als route naar een tweede bevoegdheid in het vo zijn we in dit onderzoek weinig tegengekomen.

ZiB vraagt veel van de zij-instromer en is daarom volgens opleiders niet voor iedereen het meest passende traject. Een opleider geeft aan dat sommige zij-instromers te makkelijk denken over het werken in het onderwijs, en dat in combinatie met de opleiding. Een andere ervaren opleider die veel te maken heeft met potentiële zij-instromers vindt ZiB in de huidige vorm zelfs een *‘draak van een opleiding’*. De argumenten die hij hiervoor noemt, worden vaker als knelpunt genoemd. Het gaat vooral om aspecten zoals dat je bij de start van een ZiB-traject een baan moet hebben in het onderwijs, dat je direct voor de klas staat, dat de duur is vastgesteld op twee jaar en dat er nog onvoldoende maatwerk mogelijk is bij de opleidingen. De genoemde opleider stelt dan ook *“Als het je lukt om het in een deeltijdopleiding te doen, heeft dat de voorkeur, dan creëer je veel meer rust, maar als je brood op de plank wilt dan kan dat niet... Dat is jammer want in de deeltijdopleiding is nu bijvoorbeeld meer tijd voor didactiek”*. Vanuit de universitaire lerarenopleidingen wordt erop gewezen dat het ZiB-traject zwaarder is dan een aantal andere routes: *“Je moet meteen voor de klas. Voor wie dat niet wil is deeltijd-ulo slimmer (met een halfjaar opleiding en een halfjaar stage). En als je een deeltijdopleiding voor een tekortvak volgt, krijg je na verloop van tijd tijdens je studie toch wel betaalde uren”*.

Werving

De meeste scholen voeren geen expliciet beleid om ZiB’ers te werven. Scholen geven aan dat bij vacatuerevulling de voorkeur uitgaat naar een instromer van een reguliere lerarenopleiding, eventueel in combinatie met werkervaring. Volgens een van de scholen is een ZiB’er vooral een alternatief als het niet lukt een docent van een reguliere opleiding te werven. Die kandidaten zijn makkelijk inpasbaar, en aan ZiB’ers kleeft een risico: ze zijn nog niet bevoegd, onderwijs is nieuw voor ze en als werkgever ga je wel een arbeidsovereenkomst aan. Er zijn echter ook pluspunten van ZiB’ers. Het is fijn dat ze direct voor de klas kunnen en het tijdspad van twee jaar is te overzien. Een school zegt wel dat voor de praktijkvakken in het vmbo docenten met een ZiB of PDG achtergrond goed gedijen. De subsidie is ook een voordeel, maar over de vraag of die kostendekkend is, verschillen scholen van mening. Andere uitzonderingen zijn scholen die eerstegraads docenten via het TIO-traject werven. De werving via de lijn met duale studenten wordt succesvol genoemd.

Uit gesprekken met zij-instromers en een van de schoolbesturen kwam naar voren dat de aanvraag voor ZiB soms rommelig verloopt. Dat kan ook te maken hebben met onervarenheid van de betreffende schoolbesturen. Een van ZiB'ers omschreef haar positie bijvoorbeeld zo: *“Ik ben het zij-instroom proefkonijn op onze school”*. De interviews met zij-instromers uit het vo illustreren dat er organisatorisch soms nog veel mis gaat en dat het starten van het traject heel veel regelwerk vraagt van de kandidaat zelf. Dat geldt zowel voor de aanmelding als de invulling van de opleiding. Mogelijk speelt hierbij ook een rol dat ZiB in het vo zo beperkt voorkomt; daardoor vraagt het om een relatief op maat gesneden traject waar opleidingen niet altijd in kunnen voorzien. Een recent gestarte zij-instromers gaf aan dat zij er met de opleiding in haar eigen stad niet uitkwam (mede omdat de aanvraag was blijven liggen) en ze daarom is uitgeweken naar een andere, verder weg gelegen, opleiding.

Geschiktheid en aansluiting bij ervaring

Afhankelijk van de situatie en voorkeuren maakt iemand die een overstap naar het onderwijs ambieert de keuze voor de opleidingsroute (regulier, deeltijd) of de beroepsroute. In het eerste geval gelden de reguliere ingangseisen voor toelating tot de opleiding. In het tweede geval gelden de ZiB-eisen. Die eisen zijn bijvoorbeeld te vinden via rijksoverheid.nl en onderwijsloket.com.²⁰ Het Onderwijsloket beschrijft deze in korte vorm als volgt:

“Je komt pas in aanmerking voor het formele (gesubsidieerde) traject Zij-instroom in het beroep als je een hbo- of wo-diploma hebt. Verder moet je een aanstelling hebben bij een school. Zoals beschreven gelden er voor ieder zij-instroomtraject specifieke voorwaarden om je te mogen aanmelden: de uiteindelijke toelatingseisen hangen af van het antwoord op de vraag welke bevoegdheid je wilt halen.”

Bron: Onderwijsloket.com

Een geschiktheidsonderzoek geldt als vereiste voor de start van het ZiB-traject.²¹ Het geschiktheidsonderzoek is bedoeld om te beoordelen of de kandidaat voldoende geschikt is om voor de klas te kunnen staan, of die in staat is om binnen twee jaar een bevoegdheid te halen en welke aanvullende scholing en begeleiding nodig is. Het geschiktheidsonderzoek kan door het schoolbestuur of de kandidaat zelf worden aangevraagd.

Het geschiktheidsonderzoek heeft verschillende elementen, er zijn verschillen tussen hogescholen in hoe het wordt aangepakt. Onderdeel zijn onder meer: gesprek met docenten van school en opleiding, criterium gericht interview (CGI) en een portfolio. Twee opleidingen melden dat het geschiktheidsonderzoek in ontwikkeling is. Er wordt voor het onderzoek onder meer gekeken naar de vijf docentrollen. Een van de opleidingen geeft aan dat het moeilijk is om heldere criteria voor geschiktheid te bepalen. Naast het bepalen of iemand wel of niet geschikt is, wordt het geschiktheidsonderzoek ook gebruikt om in kaart te brengen van wat de kandidaat al kan en wat nog aandacht vraagt, zodat opleiding en begeleiding daarmee rekening kunnen houden. Voor de kandidaten is de procedure van belang, omdat hierin de vrijstellingen worden bepaald. Een van de kandidaten spreekt waardering uit voor de grondigheid van het onderzoek met persoonlijk feedback. Er zijn ook zij-instromers die vinden dat onvoldoende rekening wordt gehouden met hun kennis en ervaring in het opleidingsprogramma en dat opleidingen te streng zijn in het toekennen van vrijstellingen. Een van de scholen wijst hier ook op.

Vanuit de opleidingen wordt de vergelijking gemaakt met de deeltijdopleidingen: *“De selectie met een geschiktheidsonderzoek is voor ZiB'ers zwaarder. Die is er voor deeltijders eigenlijk niet. Daar worden wel kennis en vaardigheden gewogen voor eventuele vrijstellingen, maar dat is eigenlijk later”*.

Vanuit verschillende kanten is overigens opgemerkt dat de timing van het geschiktheidsonderzoek in de praktijk beter kan. Aanstelling en scholing lopen niet altijd synchroon en ZiB'ers staan soms al langere tijd, soms meer dan een half jaar, voor klas voordat de geschiktheid wordt vastgesteld. Deels heeft dat

²⁰ Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/vraag-en-antwoord/hoe-word-ik-zijinstromer-in-het-onderwijs>

Onderwijsloket: <https://www.onderwijsloket.com/kennisbank/routes-naar-het-leraarschap/>

²¹ Zie [Artikel 118l Wet op het voortgezet onderwijs](#)

nu te maken met COVID-19, waardoor het maken van fysieke afspraken lastiger is. Maar er spelen ook andere oorzaken die te maken hebben met de tijdige aanvraag en afstemming tussen de betrokken partijen.²² We hebben geen cijfers over kandidaten die in de aanloop van het geschiktheidsonderzoek afhaken. Ook over de aantallen zij-instromers die bij het geschiktheidsonderzoek alsnog afvallen, is niets bekend. Op basis van de gesprekken lijkt dat laatste in het vo niet veel voor te komen. Uiteraard maken schoolbesturen bij de aanstelling zelf een inschatting van de kwaliteiten van de kandidaat.

4.4 Tijdens de opleiding

Bij een ZiB-subsidie gaat het altijd om een aanstelling bij de school in combinatie met een scholingstraject dat in twee jaar moet worden afgerond. Als er sprake is van bijzondere omstandigheden kan er eventueel uitstel worden verleend. De wijze waarop de invulling wordt gegeven aan het werk, de scholing en de combinatie daarvan kan sterk verschillen. Dat heeft uiteraard te maken met de persoon (ervaring, vooropleiding), de school (mate van tekort, ruimte voor begeleiding) en de opleiding (inrichting opleiding, ruimte voor maatwerk). Het vo wijkt af van het po omdat het lesgeven zich op een specifiek vak richt, een vak waar de zij-instromer een gedegen kennis van heeft. ZiB'ers staan in het vo in veel gevallen snel, dat wil zeggen binnen enkele weken na hun start op de school, zelfstandig voor de klas.

Inrichting van de trajecten

Zoals we eerder al schreven gaat het in het vo om weinig ZiB'ers. Opleidingen hebben, uitzonderingen daargelaten, te maken met enkelingen die deze route volgen. De wijze waarop opleidingen omgaan met ZiB'ers kan behoorlijk verschillen. Het gaat dan om verschillen in de beoordeling van de onderdelen die wel of niet gevolgd moeten worden, het aanbod en de mogelijkheden voor maatwerk en administratief-organisatorische zaken. In praktijk draaien veel ZiB'ers mee in de deeltijdopleiding en volgen ze samen met de 'verkorte deeltijders' opleidingsmodules en is er sprake van wat een geïnterviewde opleider noemde 'gestandaardiseerd maatwerk'. Een voorbeeld van een uitzondering is het Amsterdamse ulotraject Aan de slag voor de klas: de zij-instromers in dat traject volgen de opleiding in een eigen cohort (mogelijk door grotere groep, geïntensiveerd in vier intensieve weken, aangevuld met een aantal avondbijeenkomsten).

Er zijn verder wel grote verschillen tussen de trajecten van ZiB'ers en 'verkorte deeltijders'. Het ZiB-traject start nadat op basis van het geschiktheidsonderzoek een begeleider wordt toegewezen en een scholingsplan wordt gemaakt. In dit plan worden de beoogde leeropbrengsten vastgelegd en wordt een start gemaakt met het portfolio. Met de begeleider van de lerarenopleiding wordt toegewerkt naar het bekwaamheidsonderzoek. Gedurende de week is er een opleidingsdag of twee opleidingsavonden. Het TIO-traject wijkt hiervan af, daar zijn er twee volle opleidingsdagen: een aan de lerarenopleiding en een van het traineeprogramma, met de andere trainees. Die tweede opleidingsdag wordt als waardevol, maar ook als erg zwaar ervaren.

In de praktijk blijkt dat ZiB'ers heel veel zelf regelen en daarbij tegen organisatorische problemen aanlopen. Een van de geïnterviewde zij-instromers zegt over het ZiB-traject en de opleiding het volgende:

“Het is een illusie dat je het in twee jaar kan halen. Ik heb alles net gehaald, maar ik ben altijd een vlugge leerling geweest [...]. Er heerst een angst om vrijstellingen te geven, er is een heel hoge vraag naar bewijslast. Er is weinig vertrouwen in de vorm van EVC of 'expert judgement'. Beter zou het zijn om op school te komen en te kijken hoe het gaat. En bijvoorbeeld een grotere rol voor de beoordeling van collega's in het werkveld. En/of laat iemand van de opleiding in de klas komen kijken, geef ruimte. Nu vraagt de opleiding onevenredig veel tijd, het vertraagt en frustreert. [...]”

²² Dit punt blijkt niet uniek voor de 'coronaperiode'. In de evaluatie van de voorloper van de huidige zij-instroomsubsidie komt de periode tussen aanstelling en het vaststellen van de geschiktheid ook al als aandachtspunt naar voren. Zie: Evaluatie van het zijinstroomtraject leraren in het voorgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs. Inspectie van het Onderwijs, 2012, (bladzijde 13).

Een zij-instromer die vanuit het po komt, is erg tevreden over het niveau van de opleiding, dit was hoger dan op de pabo.

De combinatie met werk

Alle partijen zijn het er overigens over eens dat ZiB een zwaar traject is, met een hoge werklast. Een belangrijk verschil tussen de trajecten van individuele zij-instromers is het aantal lesuren dat zij geven. Een van de geïnterviewde zij-instromers startte met drie lesuren per week in de brugklas terwijl een ander vanaf de start twintig lesuren per week verzorgde. Deze laatste had, zeker in combinatie met een jonge kinderen thuis, nauwelijks meer tijd om de opleiding ernaast te doen. Wat betreft de ureninzet zijn er overigens verschillende perspectieven mogelijk. Soms is er vanuit de zij-instromer zelf de behoefte om vanuit financiële noodzaak zoveel mogelijk uren te werken en soms is er druk vanuit het bestuur om meer uren te werken om de vacante uren op te vullen. In het geval dat de belangen gelijk opgaan lijkt er geen probleem. Echter in gesprekken met opleidingen is er op gewezen dat bij ZiB'ers met een te grote urenbelasting de opleiding soms in het gedrang komt, terwijl dat een wezenlijk onderdeel van het traject is.

Een belangrijke oorzaak van de ervaren werkdruk is dat ZiB'ers snel voor de klas komen zonder veel pedagogisch-didactische achtergrond, dat maakt het spannend. Een ZiB'er beschrijft dit als een emotionele achtbaan, met een werkdruk die in het begin niet fijn was. Wat in het TIO-programma erg wordt gewaardeerd is onder meer een hele korte pedagogisch-didactische cursus voor de start van het schooljaar. De directeur van een school die regelmatig TIO'ers aanneemt onderschrijft dit: *“Ze hebben soms buikpijn, maar vinden het ook leuk om van betekenis te zijn. Ze zijn daarna wel toe aan vakantie.”*

Samenwerking

ZiB'ers merken het als de samenwerking tussen de opleider en de school goed is. De uitkomsten uit de interviews zijn wisselend op dit punt: een aantal is hier enthousiast over, maar er zijn er ook die vinden dat de samenwerking beperkt is en beter zou kunnen.

Dankzij een goede samenwerking kan het opleidingstraject efficiënt verlopen. De begeleiding is goed geborgd en afgestemd en opbrengsten van opleiding en werk kunnen over en weer goed gebruikt worden. Dat zie je bijvoorbeeld terug in het aansluiten van de lerarenopleiding bij intervisiebijeenkomsten of in hoe de lerarenopleiding rekening houdt met een bijzondere doelgroep van een school (zoals vavo). Dit is een voordeel voor de ZiB'er en voor de school. Een ZiB'er noemt dat de overstap naar een andere lerarenopleider vanwege nabijheid dankzij hulp van de school soepel verliep. Dat de opleider en school elkaar goed kennen, ontzorgt de ZiB'er en wordt dan ook vanuit alle perspectieven gezien als een succesfactor.

Het tegendeel is ook waar: daar waar de samenwerking niet goed is, heeft een ZiB'er daar last van. Dit betekent dat de ZiB'er heel veel zelf moet uitzoeken. Een ZiB'er noemt in dat kader de onduidelijkheid van het opleidingsprogramma van de lerarenopleiding, en andere ZiB'er geeft aan dat de school nog geen ervaring had met de subsidieaanvraag, wat veel gedoe opleverde. Een van de lerarenopleidingen geeft aan dat de samenwerking in de driehoek nog verder ontwikkeld moet worden. Hoe dit in het po en mbo gebeurt, is daar een voorbeeld voor. Zo wordt, volgens deze opleider, in het po de opleiding al bij de sollicitatieprocedure voor zij-instromers betrokken. Dat de samenwerking in dit geval nog niet verder ontwikkeld is, wordt geweten aan een lagere urgentie voor het werven van zij-instromers in vergelijking met andere delen van het land en andere onderwijssectoren met hogere lerarentekorten.

4.5 Opname in de school

Negatieve beeldvorming uit het verleden

De mate waarin scholen openstaan voor zij-instromers heeft onder meer te maken met beeldvorming uit het verleden. Bij schoolbesturen en beleidsmakers wordt soms verwezen naar de periode rond 2005, toen er ook sprake was van (dreigende) tekorten en er ook werd ingezet op zij-instroom. Uit die periode

is soms het beeld blijven hangen dat zij-instromers zonder stevige opleiding, tegen een beter salaris binnenkwamen met het idee *“hoe moeilijk kan dat lesgeven nu eigenlijk zijn”*, het vervolgens niet waarmaakten en snel weer uit het onderwijs vertrokken. Het is niet duidelijk in hoeverre dat beeld terecht is, maar het is volgens sommigen nog steeds van invloed op de huidige terughoudendheid bij schoolbesturen.

Acceptatie

Verschillende besturen en opleidingen hebben overwegend positieve ervaringen met zij-instroom. In het onderzoek hebben we ook een voorbeeld gezien van een zij-instromer die de voorkeur kreeg boven de solliciterende bevoegde kandidaten. Vanuit een specifiek universitair programma voor bèta-zij-instromers ziet men ook dat de zij-instromers overwegend positief ontvangen worden op de scholen en daar ook niet als bedreiging worden gezien. In de gevallen dat het wel ‘stroef’ liep ging het bijvoorbeeld om een mismatch tussen de zij-instromer en de school (*“Als je zelf wat ouderwets bent ingesteld en terecht komt op een nieuwe, innovatieve school gaat dat niet altijd goed”*) of omdat de begeleiding vanuit de school als te schools ervaren werd. Een van de besturen uit het onderzoek constateert dat er binnen de secties geen probleem is met de acceptatie van zij-instromers, maar wel met hybride docenten. Dat heeft dan vooral te maken met de problemen bij de verdeling van de taken en de roosterwijzigingen (*“het wordt niet gevoeld als gelijke monniken, gelijke kappen”*).

Positie en rollen van de zij-instromer

Het verschilt hoe breed de ZiB'ers worden ingezet. Een van de opleidingen probeert erop toe te zien dat de zij-instromers alleen voor lestaten worden ingezet. Als het takenpakket te breed wordt, kan de opleiding in gevaar komen. Bij sommige scholen moet er wel eens op gewezen worden dat de zij-instromer te breed wordt ingezet.

Er is een verschil tussen het soort zij-instromer en de inzetbaarheid. Zij-instromers die vanaf de pabo komen zijn volgens een school sneller breed inzetbaar dan zij-instromers uit het bedrijfsleven. Eerstegraders die uit het TIO-traject komen, worden soms voor projecten ingezet, die aansluiten op het trainee-traject. Ook de opstelling van de zij-instromer zelf speelt een rol. Een zeer ervaren begeleider zegt over de beginnende zij-instromer: *“Je bent begonnen maar je bent nog geen leraar. Het onderwijs zit niet te wachten op mensen die denken dat ze het al kunnen. In de beginfase moet duidelijk worden dat het een vak is, dat het best wel een ingewikkeld vak is. Het is belangrijk om ook tot dat reële besef te komen.”*. Een school merkt op dat een zij-instromer wel coachbaar moet zijn, en als dat niet zo is, en deze persoon ‘veel praatjes heeft in de vakgroep’, het moeilijk wordt.

Overigens wordt vanuit verschillende kanten opgemerkt dat zij-instromers in het ZiB-traject over het algemeen zeer gemotiveerd en betrokken zijn. Naast de rol van ‘beginner’ kan de zij-instromer, als daar oog voor is, ook andere rollen spelen. Een van de betrokken HR-hoofden zei daarover: *“Als we kijken naar het docentcorps dan moet je zij-instroom altijd doen. Het zorgt voor verzakelijking, ze brengen andere dingen mee en stellen bijvoorbeeld de vraag: ‘Waarom doe je het zo?’”*.

Gebruik kennis en kunde zij-instromer

Maar weinig scholen voeren bewust beleid op het werven van zij-instromers. Meestal komen zij met zij-instromers in contact als die zich in een sollicitatieprocedure aandienen. Het benutten van expertise van zij-instromers lijkt op vo-scholen nog niet erg ontwikkeld. Gevraagd naar het effect van zij-instromers op de school, lijkt er weinig ander effect te zijn dan de vervulling van de vacature. Een school die wel actief zij-instromers werft, wijst wel op de meerwaarde van deze kandidaten. Illustratief is een zij-instromer die haar kennis graag wilde inzetten voor een project gerelateerd aan haar oude werkveld, maar kreeg te horen dit beter niet te doen, omdat ze nog geen echte docent was. Dat haar kennis en kunde niet werd gebruikt, ervaaarde zij als demotiverend.

Enkele geïnterviewden wijzen erop dat voor een beter gebruik van zij-instromers veranderingen nodig zijn in het hrm-beleid en de houding van besturen/scholen: dit zou meer gericht moeten zijn op de langere termijn en een beter en gevarieerder loopbaanperspectief.

4.6 Begeleiding en uitval

Begeleiding

Begeleiding van de zij-instromer is de meest genoemde succesfactor, door zowel de lerarenopleidingen als de scholen. Die begeleiding moet komen van de opleiding en vanuit de school. Vanuit de opleiding wordt er vaak één, en soms twee docenten (een pedagogisch-didactisch, een vakinhoudelijk) aangewezen die het eerste aanspreekpunt is voor de student, en die de student begeleidt bij de voortgang van de student in de opleiding. Begeleiding op de werkplek is ook van groot belang. Opleidingen dringen erop aan dat scholen de docenten die deze taak hebben, goed faciliteren. Bij scholen die onderdeel uitmaken van een samenwerkingsverband Samen Opleiden zijn er schoolopleiders en werkplekbegeleiders die voldoende geëquipeerd en gefaciliteerd zijn voor deze taak. Ook buiten deze samenwerkingsverbanden zijn er scholen die dit goed geregeld hebben. Toch zijn er volgens de lerarenopleidingen ook scholen die dit minder goed geregeld hebben.

Een van de lerarenopleidingen is ook kritisch naar de begeleiding die zij zelf biedt. Aan het begin, bij het aanleggen van het portfolio, en naar het eind toe, in de voorbereiding op het bekwaamheidsassessment, is de begeleiding goed op orde. Maar gedurende het praktijkgedeelte zit er een hiaat, de opleiding heeft daar weinig zicht op. Een intensievere samenwerking met de scholen moet dit verbeteren. Voor deze lerarenopleiding is ZIB in het vo nog tamelijk nieuw, dezelfde instelling zegt voor mbo en po een stuk verder te zijn.

De begeleiding van zij-instromers vraagt in veel gevallen om een andere benadering dan de jongere studenten uit de reguliere voltijdsopleiding, maar is wel nodig en belangrijk zo wordt in de interviews benadrukt. Een geïnterviewde zegt over het verschil: *“Zij-instromers zijn over het algemeen erg gemotiveerd. Ze zijn gemiddeld ook veel zelfstandiger dan de jongere voltijdstudent. Maar ze zijn ook echt nog lerend. Als school en opleider moet je een balans vinden tussen vrijlaten en begeleiden. Je kunt er ook niet te snel vanuit gaan dat ze alles doorzien en kunnen. Aan de andere kant nemen ze ook heel veel kennis en ervaring mee, die ze echter niet altijd kunnen inzetten (en dat is ook wel iets waar ze tegenaan lopen).”*.

De zij-instromers zijn wisselend tevreden over de begeleiding. Een aantal zij-instromers ziet verbetermogelijkheden, vooral in het krijgen van meer feedback en begeleiding op de werkplek. Ook een zij-instromer die vanuit het po is overgestapt geeft aan hieraan behoefte te hebben gehad. Dat is interessant omdat juist een van de scholen met zowel zij-instromers vanuit het po als vanuit het bedrijfsleven ervaart dat de instromers vanuit het po minder begeleiding nodig hebben dan die uit het bedrijfsleven. Een zij-instromer is juist kritisch naar de lerarenopleiding: het duurde een jaar eer er een studieloopbaanbegeleider werd toegewezen en lange tijd was er veel onduidelijkheid over het programma.

De begeleiding vanuit de scholen vindt plaats vanuit de infrastructuur die er is voor startende leraren. Veelgebruikte instrumenten zijn intervisiegesprekken en feedback op lessen. Zij-instromers kunnen meedraaien in een programma voor startende leraren en activiteiten van een (academische) opleidingschool. Een school die hier geen onderdeel van uitmaakt heeft wel zelf schoolcoaches die gefaciliteerd worden om nieuwe docenten te begeleiden.

Kortom: begeleiding is een succesfactor, en dat vraagt facilitering.

Uitval tijdens het traject (na de oriëntatie)

Zowel de scholen als de lerarenopleidingen zeggen overwegend weinig uitval van zij-instromers te zien. De zij-instromers zelf zien in hun groepen wel enkele uitvallers. Uit cijfers en gesprekken komt naar voren dat uitval bij ZIB-trajecten niet hoger is dan in andere routes naar het leraarschap.²³ Uitval is voor de scholen en opleidingen geen urgent probleem.

²³ We beschikken niet over precieze cijfers wat betreft de uitval in de ZIB-trajecten. DUO-analyses (zie ook hoofdstuk 2) laten zien dat 75 procent van eerdere lichten ZIB (po en vo) na ongeveer drie à vier jaar nog steeds in het onderwijs werkzaam zijn. Een kwart werkt na die drie à vier jaar dus niet meer in het onderwijs (waarvan een onbekend deel nog wel het ZIB-traject heeft afgerond). In de Loopbaanmonitor is sprake van een uitvalpercentage van vijf procent onder zij-instromers die nog bezig zijn met het traject. Het werkelijke uitvalpercentage zal naar alle waarschijnlijkheid dus ergens tussen de vijf en 25 procent liggen.

Wanneer er toch sprake is van uitval, worden daarvoor diverse redenen aangewezen. De lerarenopleidingen wijzen als eerste oorzaak bepaalde persoonlijke omstandigheden van de zij-instromer aan en daarnaast, soms, het tekortschieten van de begeleiding vanuit de werkgever. Ook komt het voor, zowel volgens een van de scholen als een lerarenopleiding, dat sommige zij-instromers gedurende het traject tot de conclusie komen dat het onderwijs toch niets voor hen is. Een school ziet de oorzaak van de uitval daarom vaker als beroepsgelateerd dan opleidingsgerelateerd. Het gaat om moeite met het sociale aspect van een klas: klassenmanagement, omgaan met stress, iedereen aan de praat krijgen, veel nakijkwerk en altijd performen. Een opleider wijst ook op het zich thuis voelen in een onderwijsorganisatie. Zij kent voorbeelden van zij-instromers die het contact met leerlingen in principe goed aangaat, maar moeite hebben met de organisatie. Hierbij kan het uitmaken op welke school iemand terecht komt: een meer conservatieve zij-instromer past misschien niet goed op een hele moderne, innovatieve school. Studenten uit de reguliere lerarenopleiding kunnen in zo'n geval relatief makkelijk switchen, maar bij zij-instromers is dat moeilijker: zij hebben een baan op die school.

Dat doet vermoeden dat er in de voorlichting over de opleiding en het werken in het onderwijs winst te behalen is. Door diverse betrokkenen vanuit alle perspectieven wordt de voorlichting als een verbeterpunt benoemd. En lerarenopleider zegt dat sommige kandidaten verwachten de opleiding er makkelijk bij te kunnen doen, gezien het opleidingsniveau en de werkervaring die ze hebben. In de praktijk blijkt het vaak zwaarder dan verwacht. Diverse geïnterviewden wijzen op het belang van een goede oriëntatieperiode. Uit het oriëntatieprogramma 'Zin in lesgeven' blijkt dat dit kan leiden tot een eerste schifting: ongeveer driekwart van de mogelijk geïnteresseerden valt in dit programma al snel af. Op een aantal scholen is er voor de vakantie een introductie, om kennis te maken, mee te lopen of eventueel proeflessen te doen. Dergelijke programma's of activiteiten spelen een belangrijke rol in het bijstellen van de verwachtingen over het onderwijs en vormen een belangrijk filter. Voor het vervolg is immers van belang dat de geschikte en gemotiveerde mensen overblijven. Dat is ook belangrijk omdat het ZiB-traject volgens velen als een relatief zwaar traject worden gezien. Vooral de combinatie van werk, opleiding en privé maakt het zwaar. Na de zomer gaan de zij-instromers tenslotte direct voor de klas. Niet overal is er een introductieperiode.

Een zwaar traject dat niet binnen de gestelde twee jaar wordt afgerond, hoeft niet te leiden tot uitval. Betrokkenen wijzen erop dat veel kandidaten net iets meer tijd nodig hebben, en het traject toch succesvol kunnen afronden. Zij pleiten dan ook voor het verruimen van de mogelijkheden voor verlenging.

4.7 ZiB en mogelijkheden voor meer integratie met opleidingen

De mogelijkheid om werken en leren te combineren waarbij een betaalde aanstelling wordt gecombineerd met een op maat gesneden opleiding wordt door veel geïnterviewden als een noodzakelijke route gezien. Zeker ook wanneer er door besturen gezamenlijk in regionaal verband aan voorlichting en organisatie wordt gewerkt ziet men voordelen (*"nu er in onze regio beter over nagedacht is, denk ik dat het geen hype is"*). Over het bestaansrecht van een subsidiemogelijkheid als ZiB lijkt op basis van de gevoerde gesprekken weinig discussie, hoewel een deel van de geïnterviewden toe zou willen naar een meer structurele vorm van financiering. Ook pleit iemand voor een inkomen voor verschillende opleidingen tot leraar (*"Wat betreft het inkomen zou je eigenlijk een soort basisinkomen willen voor de beide vormen, ZiB en flexibele deeltijd."*).

Scholen geven aan geen grote voordelen te zien van een integratie van het zij-instroomtraject in de lerarenopleiding. Een van de scholen wijst erop dat er veel verschillende doelgroepen zijn, en dat het daarom ook logisch is dat er verschillende routes zijn. Bij een eventuele integratie moet voorkomen worden dat het kind met het badwater wordt weggegooid. In algemene zin wordt gewezen op het belang een snelle route te hebben waarbij werken en leren met elkaar gecombineerd kunnen worden. De twee jaar van het ZiB-traject is voor zij-instromer en school te overzien. Een school wijst erop dat het ook goed is dat zij-instromers het vertrouwen krijgen om voor de klas te staan, waarbij er wel aandacht moet zijn voor de zwaarte van het traject. Een specifiek voorbeeld is het TIO-traject: hiermee wordt een hele specifieke doelgroep aangeboord, die je met andere trajecten nauwelijks te pakken zou krijgen.

De zij-instromers wijzen op het voordeel van een eigenstandig zij-instroomtraject dat ze met medestudenten te maken hebben die in een vergelijkbare situatie zitten en waarmee ze goed kunnen sparren. Het ontwikkeltempo is vergelijkbaar. Een van de universitaire lerarenopleidingen geeft aan om die reden de zij-instromers zoveel mogelijk samen in één studieloopbaanbegeleidingsgroep te zetten. Een zij-instromer geeft aan voordeel te zien in verdere modularisering van de opleiding.

De lerarenopleiding zeggen volop bezig te zijn met de (verdere) ontwikkeling van de mogelijkheden voor zij-instroom (ZiB en flexibele deeltijdopleidingen). Kernwoorden in deze ontwikkeling zijn leeruitkomsten en assessments. Er wordt gewerkt aan het ontwikkelen van universele leeruitkomsten voor lerarenopleidingen, om daarmee het overstappen tussen onderwijssectoren te kunnen faciliteren. Daarnaast maken op leeruitkomsten gebaseerde opleidingen meer maatwerk mogelijk. Dat vraagt wel dat eerder verworven competenties makkelijker meegenomen moeten kunnen worden in een scholingsplan. Toetsing door middel van assessments kan daaraan bijdragen.

Verschillende geïnterviewden zien mogelijkheden om ZiB en flexibele deeltijdopleidingen (nog) meer bij elkaar te brengen en daarbij meer aandacht te besteden aan wat je al kunt (assessment) en een passender op maat gesneden opleidingsaanbod. De flexibele deeltijd zou zo, volgens een van de opleidingen, veel meer een route voor ZiB'ers kunnen worden.

Verschillende geïnterviewden zien mogelijkheden om ZiB en flexibele deeltijdopleidingen (nog) meer bij elkaar te brengen en daarbij meer aandacht te besteden aan wat je al kunt (assessment) en een passender op maat gesneden opleidingsaanbod. De flexibele deeltijd zou zo, volgens een van de opleidingen, veel meer een route voor ZiB'ers kunnen worden. Daarnaast wordt soms ook gepleit voor een iets uitgestelde start van het werk voor klas, pas nadat eerste deficiënties zijn wegwerkt in de opleiding.

Door sommigen wordt gepleit voor een grotere betrokkenheid van het onderwijsveld zelf bij de opleiding *“Vanuit het onderwijs weten we best wel wie bekwaam is. Zou best eens kunnen kijken naar een grotere rol van de besturen daarin, uiteraard wel dat de opleidingen meekijken.”*. Een van de lerarenopleidingen onderschrijft het belang van meer samenwerking tussen scholen en opleidingen en verwijst daarbij naar het po: *“De pabo's doen dat binnen opleidingsscholen ook goed. Zij zijn bijna al bij sollicitaties betrokken. Een hele groep studenten wordt tegelijk opgeleid, omdat de nood hoger is.”*.

4.8 Samenvatting en conclusies vo

In deze paragraaf bespreken we de belangrijkste uitkomsten voor het vo nog eens aan de hand van de onderzoeksvragen.

In hoeverre verschilt zij-instroom in het beroep en zij-instroom in brede zin van de reguliere lerarenopleiding tot leraar? En welke wisselwerking/kruisbestuiving is er tussen beide?

Een van de belangrijkste verschillen tussen het ZiB-traject en de andere routes is het hebben van een baan in het onderwijs. Bij ZiB is dit noodzakelijk, bij andere routes niet. Voor de inrichting van de opleiding betekent dit dat er in ZiB-trajecten geen rekening gehouden hoeft te worden met stages en dat het traject daardoor relatief snel afgerond kan worden.

De arbeidsovereenkomst die met een school gesloten moet worden heeft een aantal consequenties. Voor de school betekent het aangaan van een arbeidsovereenkomst met iemand die nog niet bevoegd is en voor wie het onderwijs nieuw is een risico ten opzichte van iemand die al een (reguliere) lerarenopleiding heeft afgerond. Je weet in hoeverre iemand geschikt is en of het leraarschap zal bevallen. Iemand die een reguliere lerarenopleiding heeft doorlopen, oriënteert zich al langer op het leraarschap en heeft stages gedaan. Dat maakt het gevoel van risico minder groot. Voor de ZiB'er is er ook een risico in vergelijking met de reguliere lerarenopleiding: als de match met de school niet goed is, bijvoorbeeld vanwege het karakter van de school of doordat de ZiB'er ontevreden is over de begeleiding, is een switch niet zo snel gemaakt als wanneer het om een stage zou gaan. Naast de arbeidsovereenkomst geldt ook dat de subsidie is toegekend aan deze school.

Deelnemers aan de verkorte deeltijd hebben vaak geen baan in het onderwijs en moeten daarom stage lopen. Opleiders zien vaak dat zij vanuit hun stage direct kunnen doorstromen in een baan. Dit brengt

volgens een van de opleiders risico's met zich mee voor de voortgang in de opleiding. We kunnen daaruit concluderen dat het in de praktijk voorkomt dat deeltijdtrajecten in de loop van de opleiding meer op ZiB-trajecten gaan lijken, namelijk dat het een combinatie van werken en leren wordt. Hoe vaak dit voorkomt, weten we niet. Het sluit wel aan bij de opmerkingen van opleiders dat zij verwachten dat in de toekomst de verkorte deeltijd meer een zij-instroomtraject zal worden.

Overeenkomsten hebben te maken met de infrastructuur die er is voor leraren in opleiding en startende leraren waarvan gebruikgemaakt kan worden. Deze staat over het algemeen ook de ZiB'ers ter beschikking. ZiB'ers kunnen profiteren van afspraken die er zijn tussen de school en de opleider over de begeleiding, al dan niet binnen de kaders van een samenwerkingsverband Samen Opleiden.

Wat zijn, vanuit het perspectief van de diverse actoren, motieven om te kiezen voor zij-instroom in het beroep of zij-instroom in brede zin, dan wel voor een ander traject?

De keuze voor het traject is vooral afhankelijk van de zij-instromer en de mogelijkheden in zijn of haar omgeving. Zij-instromers kiezen om twee belangrijke redenen voor ZiB. Ten eerste is het kunnen combineren van werken en leren en daarmee het kunnen verdienen van inkomen van belang. Ten tweede maakt de relatief beperkte duur van het programma van twee jaar deze route aantrekkelijk. Het is een periode die te overzien is. De subsidie, waarmee onder meer opleidingskosten vergoed kunnen worden, helpt kandidaten om over de drempel te stappen. Over het algemeen lijkt het erop dat zij-instromers geen grondige afweging maken tussen verschillende routes, zoals ZiB of verkorte deeltijd. Dat kan komen doordat de verschillen zo evident zijn, dat er eigenlijk geen sprake is van een keuze.

De meeste scholen hebben geen actief beleid om zij-instromers te werven. Ze doen ervaring met zij-instromers op wanneer deze zich aandienen of wanneer ze reageren op een vacature. Er zijn hierop wel uitzonderingen. Zo zijn er scholen die onder deelnemers aan het TIO-traject eerstegraads docenten werven. Ook komt het voor dat er actief onder instromers vanuit de pabo wordt geworven en, specifiek voor de beroepsgerichte vakken in het vmbo, zij-instromers met ervaring in het betreffende werkveld.

Lerarenopleidingen in regio's waar de lerarentekorten groot zijn lijken verder te zijn in de ontwikkeling van ZiB-trajecten dan andere regio's. Het is niet zo dat werkgevers in deze regio's hierop aandringen bij de opleiders, aangezien opleiders aangeven nog het nodige zendingswerk te moeten doen onder scholen om ze te wijzen op de mogelijkheden van het werven van zij-instromers. Het initiatief ligt dus voornamelijk bij de lerarenopleidingen die hierin kansen zien.

Wat zijn, vanuit het perspectief van de verschillende actoren, succesfactoren en belemmeringen van zij-instroom in het beroep en zij-instroom in brede zin gerelateerd aan de verschillende fases van de werving tot afronding?

Werving/Oriëntatie

Een succesfactor voorafgaand aan de opleiding is een oriëntatieprogramma met daarin een aantal activiteiten waarbij de kandidaat goed kennis kan nemen van wat het betekent om in het onderwijs te werken. Hiervoor zijn programma's ontwikkeld, zoals 'Zin in lesgeven'. Zo'n programma werkt als een goed filter. Scholen merken soms aan zij-instromers dat ze erg gemotiveerd zijn om hun kennis over te dragen en er moeite mee kunnen hebben wanneer dit in de praktijk moeilijker blijkt of wanneer het aantal andere taken in het onderwijs groter is dan verwacht.

De oriëntatieperiode geldt niet alleen voor de instromer die zich op het onderwijs richt, ook biedt het de kans voor werkgevers of lerarenopleiders om een indruk te krijgen van de potentie van de kandidaat en iemand op basis daarvan te adviseren over een passend scholingstraject of te adviseren niet door te gaan. De selectieprocedure voor het TIO-programma is daarvan een goed voorbeeld: een van de schooldirecteuren zegt op basis van de proeflessen al een goede indruk te krijgen van de potentie van een kandidaat. Een van de zij-instromers wijst overigens op een knelpunt hierin: het kan zijn dat een kandidaat goed de eerste fase van het selectieproces voor het traineeship doorkomt. Deze kandidaten denken dat ze daarmee zijn toegelaten tot het traject, maar dat blijkt toch niet het geval te zijn, als ze geen baan vinden. Dat kan gebeuren doordat er op hun vakgebied geen passende vacature is.

De samenwerking tussen opleiders en scholen is al in de wervings- en oriëntatiefase van belang. Een van de opleiders merkt op een voorbeeld te willen nemen aan het po, waar in de sollicitatiefase de opleiding al betrokken is. De samenwerking met het vo is in de betreffende regio nog niet zover.

Een faalfactor die zijn oorsprong heeft in de oriëntatiefase is onderschatting van de opleiding. Opleiders merken soms dat zij-instromers verkeerde verwachtingen hebben. In de voorlichting moet daaraan gewerkt worden. Verder kunnen de lerarenopleidingen niet met iedere potentiële zij-instromer goed uit de voeten. Er dienen zich soms hoogopgeleide kandidaten aan die toch moeilijk te koppelen zijn aan een bepaalde lerarenopleiding. Ook hier spelen verwachtingen over wat men kan gaan doen in het onderwijs een rol.

Opleiding/Werken

Gedurende de opleiding is een goede begeleiding de belangrijkste succesfactor. Dit vinden de zij-instromers, en ook de scholen en opleiders. Deze begeleiding moet komen van zowel de opleider als van de school. Voor dit laatste is een goede facilitering van degenen die de begeleiding op school uitvoeren (schoolopleiders, werkbegeleiders, schoolcoaches, buddy's, e.d.) essentieel. Zij moeten hiervoor voldoende tijd krijgen. Daarna is het aan de kandidaat om hier meer of minder gebruik van te maken. Binnen samenwerkingsverbanden Samen Opleiden is de begeleiding op de werkplek volgens de lerarenopleidingen meestal goed geregeld. Daarbuiten zijn er ook goede scholen, maar niet overal is het even goed geregeld. Verschillende zij-instromers hebben in het onderzoek aangegeven behoefte te hebben gehad aan meer begeleiding en feedback. Ook hier geldt dat samenwerking tussen de opleider en de school een belangrijke voorwaarde is voor goede begeleiding.

Verder noemen zij-instromers de praktijkgerichtheid van de opleiding als een succesfactor. Zij hebben er baat bij als het werk dat zij voor de opleiding moeten doen ingezet kan worden voor het werk voor de klas en andersom.

Scholen wijzen als succesfactoren ook kenmerken van zij-instromers aan. Houding en competenties zijn ook voorwaarden voor het slagen van het traject. Te denken valt aan het contact kunnen maken met de klas, kunnen reflecteren, relativiseringsvermogen hebben, en stressbestendig en intrinsiek gemotiveerd zijn.

De opleidingen noemen naast begeleiding, samenwerking en de koppeling aan de werksituatie nog het kunnen leveren van maatwerk als een succesfactor. Dit betekent dat de reeds verworven competenties zo goed mogelijk moeten worden meegenomen in het geschiktheidstraject en bij het opstellen van het scholingsplan. Goede maten voor geschiktheid zijn volgens enkele opleidingen nog niet makkelijk op te stellen. Het geschiktheidsonderzoek is blijvend in ontwikkeling. Aan maatwerk, en daarmee meer individuele trajecten, kleeft als nadeel dat het moeilijker is voor opleiders om groepen studenten samen te stellen. Het contact tussen studenten, zeker wanneer het om een homogenere groep van zij-instromers gaat, is zeer waardevol in het leerproces. Om maatwerk te kunnen leveren zijn alternatieve toetsvormen, zoals assessments, van groot belang.

Knelpunten zijn er in deze fase ook. Werk- en tijdsdruk is het meest genoemde knelpunt. Naast werk en opleiding hebben veel zij-instromers ook nog een druk privéleven. Verder noemt een van de opleiders het vinden van competente assessoren vanuit het werkveld. Hiervan zouden er in de regio meer moeten worden opgeleid.

Vervolg

Over het algemeen ervaren scholen weinig uitval van zij-instromers nadat zij de opleiding hebben afgerond. Een van de scholen richt zich op eerstegraders en stelt dat goede arbeidsvoorwaarden, waaronder salaris en ontwikkelmogelijkheden, van groot belang zijn om deze groep te werven en te behouden.

Wat zijn oorzaken van uitval van zij-instromers in het beroep en zij-instromers in brede zin binnen het scholingstraject/opleiding en daarna?

Uitval komt voor, maar lijkt niet hoger te zijn bij ZiB dan bij andere trajecten. Voor scholen en opleiders is het voorkomen van uitval geen speerpunt. Redenen voor uitval zijn divers. Het meest genoemd door scholen en opleiders is de zwaarte van het traject in combinatie met persoonlijke omstandigheden. De opleiders wijzen ook wel op onvoldoende begeleiding op de werkplek als reden voor uitval. Verschillende zij-instromers zeggen behoefte te hebben gehad aan meer begeleiding.

Scholen en opleiders zien soms zij-instromers die tot de conclusie komen dat het onderwijs toch niets voor hen is. Dit kan te maken hebben met de omgang met leerlingen. Een opleider voegt hieraan toe dat de organisatiekenmerken van het onderwijs of van de betreffende school soms een rol spelen. Als de match tussen school en kandidaat niet goed is, is switchen in ZiB moeilijk vanwege de arbeidsovereenkomst en de subsidie. Daarin verschilt ZiB van trajecten waarin stage wordt gelopen en er geen sprake is van subsidie voor de school.

Welke invloed heeft de toename van zij-instromers in het beroep en zij-instroom in brede zin op zowel de opleidingen als de scholen en hoe worden die effecten ervaren?

Dit effect lijkt in het vo nog niet zo sterk te spelen. Wel ligt er in meer regio's meer nadruk op de inzet van zij-instroom en worden daarmee meer samenhangende programma's opgezet. Die programma's, waarin opleiding en schoolbesturen directer samenwerken, lijken een aantal valkuilen te omzeilen. Denk daarbij aan matching, ruimte voor opleiding (door vaste weken in te roosteren) en contact en intervisie met andere zij-instromers die hetzelfde traject doorlopen.

Het effect op de scholen wordt in de meeste gevallen uitgedrukt in termen van vacaturevervulling. De ervaring die zij-instromers meenemen vanuit hun eerdere werkvelden lijkt in het vo nog niet veelvuldig te worden benut. Een uitzondering hierop zijn enkele scholen die bewust instromers vanuit het TIO-traject werven of scholen die zij-instromers inzetten voor beroepsgerichte vakken in het vmbo. Het effect op bijvoorbeeld de schoolorganisatie of het onderwijs, zoals dat in het mbo wel nadrukkelijk wordt benoemd, lijkt in het vo minder aan de orde.

Ervaren scholen verschillen in kwaliteit (in het gegeven onderwijs, in de lerarenteams) door de komst van zij-instromers? En hoe zien zij de specifieke bijdrage van deze leraren aan het onderwijsproces?

De schoolbesturen vo waarmee contact is geweest hebben zeker gemeten naar het gehele lerarencorps weinig te maken met zij-instromers. Het is dus erg afhankelijk van de personen waar het om gaat. Sommige trajecten liepen goed, andere niet. Zij-instromers geven overwegend aan dat zij ingezet worden als de andere leraren. De opleiders wijzen scholen en zij-instromers erop dat het van belang is de zij-instromers niet met te veel taken te belasten, en de inzet te beperken tot lestaken. Enkele zij-instromers zeggen dat, tot hun teleurstelling, een verzoek om breder ingezet te worden in bijvoorbeeld bepaalde aansprekende projecten werd afgehouden vanwege het feit dat ze nog geen volwaardig leraar zijn. Er wordt door scholen erkend dat ze soms ook andere kwaliteiten hebben, maar dat daar buiten het lesgeven om niet specifiek gebruik van wordt gemaakt. Mogelijk ook, zeker in de beginfase, omdat de zij-instromers het al druk genoeg hebben met het combineren van baan en opleiding. De vraag is of dit na afronden van de opleiding meer gebeurt. Die vraag ligt echter buiten het bereik van dit onderzoek.

Wat is ervoor nodig om te zorgen dat zij-instromers in het beroep onderdeel worden van de reguliere opleidingen en ook op langere termijn behouden blijven voor het onderwijs?

Opleiders werken aan verschillende ontwikkelingen binnen hun opleidingen. Dit betreft ten eerste op leeruitkomsten gebaseerde opleidingen, waarbij ook gewerkt wordt aan universele leeruitkomsten voor opleidingen voor alle onderwijssectoren. Ten tweede wordt er gewerkt aan het gebruik van assessment voor toegang en toetsing. Deze beide ontwikkelingen moeten bijdragen aan meer maatwerk. Lerarenopleiders zien vooral voor de verkorte deeltijd mogelijkheden als zij-instroomroute.

Voor andere betrokkenen die iets verder afstaan van de ontwikkelingen binnen de lerarenopleidingen is niet onmiddellijk helder wat inbedding of integratie van de routes zou kunnen betekenen. Scholen wijzen erop dat het van belang blijft dat er een route blijft bestaan waarmee zij-instromers meteen voor de

klas kunnen en met een relatief beperkte doorlooptijd van de opleiding. De homogeniteit van de groepen, door zij-instromers zo veel mogelijk bij elkaar te zetten, is waardevol voor de uitwisseling tussen studenten. Het behouden van specifieke zij-instroomgroepen is daarvoor van belang. Daarnaast is de diversiteit in routes waardevol, aangezien er ook veel diversiteit in de doelgroep is.

Een belangrijk voordeel van de flexibele deeltijdopleiding ten opzichte van ZiB is dat de duur niet gebonden is aan twee jaar. Meer flexibiliteit wordt door alle partijen bepleit. Eventuele aanpassingen kunnen dus ook aan de kant van de reguliere opleidingen gebeuren. Verbeteringen zijn volgens geïnterviewden onder meer mogelijk op de volgende punten:

- assessment;
- flexibiliteit opleiding;
- eenduidigheid in eisen (minder verschil tussen opleidingen);
- aansluiting vraag en aanbod, vinden van aanstelling/matching;
- druk en duur van de programma's;
- begeleiding;
- betrokkenheid van het veld (bij beoordeling);
- ruimte voor opleiding (naast het werk);
- zachtere landing, voorprogramma.

Middelbaar beroepsonderwijs

5

5 Middelbaar beroepsonderwijs

5.1 Inleiding

Uit de gegevens van DUO zoals gepresenteerd in hoofdstuk 2 is er ook in het mbo een flinke toename van het aantal subsidieaanvragen. Het is zichtbaar dat het aantal aanvragen in het mbo al vanaf het begin van de subsidieregeling hoog is. Dit is kenmerkend voor de lange historie die de zij-instroom in het mbo kent. Binnen het mbo zijn er grofweg drie mogelijke routes te onderscheiden:

- zij-instroom voor algemeen vormende (AVO) vakken via verkorte deeltijdtrajecten bij tweedegraadslerarenopleidingen;
- zij-instroom in beroep, voor AVO-vakken via een tweedegraadslerarenopleiding; en
- zij-instroom in beroep met een pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG), gericht op de beroepsgerichte vakken.

Deze laatste route die leidt naar het PDG is veruit de meest bewandelde route. Het is voor het beroepsonderwijs van groot belang dat er ervaring uit het praktijk het onderwijs instroomt. Het ontbreken van lerarenopleidingen voor veel beroepsgerichte vakken maakt dat dit de enige route is om onderwijspersoneel te werven met de juiste kennis en kunde voor het lesgeven in deze vakken. Van de twee andere routes zijn in dit onderzoek in het mbo geen voorbeelden gevonden. Voor de algemeen vormende vakken geldt in de regel dat docenten een volledige lerarenopleiding hebben gevolgd. De informatie in dit hoofdstuk heeft daarom betrekking op het PDG, tenzij anders vermeld. In de volgende paragrafen komen de belangrijkste bevindingen uit de gesprekken over zij-instroom in het mbo aan de orde waarbij we in grote lijnen dezelfde volgorde hanteren als in de hoofdstukken over po en vo.

5.2 Achtergrond mbo

Zij-instroom is voor het mbo erg belangrijk. Voor beroepsgerichte vakken worden zij-instromers ingezet, die een PDG halen om benoembaar te zijn als docent. Het PDG-traject is een leer-werktraject waarbij de zij-instromer een arbeidsovereenkomst aangaat met een mbo-instelling naast het volgen van een scholing, wat overeenkomt met ZiB-trajecten in andere sectoren. Een belangrijk verschil is dat de scholing enkel pedagogisch-didactische onderdelen heeft. Het PDG-traject mag gestart worden als de kandidaat een opleiding in het hoger onderwijs (hbo of wo) succesvol heeft afgerond of als hij of zij een afgeronde mbo-opleiding heeft met minimaal drie jaar praktijkervaring in het vak waarin lesgegeven zal worden. In het laatste geval dient de deelnemer ook aan te tonen over minimaal hbo-denkniveau te beschikken. Dit laatste wordt door het bevoegd gezag van de mbo-instelling beoordeeld aan de hand van ervaring of eventueel een assessment. Daarnaast beoordeelt de mbo-instelling of een deelnemer geschikt is om les te geven, vakinhoudelijk bekwaam is en in staat is om binnen twee jaar het PDG te behalen.

Het PDG-traject heeft een belangrijke functie in het mbo. Het maakt het mogelijk om de expertise uit de beroepspraktijk voor de klas te brengen. Voor veel mbo-opleidingen bestaan geen lerarenopleidingen. Denk dan bijvoorbeeld aan het kappersvak, beveiliging of interieurbouwer. Het PDG-traject is de enige zij-instroomroute in het mbo voor docenten in beroepsgerichte vakken waarvoor geen lerarenopleiding bestaat. Verschillende geïnterviewden noemen het dan ook de levensader van het mbo. Voor algemeen vormende vakken, zoals Nederlands, zijn er ook mogelijkheden via andere zij-instroomroutes, zoals de verkorte deeltijd lerarenopleiding of Zij-instroom in het beroep (ZiB) voor AVO-vakken. Deze routes worden in het mbo weinig gebruikt. Voor zowel het PDG-traject als ZiB voor AVO-vakken kan er aanspraak gemaakt worden op de subsidieregeling Zij-instroom.

5.3 Oriëntatie en werving

Keuze voor route. Weten wat er mogelijk is en wat past

In de gesprekken zijn veel redenen naar voren gekomen die ten grondslag lagen aan de overstap van het bedrijfsleven naar het onderwijs. Zij-instromers in het PDG-traject geven allen aan dat het inbrengen van praktijkkennis in het onderwijs een van de hoofdredenen is om de overstap te maken naar het onderwijs. In de wet is vastgelegd dat een docent maximaal twee jaar zonder benoeming les mag geven. Zij-instromers maken bij hun start in het onderwijs met de werkgever afspraken over het volgen van een

PDG-traject, om zodoende na in principe twee jaar benoembaar te zijn als docent. De werkgevers die wij gesproken hebben, hebben afspraken met hogescholen over het PDG. De scholing kan bijvoorbeeld *in-company* worden aangeboden. Het is niet alleen vanwege de eis van de werkgever (en de wetgever) dat de zij-instromer start met het PDG-traject. Er is ook sprake van intrinsieke motivatie: zij-instromers komen zonder veel voorbereiding voor de klas en hebben behoefte aan een betere pedagogisch-didactische basis.

In het algemeen geldt dat het PDG het geëigende traject is dat leidt naar benoeming. Er zijn weinig alternatieven, zoals een verkorte lerarenopleiding in deeltijd, meestal omdat er in het betreffende vakgebied geen lerarenopleiding bestaat. We zijn voorbeelden tegengekomen van PDG'ers voor wie die lerarenopleiding er wel was, in twee gevallen bij financieel-economische mbo-opleidingen. Een economische tweedegraadslerarenopleiding was voor deze kandidaten ook een alternatief geweest, maar deze zij-instromers kozen toch voor het behalen van het PDG. Argumentatie hiervoor was tweërlei: ten eerste zeiden deze zij-instromers dat hun leerpunten op het pedagogisch-didactisch terrein lagen en niet op het vakinhoudelijk vlak. Op dat gebied voelden zij zich voldoende onderlegd, en waren zij door de mbo-instelling ook al als voldoende bekwaam aangemerkt. Naast de leerbehoefte zijn het de duur van het traject, de mogelijkheid tot subsidie en het kunnen generen van een inkomen die van belang zijn voor de keuze. Ook het gemak van het PDG-traject, het feit dat er al velen zijn voorgegaan en de kandidaat niet van alles zelf hoeft uit te zoeken, spelen mee. Daar komt tot slot nog bij dat ook de werkgevers vaak wijzen op het PDG-traject en niet op eventuele andere mogelijkheden.

Het belangrijkste motief voor mbo-instellingen om kandidaten via een PDG-traject aan te nemen is het kunnen inbrengen van praktijkexpertise en kunnen verzorgen van de beroepsgerichte vakken en praktijkdelen van het onderwijs waarvoor geen lerarenopleiding bestaat. Maar ook hier kan aan worden toegevoegd, net als bij de zij-instromer, dat gemak en automatisme kunnen meespelen. Het is de gebruikelijke route die goed is ingeregeld, en er zijn afspraken zijn met de aanbieders van de trajecten. Het zijn niet zozeer de mbo-instellingen die dit zeggen, we maken dit op uit de woorden van zij-instromers die het jammer vinden dat de werkgever niet ook op andere mogelijkheden gewezen heeft.

Verwachting en realiteit: belang voorlichting en zicht op praktijk

De mbo-instellingen hebben de ervaring dat het tegelijk starten met een nieuwe baan en het volgen van een scholingstraject zwaar kan zijn voor ZIB'ers. Daarom adviseren de meeste mbo-instellingen zij-instromers om niet direct bij de start van de baan in het onderwijs te starten met het scholingstraject, in de meeste gevallen het PDG-traject. De zij-instromers starten daarom vaak na een halfjaar of een jaar met het scholingstraject. Zij-instromers zelf ervaren dat er over het algemeen tijdens open dagen van lerarenopleidingen minder aandacht is voor de diverse zij-instroommogelijkheden dan voor de reguliere lerarenopleiding. Nadat de zij-instromer is aangenomen door een mbo-instelling, is het de werkgever die veelal de meestal de informatie verstrekt over de mogelijkheden om als docent benoemd te worden. Hierdoor komt het voor dat de informatie die zij-instromers krijgen eenzijdig is. Een aantal hogescholen geeft aan inmiddels trajecten te zijn gestart om mogelijke zij-instromers beter voor te bereiden. Er moet dan gedacht worden aan meeloopdagen, introductiemomenten en oriëntatiegesprekken. Dit alles zodat de potentiële zij-instromer een beter geïnformeerde keuze kan maken.

Geschiktheid

In het mbo is er voor het PDG, anders dan in het po en vo, geen sprake van een geschiktheidsonderzoek door de opleiding die de scholing verzorgt. De mbo-instelling waar de zij-instromer gaat werken geeft een geschiktheidsverklaring af (zie par. 5.2), waarmee de zij-instromers kan starten aan het PDG-traject. De verklaring heeft betrekking op de geschiktheid om les te geven, een hbo-denkniveau (bij ontbreken van minimaal een hbo-diploma), de vakinhoudelijke bekwaamheid en de verwachting dat de kandidaat binnen twee jaar het PDG-getuigschrift kan behalen. De algehele ervaring met het geschiktheidsverklaring is erg verschillend. Betrokkenen vanuit de lerarenopleidingen en mbo-instellingen vinden dat er weinig eenduidigheid is over de wijze waarop een mbo-instelling tot de verklaring komt. Hiervoor worden wel assessments ingezet van onafhankelijk bureaus. De vragen die de geïnterviewde betrokkenen hebben gaan over het daadwerkelijk kunnen aantonen van hbo-werk- en -denkniveau, al dan niet met een assessment.

Indien een kandidaat kiest voor een ZiB-traject voor een AVO-vak, gelden de regels die ook in het po en vo gelden voor het ZiB-traject. Er vindt voorafgaand aan het scholingstraject een geschiktheidsonderzoek plaats, voor deelnemers die in het verleden geen (of niet de juiste) lerarenopleiding hebben afgerond. De verantwoordelijkheid van de geschiktheidsverklaring ligt, anders dan bij het PDG-traject, bij de lerarenopleiding. In het geschiktheidsonderzoek maakt de kandidaat over het algemeen een portfolio, waarin hij moet aantonen over hbo-niveau te beschikken, en wordt beoordeeld of de kandidaat geschikt is om direct les te geven, binnen twee jaar de bevoegdheid kan halen en wordt onderzocht welke aanvullende scholing of begeleiding nodig is. Eerdere werkervaring is hierbij belangrijk. Zoals eerder vermeld zijn we in het onderzoek geen concrete casussen tegenkomen van zij-instromers die dit traject in het mbo hebben doorlopen.

5.4 Tijdens de opleiding

Verloop van het opleidingstraject

Het scholingsonderdeel van het PDG-traject is bij een lerarenopleiding belegd. De wijze waarop de trajecten georganiseerd zijn, verschillen per hogeschool. Daarnaast zijn er verschillen in de onderdelen, of modules, die zij-instromers moeten doorlopen. Bij het PDG-traject hebben deze modules alleen een pedagogisch-didactisch karakter en sluiten ze zo nauw mogelijk aan bij de doelgroep, het mbo. Vakinhoud maakt geen onderdeel uit van het PDG-traject. Het PDG-traject duurt in principe anderhalf jaar.

De geïnterviewde zij-instromers hebben wisselende ervaringen over het scholingstraject op de lerarenopleiding. Dit lijkt vooral te maken te hebben met verschillen tussen de PDG-trajecten van de verschillende hogescholen. Wanneer er sprake is van meerdere PDG-deelnemers binnen één mbo-instelling kunnen de hogeschool en de mbo-instelling besluiten om samen te werken en de scholing op de mbo-instelling te laten plaatsvinden ('in company'). Dit heeft een aantal voordelen voor alle partijen, ten behoeve van facilitering maar ook inhoudelijk. Deze wijze van opleiden vindt bij een aantal scholen plaats binnen een samenwerkingsverband 'Opleiden in de School'.

Wanneer het traject niet 'in company' wordt aangeboden, gaan deelnemers één dag in de week naar de hogeschool voor lessen (NB wegens de COVID-19-pandemie hebben de lessen in de achterliggende periode online doorgang gevonden). Meerdere PDG'ers geven aan dat de lessen die ze krijgen niet altijd in de volgorde voorbijkomen die het best aansluit bij hun praktijk. Om meer aan deze behoefte tegemoet te komen, richten verschillende opleidingen het traject flexibel in. Als bepaalde onderwerpen eerder relevant zijn, dan kunnen deze naar voren worden gehaald in de scholing, zoals studieloopbaan- of BPV-begeleiding (begeleiding van beroepspraktijkvorming). Bij een tweedegraads lerarenopleiding verloopt de opleiding juist vrij chronologisch en volgens een vast stramien.

Verder ervaren PDG'ers verschil in de mate van betrokkenheid van de lerarenopleiding bij de lespraktijk. Sommige lerarenopleidingen voeren regelmatig lesbezoeken uit op de mbo-instelling. Er zijn ook zij-instromers die aangeven geen lesbezoek vanuit de opleiding te hebben gehad.

Deelnemers aan het PDG-traject zeggen het prettig te vinden dat zij met verschillende zij-instromers de scholing volgen. Er is een hoge mate van uitwisseling van kennis en ervaringen. Meerdere deelnemers zijn echter erg ontevreden over de inhoudelijke opdrachten van de opleiding. Zij geven aan dat deze vaak niet overeenkomen met de praktijk. Deelnemers voelen daardoor minder verbondenheid: "... *alsof je maar een vinkje moet halen en er daarna niets meer mee doet*". Ook zijn er deelnemers die het materiaal verouderd vinden.

Combineren werk en studie

Deelnemers stellen dat het kunnen combineren van werk en studie een belangrijke reden is geweest voor de keuze voor het PDG-traject. Ondanks de bewuste keuze voor deze combinatie wordt het traject als intensief ervaren. Een introductieperiode voorafgaand het zelfstandig lesgeven zou waardevol zijn geweest. De deelnemers wijzen erop dat zij vanaf de eerste dag worden ingezet als volwaardig werknemer naast de scholing. Mbo-instellingen onderschrijven de volledige inzet van de PDG'er vanaf het eerste moment. Deelnemers noemen dit als een voor- en nadeel. Het voordeel is dat je over de hele linie

leert hoe het onderwijs in elkaar steekt. Het nadeel is mogelijke overvraging met uitval als eventueel gevolg.

Samenwerking: tripartiete overeenkomst

Naast de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en zij-instromer wordt er tussen zij-instromer, werkgever en opleider een tripartiete overeenkomst gesloten. Alle partijen noemen het een voordeel dat op die manier duidelijk vastgelegd wordt welke verantwoordelijkheden de drie verschillende partijen hebben. Daarin wordt ook geborgd dat de werkplek en de begeleiding op de werkplek voor de zij-instromer op orde is.

In de praktijk zijn de ervaringen met de samenwerking tussen de drie betrokken partijen wisselend. Zowel enkele zij-instromers als enkele mbo-instellingen merken op dat de samenwerking minimaal is en zelfs langs elkaar heen loopt, ondanks de tripartiete overeenkomst. Zo wordt door sommige PDG'ers en mbo-instellingen ervaren dat de hogeschool alleen contact opneemt wanneer er problemen optreden. We zijn echter ook gevallen tegengekomen waarbij er wel veel afstemming is tussen de drie betrokken partijen. Bij een 'in company'-traject is er bijvoorbeeld een nauwe samenwerking en communicatie tussen de hogeschool en de mbo-instelling. In de meeste gevallen loopt de communicatie tussen de hogeschool en de mbo-instelling via de deelnemer. Deelnemers ervaren dat als negatief en voelen het onderhouden van de communicatie tussen de partijen als extra taak naast het PDG-traject.

Er worden verschillen in facilitering door de werkgever ervaren. Over het algemeen zijn er afspraken over een vrijgeroosterde dag ten behoeve van de studie. Meestal betreft dit 0,2 fte. Dit is mogelijk door de zij-instroomsubsidie die de mbo-instelling kan aanvragen voor de PDG-deelnemer. Mbo-instellingen geven aan dat de subsidie vaak niet volledig toereikend is voor de kosten. Daardoor dienen PDG-deelnemers bijvoorbeeld wel zelf het studiemateriaal te betalen. Enkele deelnemers van het PDG-traject gaven aan dat de facilitering door de werkgever niet is uitgevoerd zoals afgesproken in de tripartiete overeenkomst. Zij werden minder gefaciliteerd.

5.5 Opname in de school

Positie zij-instromer en kennisuitwisseling

Binnen onderwijsteams in het mbo zijn diverse rollen te onderscheiden, waaronder het geven van het onderwijs, studieloopbaanbegeleiding, begeleiding van BPV, zorgtaken en onderwijsontwikkeling. De zij-instromers beginnen in principe met lesgeven, voordat zij zich op andere rollen richten. In een aantal gevallen krijgen PDG'ers al snel met andere rollen te maken, zoals studieloopbaan- of BPV-begeleiding. De mbo-instellingen geven aan dat er geen verschil in de kwaliteit is van de primaire onderwijsrol tussen docenten met een PDG of met een diploma van de reguliere lerarenopleiding.

De meningen zijn verdeeld over de vraag of docenten met een PDG uiteindelijk makkelijk alle rollen, waaronder onderwijsontwikkeling, kunnen oppakken. Er zijn stemmen, onder meer vanuit de lerarenopleidingen, die aangeven dat het goed is om in een onderwijsteam ook docenten te hebben die een volledige reguliere lerarenopleiding hebben doorlopen, omdat die beter onderlegd zouden zijn om ontwikkeltaken op te pakken. Dit zou erop duiden dat de PDG een lerarenopleiding 'light' is, wat van invloed is op de rol in het team. Deze gedachte wordt door de docenten met een PDG en door de mbo-instellingen niet herkend. Hogescholen en de mbo-instellingen stellen dat de bijdrage van zij-instromers buiten de primaire onderwijsstaak zeer persoonsafhankelijk is. Hogescholen geven aan dat dit ook het geval is bij studenten aan de reguliere lerarenopleidingen en dus niet toegeschreven kan worden aan het PDG-traject.

Er wordt wel genoemd dat er een verschil zou kunnen zijn tussen de inzet van PDG'ers in de beroepsopleidende leerweg (bol) en de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). Bij de bbl speelt de praktijkkennis de grootste rol bij een docent, zeggen de verschillende mbo-instellingen. Bbl'ers hebben vaak meer praktijkervaring (ze hebben leer-werkbaan) dan bol'ers. Het belang van de beroepsgerichte kennis van de docent is in de bbl daarom vaak groter, wat het inzetten van een PDG'er in de bbl een logische keuze

maakt. Voor de algemeen vormende vakken zoals taal of rekenen wordt bij de bol door de mbo-instellingen liever iemand ingezet met een afgeronde reguliere lerarenopleiding.

Acceptatie

In het mbo is het werven van leraren via zij-instroom in combinatie met een PDG gemeengoed. Er lijkt dan ook geen sprake te zijn van een negatief beeld of van mindere acceptatie van zij-instromers. De tijd waarin er wel vraagtekens geplaatst werden bij de kwaliteit van de PDG-trajecten lijkt het mbo achter zich te hebben gelaten sinds de invoering van het landelijk raamwerk PDG in 2013. Er zijn geen problemen met de opname van een zij-instromer in het team. Deelnemers geven aan dat veel van hun collega's eenzelfde route hebben doorlopen. Zij geven aan dat binnen het mbo het PDG als succes wordt gezien.

Begeleiding

In vrijwel alle gesprekken is het belang van goede begeleiding aan bod gekomen. Volgens sommigen staat of valt het succes van het gehele PDG-traject met de juiste begeleiding. De begeleiding verschilt per hogeschool of mbo-instelling. Sommige deelnemers hebben een werkplekbegeleider, contact met een schoolopleider en een begeleider binnen de hogeschool toegewezen gekregen, anderen moeten zelf op zoek naar personen die hen kunnen ondersteunen.

In het raamwerk PDG (2013) zijn kaders geschapen voor de mate van begeleiding. Hoe de begeleiding is geregeld wordt vastgelegd in de tripartiete overeenkomst. Desondanks wordt door enkele deelnemers de begeleiding vanuit de hogeschool aangekaart als verbeterpunt. Andere deelnemers zijn juist erg te spreken over de begeleiding van de hogeschool. De hogescholen geven zelf aan dat vooral de begeleiding op de mbo-instellingen een verbeterpunt is en dat er grote verschillen bestaan tussen mbo-instellingen die een opleidingsschool zijn en instellingen die dit niet zijn. Sommige deelnemers zeggen dat er buiten de standaard begeleiding geen ruimte was voor extra begeleiding voor specifieke behoeften. Als voorbeeld wordt onvoldoende taalniveau bij de PDG'er zelf genoemd, waarvoor er geen ondersteuning was en wat uiteindelijk leidde tot uitval.

5.6 Uitval en behoud na de opleiding

Uitval komt wel voor, maar lijkt doorgaans niet erg hoog te zijn volgens de hogescholen. Tijdens de oriëntatie treedt er al een knelpunt op. De deelnemer wil wel het onderwijs in, maar kan geen werkplek bij een roc vinden. Tijdens de opleidingsfase vallen studenten soms nog uit omdat het docentschap toch meer vergt dan ze hadden verwacht. Daarnaast zijn er studenten die de combinatie werken en studeren onderschatten. Andere redenen van uitval liggen vooral in de privésfeer. De hogescholen noemen ook de mindere aanwezigheid van goede begeleiding op de werkplek als reden voor uitval; dit wordt in mindere mate onderschreven door de mbo-instellingen en de deelnemers. Alle partijen stellen wel dat er vaak sprake is van verlenging van het traject: de meeste deelnemers behalen het PDG in twee jaar in plaats van anderhalf. Deelnemers noemen dat onder meer het te snel opnemen van rollen buiten het lesgeven en onvoldoende begeleiding hieraan ten grondslag liggen.

Wanneer de mbo-instelling bij een vacature dan de keuze heeft tussen een zij-instromer zonder opleiding of een afgestudeerde docent, gaat de voorkeur uit naar een afgestudeerde docent. De mbo-instelling hoeft dan namelijk zelf geen tijd en geld te steken in de opleiding van deze kandidaat. Dit soort keuzes kan voorkomen bij vakgebieden waarbij er enige overlap is tussen beroepsgerichte expertise en expertise die een tweedegraadslerarenopleiding afdekt. In het onderzoek zijn hiervan voorbeelden gevonden in de hoek van de financieel-economische opleidingen.

Behoud in het onderwijs

Een hoge werkdruk en gebrek aan carrièreperspectief worden als reden genoemd vanuit deelnemers om eventueel weer uit het onderwijs te stappen. Hogescholen melden dat er momenteel geen duidelijke geluiden zijn over problemen met het behouden van PDG-deelnemers nadat zij het getuigschrift hebben behaald. Echter, er bestaat voor oud-PDG-deelnemers geen actief alumni beleid en ze hebben daarom onvoldoende zicht op hun loopbanen.

5.7 PDG en mogelijkheden voor meer inbedding met opleidingen

Vooraf: succesfactoren en knelpunten

Het PDG-traject wordt door alle betrokkenen als succesvol en belangrijk ervaren. De praktijkervaring die zij-instromers meenemen, is van essentiële waarde voor mbo-instellingen. De deelnemers zijn over het algemeen zeer tevreden over de kennis en vaardigheden die zij tijdens het PDG-traject opdoen. Daarvoor wijzen zij ten eerste de combinatie van leren en werken als succesfactor aan. Dit is voor veel PDG'ers niet alleen een succesfactor, maar zelfs een voorwaarde om het traject te kunnen doorlopen. Het kunnen werken en leren tegelijk betekent namelijk dat zij gelijktijdig een inkomen kunnen verdienen. De combinatie van leren en werken draagt ook bij aan de relevantie van de scholing. Het geleerde kan direct in de praktijk worden gebracht, en voor vraagstukken die PDG'ers in het werk tegenkomen, kan meteen naar oplossingen of verdieping worden gezocht in de scholing. Hierbij helpt het als de scholing flexibel is ingericht, zodat bepaalde onderdelen naar voren kunnen worden gehaald als de PDG'er daarmee in het werk geconfronteerd wordt. Flexibiliteit in de scholing is daarmee een tweede succesfactor.

Een andere belangrijke succesfactor waar PDG'ers op wijzen is goede begeleiding. Dit betreft begeleiding vanuit de hogeschool en begeleiding op de werkplek. Veel PDG'ers zien hierin overigens een verbeterpunt. Hier valt bijvoorbeeld ook begeleiding onder bij het bewaken van de eigen grenzen bij het aannemen van extra teamtaken. De hogeschool en de werkgever verwachten een hoge mate van zelfstandigheid van de zij-instromer. Een deelnemer wordt vaak naast de initiële onderwijstaak ook 'volgezet' met andere taken waardoor er minder tijd is om te focussen op de eigen lessen en de scholing. In het mbo zijn geen voorbeelden gevonden van dubbele bezetting bij de start in het onderwijs van de PDG'er. Alle zij-instromers waarmee is gesproken gingen direct zelf voor de klas, waarbij het wel voorkomt dat een werkplekbegeleider soms een paar lessen meekijkt als daaraan behoefte bestaat.

Gerelateerd aan het bovenstaande wordt werk- en tijdsdruk als knelpunt genoemd, door alle partijen.

Een succesfactor is ook dat het PDG zich richt op alleen de pedagogisch-didactische ontwikkeling. De deelnemers zijn over het algemeen van mening dat daarin hun belangrijkste ontwikkelpunten liggen, en tijdens de eerste, zware periode als nieuwe docent hebben ze ook vooral daaraan behoefte. Toch zouden verschillende deelnemers willen dat er meer maatwerk mogelijk zou zijn, waarbij rekening gehouden wordt met de kennis en ervaring die zij meebrengen. Het zijn onder meer deelnemers met een pabo-achtergrond die vinden dat zij pedagogisch-didactisch juist goed onderlegd zijn. Een roc plaatst hier wel kanttekeningen bij, omdat de mbo-doelgroep echt een heel andere is dan de po-doelgroep. Andere roc's hebben zich hier niet over uitgelaten, omdat zij geen of weinig zij-instromers met een pabo-achtergrond hebben. Interessant is dat ook juist een aantal deelnemers aangeeft dat het mbo daarin een prominentere plek mag krijgen.

Een punt dat door meerdere PDG'ers als knelpunt wordt ervaren is de oriëntatiefase. Er is weinig informatie beschikbaar vanuit hogescholen over de verschillende mogelijkheden voor zij-instroom. Deelnemers vinden dat deze informatievoorziening ook verbeterd kan worden bij de mbo-instellingen. Daar worden deelnemers meestal geen verschillende mogelijkheden of keuzes voorgelegd. Het PDG wordt vaak direct naar voren geschoven zonder dat andere mogelijkheden worden overwogen.

De hogescholen vinden dat het PDG-traject meerwaarde heeft omdat het inspeelt op de specifieke leerbehoeften van de deelnemers. Verbeterpunten zien zij in de waarde van de geschiktheidsverklaring. Meerdere hogescholen vinden dat ondanks het assessment niet altijd het hbo werk- en denkniveau kan worden gegarandeerd. Dit zou leiden tot onnodige zwaarte van het traject voor deelnemers. De begeleiding vanuit de mbo-instelling is ook een verbeterpunt; de hogescholen hebben vaak geen zicht op de begeleiding op de werkplek.

De mbo-instellingen zijn erg tevreden over de resultaten van het PDG-traject. Zij onderschrijven wel dat het traject zwaar is voor veel deelnemers. Ook de mbo-instellingen spreken van de vraag naar een hoge mate van zelfstandigheid die niet iedere deelnemer aan het PDG-traject bezit.

Mogelijkheden voor inbedding

Over de mogelijkheden om het PDG te integreren met de lerarenopleidingen zijn de meningen verdeeld. Over het algemeen is het afnemend veld, de mbo-sector, tevreden met de huidige opzet en uitvoering van het PDG. De zij-instromers vinden het prettig om samen te studeren met andere zij-instromers in het mbo. Dat het gaat om mensen uit heel verschillende vakgebieden die wel allemaal voor vergelijkbare uitdagingen staan, maakt de opzet van het PDG waardevol.

Deelnemers van het PDG-traject zien mogelijkheden bij de inbedding van het traject bij een reguliere lerarenopleiding. Een belangrijke voorwaarde is dat de doelgroep, het mbo, niet ondergeschoven zal worden. Ook moet het een verkort en deeltijdtraject blijven om aantrekkelijk te zijn voor een overstap uit een andere baan.

Enkele hogescholen laten zich kritisch uit over de uitwerking van een inbedding. Het zal leiden tot meer individuele trajecten, terwijl uitwisseling een grote plus is aan het traject. Mogelijk gaat dit ten koste van de aandacht voor de mbo-doelgroep. In een aantal gesprekken werd daarnaast gefilosofeerd welke betekenis het zou hebben voor eventuele bekostiging. De hogescholen noemen dat er momenteel al veel smaken zijn en dat dit tot verwarring leidt over de waarde van een uiteindelijk diploma. Ook de mbo-instellingen noemen dat er momenteel nog een verschil zit in het waardepapier dat na een reguliere lerarenopleiding en na het PDG wordt verstrekt. Zij willen ervoor waken dat er onduidelijkheid ontstaat wanneer er inbedding zou plaatsvinden. De opleiding en het PDG moeten vooral wel blijven voorzien in de behoeften van een zij-instromer in het mbo. Als het inbedden het docentschap aantrekkelijker maakt vinden mbo-instellingen, hogescholen en PDG'ers inbedding een mogelijkheid.

5.8 Samenvatting en conclusies mbo

In deze paragraaf bespreken we de belangrijkste uitkomsten voor het mbo nog eens aan de hand van de onderzoeksvragen.

In hoeverre verschilt zij-instroom in het beroep en zij-instroom in brede zin van de reguliere lerarenopleiding tot leraar? Welke oorzaken liggen hieraan ten grondslag?

In het mbo is het PDG-traject veruit het belangrijkste traject voor mensen die als docent in het mbo benoemd willen worden. Dit traject verschilt op verschillende punten van een reguliere lerarenopleiding. Wanneer er een ZiB-traject wordt gevolgd, waar PDG-trajecten ook onder vallen, wordt er een arbeids-overeenkomst gesloten. Er is sprake van een leer-werktraject. De deelnemers volgen over het algemeen één dag in de week les op een hogeschool. In het scholingstraject komen alleen pedagogisch-didactische vakken aan bod. Vakinhoud maakt geen onderdeel uit van het PDG-traject, omdat de PDG'er al vakken heeft, die wordt meegenomen uit de praktijk. Het traject sluit daardoor aan bij de behoeften van de deelnemers. Er is soms sprake van overlap tussen gevraagde expertise die met werkervaring in het vakgebied kan zijn opgedaan, of expertise die met een tweedegraadslerarenopleiding wordt afgedekt. Een PDG-traject kan voor die deelnemers gunstig zijn, omdat die goed zijn toegesneden op het werken in het mbo, zowel inhoudelijk als in de praktische aspecten van het combineren van leren en werken.

Hoe verloopt de samenwerking tussen de verschillende actoren?

Tussen de werkgever, de hogeschool en de deelnemer wordt een tripartite overeenkomst opgesteld. Hierin worden afspraken gemaakt over de facilitering vanuit de werkgever en de verantwoordelijke voor de begeleiding van de deelnemer. Vaak hebben de mbo-instelling en de opleider hierover al generieke afspraken, omdat er altijd meerdere kandidaten tegelijk vanuit de mbo-instelling een PDG-traject volgen. De samenwerking is in een aantal gevallen zo intensief dat de trajecten 'in-company' bij de mbo-instellingen worden gegeven. Ondanks deze afspraken is niet bij iedereen even veel contact tussen de verschillende actoren. Wanneer de samenwerking minder intensief is, kan het voorkomen dat de deelnemer als tussenpersoon gaat fungeren tussen de school en de opleider, omdat die weinig direct contact met elkaar hebben. Dit wordt als onprettig door de deelnemer ervaren.

Welke wisselwerking/kruisbestuiving is er tussen beide?

Het PDG-traject is een op zichzelf staand traject. Het is mogelijk dat elementen van de scholing ook aangeboden worden in de reguliere lerarenopleiding; deze twee trajecten zijn echter gescheiden. In de toekomst gaat hier de voorkeur ook naar uit. Vanwege het maatwerk en de specifieke doelgroep vinden hogescholen dat het traject momenteel in de behoeften voorziet. Deelnemers zien mogelijkheden voor bijvoorbeeld inbedding met de voorwaarde dat de sterke punten van het PDG-traject behouden blijven, zoals de focus op alleen pedagogisch-didactische scholing en de gerichtheid op het mbo. Voor de mbo-instellingen is het behouden van hun rol in de geschiktheidsverklaring belangrijk.

Wat zijn, vanuit het perspectief van de diverse actoren, motieven om te kiezen voor zij-instroom in het beroep of zij-instroom in brede zin, dan wel voor een ander traject?

Vanuit de verschillende actoren zijn er diverse motieven om te kiezen voor het PDG-traject in plaats van andere vormen van zij-instroom. Ten eerste is in het mbo het PDG-traject de hofleverancier van docenten in het mbo. Er zijn voor PDG'ers diverse redenen om te kiezen voor het PDG-traject.

- Er is voor hun vak geen lerarenopleiding.
- Het kunnen combineren van het scholingstraject met werk is belangrijk voor het inkomen.
- De financiële facilitering (scholingskosten, betaalde studietijd) helpen daar ook bij.

Deze argumenten vertellen echter niet het volledige verhaal. In sommige gevallen is er overlap tussen wat je met het PDG zou kunnen en gebieden die door tweedegraads lerarenopleidingen worden afgedekt. Met een ZiB-traject bij een tweedegraadslerarenopleiding voor een AVO-vak gelden de bovenstaande financiële redenen ook. Om diverse redenen krijgt in die gevallen het PDG nog steeds vaak de voorkeur van de zij-instromer boven een tweedegraads traject.

- Zij hebben vooral behoefte aan het ontwikkelen van pedagogisch-didactische kennis en kunde en niet of minder aan een verdere vakinhoudelijke ontwikkeling. Het PDG-traject biedt dus precies wat ze missen. Wat betreft vakinhoud achten zij zich voldoende capabel, wat bevestigd is in de geschiktheidsverklaring van de mbo-instelling.
- Het PDG-traject is zodanig georganiseerd dat het goed aansluit op het werk en daarmee goed te combineren is. De kandidaat hoeft niet zelf van alles uit te zoeken; alles is al geregeld. Dit vanwege de intensieve samenwerking tussen opleider en school. Bij een eerste- of tweedegraads lerarenopleiding zou er nog wel allerlei uitzoekwerk gedaan moeten worden door de zij-instromer. Maar ook is er de inhoudelijk aansluiting op het mbo en kan er gespard worden met klasgenoten die ook zij-instromers in het mbo zijn ('peers').
- In een aantal gevallen echter speelt onwetendheid bij de kandidaten een rol, omdat ze niet zijn voorlicht over andere mogelijkheden dan het PDG. De mbo-instelling gaat uit van het PDG-traject. Andere mogelijkheden worden soms niet overwogen. Enkele PDG'ers vinden dit achteraf jammer.

Voor de mbo-instellingen is de belangrijkste reden om docenten via een PDG-traject op te leiden het ontbreken van een lerarenopleiding in het betreffende vakgebied. Voor veel beroepsgerichte onderdelen van mbo-opleidingen is de beroepsexpertise in een vakgebied van PDG'ers daarom onmisbaar. Daarnaast geldt voor veel mbo-instellingen dat ze in de vormgeving van het traject nauw samenwerken met de hogescholen. Ze hebben veel invloed op de scholing, inhoudelijk en in de vormgeving, zodat de trajecten zo goed mogelijk aansluiten op het werk van de PDG'ers en daarmee zo goed mogelijk te combineren zijn.

De mbo-instellingen maken weinig gebruik van andere zij-instroomtrajecten, zoals verkorte deeltijd of ZiB voor AVO-vakken met een tweedegraads lerarenopleiding. Voor de generieke vakken is er geen nadrukkelijk beleid om zij-instromers te werven. Lerarentekorten worden door mbo-instellingen minder als reden genoemd voor het werven van zij-instromers dan in het po en vo.

Wat zijn, vanuit het perspectief van de verschillende actoren, succesfactoren en belemmeringen van zij-instroom in het beroep en zij-instroom in brede zin gerelateerd aan de verschillende fases van de werving tot afronding?

De meeste deelnemers zijn tevreden over het PDG-traject. Ze benoemen dat een juiste begeleiding gedurende het scholingstraject een succesfactor is. Een andere succesfactor is de mogelijkheid tot kennisdeling en -uitwisseling met deelnemers onderling, maar ook de mate waarin er rekening wordt gehouden met eerder verworven kennis.

De deelnemers van het PDG-traject ervaren tijdens de werving en oriëntatiefase een belemmering in de informatieverstrekking vanuit zowel de hogescholen als de mbo-instelling als werkgever. Belemmeringen komen naar voren in de vorm van de mate waarin de hogeschool en mbo-instelling zelfstandigheid verwachten. Ook de hoge werkdruk in het onderwijs is volgens de PDG'ers een belemmering.

De hogescholen vinden de focus op individuele leerbehoeften een succesfactor van het PDG-traject. Daarnaast werd ook de nauwe samenwerking met de mbo-instellingen binnen het samenwerkingsverband Samen Opleiden als succesfactor genoemd. De hogescholen zien momenteel de geschiktheidsverklaring als belemmering. Zij vinden dat de assessments die hiervoor worden gebruikt door de scholen niet altijd het hbo-werk- en -denkniveau borgen. Daarnaast is het voor de hogescholen niet altijd duidelijk hoe de deelnemer wordt begeleid op de werkplek. Het focussen op de specifieke leerbehoeften van de deelnemer noemen de hogescholen als succesfactor.

De mbo-instellingen noemen, net zoals de hogescholen, de nauwe samenwerking binnen het samenwerkingsverband Samen Opleiden een succesfactor.

Wat zijn oorzaken van uitval van zij-instromers in het beroep en zij-instromers in brede zin binnen het scholingstraject/de opleiding en daarna?

Alle betrokken partijen geven aan dat er in het PDG-traject weinig sprake is van uitval; uitval wordt niet gezien als een belangrijk thema.

Wanneer er wel sprake is van uitval, wordt dit geweten aan privéomstandigheden van de PDG'er. Een gebrek aan begeleiding wordt ook in verband gebracht met een enkel geval van uitval. Verlenging van het PDG-traject komt wel vaak voor.

Ook wordt uitval na afronding van het PDG-traject niet genoemd als een veelvoorkomend probleem. PDG'ers blijven vaak in het onderwijs werkzaam. Het niet goed kunnen combineren van een baan in het onderwijs met een baan in de sector wordt wel als een reden genoemd om alsnog het onderwijs te verlaten.

Welke invloed heeft de toename van zij-instromers in het beroep en zij-instroom in brede zin op zowel de opleidingen als de scholen en hoe worden die effecten ervaren?

Voor zowel opleidingen en mbo-instellingen is een toename van de zij-instroom in het mbo niet herkenbaar. De afgelopen jaren is de instroom van het aantal PDG'ers, volgens hen, redelijk stabiel. Wel is het totaal beschikbare subsidiebedrag meer in overeenstemming gebracht met het aantal PDG'ers dat reeds zonder subsidie werd aangesteld.

Ervaren scholen verschillen in kwaliteit (in het gegeven onderwijs, in de lerarenteams) door de komst van zij-instromers? En hoe zien zij de specifieke bijdrage van deze leraren aan het onderwijsproces?

Het PDG-traject zorgt al een lange tijd voor praktijkdocenten in het mbo. Deze docenten verzorgen alle onderwijstaken en nemen praktijkervaring mee in het onderwijs. Er wordt geen verschil in kwaliteit ervaren van de primaire onderwijstaak en er is geen signaal dat PDG'ers minder voor bepaalde (onderwijskundige) taken worden ingezet dan docenten die een reguliere lerarenopleiding hebben doorlopen. Hogescholen en de mbo-instellingen stellen dat de bijdrage van zij-instromers buiten de primaire onderwijstaak zeer persoonsafhankelijk is. Hogescholen geven aan dat dit ook het geval is bij studenten aan de reguliere lerarenopleidingen en dus niet toegeschreven kan worden aan het PDG-traject.

Wat is ervoor nodig om te zorgen dat zij-instromers in het beroep onderdeel worden van de reguliere opleidingen en ook op langere termijn behouden blijven voor het onderwijs?

Er is over het algemeen vanuit alle perspectieven tevredenheid over hoe PDG-trajecten op dit moment lopen; daarmee is er weinig aanleiding tot grote veranderingen. Een inbedding of integratie van het PDG-traject in de reguliere lerarenopleiding staat niet op de agenda van de betrokkenen in het mbo. Mocht hieraan gewerkt gaan worden, dan is het van belang de verworvenheden van het PDG te borgen. Het gaat daarbij om de goede aansluiting op het mbo, waaronder het les hebben in homogene groepen, met andere PDG'ers, wat sparren met medestudenten mogelijk maakt.

Samenvatting en conclusies

6

6 Samenvatting en conclusies

6.1 Inleiding

In het kader van dit kwalitatieve onderzoek naar zij-instroom in het onderwijs hebben we een desk-research uitgevoerd en in totaal met 122 mensen gesproken over zij-instroom. Uit de gesprekken hebben we vanuit veel verschillende perspectieven een beeld gekregen van ervaringen, ontwikkelingen en plannen, van dingen die goed lopen en die beter kunnen. In dit slothoofdstuk brengen we de belangrijkste bevindingen en conclusies die in de voorgaande hoofdstukken per sector werden gepresenteerd bij elkaar. We volgen daarin na een korte achtergrondschets, de opbouw van de onderzoeksvragen.

6.2 Samenvatting en conclusies

Achtergrond en verschillende routes voor zij-instromers

Het fenomeen zij-instroom bestaat al enige tijd. Voor po en vo is het voor mensen die vanuit een andere studie of beroepsloopbaan willen overstappen naar een lerarenbaan sinds 2000 mogelijk om leraar te worden zonder dat men de reguliere lerarenopleiding volgt. Het mbo heeft al een langere traditie van zij-instroom, gericht op het onderwijs in beroepsgerichte vakken.

Vanaf 2000 zijn er verschillende subsidieregelingen geweest om schoolbesturen te ondersteunen en deze 'zij-instroom in het beroep' (ZiB) te stimuleren. Dit rapport gaat ten eerste over de 'Regeling subsidie zij-instroom' die sinds 2017 onder die naam beschikbaar is en een vervolg is op een vergelijkbare zij-instroomsubsidie.²⁴ Een belangrijke voorwaarde om van de regeling gebruik te kunnen maken, is dat de zij-instromer een baan heeft als leraar. Leren en werken worden gecombineerd. In dit rapport is er daarnaast aandacht voor andere zij-instroomroutes, die geen gebruik maken van de regeling. Het gaat dan voornamelijk om zij-instromers die een verkorte deeltijdopleiding doen. Voor deze groep is het niet noodzakelijk al een baan als leraar te hebben.

We onderscheiden in ons onderzoek grofweg drie groepen zij-instromers:

- zij-instromers die een verkorte of flexibele deeltijdopleiding volgen aan een lerarenopleiding en die geen gebruik maken van de ZiB-regeling (kortweg verkorte deeltijders);
- zij-instromers die via een ZiB-traject aan een lerarenopleiding een bevoegdheid halen om als docent les te geven in het po, vo en mbo (ZiB'ers); en
- zij-instromers die via een ZiB-traject een pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) halen om (praktijkvak)docent in het mbo te worden (PDG'ers). In het mbo is dit verreweg de dominantste groep onder de zij-instromers.

De eerste twee groepen kunnen in zowel po, vo als mbo voorkomen, de laatste groep alleen in het mbo.

In ons onderzoek viel op dat er verwarring is over de terminologie en routes. We zien daarbij een verschil tussen de formele terminologie en hoe er in praktijk over wordt gesproken. De brede term zij-instromers wordt vaak gebruikt voor de specifieke groep ZiB'ers. Verder is er formeel bijvoorbeeld sprake van 'scholing' bij ZiB en 'opleiding' bij verkorte deeltijd, maar worden deze termen in de gesprekken door elkaar gebruikt.

V1. Verschillen ZiB-traject en verkorte deeltijdopleidingen in opeenvolgende fases

De eerste vraag is veelomvattend en gaat over verschillende sectoren, routes, fases, actoren en activiteiten. Globaal kunnen we stellen dat de route via de verkorte deeltijdopleidingen het meest lijkt op de reguliere opleidingen, met dien verstande dat de route via vrijstellingen, maatwerk en hogere zelfstandigheidseisen in kortere tijd kan worden doorlopen. Het werkend-leren-traject van ZiB kent ook maatwerk in de scholing, maar verschilt op veel meer punten van de reguliere opleiding en daarmee ook van de

²⁴ De 'Regeling subsidie zij-instroom' is sinds 2017 beschikbaar en is tussentijds op een aantal punten gewijzigd. De Regeling subsidie zij-instroom is een vervolg op een zij-instroomsubsidie die in het kader van de Regeling lerarenbeurs voor scholing, zij-instroom en bewegingsonderwijs 2009 2017 beschikbaar was. Wanneer we het in de tekst over ZiB hebben verwijzen we naar de Regeling subsidie zij-instroom.

verkorte deeltijdopleiding. De belangrijkste verschillen tussen ZiB en verkorte deeltijd zijn hieronder weergegeven.

Tabel 6.1 Belangrijke verschillen ZiB en verkorte deeltijd (vanuit perspectief zij-instromer)

ZiB	Verkorte deeltijd
• Start met aanstelling als leraar op een school	• Start met opleiding
• Voorwaarden ZiB, o.a. geschiktheidsonderzoek door opleider (po, vo) of -verklaring door werkgever (mbo)	• Toelatingseisen opleiding gelden
• Direct aan de slag in de praktijk	• Begint met theorie op de opleiding
• Kosten (o.a. voor scholing, begeleiding etc.) betaald door school (uit subsidie)	• Opleiding (vaak) zelf bekostigd
• Inkomen uit aanstelling school	• Geen inkomen uit aanstelling school
• Geen stages (combinatie onderwijsgeven-scholing)	• Stages, bij verschillende scholen
• Maximale duur 2 jaar	• Geen vaste duur
• Formeel sprake van scholing	• Formeel sprake van opleiding
• Succesvolle afronding met getuigschrift	• Succesvolle afronding met bachelor- of masterdiploma

De punten in 6.1 laten zien dat de beide groepen op een heel verschillende manier de school binnenkomen. Een ZiB'er krijgt een aanstelling, waar een scholings- en begeleidingstraject aan gekoppeld is. De verkorte deeltijder heeft op het moment van aanstelling de opleiding al helemaal (of soms grotendeels) achter de rug. Veel verschillen zijn terug te voeren op dat fundamentele verschil tussen de trajecten. We bespreken hieronder de meest pregnante verschillen per fase.

Waar voor de verkorte deeltijd- en reguliere lerarenopleidingen alleen vooropleidingseisen gelden om te kunnen starten, is voor een ZiB-traject een aanstelling in het onderwijs vereist. De ZiB'er doorloopt dus ook één of meer sollicitatieprocedures. Daarna volgt een geschiktheidsonderzoek, eveneens een vereiste om te kunnen starten. Voor verkorte deeltijdopleidingen zijn er intakegesprekken met de opleiding, maar hieruit volgt geen bindend advies.

Waar een reguliere lerarenopleiding minimaal vier jaar duurt, kan de duur van een verkorte deeltijdopleiding variëren (afhankelijk van de inrichting van de opleiding, de kennis en ervaring van een deeltijdstudent en de verkregen vrijstellingen). Een ZiB-traject duurt meestal twee jaar. Van zij-instromers in verkorte deeltijdopleidingen en van ZiB'ers wordt meer zelfstudie verwacht en het aantal contactmomenten is een stuk lager dan in de reguliere opleiding.

Van ZiB'ers wordt verwacht dat ze vrij snel zelfstandig voor de klas kunnen staan, hoewel dat zeker in het po in het begin van hun aanstelling voor kortere of langere tijd nog naast een duo-leerkracht is. Studenten van de reguliere of deeltijdopleiding komen pas zelfstandiger voor de klas te staan aan het einde van hun opleiding, tijdens de LIO-stage.

ZiB'ers sluiten hun traject af met een bekwaamheidsonderzoek en ontvangen een getuigschrift bekwaamheidsonderzoek. PDG'ers ontvangen een pedagogisch didactisch getuigschrift. Deeltijdstudenten en studenten van een voltijdsopleiding ontvangen een bachelor- of masterdiploma.

Samenwerking tussen de actoren en kruisbestuiving tussen routes

In het po wordt de *samenwerking* tussen opleidingen en schoolbesturen over het algemeen als positief ervaren, vanwege onder meer frequent overleg over de begeleiding van zij-instromers en betrokkenheid van schoolbesturen bij de ontwikkeling van opleidingsprogramma's. Voor ZiB-trajecten geldt dat de verwachtingen voor scholen ten aanzien van de begeleiding van ZiB'ers soms niet helder zijn, met name als de school nog niet eerder ervaring heeft opgedaan met het ZiB-traject.

In het vo zijn we in het onderzoek weinig structurele samenwerking tussen opleidingen en schoolbesturen tegengekomen ten aanzien van zij-instroom in het algemeen, en ook niet ten aanzien van ZiB'ers in het bijzonder. Een uitzondering hierop zijn enkele scholen die veelvuldig gebruikmaken van eerste-graads zij-instromers die geworven worden via het traject Trainees in Onderwijs (TIO). Het beeld over de intensiteit van de samenwerking tussen opleider en school bij het begeleiden van ZiB'ers is wisselend van goed tot onvoldoende. ZiB'ers zeggen te profiteren van een goede samenwerking vanwege de aansluiting tussen werk en het scholingstraject. Anderzijds hebben ZiB'ers er last van als de samenwerking

onvoldoende is, bijvoorbeeld doordat werkzaamheden op school niet optimaal benut kunnen worden voor het scholingstraject.

In het mbo is de samenwerking tussen de opleiders en de scholen met betrekking tot de PDG-trajecten over het algemeen intensief. Er is voldoende massa bij de mbo-instellingen om trajecten op maat voor de instelling te maken, soms in-company. Ten aanzien van andere zij-instroom hebben we in ons onderzoek geen structurele samenwerking tussen roc's en opleiders gezien. De tevredenheid bij de PDG'ers over de samenwerking is overwegend positief, hoewel er ook enkele kritische geluiden zijn over gebrek aan communicatie tussen opleiding en school.

Afspraken tussen de werkgever, de opleider en de zij-instromer over de samenwerking die betrekking heeft op de facilitering en begeleiding worden bij ZiB in alle sectoren vastgelegd in een tripartite overeenkomst (school, opleiding en ZiB'er). Over het algemeen biedt dit een goede basis voor de samenwerking ten aanzien van de begeleiding.

Kruisbestuiving bij ZiB vindt in alle sectoren vooral plaats via het benutten van de infrastructuur voor begeleiding van leraren in opleiding en startende leraren. Vaak is dat zo binnen de samenwerkingsverbanden Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P). Deze infrastructuur wordt benut voor de ZiB'ers en voor de verkorte deeltijders. Onderdelen van de scholing ZiB'ers in het po en vo zijn vaak modules die ook deel uitmaken van de verkorte deeltijdvariant van de opleidingen.

In het mbo valt op dat het PDG-traject een voornamelijk op zichzelf staand traject is, en dat er weinig kruisbestuiving met andere zij-instroomtrajecten of de reguliere lerarenopleiding plaatsvindt. Betrokkenen zien hierin ook voordelen: hierdoor is het traject echt gericht op het mbo en in een aantal gevallen ook goed afgestemd op de specifieke mbo-instelling. Meer kruisbestuiving zou ten koste kunnen gaan van deze voordelen. Voor de mbo-instellingen is het behouden van hun rol in de geschiktheidsverklaring belangrijk.

V2 Motieven van zij-instromers en schoolbesturen

Zij-instromers, ook wel 'overstappers' of 'second career teachers' genoemd, hebben verschillende motieven om alsnog leraar te worden. Uit de interviews komt naar voren dat het vaak gaat om een ideëel motief, een bewuste keuze voor een maatschappelijk relevante baan.

Of de overstappers vervolgens via ZiB of een opleidingsroute leraar worden is van verschillende dingen afhankelijk. Uit gesprekken met zowel zij-instromers, schoolbesturen als opleiders komt naar voren dat het dan gaat om zaken zoals:

- uitgangssituatie en de noodzaak om direct een inkomen te verwerven;
- inschatting van het eigen kunnen om snel voor de klas te staan;
- mogelijkheden om een aanstelling te vinden.

Zij-instromers kiezen om twee belangrijke redenen voor ZiB. Ten eerste zijn er financiële redenen: het combineren van een baan in het onderwijs en daarmee een inkomen en scholing die bekostigd wordt vanuit de subsidieregeling. Ten tweede maakt de relatief beperkte duur van het programma van twee jaar de keuze aantrekkelijk. Zij-instromers kiezen voor een deeltijdstudie als ze minder snel voor de klas willen en eerst opgeleid willen worden en omdat ze een diploma (regulier getuigschrift bevoegdheid) krijgen in plaats van een getuigschrift bekwaamheidsonderzoek of pedagogisch-didactisch getuigschrift. De vraag is echter in hoeverre er altijd een bewuste afweging wordt gemaakt tussen verschillende routes. Bij een deel van de zij-instromers die wij gesproken hebben was de te volgen route evident.

De mogelijkheid om te kiezen voor ZiB is uiteraard ook afhankelijk van de bereidheid van schoolbesturen om kandidaten aan te stellen. Hiermee komen we op de motieven van schoolbesturen. Het belangrijkste motief in po en vo blijkt toch vooral het oplossen van het lerarentekort te zijn. ZiB is voor veel schoolbesturen pas aan de orde als er geen gediplomeerde leraren meer beschikbaar zijn. Zonder lerarentekorten zouden veel schoolbesturen geen ZiB'ers aannemen.

Dit in tegenstelling tot het mbo, waar het een veel natuurlijker route is omdat er voor een belangrijk deel van de beroepsgerichte vakken geen lerarenopleiding is en de praktijkervaring een vereiste is om

het betreffende vak te kunnen geven. Instroom vanuit de beroepspraktijk via het PDG-traject is daar noodzakelijk en is onderdeel van het personeelsbeleid.

Duidelijk is dat er op dit moment bij de scholen in zowel po, vo als mbo behoefte is aan zij-instromers, hoewel de omvang en de achtergrond van die behoefte verschilt tussen de sectoren. In het mbo is die behoefte door de aard van de sector structureel. In het po is die behoefte sterk gestegen vanwege de lerarentekorten, vooral in de G5. In het vo is de behoefte relatief laag en zien we nog geen sterke stijging. Het is echter de vraag hoe bestendig met name de vraag naar ZiB'ers in sectoren po en vo blijft als tekorten verdwijnen. Schoolbesturen geven over het algemeen aan dat zij een voorkeur hebben voor regulier opgeleide leraren omdat dat meer zekerheid biedt (de kans dat een loopbaan in het onderwijs toch niet past wordt bij deze groep lager ingeschat) en minder 'gedoe' (administratie, begeleiding, contact met de opleiding, e.d.) vraagt.

V3 Fasen in zij-instroom: kenmerken, succesfactoren en belemmeringen

Oriëntatie en werving

Om zij-instromers verantwoord de overstap te laten maken zijn een goede, eenduidige voorlichting over de mogelijkheden en een stevige oriëntatie op het beroep belangrijk. In de afgelopen jaren zijn er op dat vlak verbeteringen doorgevoerd. Zo is het Onderwijsloket ingericht en zijn diverse oriëntatieprogramma's ontwikkeld die voorafgaand aan de start van de opleiding of het scholingstraject kunnen worden gevolgd. Verbeteringen in de voorlichting zijn nodig omdat, zo bleek vooral in po en vo, er nog vaak onduidelijkheid is over de mogelijke routes en omdat potentiële overstappers volgens schoolbesturen en opleiders niet altijd een reëel beeld hebben van het lerarenberoep. Een belangrijk aandachtspunt voor werving van potentiële zij-instromers is de voorlichting over mogelijkheden en ondersteuning bij praktische zaken.

Een volgend belangrijk aandachtspunt is de oriëntatie op het beroep. De wijze van oriënteren op het lerarenberoep en de mogelijkheden daarvoor verschillen per zij-instromer, schoolbestuur en regio. Snel kennismaken met de praktijk is, met name voor potentiële ZiB'ers, van belang. Het is belangrijk om op basis van een goede oriëntatie tot de selectie te komen van geschikte en gemotiveerde mensen die, bij ZiB, ook in de praktijk aan de slag kunnen. Een goed, reëel beeld van onderwijs in de praktijk helpt daarbij zowel de kandidaat zelf als de ontvangende schoolbesturen. Het gaat daarbij niet alleen om de vraag of het leraarschap goed past bij de kandidaat maar, bij ZiB, maar ook of de kandidaat en de school goed bij elkaar passen. Zeker bij grotere aantallen belangstellenden lijkt een oriëntatieprogramma nuttig. Voordelen zijn onder meer dat er al (zelf)selectie plaatsvindt en dat voor ZiB vraag en aanbod (matching) beter bij elkaar gebracht kunnen worden.

In het mbo is het PDG-traject zoals gezegd een beproefde route om ervoor te zorgen dat zij-instromers die nieuw zijn in het onderwijs benoembaar zijn als docent. De veelal goede organisatie en afstemming met het werken in het mbo maakt de keuze voor het PDG logisch en makkelijk. Een afweging tussen het PDG-traject en eventueel een tweedegraads of zelfs eerstegraads lerarenopleiding wordt vaak niet gemaakt. Enkele PDG'ers zeggen wel dat ze achteraf gezien beter geïnformeerd hadden willen worden over andere mogelijkheden. Enkele opleiders zien bij PDG-trajecten de geschiktheidsverklaring als belemmering. Zij vinden dat de assessments die hiervoor worden gebruikt door de scholen niet altijd het hbo-werk- en -denkniveau borgen.

Scholing en opleiding

Met het geschiktheidsonderzoek ZiB wordt beoogd te meten of een kandidaat geschikt is om direct voor de klas te staan, of die in staat is om het ZiB-traject in twee jaar af te ronden en wordt in kaart gebracht welke aanvullende begeleiding en scholing nodig is. Ervaringscertificaten kunnen eventueel worden meegenomen in het geschiktheidsonderzoek. Hier ligt een duidelijk verbeterpunt. Zowel ZiB'ers als deeltijdstudenten vinden dat er nog onvoldoende rekening wordt gehouden met hun eerdere opleidingen en werkervaring. Zij zouden graag meer mogelijkheden zien voor maatwerk in de scholing of opleiding. Ook vanuit opleidingen wordt opgemerkt dat het meenemen van eerder verworven competenties nog

relatief weinig gebeurt en dat er op het punt van het assessment, EVC en maatwerk verbetering mogelijk is. Het beleid ten aanzien van vrijstellingen en het meenemen van EVC varieert bovendien tussen opleidingen. Er zijn ondertussen wel ontwikkelingen op dit vlak. Zo wordt er, met name in het po, gewerkt aan meer eenduidigheid in eisen en assessmentprocedures over opleidingen heen.

Een succesfactor die door veel PDG'ers is genoemd, maar ook door opleiders voor trajecten in het po en vo, is de mogelijkheid voor uitwisseling met medestudenten die in een vergelijkbaar traject zitten. Dat pleit voor homogeen samengestelde groepen van studenten, dat wil zeggen, zij-instromers zo veel mogelijk bij elkaar. Dit kan door een zo veel mogelijk eigenstandig opleidingstraject in te richten, zoals bij PDG-trajecten in het mbo gebeurt of, waar de aantallen het toelaten, ook in de ZiB-trajecten en verkorte deeltijdopleidingen in de andere sectoren

De ZiB route, waarin een balans gevonden moet worden tussen de aanstelling op de school, het volgen van scholing en het combineren met privéomstandigheden wordt door zowel ZiB'ers in alle sectoren, opleidingen als schoolbesturen gezien als een zwaar traject. Betrokkenen vragen daar aandacht voor, waarbij twee aspecten van belang zijn: het combineren van leren en werken en het meteen voor de klas staan nog zonder veel pedagogisch-didactische achtergrond. Een zachtere landing, eventueel in combinatie met een voorbereidingsprogramma, wordt vanuit diverse perspectieven bepleit. Volgens een deel van de geïnterviewden is de maximale duur van twee jaar (zonder uitstel) onwenselijk en onnodig.

Begeleiding en opname in de school

Het belang van goede begeleiding staat buiten kijf. Alle partijen in alle sectoren noemen dit. We zien variatie in de organisatie en mate van begeleiding. De afspraak is dat ZiB'ers zowel vanuit de school waar ze werken als vanuit de opleiding begeleid worden. In praktijk zijn er in de uitwerking belangrijke sectorale verschillen. In het po is er in de beginperiode vaak een dubbele bezetting in de klas. In die gevallen kan er vanuit de begeleiding direct gereflecteerd worden op de praktijk van het lesgeven. De duur van deze fase varieert per schoolbestuur. Een dubbele bezetting vraagt echter veel personeelscapaciteit. In het vo staat men, zeker bij tekortvakken waar al druk op staat, vaker meteen alleen voor de klas. Ook in het mbo komen zij-instromers meteen voor de klas. De hierboven genoemd zachtere landing gecombineerd met een voorbereidingsprogramma zou in beide gevallen een oplossing kunnen zijn.

De meeste ZiB'ers uit ons onderzoek zeggen zich welkom te voelen op de school waar zij werken en te worden behandeld 'als een van de leraren', en dat ze 'echt deel uitmaken van de sectie of het team'. Een afwijzende houding zoals die door sommige geïnterviewden in breder verband genoemd werd, zijn wij in de gesprekken met de huidige ZiB'ers niet tegengekomen. Mogelijk dat schoolbesturen nu ook meer overwogen tot het besluit komen om een zij-instromer in te zetten.

Een goede afstemming tussen opleider en school over de opleiding en begeleiding is belangrijk voor de ZiB'er, zeker met het oog op de zwaarte van de combinatie van leren en werken. Het hebben van contactpersonen of samenwerkingsverbanden in het kader van Samen Opleiden & Professionaliseren worden door scholen en opleiders als cruciaal ervaren voor een succesvolle samenwerking. Bij een goede afstemming plukt de ZiB'er hiervan de vruchten; wanneer deze afstemming niet goed is, kunnen zij daar last van hebben. Enerzijds moet de afstemming gericht zijn op het optimaal kunnen benutten van het werk van de ZiB'er voor het voldoen aan de verplichtingen vanuit de opleiding. Anderzijds heeft de afstemming betrekking op de begeleiding op de werkplek. Opleiders vinden over het algemeen dat de begeleiding goed gaat, zeker binnen opleidingsscholen. Het komt ondanks de tripartiete overeenkomst soms voor dat een ZiB'er onvoldoende begeleid wordt op de werkvloer, onder andere omdat de personen die de begeleiding moeten verzorgen hiervoor onvoldoende gefaciliteerd worden.

V4 Redenen voor uitval

We maken uit het onderzoek op dat uitval van zij-instromers niet als heel hoog wordt ervaren. Daar waar er uitval plaatsvindt, gebeurt dat meestal al in de oriëntatiefase door zelfselectie en door selectie bij schoolbesturen bij de aanstelling. Goede voorlichting en praktijkoriëntatie zijn belangrijk voor de selectie van geschikte en gemotiveerde mensen. Dit geldt uiteraard voor alle zij-instroomroutes, zowel ZiB

als deeltijdopleidingen. In de oriëntatiefase komt een deel van de geïnteresseerde zij-instromers erachter dat het leraarschap toch niets voor hen is. Specifiek voor ZiB'ers geldt dat er soms geen aanstelling beschikbaar is en dat geïnteresseerden toch uitwijken naar een baan buiten het onderwijs. Een relatief klein deel van de ZiB'ers valt vervolgens nog af bij het geschiktheidsonderzoek.

We hebben geen exact beeld van de uitval tijdens en na de start van het ZiB-traject. De uitval onder geschiktverklaarden binnen het ZiB-traject is relatief laag. Uit de beperkt beschikbare cijfers en de gesprekken valt op te maken dat circa 75 procent van de ZiB'ers drie à vier jaar na de subsidietoekenning nog in het onderwijs werkt. We beschikken niet over vergelijkbare cijfers over de verkorte deeltijdopleidingen.

Kandidaten vallen tijdens het traject vooral nog uit vanwege persoonlijke omstandigheden of de zware combinatie van werk, scholingstraject en privé. Ook hebben sommige kandidaten een ander beroepsbeeld waardoor ze uitvallen. Deze redenen voor uitval lijken ook te gelden voor de zij-instromers die verkorte deeltijdopleidingen volgen.

Werk- en tijdsdruk worden door schoolbesturen en opleiders beschouwd als moeilijk te beïnvloeden factoren. Een mogelijkheid voor verlichting zit in het bieden van maatwerk in de scholing en opleiding en beter te kijken naar eerder verworven competenties en eventuele vrijstellingen. Om kandidaten een beter beeld te geven van het traject of de opleiding (en de verschillen daartussen) en van het beroep, is er, zoals eerder gezegd, nog winst te behalen in de voorlichting en oriëntatie. Specifiek voor ZiB'ers loont het de verhouding lestijd-scholingstijd beter in beeld te brengen en te bewaken. Sommige scholen en instellingen houden onder druk van het onderwijs te weinig rekening met de benodigde scholingstijd.

Over het natraject, wanneer de ZiB'ers bevoegd op de school werken en de verkorte deeltijders begonnen zijn met hun aanstelling op de school, kunnen we niet veel meer zeggen dan dat ze daarin lijken op veel andere startende leraren. Ze geven nu (bevoegd) les, maar hebben nog geen vastomlijnd idee van het vervolg. Dit onderwerp is niet uitgebreid aan de orde geweest.

We merken afsluitend op dat de uitval in het ZiB-traject en de verkorte deeltijdopleiding tijdens en na het traject zich inhoudelijk moeilijk laat vergelijken. Immers ZiB kan gezien worden als een traject waarin de scholing en inductie parallel lopen, terwijl dat bij de opleiding meer een serieel proces is.

V5 Invloed toename zij-instroom op opleidingen en scholen

De ontwikkeling van de aantallen zij-instromers verschilt duidelijk per sector. In het po is het aantal ZiB-aanvragen sterk toegenomen, aangewakkerd door het lerarentekort en de verhoging van het ZiB-subsidieplafond. In het vo zien we over jaren heen een vrij stabiel beeld waarin het aantal ZiB-subsidies in vergelijking met de andere sectoren relatief laag is. In het mbo wordt de ZiB-subsidie over het algemeen ingezet voor PDG-trajecten. PDG-trajecten hebben over een langere periode gezien redelijk stabiele grote aantallen, al is het aantal gesubsidieerde trajecten toegenomen.

Er is geen goed overall beeld van de ontwikkeling van het aantal zij-instromers in verkorte deeltijdopleidingen. Wel blijkt uit de cijfers dat het totale aantal deeltijdstudenten aan de pabo is toegenomen.

De toename van ZiB, met name in het po in de tekortregio's, en de toename van deeltijders betekent voor opleidingen dat er massa ontstaat voor de scholings- en opleidingstrajecten binnen de pabo's. Voor de opleidingen betekent dit:

- versneld nadenken over de inrichting en de inhoud van het onderwijs aan deze groepen;
- aandacht voor de specifieke eisen van onderwijs aan een 'volwassener' groep studenten;
- dat maatwerk door de toegenomen aantallen soms lastig te organiseren is.

Voor po-scholen in tekortregio's die zich richten op ZiB'ers is er meer druk gekomen op een goede werving- en selectieprocedure en het inrichten van een adequate begeleidingsstructuur. Er wordt meer gevraagd van HR.

In het vo is een beperkte toename van ZiB'ers en is er, vanwege de variëteit in vakken, uitzonderingen daargelaten, bij de opleidingen geen sprake van 'massa'. In het vo wordt door scholen en opleidingen wel gewerkt aan meer samenhangende maatwerkprogramma's. De impact van zij-instromers op schoolniveau is beperkt. De ZiB'ers die aangenomen worden draaien meestal meteen mee in de sectie.

In het mbo is het scholingssysteem voor PDG'ers al eerder heringericht (herijking Landelijk Raamwerk PDG en kwaliteitskader in 2020). Vanwege de stabiele aantallen en overwegend tevredenheid met de trajecten, zoals blijkt uit dit onderzoek, is er geen directe aanleiding voor grootschalige aanpassingen.

V6 Zij-instroom en kwaliteit

Kwaliteit gaat in eerste instantie om de kennis en kunde van de zij-instromer zelf en het traject dat hij of zij volgt. Schoolbesturen uit ons onderzoek hebben zowel positieve als negatieve ervaringen met zij-instromers en doen geen algemene uitspraak over verschillen in kwaliteit. Die is volgens hen persoonsafhankelijker, het traject of de opleiding zijn niet bepalend. Wel wordt er door zowel de schoolbesturen als de instellingsbesturen gewezen op het verschil in de mate van volwassenheid tussen zij-instromers en de jonge instromers vanuit de reguliere lerarenopleidingen. Zij-instromers, zowel ZiB'ers als verkorte deeltijders, zijn ouder, brengen andere ervaring mee, stellen andere eisen en worden soms sneller serieus genomen. Er wordt erkend dat ze door andere werkervaring en initiële opleiding ook andere kwaliteiten kunnen inbrengen, maar daar wordt over het algemeen nog weinig gebruik van gemaakt. In het strategisch HR-beleid op de scholen en instellingen zou hier meer aandacht aan gegeven kunnen worden.

Mbo-instellingen in dit onderzoek hebben minder zicht op het kwaliteitsverschil tussen zij-instromers uit verschillende routes. Dit omdat zij veel minder met andere zij-instromers uit diverse trajecten ervaring hebben. Het PDG-traject zorgt al een lange tijd voor praktijkdocenten in het mbo. Er wordt geen verschil in kwaliteit ervaren in de primaire onderwijstaak en er is geen signaal dat PDG'ers minder voor bepaalde (onderwijskundige) taken worden ingezet dan docenten met een reguliere lerarenopleiding.

V7 Inbedding in de reguliere opleidingen

De vraag in hoeverre het wenselijk is dat ZiB onderdeel wordt van de reguliere opleiding is sterk sectorafhankelijk. Met name voor het PDG-traject in het mbo bestaat een sterke behoefte om de huidige situatie te laten zoals die is. Die trajecten staan over het algemeen tamelijk los van de verkorte of versnelde deeltijdtrajecten. Het uitgangspunt in het mbo is dat het huidige systeem goed werkt en dat er geen (grote) verandering nodig is.

In het po en vo is sprake van een andere situatie. ZiB was in het po veel minder gebruikelijk en voor vo geldt dat eigenlijk nog steeds. Nu is met name in het po de ZiB-route sterk opgekomen. Met die grotere aantallen wordt ook de vraag actueel hoe de scholing voor die groep wordt ingericht. ZiB'ers en zij-instromers in verkorte of versnelde deeltijdtrajecten volgen regelmatig dezelfde modules binnen de opleiding. In de praktijk is er op die manier al sprake van inbedding.

In ons onderzoek zien met name de betrokken opleidingen mogelijkheden om ZiB-trajecten en verkorte en flexibele deeltijdopleidingen meer bij elkaar te brengen. Het uitgangspunt daarbij is meer aandacht voor wat de zij-instromer al kan (assessment) en een passender, op maat gesneden opleidingsaanbod gebaseerd op leeruitkomsten. De routes zouden zo dicht bij elkaar komen en de verkorte deeltijd zou wellicht meer een alternatieve route voor ZiB'ers kunnen worden. Meer flexibiliteit en maatwerk in beide routes worden door alle partijen bepleit. Eventuele aanpassingen kunnen dus ook aan de kant van de reguliere opleidingen gebeuren.

Wanneer de verschillende routes dicht bij elkaar komen en het ZiB-traject meer wordt ingebed in de lerarenopleiding, zal tevens de vraag moeten worden beantwoord met welk waardepapier het traject wordt afgerond: met het huidige getuigschrift bekwaamheidsonderzoek of ook met een bachelor- of masterdiploma.

Een duidelijke conclusie is verder dat ook als het ZiB-traject meer wordt ingebed in de reguliere lerarenopleiding, het volgens schoolbesturen en opleidingen van belang is dat ZiB als aparte route blijft bestaan. De mogelijkheid om direct betaald voor de klas te staan in combinatie met een relatief beperkte doorlooptijd van het scholingstraject spreekt een specifieke doelgroep aan die het onderwijs nodig heeft. De verkorte deeltijdroute waarin eerst de opleiding wordt gevolgd spreekt een andere even belangrijke doelgroep aan. Het behouden van beide zij-instroomgroepen voor het onderwijs is van belang.

Afsluitend: belang van de subsidieregeling ZiB

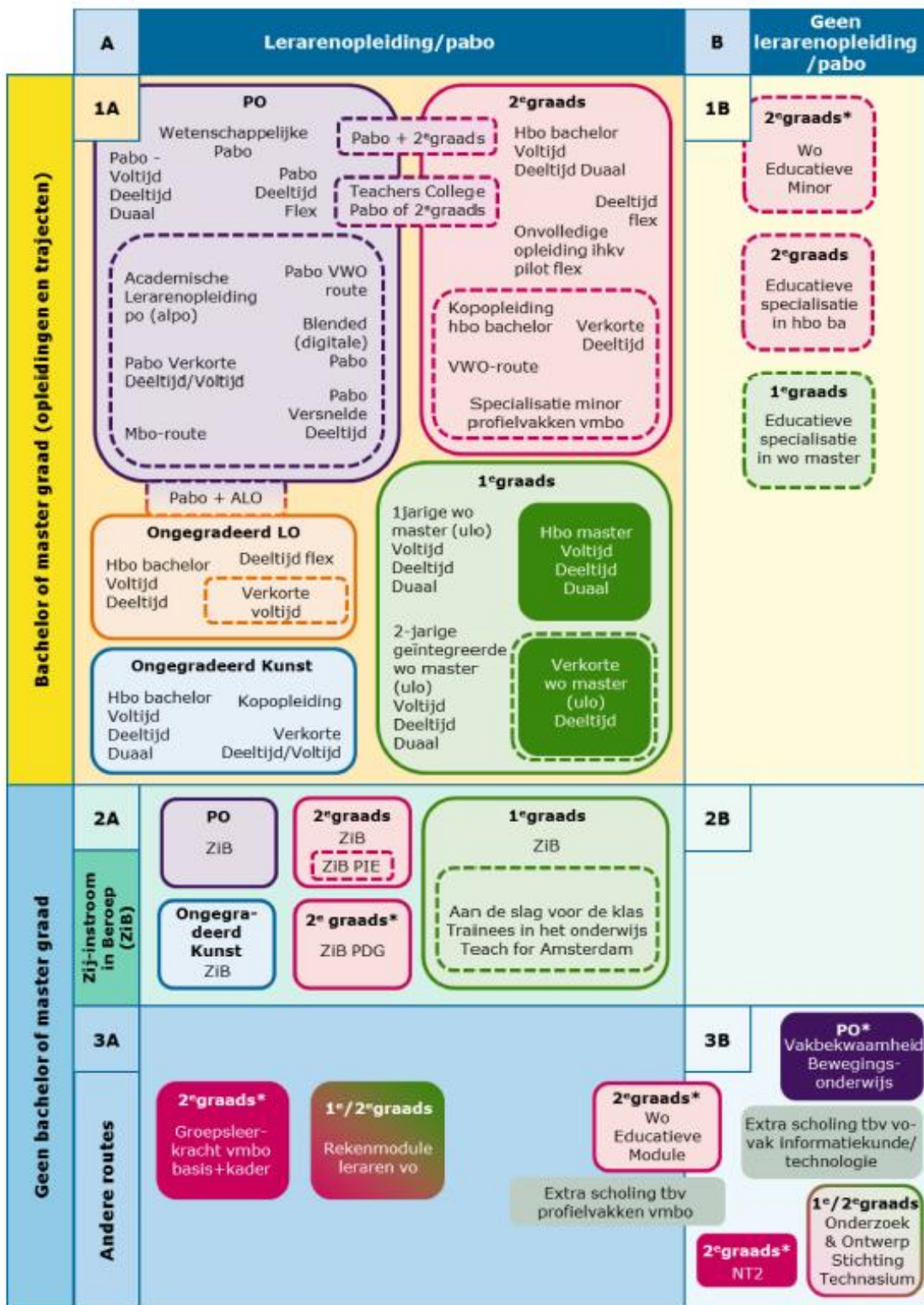
Over het bestaansrecht van de subsidieregeling ZiB is weinig discussie. In alle sectoren en door alle partijen wordt de noodzaak van de subsidieregeling onderschreven. De subsidie, waarmee onder meer de scholing en begeleiding vergoed kunnen worden, helpt kandidaten (samen met de aanstelling) over de drempel om de overstap naar een baan in het onderwijs daadwerkelijk te maken. In alle sectoren en vanuit alle perspectieven wordt dit argument genoemd. Opleidingen en schoolbesturen zien bovendien een grote kostenpost voor de intensieve begeleiding van ZiB'ers op de scholen, zeker in de eerste fase van het traject. De begeleiding van ZiB'ers vraagt een forse investering en is cruciaal voor een succesvol ZiB-traject. De subsidie biedt hun hiervoor de benodigde financiële compensatie. Daarbij zijn er zeker vanuit het po, maar ook uit vo en mbo geluiden dat de subsidie de kosten niet dekt. De meeste besturen in het po en vo uit ons onderzoek stelden dat zij zonder de subsidie zij-instroom niet overwogen hadden. De subsidie zou dan ook moeten blijven bestaan zolang de arbeidsmarktsituatie vraagt om de instroom uit deze arbeidsmarktbron.

Bijlagen

B

Bijlage 1

Schema B1.1 Routes naar het leraarschap (gesplitst: wel/geen lerarenopleiding, graadverlening en soort)



Bron: Inspectie van het Onderwijs (2020). *Routes naar het leraarschap*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs

Bijlage 2

Arbeidsmarktintrede zij-instromers lerarenopleiding

Aantallen en uitgebreide tabellen

In totaal zijn data van 5.742 pabo-afgestudeerden voor de analyses gebruikt, waarvan 293 zij-instromers (48 in voltijd, 243 in deeltijd en 2 in duaal), 4.462 reguliere afgestudeerden tot 27 jaar (4253 in voltijd, 199 in deeltijd en 10 in duaal) en 987 reguliere afgestudeerden van 28 jaar en ouder (371 in voltijd, 601 in deeltijd en 15 in duaal). Voor de analyses van opleidingen leraar vo 2^e-graads werden data van in totaal 6.145 afgestudeerden voor de analyses gebruikt, waarvan 844 zij-instromer (203 in voltijd, 625 in deeltijd en 16 in duaal), 2.711 reguliere afgestudeerden tot 27 jaar (2469 in voltijd, 198 in deeltijd en 44 in duaal) en 2.590 reguliere afgestudeerden van 28 jaar en ouder (678 in voltijd, 1793 in deeltijd en 119 in duaal). We maken bij de analyses geen onderscheid tussen opleidingen die in voltijd, deeltijd of duaal zijn gevolgd. Anders dan bij reguliere hbo-bacheloropleidingen is bij zij-instromers het onderscheid voltijd-deeltijd-duaal niet zo relevant. Het gaat immers in alle gevallen om relatief oude afgestudeerden die een eerdere ho-opleiding – en in veel gevallen ook een eerdere baan – achter de rug hebben.

Tabel B2.1 Voorbereiding op de arbeidsmarktintrede en aansluiting tussen de hbo-opleiding en de eerste baan

	Leraar basisonderwijs			Leraar vo 2 ^e -graad		
	Zij-in-stromer	Regulier afgestudeerde tot 27 jaar	Regulier afgestudeerde vanaf 28 jaar	Zij-in-stromer	Regulier afgestudeerde tot 27 jaar	Regulier afgestudeerde vanaf 28 jaar
(Zeer) tevreden over voorbereiding	53,6%	50,9%	44,4% ***	59,8%	59,6%	49,7% ***
<i>(Aantal waarnemingen)</i>	<i>(248)</i>	<i>(4244)</i>	<i>(935)</i>	<i>(689)</i>	<i>(2581)</i>	<i>(2071)</i>
Goede basis om te starten	72,7%	64,7%	62,9%	79,1%	69,6% ***	62,1% ***
<i>(Aantal waarnemingen)</i>	<i>(43)</i>	<i>(4048)</i>	<i>(395)</i>	<i>(196)</i>	<i>(2431)</i>	<i>(705)</i>
Goede basis verdere ontwikkeling	68,5%	57,9% ***	61,2% **	74,3%	66,0% ***	64,6% ***
<i>(Aantal waarnemingen)</i>	<i>(249)</i>	<i>(4233)</i>	<i>(926)</i>	<i>(685)</i>	<i>(2568)</i>	<i>(2058)</i>
Aansl. studie-werk goed/voldoende	88,5%	87,7%	82,0% **	89,2%	85,7% **	82,8% ***
<i>(Aantal waarnemingen)</i>	<i>(235)</i>	<i>(3585)</i>	<i>(855)</i>	<i>(650)</i>	<i>(2283)</i>	<i>(1927)</i>
Baan op minimaal eigen niveau	96,1%	92,6% **	92,0% **	95,5%	89,4% ***	93,6% *
<i>(Aantal waarnemingen)</i>	<i>(259)</i>	<i>(4242)</i>	<i>(933)</i>	<i>(705)</i>	<i>(2500)</i>	<i>(2079)</i>
Baan in eigen/verwante richting	96,1%	89,9% ***	90,0% ***	95,2%	88,2% ***	91,7% ***
<i>(Aantal waarnemingen)</i>	<i>(254)</i>	<i>(4192)</i>	<i>(919)</i>	<i>(703)</i>	<i>(2492)</i>	<i>(2058)</i>

Significante afwijking t.o.v. zij-instromers: ***: p < 0,01; **: p < 0,05; *: p < 0,1

Tabel B2.2 Mate van succes van de arbeidsmarktintrede

	Leraar basisonderwijs			Leraar vo 2 ^e -graad		
	Zij-in-stromer	Regulier afgestudeerde tot 27 jaar	Regulier afgestudeerde vanaf 28 jaar	Zij-in-stromer	Regulier afgestudeerde tot 27 jaar	Regulier afgestudeerde vanaf 28 jaar
Werkzame beroepsbevolking	98,8%	97,9%	96,6% *	98,4%	98,2%	97,8%
<i>(Aantal waarnemingen)</i>	<i>(251)</i>	<i>(3835)</i>	<i>(924)</i>	<i>(679)</i>	<i>(2393)</i>	<i>(2036)</i>
Waarvan als leraar	90,3%	90,6%	85,6% *	90,1%	80,3% ***	86,5% **
<i>(Aantal waarnemingen)</i>	<i>(288)</i>	<i>(4670)</i>	<i>(996)</i>	<i>(751)</i>	<i>(2756)</i>	<i>(2212)</i>
Vaste aanstelling	57,6%	47,4% ***	54,3%	72,4%	47,4% ***	71,5%
<i>(Aantal waarnemingen)</i>	<i>(256)</i>	<i>(4059)</i>	<i>(907)</i>	<i>(699)</i>	<i>(2402)</i>	<i>(2022)</i>
Uurloon (gem.)	17,23	13,87 ***	15,85 ***	21,53	16,51 ***	20,37 ***
<i>(Aantal waarnemingen)</i>	<i>(193)</i>	<i>(3319)</i>	<i>(725)</i>	<i>(546)</i>	<i>(2145)</i>	<i>(1627)</i>

Significante afwijking t.o.v. zij-instromers: ***: p < 0,01; **: p < 0,05; *: p < 0,1

Tabel B2.3 Tevredenheid met de gevolgde opleiding

	Leraar basisonderwijs			Leraar vo 2 ^e -graad		
	Zij-in- stro- mer	Reguliere afge- studeerde tot 27 jaar	Reguliere af- gestudeerde vanaf 28 jaar	Zij-in- stro- mer	Reguliere afge- studeerde tot 27 jaar	Reguliere afge- studeerde vanaf 28 jaar
(Zeer) tevreden over inhoud opleiding	57,9%	39,1% ***	40,8% ***	64,0%	63,4%	57,3% **
<i>(Aantal waarnemingen)</i>	<i>(103)</i>	<i>(1519)</i>	<i>(365)</i>	<i>(346)</i>	<i>(1083)</i>	<i>(1074)</i>
(Zeer) tevreden over docenten	74,8%	64,7% **	64,3% **	74,2%	76,1%	70,4%
<i>(Aantal waarnemingen)</i>	<i>(103)</i>	<i>(1521)</i>	<i>(365)</i>	<i>(344)</i>	<i>(1082)</i>	<i>(1076)</i>
(Zeer) tevreden over opl. in het algemeen	58,2%	55,2%	47,8% ***	69,7%	67,8%	59,3% ***
<i>(Aantal waarnemingen)</i>	<i>(250)</i>	<i>(4004)</i>	<i>(899)</i>	<i>(754)</i>	<i>(2493)</i>	<i>(2393)</i>
Zou opleiding aanraden	71,9%	67,1%	53,7% ***	71,5%	68,4%	60,9% ***
<i>(Aantal waarnemingen)</i>	<i>(242)</i>	<i>(3861)</i>	<i>(862)</i>	<i>(727)</i>	<i>(2431)</i>	<i>(2325)</i>
Zou dezelfde opleiding opnieuw kiezen	92,7%	86,8% ***	86,5% ***	94,1%	87,7% ***	87,6% ***
<i>(Aantal waarnemingen)</i>	<i>(235)</i>	<i>(3843)</i>	<i>(835)</i>	<i>(712)</i>	<i>(2409)</i>	<i>(2243)</i>

Significante afwijking t.o.v. zij-instromers: ***: p < 0,01; **: p < 0,05; *: p < 0,1

Regioplan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl